LA PLENACION

propuestos seguir para alcanzar los objetivos definir los mecanismos adecuados a alternativos de acción, evaluarlos y así con base en éste plantear cursos futuro deseado para una organización y consiste en la formulación del estado como etapa inicial la Planeación, la cual o En el proceso administrativo, se tiene

INTELECTUAL CAPITAL

Licda, MSc Evelyn Carolina Morales Ruiz

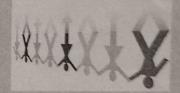
Humanos. Planificación de Recursos Elementos esenciales en la

o Analizar cada una de las unidades de la empresa.

- o Captar la carga de trabajo.
- Un buen reclutamiento interno y externo.
- (osəıbu) o Motivación al empleado. (antiguo y de reciente
- o Analizar los puestos de trabajo.
- o Aspectos relevantes del puesto. o Información adecuada.
- o Fuerzas del cambio.
- o El Estrés

CAPITAL INTELECTUAL PLANEACION DEL RECURSO HUMANO O

una organización. demanda de empleados que tendrá y noisivora la provisión y o Es una técnica para determinar en





Planeación de Recursos Humanos

futuras de la organización. tener una proyección de las necesidades tener como fundamento datos que permitan La planeación de recursos humanos debe

La planeación se dividen en dos grandes grupos:

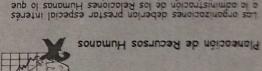
Fuentes Internas

propia organización humanos se nefieren a la la planeación de recursos Las fuentes internas de

Fuentes Externas

0

pues esto influirá sobre ella. se espera ocurriná en el ambiente de la organización, pronósticos sobre que lo que Es necesario considerar los



Planificar, con una visión de futuro. Las organizaciones deberían prestar especial interés a la administración de los Relaciones Humanas lo que acmandara el perfeccionamiento de sus procesos:

Seleccionar, es decir, elegir y ubicar al trabajador en el puesto adecuado. Reciutar o atraer condidatos destinados a ocupar plazas existentes.

Capacitar, que consiste en detectar las deficiencias en el rendimiento.

desempeña en su puesto. Evaluar, a fin de proporcionar una descripción exacta configue de la manera en que el empleado se