

# El Proceso de Planeación en Recursos Humanos

## 1. Investigue que es planeación de Recursos Humanos

La planeación de recursos humanos es un proceso utilizado para establecer objetivos de la función de personal y para desarrollar estrategias adecuadas para alcanzar tales objetivos. La planeación de recursos humanos puede hacerse de una manera relativamente formal o informal. El proceso de planeación de recursos humanos tiende a seguir un modelo congruente que comprende: objetivos organizacionales, pronósticos, planes y programas, evaluación.

## 2. ¿Cuál es la importancia de la planeación de Recursos Humanos?

La planeación de recursos humanos permitirá identificar la visión de la organización, donde se establece cual es el objeto de la misma y que es lo que se quiere de ella, al igual se detectarán cuales son las principales debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas para encaminar los esfuerzos de la organización en pro del desarrollo y crecimiento, con una proyección a largo plazo. Este tipo de planificación se concibe como el proceso que consiste en decidir sobre los objetivos de una organización, sobre los recursos que serán utilizados, y las políticas generales que orientarán la adquisición y administración de tales recursos, considerando a la empresa como una entidad total.

La planificación de recursos humanos es una de las herramientas más poderosas de las que se puede servir una pequeña y mediana empresa para llevar siempre hacia adelante su negocio.

La planeación de Recursos Humanos es fundamental para una empresa ya que sin esta planeación, dicha empresa no podrá lograr satisfacer adecuadamente sus requerimientos de personal ni sus objetivos organizacionales.

## 3. ¿Qué es la planeación de Recursos Humanos y su entorno?

La Planeación de Recursos Humanos se halla estrechamente ligada al proceso de planeación de la organización, los marcos temporales en los que se desenvuelve corresponden a los de este último plazo. Suele distinguirse entre el corto plazo (0-2 años), el medio plazo (2-5 años) y el largo plazo (más de 5 años). Cada organización debería preparar un plan para cada uno de estos aspectos.

Estos ámbitos deben estar relacionados y los consiguientes planes deben superponerse, es decir, el medio plazo se modificará en función del cumplimiento del corto plazo y el largo plazo será consecuencia de la evolución del plan a medio plazo

## 4. ¿Cuáles son los elementos de la planeación de Recursos Humanos?

Al planear los recursos humanos, los gerentes siguen un proceso sistemático, o modelo. Los elementos fundamentales del proceso son:

## Pronosticar la demanda

- **Desafíos externos.** Los cambios que ocurren en el entorno en el que la organización existe y funciona son de difícil predicción a corto plazo y sus efectos a largo plazo resultan casi imposibles de evaluar.
- **Decisiones de la organización.** Para alcanzar los objetivos a largo plazo se deben diseñar planes de recurso también a largo plazo. A corto plazo, los planificadores pueden formular presupuestos.
- **Factores de la fuerza de trabajo.** La demanda de recursos humanos experimenta variaciones debido a factores como jubilaciones, renunciaciones, embarazos, enfermedades, despidos, muertes y licencias.

## Técnicas de detección de tendencias

Consisten en diversas prácticas que se orientan a determinar cuáles serán las futuras necesidades de personal.

## Analizar la oferta

Una vez que se consigue proyectar la demanda futura de recursos humanos, en siguiente paso en el proceso consiste en llenar las vacantes que se programaron.

## Equilibrio entre los factores de oferta y demanda

La planeación de recursos humanos deberá esforzarse por lograr un equilibrio adecuado, no sólo en las técnicas de pronóstico y su aplicación, sino también entre el énfasis que se da a los factores de demanda además de oferta.