



**Nombre del alumno: Sánchez  
Moreno Alondra Jacqueline**

**Nombre del profesor: Guillen Pulido  
Sandra Daniela**

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Capital humano**

**Grado: 5to cuatrimestre Grupo: A**

Comitán de Domínguez, Chiapas a 22 de enero de 2020.

## **Introducción**

En el presente trabajo se hablara del capital humano y todo lo que se relaciona con ello, pretende mostrar la trascendencia que tiene el capital humano en la información de las empresas dirigida a todos aquellos que la necesitan para tomar decisiones. La organización para la cooperación y el desarrollo económico definen el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico.

En el proceso de planeación del capital humano lo que se desplaza hacia el objetivo de la empresa es el flujo de actividades interrelacionales e identificadas, en pocas palabras es el flujo de sucesos por el cual la dirección superior asegura el número suficiente de personal idóneo en el lugar adecuado y el momento oportuno ya que es un proceso mediante el cual se establecen estrategias, es así que en la planeación del personal se determinan las necesidades de la empresa respecto a su capital ya sea a corto, mediano y largo plazo, esto es un proceso continuo y abarca todas las áreas y niveles de la empresa, su principal objetivo es definir cuáles son las necesidades de la empresa, su perfil y cuáles son las características del personal.

Es importante mencionar que las empresas existen para diferentes propósitos y es por eso que cada una tiene un propósito y objetivos diferentes ya sean económicos, de servicio y sociales.

Los pronósticos en la planeación de recursos humanos sirven para obtener una idea clara de lo que está ocurriendo con el flujo de personal que entra en la organización, permanecen en ella y luego salen es por eso que el departamento de recursos humanos es fundamental para el desarrollo y crecimiento de la empresa.

## **Planeación del Capital Humano**

La organización para la cooperación y el desarrollo económico definen 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. (Antología capital humano, 2021:11).

El proceso de planeación se refiere al flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo definitivo por una empresa u organización, por otra parte es el flujo de sucesos por el cual la dirección superior asegura el número suficiente de personal idóneo en el lugar adecuado y el momento oportuno, es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal necesario para lograr objetivos organizacionales así mismo su finalidad es prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión de la empresa.

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 áreas y niveles de organización, su objetivo es definir cuáles son las necesidades, el perfil y las características del personal. (Antología capital humano, 2021:16)

En el análisis del ambiente externo es necesario razonar los pronósticos sobre lo que se espera acontecerá en el ambiente de la organización, pues esto intervendrá sobre ella.

En el pronóstico de la economía nacional, es obligatorio tener en cuenta el crecimiento del Producto Nacional Bruto, del ingreso, de la población, de la industria, o de la división en particular en el que se localice la actividad de la organización, de la demanda de nuestros productos o servicios, entre otros

En los planes educativos a nivel nacional, es preciso conocer en qué forma planea el estado invertir en la educación básica, media y superior, los planes de estudio que se podrán en vigencia entre otros, a conclusión de estimar las destrezas que tendrán en el futuro los egresados de esos sectores educativos.

En los planes educativos a nivel institucional, no simplemente el estado sino las universidades y otros centros poseen un papel importante en la formación de capital humano ya que es necesario, recurrir a ellas con esencia de realizar la estimación requerida

En el ambiente de las fuentes Internas de la planeación de recursos humanos se refieren a la propia organización.

Los objetivos de la organización, se deben tener en cuenta las metas que trata de lograr la organización en el plazo fijado para la planeación, aunque no es anormal que la organización no tiene metas definidas, los objetivos cuantificados, como las metas, indicaran los requerimientos futuros de recursos humanos.

Los pronósticos económicos de la organización, los presupuestos sobre costos e ingresos permitirán una idea sobre la retribución futura y los recursos económicos que serán necesarios destinar al aumento y la conservación de los recursos humanos.

Los pronósticos tecnológicos de la organización son una proyección de las necesidades tecnológicas en el plazo de la planeación ya que es indispensable para tener una idea de los conocimientos y experiencias con que deberán contar en el futuro los órganos de la propia organización ya que estos darán una idea de los puestos futuros y de sus requerimientos.

El CH es esencialmente de servicios. 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. (Antología capital humano, 2021:22)

Al pronosticar es expresar un enunciado sobre lo que es probable que ocurra en el futuro, basándose en análisis y en las consideraciones de un juicio ya que su propósito es conseguir conocimiento sobre eventos dudosos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones, la previsión de los recursos humanos puede hacerse aplicando varios métodos como unos simples y otros complejos, pero ni siquiera las técnicas más complejas son totalmente precisas, independientemente del método utilizado las previsiones representan aproximaciones y no deben considerarse como valores absolutos.

Un inventario es la relación ordenada de bienes y existencias de una entidad o empresa, a una fecha determinada, por otra parte contablemente es una cuenta de activo circulante que representa el valor de las mercancías existentes en un almacén, en conocimientos generales, es la relación o lista de los bienes materiales y derechos pertenecientes a una persona o comunidad, hecha con orden y claridad.

En contabilidad, el inventario es una relación detallada de las existencias materiales comprendidas en el activo, la cual debe mostrar el número de unidades en existencia, la descripción de los artículos, los precios unitarios, el importe de cada renglón, las sumas parciales por grupos y clasificaciones y el total del inventario (antología capital humano,2021:28)

Por ultimo los planes de carrera sirve para optimizar el capital humano y se basa en análisis de puesto, la estructura organizacional, los planes de crecimiento de la empresa, los pronósticos, el inventario de recursos humanos, la calificación de méritos, la evaluación de desempeño y el sistema de ascensos y promociones, entre otros.

## **Conclusión**

Como conclusión se dice que la organización para la cooperación y el desarrollo económico definen 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, así mismo mediante la planeación del personal se determinan las necesidades de la empresa respecto a su capital humano a corto, mediano y largo plazo, ya que es un proceso continuo y abarca todas las áreas y niveles de organización, pues su principal objetivo es definir cuáles son las necesidades, el perfil y las características del personal, así mismo en los objetivos de la organización se deben tener en cuenta las metas que trata de lograr la organización en un plazo fijo, y por ultimo un inventario es la relación ordenada de bienes y existencias de una entidad o empresa, a una fecha fija.

## **Bibliografía**

Antología capital humano