



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

CAMPUS TAPACHULA

LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

TERCER CUATRIMESTRE

NOMBRE DEL ASESOR ACADÉMICO:

JUAN JESUS AGUSTIN GUZMAN.

ASIGNATURA:

CAPITAL HUMANO.

ACTIVIDAD:

ENSAYO DE LA UNIDAD I.

NOMBRE DEL ALUMNO:

DAYANNE VAZQUEZ OLIVO

FECHA DE ENTREGA:

DOMINGO, 09 MAYO 2021.

Este ensayo se basará en la unidad I, en los puntos 1.1 y 1.2 donde se destaca la importancia que en la actualidad representa el capital humano como elemento, ¿qué es? , sus teorías para llegar a un mejor manejo del personal y sus conocimientos. Se explicará que son los niveles de comportamiento social, organizacional e individual en base a lo que dice Chiavenato.

Así mismo como del proceso de planeación del capital humano su concepto, los objetivos de negocios, los pronósticos, las ofertas del capital humano, la auditoría del capital humano y la conciliación. Veremos todos estos términos de manera breve para entenderle cada uno de ellos, basándose en la antología de capital humano.

1.1. EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO (ENFOQUE CLÁSICO)

El capital humano es uno de los factores en el cual se determina el desarrollo económico este se define como el conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y atributos que presenta cada persona y en un conjunto crean el bienestar personal, social y económico de las organizaciones. Este es considerado una parte importante para cualquier organización. Cada persona aporta sus conocimientos y se forman organizaciones las cuales tiene un fin en común. Se dice que para la administración del capital humano se deben proporcionar herramientas donde se puedan capacitar y tener una buena formación, integración y desarrollo de sus actividades.

La competencia de una persona se basa en el poder resolver situaciones de riesgos y esta pueden ser tangibles o intangibles. Pero para que esto suceda debe tener una buena base y un ambiente donde obtenga el impulso necesario, para que pueda usar sus talentos y esto incremente su eficacia.

El capital humano se ha basado por teorías las cuales han evolucionado.

Frederick w. Taylor fue la primera persona interesada dentro de la organización y que los trabajadores para el eran considerados como maquinas que desarrollaban una actividad determinada dentro de una organización y que trabajaban por una remuneración. Henri Faylo siguió su teoría y juntos a inicios de siglo xx crearon la escuela clásica de la administración.

En la segunda década del siglo xx esta teoría fue renovada por Elton mayo el cual estudio los diferentes escenarios en los cuales un trabajador realizaba su labor ya que él decía que se podía estudiar el comportamiento individual y grupal y que la ética de la organización.

Se dice que en la actualidad se reconoce a los trabajadores en donde se busca poder manejar y administrar a los trabajadores a través de la satisfacción del mismo.

Chiavenato plantea 3 niveles de análisis como lo son:

- ❖ El nivel de comportamiento social el cual permite visualizar la sociedad de las organizaciones y de las interacciones entre estas.
- ❖ El nivel de comportamiento organizacional visualiza la organización como una totalidad la cual interactúa con el ambiente dentro de sus componentes entre sí, y con las partes pertinentes del ambiente.
- ❖ El nivel de comportamiento individual es el que permite sintetizar varios conceptos sobre el comportamiento, motivación, aprendizaje y comprender mejor la naturaleza humana, gracias a esto en la actualidad se puede ver los valores que forman parte de cualquier empresa y las características personales de cada trabajador.

1.2. PROCESO DE PLANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO

Es una técnica que tiene como objetivo estimar la demanda futura de personal de una organización.

Planeación se puede definir como la organización de realizar las actividades y establecer metas y objetivos. Se dice que el proceso de planeación de capital humano es el flujo de sucesos el cual lleva una dirección superior en el número suficiente del personal adecuado para el lugar y momento oportuno. En base a esto se establecen estrategias y programas, las cuales son necesarias para lograr las metas y objetivos organizacionales con una finalidad la cual prevee la fuerza laboral y el talento humano para determinar la misión y la visión de la organización, por eso se dice que la planeación del personal se basa en las necesidades de la empresa con respecto a su capital humano o recurso, esta puede ser a corto, mediano y largo plazo, la cual es un proceso continuo y abarca áreas y niveles de organización, tomando en cuenta el potencial existente en todos los puestos de organización.

En el proceso de planeación de recursos humanos se dice, que se puede dividir en distintas fases.

OBJETIVOS DE NEGOCIO. estas son las metas, las cuales dirigen la empresa como por ejemplo, los insumos, el proceso de conversión y el producto o servicio terminado. Si se desarrolla de manera correcta reflejan su propósito. Las organizaciones existen por diferentes propósitos, como por ejemplo económico, de servicio o social. Los cuales

proporcionan a los administradores guías de acción para tomar decisiones de acuerdo al personal su eficacia y para evaluar el desempeño.

PRONÓSTICOS. ese es el primer paso de cualquier esfuerzo en la planeación del capital humano. Esto nos sirve para determinar qué tipo de personal necesitamos para una función en particular, cuántos empleados se requieren para cada departamento, y si abra escases o abundancia de empleados ya que con esto se obtiene una idea clara de lo que está ocurriendo con el personal que entra permanece o sale de la organización.

OFERTA DE CAPITAL HUMANO. Esto hace referencia tanto como al personal interno de la empresa como a su lugar de ubicación en el mercado. En este sentido se toma en cuenta el proceso del pronóstico de la oferta del capital humano, en el cual se emplea un inventario de empleados. En este inventario se resta el número de empleados o se agrega, los empleados que se espera ingresen al departamento y esta es de manera externa.

AUDITORIA DE CAPITAL HUMANO. Se dice que esta se basa en las actitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados. Los cuales no ocupan puestos de gerencia, se puede decir que las auditorias son el resultado del inventario de las habilidades y esto proporciona una visión más completa de los conocimientos del capital humano.

En el inventario de la auditoria del capital humano se puede basar en 7 categorías:

- 1.- historial de datos personales.
- 2.- Habilidades.
- 3.- Actitudes.
- 4.- Historial de sueldos y de presupuesto.
- 5.- Datos de la empresa
- 6.- Capacidad individual.
- 7.- Preferencias especiales de la persona

El inventario ayuda a planear los futuros programas de capacitación del personal y del desarrollo de la gerencia.

CONCILIACIÓN.- Se dice que al término de los pronósticos de la oferta y la demanda natural, los resultados se deben conciliar, antes de que pueda, participar en la fase de la programación. El objetivo es proporcionar toda la información posible para la fase de programación. El proceso de conciliación se trata de archivar las diferencias entre la demanda y la oferta ya pronosticadas y luego se explica de manera precisa las posibles dinámicas.

Con esto podemos concluir que el capital humano es sumamente importante, para la supervivencia de una organización, ya que gracias a los recursos humanos una empresa sale a flote en base a los conocimientos de cada individuo y todo esto debe de llevar una planeación para que cada individuo tenga su desempeño o laborar determinada para su área de trabajo.

- [HTTPS://PLATAFORMAEDUCATIVAUDS.COM.MX/ASSETS/BIBLIOTECA/CACACCCF9A08ACC6E0DAE1BEDD0FE4A17.PDF.](https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/cacacccf9a08acc6e0dae1bedd0fe4a17.pdf)

- EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO A TRAVÉS DE LAS TEORÍAS ADMINISTRATIVAS. (JAIME ALONSO, 2014).