

Planificando y Gestionando

El talento humano es indispensable para cualquier organización ya que este determina el grado de éxito de las empresas. El capital humano al ser el activo más valioso de la organización, requiere especial atención en su planeación y gestión de manera eficaz y eficiente.

Esta unidad se enfoca en la planeación y gestión de los recursos humanos como una de las áreas dentro de las organizaciones que requiere mayor atención, ya que, de todos los procesos productivos, el recurso humano, es el que más influye en la calidad del producto. El personal y su actitud hacia la empresa y el negocio determinan la productividad y el éxito de la organización.

De ahí, la importancia de fomentar el vínculo de la gente con los objetivos empresariales y mejorar la calidad de vida en el trabajo de cada colaborador.

En la actualidad, las organizaciones se relacionan con un entorno cambiante, la capacidad de identificar los cambios afecta a la organización y la forma de adecuarse exitosamente a ellos corresponde a la inteligencia de la empresa. A partir de la inteligencia, la organización crece, evoluciona y encuentra el éxito. La inteligencia reside en la gente, gente comprometida, motivada, que trabaja y piensa en conjunto.

“La planeación y gestión de la gente dentro de la organización depende de la proyección y/o prevención de los escenarios futuros para conocer o determinar la cantidad de personal necesario y las competencias de cada uno de ellos requeridas para optimizar los beneficios y asegurar el desarrollo tanto del personal como de la organización de acuerdo con las estrategias empresariales y las exigencias particulares de cada cargo”. (Guzmán, Pérez, 2010)

Planificando y Gestionando

En pocas palabras al referirnos a la planificación y gestión de recursos humanos, nos referimos al proceso de elaboración e implementación de planes y programas dentro de una organización para determinar las necesidades de personal, asegurar el número suficiente, las cualificaciones necesarias, asignación de puestos de acuerdo a perfil adecuado y en el tiempo oportuno para satisfacer las necesidades y objetivos de manera eficaz y eficiente del individuo y principalmente la organización.

En el siguiente cuadro podemos observar, la definición de planeación de recursos humanos desde el punto de vista de diferentes autores

Planificando y Gestionando

Autor	Definición de planeación de recursos humanos
Vetter (1972)	Proceso por el que una empresa asegura el número suficiente de personal con la calificación necesaria, en los puestos adecuados y en el tiempo oportuno para hacer las cosas más útiles económicamente.
Sdmidh (1975)	Parte componente de la planificación de la empresa, tiene la función de asignar el número de operarios requeridos en cada momento, y según sus capacidades y deseos, en los puestos adecuados, de manera que puedan realizarse los mismos tanto sus exigencias de rendimiento como en su motivación y conseguir así un trabajo económicamente rentable.
Sikula y Makenna (1989)	Proceso para conocer las necesidades de RH y los medios para satisfacerlas con el fin de llevar a cabo los planes integrales de la organización y a su vez ese plan implica determinar los tipos de necesidades de habilidades o capacidades y el número de personas necesarias. También es importante la ubicación y el momento oportuno de las necesidades de los empleados. La planeación de RH implica tener el número correcto y los tipos adecuados de personas en los lugares idóneos, en el momento oportuno, dedicados a hacer los tipos correctos de tareas que darán lugar a beneficios máximos individuales y organizacionales a largo plazo.
Weber (1989)	Sistema de decisiones empresariales complejas con las que se previene sistemáticamente el futuro en el área de personal y se establecen sus líneas fundamentales. Con ella se pretende, de forma racional y sistemática, prevenir el futuro en términos cualitativos y cuantitativos, de forma tal que se pueda establecer la plantilla ideal, indicando en consecuencia, las categorías excedentes, los puestos deficitarios, así como los criterios orientadores para la acción.
Burack (1990)	Proceso a través del cual la compañía proyecta las necesidades futuras de personal de la organización, al tiempo que simultáneamente persigue la disponibilidad y el desarrollo de los individuos que han de cubrir estas necesidades. La previsión de fuerza de trabajo que nos capacitará para relacionar la planificación de recursos humanos con la planificación estratégica de la empresa, integrando las previsiones del mercado de trabajo, los datos de rotaciones y retiros, los cambios organizativos, las proyecciones económicas y demográficas y las predicciones de rotación de personal.
Werther & David (1991)	Poner en práctica una técnica para determinar en forma sistemática la previsión y demanda de empleados que una organización tendrá. Esta permite al departamento de personal suministrar a la organización el personal adecuado en el momento adecuado.
Harper y Lynch (1992)	Conjunto de actividades organizadas y orientadas a la fijación de objetivos concretos y estrategias a seguir, así como la previsión de los medios materiales y personales necesarios para su consecución. La planificación del factor humano tiene por finalidad racionalizar y, aún más, optimizar la estructura humana de la organización para, previendo las futuras necesidades y desde criterios de rentabilidad, contar con el número ideal de operarios necesarios en cada momento, con la calificación oportuna y en los puestos adecuados.
Martínez (1995)	Es definir las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos para hacer eficaz y desarrollar la organización.
Santiago Pereda (1995)	Proceso sistemático de elaboración, dentro del marco de la estrategia de la organización, de los planes estratégicos que le permitirán disponer en todo momento, de las competencias necesarias para poder conseguir, en el plazo y forma adecuada, los objetivos empresariales.