



Nombre de alumno: Gilary Garduño Alvarez

Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillen

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Capital Humano

Grado: 5to cuatrimestre

Grupo: A

En este ensayo se hablará de diversos temas de la Unidad 1 “Planeación del Capital Humano” en la cual se aborda distintos temas como lo son la Evolución del Capital Humano (enfoque clásico), Proceso de planeación del Capital Humano, Análisis del ambiente interno y externo, Funciones del departamento de Capital Humano, Pronóstico de Capital Humano, Inventarios de competencia de Capital Humano, Planes de Carrera.

Para empezar, me gustaría comenzar con que en la antología nos menciona que el capital humano es definido como los conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico y está integrado por personas que proporcionan a la organización talento, trabajo, creatividad, y esfuerzo para la realización de sus objetivos. En la evolución de esta nos menciona que a partir de la división de la sociedad en clases se generó la necesidad de estructurar determinadas formas para influir en la clase dominada, de manera que ésta se orientará hacia el cumplimiento de los objetivos trazados por el sujeto de dirección, todo lo cual permitió la aparición de la administración, derivándose diferentes teorías y principios.

Se menciona que 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 y que su carácter integrador y abstracto y la posibilidad de comprensión de los efectos sinérgicos de la organización son realmente sorprendentes, se plantearon además tres niveles de análisis:

1. Nivel de comportamiento social (la sociedad como microsistema).
2. Nivel de comportamiento organizacional (la organización como sistema)
3. Nivel de comportamiento individual (el individuo como microsistema).

En el proceso de planeación de capital humano nos define la planeación como flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización, proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal necesario para lograr objetivos organizacionales, con la finalidad de prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión de la organización.

Algunas de 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.

Se dice que el proceso de planeación de recursos humanos abarca diversas fases como lo son:

Objetivos de Negocio, los pronósticos, la oferta de capital humano, la auditoría de capital humano y la conciliación.

En las fuentes externas nos menciona que es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella, en el 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. Y en los 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.

Y como Fuentes Internas de la planeación de recursos humanos se refieren a la propia organización, 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 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.

Y para cerrar con dicho ensayo nos dice que El DCH (Departamento de Capital Humano) es esencialmente de servicios, y que sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca, a su vez, asesora, no dirige a sus gerentes, tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos y la función del Departamento de Capital Humano de la empresa consiste en la Identificación y desarrollo de las competencias claves necesarias para respaldar el negocio, desarrollo de talento ejecutivo, el desarrollo de iniciativas de formación y desarrollo para respaldar la cultura, los valores y los principios operativos comunes, desarrollo de modelos para la evaluación y de retribución de los empleados, desarrollo e implementación de políticas.