

# Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Escuela Superior Huejutla





**ÁREA ACADÉMICA:**

**LIC. EN ADMINISTRACION (ENFASIS PERSONAL)**

**TEMA:**

**PRONOSTICO DE LAS NECESIDADES DE  
RECURSOS HUMANOS**

**PROFESOR:**

**L.A.E. JOSE SAGAON VILLEGAS**

**PERIODO:**

**JULIO- DICIEMBRE 2011**

**KEYWORDS:**

**NUMBER, PROFILE, EMPLOYEES, OBJECTIVES**





TEMA:

## PRONOSTICO DE LAS NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS.

RESUMEN :

Pronosticar es emitir un **enunciado** sobre lo que es **probable** que ocurra en el **futuro**, basándose en **análisis** y en las consideraciones de un juicio, su propósito es obtener conocimientos sobre eventos inciertos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones.

KEYWORDS:

NUMERO, PERFIL, EMPLEADOS, OBJETIVOS





TEMA:

## **FORECAST OF HUMAN RESOURCES**

ABSTRACT :

Forecasting is to issue a statement about what is likely to occur in the future based on analysis and consideration of a trial, its purpose is to obtain knowledge about uncertain events that are important in making these decisions for organizations.

KEYWORDS:

NUMBER, PROFILE, EMPLOYEES, OBJECTIVES





## PRONOSTICO DE LAS NECESIDADES DEL R.H.

- Pronosticar es emitir un **enunciado** sobre lo que es **probable** que ocurra en el **futuro**, basándose en **análisis** y en las consideraciones de un juicio, pronostico es **obtener conocimientos** sobre eventos inciertos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones.
- El primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humanos es obtener una idea de lo que está ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, permanecen en ella y luego salen.





## LOS PRONÓSTICOS TIENEN COMO CARACTERÍSTICAS:

- Tratan con el **futuro**, y el **tiempo** está directamente **involucrado**. Así, debe pronosticarse para un punto específico en el tiempo y el cambio la incertidumbre.
- Si el administrador tuviera certeza sobre las circunstancias que existirán en un tiempo dado, la preparación de un pronóstico sería trivial.





*El personal de una organización constituye su recurso más importante y el que sólo puede ser adquirido mediante los esfuerzos de reclutamiento más efectivos. Como se necesita mucho tiempo de anticipación para reclutar, seleccionar y desarrollar a los empleados para que se prevean las vacantes con la mayor anticipación posible.*

En forma similar, cuando va a eliminarse puestos, este hecho debe hacerse saber con la debida anticipación para permitir a los empleados afectados el ser retenidos y reasignados, si es posible, a otros puestos, con el fin de que pueda mantenerse una fuerza de trabajo eficiente y estable.

**"La anticipación de los cambios en las necesidades de potencial humano para puestos específicos forma parte de la planeación de recursos humanos.**





# **LAS TÉCNICAS ESPECÍFICAS PARA DETERMINAR LOS PRONOSTICOS DE R.H. INCLUYEN:**

## **Pronósticos basados en la experiencia**

Se apoyan principalmente en el juicio de las personas con conocimientos y visión amplios sobre las futuras necesidades de recursos humanos. Debido a que la mayor parte de las decisiones acerca del empleo son formuladas por los gerentes de línea, las personas a cargo de planear los recursos de personal deben diseñar métodos que les permitan conocer las necesidades de estos gerentes.

## **Análisis de presupuestos y planeación**

Las organizaciones que necesitan planeación de recursos humanos por lo general elaboran presupuestos detallados y planes a largo plazo.

Un estudio de los presupuestos por departamento revela las autorizaciones financieras para contratar más personal o probablemente reducirlo en algunas áreas.





## **Análisis de nuevas operaciones**

Requiere que se calculen las necesidades de recursos humanos en comparación con otras compañías que llevan a cabo operaciones similares.

## **Proyección del suministro de candidatos internos**

La proyección de los requerimientos de personal responde a la pregunta, "¿Cuántos empleados se necesitarán?" sin embargo, antes de determinar Cuántos candidatos externos nuevos deben reclutarse y contratar, es necesario saber primero cuántos candidatos para las vacantes proyectada vendrán de los empleados existentes dentro de la organización; determinar esto es el propósito de proyectar el suministro de candidatos internos.

## **Sistemas manuales y cuadros de reemplazo**

Existen varios tipos de sistemas manuales que pueden utilizarse para mantener un registro de las calificaciones de los empleados. En el registro de desarrollo e inventario de personal. Se reúne la información sobre cada empleado y después se coloca en el inventario.

Esta información incluye educación, cursos a los que haya asistido patrocinados por la compañía, intereses de desarrollo, carreras, idiomas y experiencia. Información como ésta se puede utilizar posteriormente para determinar cuáles de los empleados actuales están disponibles para una promoción o transferencia a las posiciones que se proyecta que se abrirán.





## Factores que afectan a los pronósticos

La mayoría de los gerentes tienen en cuenta varios factores cuando proyectan los requerimientos de personal. Desde un punto de vista práctico, lo más importante es la demanda de su producto o servicio. Por lo tanto, en una empresa de manufactura, lo primero que se proyecta son las ventas. Después, se determina el volumen de producción requerido para responder a estas ventas. Por último, se estima el personal necesario para mantener este volumen de producción.

