

Carrera de administración de estrategias de negocios

Alumno: Raúl Eduardo Jiménez Gómez

Maestra: Sandra Daniela Guillen Pullido

Materia: Capital Humano

Cuatrimestre: 4to. Cuatrimestre

Tema: Ensayo

Como punto de partida podemos definir el capital humano como la integración de conocimientos, destrezas, habilidades y atributos personales que ayudan a generar bienestar personal, social y económico. El capital humano tiene como fin el proporcionar las herramientas necesarias para la formación, integración y desarrollo de los empleados. Los cuales pueden ser de mucha ayuda para empresas medianas y grandes que buscan su estabilidad porque si una empresa desea el éxito a largo plazo debe de tener un nivel estandarizado de trabajadores que se desenvuelvan de manera eficaz en su trabajo. Para lograr establece al personal en sus lugares adecuados de trabajo este departamento depende de su planeación en la cual se establecen sus funciones como el tener una definición de la misión, visión, objetivos, estrategia y presupuestos del área de recursos humanos. Lo cual ayuda al proceso de planeación el cual se divide en diversas fases las cuales son:

**Pronósticos:** son las predicciones que hace el departamento para responder ciertas preguntas como.

¿Cuántos empleados serán necesarios dotar a cada departamento?

¿Qué tipo de personal es requerido para una función en particular?

¿Cuántos empleados actuales están disponibles para cubrir estas necesidades?

**Oferta de capital humano:** son las predicciones del número de personas que estarán disponibles para la dotación de personal a la organización al final del periodo de planeación.

**Auditoría de capital humano:** se encarga de hacer un resumen de las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados.

**Consolidación:** se encarga del reforzamiento de documentar las diferencias entre la demanda y la oferta pronosticadas.

El plan de capital humano también nos ayudará a determinar quién es adecuado para la tarea y evaluar su desempeño en el futuro. Esto también nos ayudará a determinar los objetivos y estrategias que necesitamos desarrollar para utilizar adecuadamente nuestro capital humano. Sin embargo, estas estrategias solo tienen sentido si su gente tiene las habilidades, capacidades e incluso las ambiciones necesarias para desarrollarlas.

Se destaca al departamento de capital humano por:

- Selección de personal: Este es el proceso que se sigue en la contratación de empleados. Para cubrir las vacantes se evalúa la calidad, conocimientos, habilidades o experiencias requeridas para cubrir las vacantes en la organización.
- Formación: según (HERNÁNDEZ, 2013) nos dice que “es un proceso histórico social. El hombre se forma a medida que comprende y transforma su realidad. La formación es un proceso histórico porque se construye en interrelación permanente entre el individuo y el medio”.
- Evaluación: según (Chiavenato, 2000) “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro”.
- Sistemas de compensación: es el sistema que determina todo lo que un trabajador recibe por su labor en la organización o por pertenecer a ella.

En conclusión podemos reflexionar sobre el hecho de que la planificación del capital humano es casi necesaria y muy importante, si se lleva a cabo dentro de la empresa, traerá enormes beneficios, como menor rotación de personal, socios más satisfechos y más activos. , Mayor productividad, etc. Por otro lado, si no lo hace, puede causar serios problemas a la empresa a corto plazo.

## **Bibliografía**

Chiavenato. (22 de 05 de 2000). *Geocities*. Recuperado el 20 de 01 de 2021, de [http://www.geocities.ws/mi\\_portal\\_de\\_enfermeria/pagina18.html](http://www.geocities.ws/mi_portal_de_enfermeria/pagina18.html)

HERNÁNDEZ, A. T. (12 de 04 de 2013). *MILENIO*. Recuperado el 20 de 01 de 2021, de <https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/sobre-el-concepto-de-formacion>