



✚ **MATERIA: CAPITAL HUMANO**

✚ **GRADO: 3er CUATRIMESTRE**

✚ **NOMBRE DEL DOCENTE: TANIA GABRIELA ESTUDILLO GRANADOS**

✚ **NOMBRE DEL ALUMNO: DARWIN KEVIN MORENO AGUILAR**

✚ **TELÉFONO: 9651162049**

✚ **CORREO ELECTRÓNICO: kevin20001@live.com.mx o**

morenoaguilar127@gmail.com

✚ **UNIDAD I: PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO**

1.1 **EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO (ENFOQUE CLÁSICO)**

1.2 **PROCESO DE PLANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO**

1.3 **ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO**



INTRODUCCIÓN

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico define 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.

El capital humano es solo uno de los factores que determinan el crecimiento económico.

Es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización. Está integrado por personas que proporcionan a la organización talento, trabajo, creatividad y esfuerzo para la realización de sus objetivos. Las personas son el corazón de la organización, ya que le dan vida, y la Administración de Capital Humano proporciona las herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo.

En la actualidad el capital humano es de gran importancia, ya que nos proporciona muchos beneficios, tales como:

- Incrementa la eficiencia, eficacia y la calidad.
- Promueve un clima organizacional adecuado.
- Mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización.



1.1 EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Algunos de los primeros desarrollos que se relacionan directamente con la administración de personal contemporánea se presentaron durante el periodo de la edad media. Fue en aquella época cuando el crecimiento de los pueblos estaba en pleno auge, por lo tanto existía una gran demanda de diferentes productos y servicios, así como de empleos para aquellas personas que anhelaban escapar de su condición de siervos o incluso del ser esclavos en el sistema feudal de aquella época. Debido a esto los artesanos especializados se unieron para formar grupos o asociaciones, dentro de los cuales existían controles y reglamentos con relación a sus respectivos oficios.

Como eran limitadas las oportunidades para establecer un taller propio, muchos de los artesanos se vieron obligados a continuar oportunidades de los jornaleros para establecer sus propios talleres, muchos de ellos se vieron obligados a continuar trabajando para otros maestros artesanos, y como resultado, principiaron a formar asociaciones o gremios.

Hasta la época de la revolución industrial cuando la mayoría de los productos ya eran manufacturados en pequeños talleres o en el hogar del artesano mediante métodos de producción caseros. La revolución industrial estimulo el crecimiento de fábricas , como resultado de la disponibilidad de capital, como del trabajo libre, de máquinas movidas por energía, así como de la demanda creciente de artículos fabricados.

En esta forma, el sistema de fábricas permitió que los productos elaborados fueran producidos a un costo más bajo que si un artesano lo elaborara. Sin embargo se originaron nuevos problemas para los trabajadores, ya que el trabajo era repetitivo, tedioso, sin interés, insalubre y por supuesto muy peligroso, ad diferencia de los artesanos que elaboraban sus productos desde la comodidad de sus hogares, en esa época el trabajador de las fabricas perdió seguridad en el trabajo, debido a que podía ser reemplazado fácilmente por otros individuos que podían ser entrenados rápidamente para ejecutar ese trabajo. Por eso mismo tenían poco poder de negociación para mejorar su situación.

1.2 PROCESO DE PLANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO

Es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal necesario para lograr objetivos organizacionales. 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 determina las necesidades de la empresa respecto a su capital humano a corto, mediano y largo plazos, es un proceso continuo y abarca todas las áreas y niveles de organización, su objetivo es definir cuáles son las necesidades, el perfil y las características del personal.

Las funciones básicas que implica la planeación de recursos humanos son:

- A. Definición de la 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.

1.3 ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO

Fuentes Externas

Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella.

- **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.



- **2. 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.

Fuentes Internas

Las fuentes internas de la planeación de recursos humanos se refieren a la propia organización.

1. 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, indicarán los requerimientos futuros de recursos humanos.

2. 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.

3. 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

Como ya mencionamos antes, los antecedentes del capital humano datan desde principios de la edad media, donde surgió a base de las diferentes asociaciones de los artesanos de aquella época, continuo su desarrollo y llegó a la época de la revolución industrial, donde podemos decir que dio un gran salto en el ámbito de la manufactura y elaboración de productos pero no tanto como en el área de los recursos humanos, donde se denigraban los derechos de los trabajadores, y como estos no tenían de otra manera de donde sostener a sus familias pues se disponían a trabajar aunque estaban en constante peligro.

Hoy en día el capital humano es uno de los factores que determinan el crecimiento económico de la población.

El principal corazón del capital humano son los trabajadores, de las diferentes empresas donde ellas trabajen; en la organización como sabemos depende de diferentes procesos y normas, planes a corto, mediano y largo plazos, junto a objetivos y metas para que esta pueda funcionar adecuadamente, y así ser de gran ayuda para la sociedad en el ámbito económico.