



Capital humano

Grado: 3

Tania Gabriela estudillo granados

Erick Eduardo cabrera Pola

Num:9651280855

Alejandracabrera12545gmail.com

Planeación del capitalismo



Introducción

El capital humano es el activo principal la razón está determinada por las competencias de colaboradores y por eso cubre importancia el fortalecimiento de las mismas, enmarcadas dentro de una política de formación integral permanente que repercutirá en la calidad de las funciones que se ejercen ya se en áreas administrativas o en cualquier tipo de empresas es de cuidar el capital humano.

“Evolución del capital humano”

Como va evolucionando el capital humano es más que nada que una organización y un Desarrollo Económico, que se podría decir que es el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico.

Esto lleva acabo una organización ya que son parte del capital humano y de la administración que esto puedo proporcionar las herramientas que puedan ser necesarias para la integración y función de esta. para poder tener un buen desarrollo y los beneficios buenos son los siguientes:

- Incrementar la eficiencia, la eficacia y la calidad.
- Incide en la optimización de los recursos tecnológicos, materiales, y financieros.
- Promueve un clima organizacional adecuado.
- Mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización.
- Incrementa la motivación y consecuentemente la productividad y calidad.

inicios del siglo XX surge la Escuela Clásica de las Administración encabezada por el norteamericano Frederick W. Taylor (1856-1915 y el francés Henri Fayol (1814-1925). Ellos desarrollaron distintas técnicas para organizar y racionalizar el trabajo (formación del trabajo, formas de pagos y otros).

El trabajador va dejando de ser una persona controlada y obligada a regirse por normas establecidas para convertirse en un sujeto que toma sus propias decisiones,

se auto controla y elabora sus propias reglas.

Se pasa del entrenamiento en el puesto de trabajo a la formación y el desarrollo como procesos que permiten un más elevado desempeño, como garantía de competitividad.

Los sistemas de retribución se hacen más complejos.

Las estructuras organizacionales son cada vez más planas y se perfecciona la comunicación; así como el liderazgo, la motivación y la participación conjunta en la toma de decisiones.

Rápida transformación de la tecnología que provoca innumerables cambios en una organización.

Cambios en el tamaño de una organización que condiciona su complejidad.

1.- - El sistema de Gremios.

En la edad media se dice que fue un periodo donde se dio el adiestramiento aprendices y a los sindicatos y uniones obreras.

2.- Sistema fabril de producción

Es donde el negocio se va expandiendo y empieza el aumento de ingreso más fuerte personal durante la edad media eso ayudo a estimular una demanda por bienes y servicio que estos excedían a la capacidad de no abastecer de la producción artesanal.

3.- El sistema de producción masiva y la administración científica.

La administración científica constituyo un enfoque objetivo y sistemático para mejorar la eficiencia, basada en la recolección y análisis de datos al usar estos métodos se simplificaron y las operaciones

4.- El desarrollo de la psicología industrial.

El enfoque de la teoría de sistemas trajo una fantástica ampliación

en la visión de los problemas de la organización en contraposición al antiguo enfoque de sistema cerrado. Su carácter integrador y abstracto y la posibilidad de comprensión de los efectos sinérgicos de la organización son realmente sorprendentes".

“Proceso de planeación de capital humano”

En cierto sentido el proceso de planeación de recursos humanos, es el flujo de sucesos por el cual dirección superior asegura el número suficiente de personal idóneo en el lugar adecuado y el momento oportuno. Su finalidad es prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión de la organización. Mediante la planeación del personal se determinan las necesidades de la empresa respecto a su capital humano a corto, mediano y largo plazos, es un proceso continuo y abarca todas las 16 áreas y niveles de organización, su objetivo es definir cuáles son las necesidades, el perfil y las características del personal. Son unos pasos para los recursos humanos

- a) misión, visión, objetivos, estrategia y presupuestos del área de recursos humanos.
- b) Determinación de las competencias básicas de la empresa.
- c) Determinación de la cantidad necesaria del personal, asignándolo a los diversos puestos de la organización de acuerdo con el plan estratégico.
- d) Diagnóstico y programación de la capacitación y rotación del personal para lograr mejor desempeño.
- e) Mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos, teniendo en cuenta el potencial existente en todos los puestos de la organización.
- f) Aplicación de estrategias de cambio, para lograr la salud y excelencia organizacional.
- g) Establecer estrategias para lograr una planta estable de trabajo con personal altamente satisfecho y comprometido con la organización.

La planeación puede revelar escasez o abundancia de capacidades, una condición que puede influir en los objetivos y en la estructura organizacional.

“Análisis del ambiente interno y externo”

Pronóstico de la economía nacional. Es necesario tener en cuenta el crecimiento del Producto Nacional Bruto, del ingreso, de la población, de la industria, o del ramo en particular donde se localice la actividad de nuestra organización, de la demanda de nuestros productos o servicios, etc.

Planes educativos a nivel nacional. Es necesario conocer en qué forma planea el estado invertir en la educación elemental, media y superior, los planes de estudio que se podrán en vigencia etc., a fin de estimar las habilidades que tendrán en el futuro los egresados de esos sectores educativos.

Planes educativos a nivel institucional. No sólo el estado sino las universidades y otros centros tienen un papel importante en la formación de capital humano; es necesario, por tanto, recurrir a ellas con objeto de realizar la estimación requerida.

Objetivos de la organización. Se deben tener en cuenta las metas que pretende lograr la

organización en el plazo fijado para la planeación, aunque no es raro; que la organización no

tiene metas definidas. Los objetivos cuantificados, es decir, metas, indicaran los requerimientos futuros de recursos humanos. Pronósticos económicos de la organización. Los presupuestos sobre costos e ingresos

permitirán una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos que serán

necesarios destinar al acrecentamiento y la conservación de los recursos humanos. Pronósticos tecnológicos de la organización. Una proyección de las necesidades tecnológicas en el plazo de la planeación es indispensable para tener una idea de los

conocimientos y experiencias con que deberán contar en el futuro los miembros de la propia

organización, ya que estos darán una idea de los puestos futuros y de sus requerimientos.

“Conclusión”

En conclusión, se puede decir que el capital humano se venía manejando desde los siglos xx y conforme se fue actualizando fue siendo un ingreso más fuerte y además se tiene que llevar un control para que el capital humano para poder tener más ingresos entonces en las empresas tiene unos internos y externos y el personal se necesita tener misión entre otras para poder generar y tener mejores ingresos a esto se le llama capital humano