



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Aridai Morales Rodríguez

Nombre del tema: Planeacion de capital humano

Parcial: I

Nombre de la Materia: Capita humano

Nombre del profesor: Blanca Trinidad Roblero Morales

Nombre de la Licenciatura: Contaduría y finanzas

Cuatrimestre: Quinto

PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

De acuerdo a lo analizado sobre el tema se profundiza muchos conceptos básicos de capital humano, comprenderemos como fue evolucionando, reconoceremos el proceso de planeación, esto es uno de los factores que determina el crecimiento económico dentro de una entidad. Es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas ya que el capital humano es el principal motor dentro del proceso de trabajo de una organización ayuda al desarrollo y ejecución de proyectos futuros

Surgieron Los orígenes a partir la función de personal se ubican durante la segunda revolución industrial en cierto modo, representó una respuesta a los cambios que introdujo la industrialización en el mundo del trabajo principios del siglo XX que las funciones de administración de recursos humanos como las conocemos hoy, empezaron a surgir y a desarrollarse, como áreas que requieren una atención formal y especializada. en edad media en este periodo en el que se dio nacimiento al adiestramiento de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras dentro de la edad media surgió el sistema fabril de producción ya que en ese tiempo se expandió el comercio y el aumento de ingreso económicos de las personas

en capital humano se tiene un proceso de planeación ya que esto es un factor de suma importancia dentro de una empresa ya que el capital es la fuerza de trabajo para desarrollar un buen manejo para ello los deben de contar con formaciones, la productividad, creatividad e objetivo de alcanzar metas para poder contar con un buen personal idónea ya que esto abre visión amplia sobre la importancia de planear el capital humano ya que para tener éxito de la empresa es contar con buena planeación y tener objetivos propuestos

El proceso de planeación de recursos humanos abarca diversas fases:

- Objetivos de Negocio: Son las metas hacia las cuales se dirige la empresa.
- Pronósticos: El primer pasó en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humanos
- Oferta de capital humano: Esto se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo.
- Auditoría de capital humano: Éstas, resumen las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados.
- Conciliación: Al término de los pronósticos de la oferta y la demanda laboral, los resultados deben conciliarse antes de que pueda principiar la fase de programación.

De lo analizado dentro de una empresa está un ambiente interno ya que es el administrador ya que esta ejerce mayor control de la organización es la encargada de contratar empleados y desarrollarlos para esto es necesario realizar evaluaciones respecto a sus recursos, fortalezas y debilidades así como también su producción y servicios. Las funciones principales de departamento de capital humano va depender el tipo de empresa a que

pertenezca se encuentra la organización del personal ya que esta consiste en la estructura del personal, la planeación esto son las tareas variadas como la prevención de las necesidades del personal también lo que hace es el reclutamiento y selección del personal, posterior a ellos está la formación del personal se utilizan medios para que la transformación de información que se dé a conocer y la buena administración de recurso humanos está encargado de las nomina, gestiones de seguridad social y gestión de administración tributaria. Se tiene que contar con pronósticos que puedan surgir a futuro esto se basa en análisis y se aplican técnicas.

-Pronóstico de capital humano esta se idea para prever ajustes en las necesidades recursos de acuerdo a las presiones y cambios externos.

-Pronóstico de la demanda de empleados es la cantidad y tipo de personas necesarias para cumplir dichos objetivos de la empresa.

-Pronóstico de oferta de empleados una vez la empresa ha pronosticado los requerimiento de futuros persona después debe de determinar la cantidad y tipo de personal.

Es importante tomar en cuenta que dentro de capital humano se debe realizar inventario ya que se conoce las experiencias, las habilidades, los conocimientos y los intereses de los empleados. Es imprescindible contar con un inventario. está estructurado por Historial de datos personales edad, sexo, estado civil, entre otros), habilidades educación, experiencias laborales, capacitaciones, aptitudes solo los grupos profesionales, logros especiales, entre otros, historia del sueldo y del puesto salario actual y pasado, fechas de aumentos, puestos que ha ocupado, datos de la empresa datos de planes de beneficios, información sobre jubilación, antigüedad, entre otros), capacidad individual resultado de test psicológicos y de otras clases de información sobre su salud), preferencias especiales de la persona ubicación geográfica, tipo de puesto.

La estrategia de planes de carrera busca el existo de una organización por esto se ha elaborados planes de formación continua para desarrollar las competencias de los empleados

Para concluir la planeación estrategia es su proceso de elaboración e implantación de planes y programas por el cual una empresa determina las necesidades del personal en los puestos adecuados y el momento oportuno para poder satisfacer necesidades de una organización de forma económica, poder resolver dificultades, el aumento de nuevos mercados y el aumento de una buena calidad de empleado. Garantiza una mejor gestión continua de la formación y procesos participativos más exitosos. Si una organización no realiza la planeación manifiesta diverso problemas que pueden surgir esta la falta de desempeño por parte de la gerencia, falta de coordinación, cuando una estrategia es difícil de comprender surgen problemas y no se llega a un propósito propuesto a futuro.

Bibliografía básica y complementaria

- Idalberto Chiavenato. *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*, Ed McGrall Hill. 2011.
- Davenport, Thomas O. *Capital Humano*, Ed, Gestión 2000. 2000
- Sobrino Lazaro Gonzalo. *El Capital Humano*, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Juridicas). 2008
- Martin González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. *Planeación e integración de los recursos humanos Capital Humano*, 2° Ed, Grupo Editorial Patria.
- Jorge Farías Arizpe. *Dirección de Capital Humano*. Trillas
- José Luis Pascual Pedraza. *Gestión del capital humano en las organizaciones Entre nichos y bichos: ¿Valor estructural o valor emocional?*, Ed. Alfaomega.

