

Margarita de Miguel Guzmán, Reyner Pérez Campdesuñer, Marcia Noda Hernández
¿Qué es la Planeación de Recursos Humanos?
Ciencias Holguín, vol. XVI, núm. 2, abril-junio, 2010, pp. 1-10,
Centro de Información y Gestión Tecnológica
Cuba

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181517926002>



Ciencias Holguín,
ISSN (Versión electrónica): 1027-2127
jandy@ciget.holguin.inf.cu
Centro de Información y Gestión Tecnológica
Cuba

¿Cómo citar?

Fascículo completo

Más información del artículo

Página de la revista

www.redalyc.org

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

TITULO: ¿Qué es la Planeación de Recursos Humanos?

TITLE: What is the human resource planning?

AUTORES: Margarita de Miguel Guzmán.
Reyner Pérez Campdesuñer.
Marcia Noda Hernández.

PAÍS: Cuba

RESUMEN:

Se presenta la propuesta de un concepto de planeación de recursos humanos partiendo del proceso de análisis y síntesis de los conceptos expuestos por 10 autores, especialistas de la temática en diferentes épocas y latitudes, la valoración se efectuó mediante el uso del análisis de cluster.

PALABRAS CLAVES: PLANEACIÓN, GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS,

ABSTRACT:

It presents the proposal of a concept of human resources planning starting by the analysis process and synthesis of the concepts exposed by 10 authors, specialists from different times and latitudes, the valuation was made by means of the use of the cluster analysis.

KEY WORDS: PLANNING, HUMAN RESOURCES MANAGEMENT,

INTRODUCCIÓN

El mundo administrativo evoluciona generando un torbellino de conceptos diferentes alrededor de un mismo objeto o acción, así por ejemplo surgen los términos administración, dirección o gestión o, los términos eficiencia, eficacia o efectividad, vocablos sobre los cuales los expertos no coinciden del todo sobre su uso o frontera.

En cuanto a la planeación de recursos humanos, también coexisten diferentes dudas respecto a su alcance y concepción, se refiere sólo a la determinación cuantitativa de la plantilla o incluye la cualitativa, contempla o no la planeación de la ejecución en el tiempo de las restantes actividades de la gestión de recursos humanos, se refiere al presente o al futuro, es independiente de los restantes planes de la organización o se encuentra vinculado o condicionado por estos.

Frente a estas inquietudes se decidió efectuar la consulta de los criterios de un grupo de teóricos de la materia (Vetter, 1972; Voter, 1972; Sdmidh, 1975; Sikula y Makenna, 1989; Weber, 1989; Burack, 1990; Werther & David, 1991; Harper y Linch, 1992; Martínez, 1995; Pereda, 1995). que se han aventurado a formular sus propias definiciones.

MATERIALES Y METODOS.

Se utilizan métodos teóricos como el análisis y síntesis, el sistémico estructural y el hermenéutico. Además se utilizan métodos propios de la estadística multivariada (Análisis cluster).

RESULTADOS DEL TRABAJO

Para dar inicio a la valoración se partirá del enunciado de los conceptos ofertados por los citados autores:

✓ Vetter: 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: parte integrante 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

¿Qué es la Planeación de Recursos Humanos?

puedan realizarse los mismos tanto sus exigencias de rendimiento como en su motivación y conseguir así un trabajo económicamente rentable.

✓ Sikula y Makenna: 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: 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: 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 & Davis: 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: el 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: es definir las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos para hacer eficaz y desarrollar la organización.

✓ Santiago Pereda: 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.

Para el análisis de los conceptos formulados se partió del estudio de las variables en ellos contenidas, para ello se eliminaron de los mismos las conjunciones, preposiciones, artículos y palabras conectoras, sinónimos, obteniéndose el siguiente listado de variables.

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. proceso | 12. medios para satisfacerlas las |
| 2. empresa | necesidades |
| 3. suficiente personal | 13. llevar a cabo los planes |
| 4. calificación necesaria | integrales |
| 5. puestos adecuados | 14. determinar |
| 6. tiempo oportuno | 15. beneficios máximos |
| 7. parte de la planificación de la
empresa | individuales y organizacionales |
| 8. asignar | 16. sistema de decisiones |
| 9. exigencias de rendimiento | 17. complejas |
| 10. motivación de los empleados | 18. prevenir |
| 11. trabajo económicamente
rentable. | 19. sistemáticamente |
| | 20. área de personal |
| | 21. racional |
| | 22. futuro |

¿Qué es la Planeación de Recursos Humanos?

- | | |
|---|-----------------------------|
| 23. plantilla ideal, | 34. técnica |
| 24. indicando las categorías
excedentes | 35. determinar |
| 25. los puestos deficitarios, | 36. suministrar |
| 26. criterios orientadores para la
acción. | 37. conjunto de actividades |
| 27. desarrollo de los individuos | 38. organizadas |
| 28. relacionar planificación
estratégica | 39. orientadas |
| 29. previsiones del mercado de
trabajo, | 40. fijación de objetivos |
| 30. los datos de rotaciones y
retiros, | 41. medios materiales |
| 31. los cambios organizativos, | 42. racionalizar |
| 32. las proyecciones económicas y | 43. optimizar |
| 33. demográficas | 44. elaboración, |
| | 45. estrategia |
| | 46. disponer |

Con el listado de variables identificadas se construyó una matriz en la cual se resumía el grado de presencia de cada una de ellas en los modelos en estudio, posteriormente se efectuó un Análisis Cluster, mediante el cual se confeccionó un dendograma según el cual las variables pueden ser agrupadas en 9 criterios ellos son:

- Clasificación de la acción: Proceso, parte, conjunto, sistema de decisiones.
- Acción: Proyectar, prever, conocer, determinar, asegurar, asignar, poner en práctica, fijar objetivos.
- Sujeto de la acción: Empresa, compañía, organización, área de recursos humanos.
- Objetivo de la Acción: Efectividad, eficiencia, rentabilidad, maximizar beneficios, optimizar plantilla, desarrollo y motivación individual.
- Marco de referencia: Objetivos y estrategia de la organización, estructura y puesto de trabajo, mercado de trabajo, indicadores de rotación de personal, cambios organizativos, económicos y demográficos.

En el anexo a se muestra una tabla resumen donde se ubican los elementos que cada una de las definiciones tratadas contemplan en una u otra de las categorías establecida mediante el análisis de cluster.

A continuación se analizara cada uno de los grupos de variables, utilizando los aportes de cada definición y sintetizando los elementos comunes:

Clasificación de la acción: El criterio más generalizado de esta variable es considerar a la PRH como un **proceso**, evidentemente parte de un proceso mucho mayor que es el realizado por la entidad, y en el cual se toman decisiones pero en el que también se desarrollan acciones diferentes a la toma de decisiones.

Calificación de la acción: Como proceso es del genero masculino, entonces debe ser calificado como **sistemático, organizado, oportuno, complejo y racional**.

Cualidades que indican su carácter humano, repetitivo, planificado y en el que se deberán considerar gran variedad de variables interrelacionada y dinámicamente cambiante.

Acción: La acción parece dirigirse en dos vías fundamentales proyectar o prever los escenarios futuros y conocer o determinar, mediante la puesta en práctica de un conjunto de técnicas, la cantidad de personal necesario y competencias requeridas, así como los medios **para satisfacerla**.

El verbo proyectar indica que es una acción del presente dirigida al futuro, sólo que este puede ser de corto o largo alcance, depende de la visión e intereses de quien ejecute la acción, la acción descrita declara de forma explícita que contempla en sí la determinación cualitativa y cuantitativa de las necesidades de personal así como la concepción de las actividades necesarias a realizar para asegurar la satisfacción de las necesidades humanas que se detecten.

Sujeto de la acción: El sujeto de la acción, quien la ejecuta, no se considera obligatorio declararlo pues resulta implícito, no obstante de utilizarlo se considera pertinente el termino **empresa** por considerarse más genérico y global.

Objetivo de la Acción: Los objetivos deben verse a nivel organizacional y nivel individual, a nivel de organización sería **optimizar los beneficios** como forma de resumir los enunciados de efectividad, eficiencia, rentabilidad, maximizar

¿Qué es la Planeación de Recursos Humanos?

beneficios y optimizar plantilla; mientras que a nivel individual, **asegurar el desarrollo y la motivación individual.**

Marco de referencia: La acción a desarrollar debe realizarse en el contexto y en función de **la estrategia empresarial** como línea de acción superior que resume los objetivos de la organización y que se encuentra determinada por factores como el mercado de trabajo, los indicadores de rotación de personal, los cambios organizativos, económicos y demográficos entre otros, y a partir de la cual se establece la estructura de la entidad, también resultan referencias obligadas para la acción las exigencias y particularidades de cada puesto de trabajo.

Como resumen de todo lo planteado se puede concluir que la Planeación de los Recursos Humanos es un Proceso sistemático, organizado, oportuno, complejo y racional para proyectar o prever los escenarios futuros y conocer o determinar, mediante la puesta en práctica de un conjunto de técnicas, la cantidad de personal necesario y competencias requeridas, así como los medios para satisfacerla con los objetivos de optimizar los beneficios y asegurar el desarrollo y la motivación individual de acuerdo con la estrategia empresarial y las exigencias y particularidades de cada cargo.

CONCLUSIONES

A través del análisis desarrollado fue posible arribar a un concepto donde se integran de manera coherente las diversas aristas que defienden los conceptos de planeación de recursos humanos valorados.

BIBLIOGRAFÍA

1. Barranco, Francisco Javier. Planificación estratégica de recursos humanos: del marketing interno a la planificación. Madrid: Ediciones Pirámide, 1993. 342 p.
2. Burack, Elmer H. Planificación y aplicación creativas de Recursos Humanos: una orientación estratégica. España: Ediciones Díaz de Santos 1990. 591 p.
3. Davis, K. Administración de personal y recursos humanos / K. Davis, W. Werther 3. ed. México: Editorial McGraw-Hill, 1991. 395 p.

4. Miguel Guzmán, Margarita de. Tecnología para la planeación integral de los recursos humanos: aplicación en entidades hoteleras del destino Holguín. Holguín; Universidad "Oscar Lucero Moya", 2006. 100 h. (Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas).
5. Harper, Lynch. Manuales de recursos humanos. Madrid: Editorial Gaceta de Negocios, 1992. 417 p.
6. Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento / Santiago Pereda Marín, Francisca Berrocal Berrocal. España: Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 2005.
7. Pereda Marín, Santiago. Planificación estratégica de recursos humanos **En:** Estructura, Organización y Gestión de los Recursos Humanos. Madrid. España: Diplomado Europeo en Administración y Dirección de empresas (DEADE) "Universidad Politécnica de Madrid", 1995. p. 33
8. Recio, Eugenio María. La Planificación de los recursos humanos en la empresa. España: Editorial Hispano Europea, 1980. 272 p.
9. Sikula, Andrew F. Administración de Personal. México: Editorial Limusa 1993. 407 p.

¿Qué es la Planeación de Recursos Humanos?

ANEXOS

Anexo A. Tabla comparativa de los modelos de recursos humanos

Variables	Autores									
	Burack	Martinez	Vetter	Sdmidh	W&D	Sikula	Weber	H & L	Voter	Pereda
Clasificación de la acción	Proceso		Proceso	Parte		Proceso	Sistema de decisiones.	Conjunto de actividades	Proceso	Proceso
Cualidades de la acción					Sistemática	Oportuna	Compleja, racional, sistemática	Organizada		Sistemático
Acción	Proyección de las necesidades futuras de personal	Definir las necesidades cuantitativas y cualitativas de RH	Asegurar el número suficiente de personal con la calificación necesaria en los puestos adecuados y en el tiempo oportuno	Asignar el número de personal requerido en cada momento según sus capacidades y deseos	Poner en práctica una técnica	Determinar los tipos de necesidades de habilidades o capacidades y el número de personas en el momento oportuno. Conocer los medios para satisfacerlas	Prevenir el futuro en términos cualitativos y cuantitativos.	Fijar objetivos concretos y estrategias. Prevenir los medios materiales y personal necesario	Asegurar el número suficiente de personal necesario con la calificación necesaria, en los puestos adecuados y en el tiempo oportuno.	Elaboración de los planes estratégicos
Sujeto acción	Compañía		Empresa				Empresa		Empresa	
Objetivo de	Asegurar la	Hacer	Hacer las	Realización	Determinar	Llevar a	Establecer	Optimizar	Hacer las	Disponer
	desarrollo del personal	la organización	la económica	en su rendimiento o motivación. Conseguir un trabajo económicamente rentable	demanda de empleados que una organización tendrá. Suministrar a la organización el personal adecuado en cada momento.	integrales de la organización. Maximizar beneficios individuales y organizacionales.	indicar déficit o excedente de personal y las acciones a desarrollar	humana en la organización. Contar con el número de personal necesario en cada momento con la calificación oportuna en los puestos adecuados	económicamente.	de las competencias necesarias para conseguir los objetivos empresariales
Marco de la acción	Planeación estratégica de la empresa mercado de trabajo. rotación del personal. Cambios organizativos, económicos y demográficos		Puestos adecuados.	Planificación de la empresa. Cualidades y deseos del personal. Puestos adecuados		Planes integrales de la organización		Puestos de trabajo.	Puesto de trabajo.	Estrategia de la organización

De Miguel, Pérez, Noda

Recibido: 19 febrero de 2009

Aprobado en su forma definitiva: 2 marzo 2010

DATOS DE LOS AUTORES

Nombre:

1. Margarita de Miguel Guzmán. ¹ Doctora en Ciencias Técnicas.
2. Reyner Pérez Campdesuñer. ¹ Doctor en Ciencias Técnicas.
3. Marcia Noda Hernández. ¹ Doctora en Ciencias Técnicas.

Correo:

1. maguy@facii.uho.edu.cu
2. reyner@facii.uho.edu.cu
3. mnodea@ict.uho.edu.cu

Centro de trabajo:

Universidad de Holguín. Ave XX Aniversario. Piedra Blanca. Holguín. Cuba.