

RESUMEN

En el ámbito de la nueva economía, el capital intelectual proporciona un margen competitivo; el proceso de formación de éste debe considerarse como una actividad de inversión para la empresa en el cumplimiento del objetivo de la organización.

En la administración de personal, es necesario que exista un equilibrio entre los objetivos de la compañía, las necesidades sociales y las de los empleados. Las empresas deben de hacer énfasis en las necesidades de estos últimos, pues el éxito de ellas la mayoría de las veces empieza, por el buen manejo de la unidad responsable de personal y su capital intelectual.

Una herramienta importante dentro del departamento de recursos humanos para poder obtener lo mejor de la gente, es la planeación de carrera y vida del personal. Esto implica saber cuáles son sus necesidades a futuro, para poder planificar una carrera profesional, poder hacer frente a las necesidades de los empleados y para que ellos se fijen metas profesionales realistas y trabajen activamente para alcanzarlas. En otras palabras, la planeación de carrera y vida permite optimizar y perfeccionar la participación del factor y capital humano en las organizaciones para contribuir al éxito; se cuenta con una fuerza laboral más comprometida, con una carrera más rica y con mayores desafíos.

Por esto, es necesario que las empresas y organizaciones tengan la aplicación de un sistema de planeación de carrera y vida en la que los empleados necesiten sentirse parte de ellas. Este estudio mide la aceptación del personal administrativo de la empresa Uza gas, acerca de la implementación de un sistema de planeación de carrera y vida en la organización.

Planeación de carrera y vida