

Nombre de alumnos: JERRY ORTIZ DIAZ.

Nombre del profesor: BLANCA TRINIDAD
ROBLERO MORALES.

Nombre del trabajo: ENSAYO.

Materia: CAPITAL HUMANO.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 5 CUATRINESTRE.

Grupo: (A)

LA PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

Para empezar conoceremos el concepto de Capital Humano; se dice que es el valor de habilidades, capacidades experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización, esto nos da a entender que capital humano se refiere a las personas con talentos que se encuentran dentro de una organización, esto está integrado por personas que proporcionan a la organización talento, el trabajo, la creatividad, y el esfuerzo para la realización de todos sus objetivos. La competencia de una persona es la capacidad del poder actuar en las diversas situación que se les atraviese para crear activos, tanto como tangibles como intangibles. Viéndolo a grandes rasgos el capital humano está constituido básicamente por todos los talentos y competencias de las personas. Algo impactante y verdaderamente real es que las personas son el corazón de las organizaciones, ya que las personas son las que imparten vida a las organizaciones, se requiere mucho del recurso humano ya que por ello tienen la capacidad para planear y pensar sobre la organización de la empresa, y nos dice que la administración de capital humano proporcionan las herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo. Todo esto es de gran importancia y algunos de los beneficios podrían ser; los incrementos de la eficiencia, la eficacia y la calidad, incidir a la optimización de todos los recursos tecnológicos, materiales, y financieros, también promueve un clima organizacional adecuado, tanto como ir mejorando la calidad de vida de los integrantes de la organización, e incrementar la motivación y consecuentemente la productividad y calidad. El proceso de planeación de Capital Humano, es el determinar las actividades a realizar, y el establecimiento de las metas y objetivos; y pues el proceso de planeación se define; el flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización. En un cierto sentido el proceso de planeación de recursos humanos, es el flujo de sucesos por el cual dirección superior asegura el número suficiente de personas idónea en el lugar adecuado y el momento oportuno, este es un proceso que mediante el cual se establecen estrategias y distintos programas en relación con el personal necesario para lograr metas organizacionales. La finalidad del proceso de planeación de capital humano tiene como finalidad ver el esfuerzo laboral y los talentos que cada persona tiene y que puede ser útil para la empresa, a fin de poder lograr las misiones, y visiones de la empresa. Ya que el proceso de planeación de los recursos humanos abarca diversas fases; como los objetivos de negocios; Que son todas las metas hacia los culés la empresa se dirige, ya que las empresas existen por diversos propósitos y por lo tanto, tienen varios tipos de objetivos organizacionales, económicos, de servicio y sociales. Ya que los objetivos organizacionales proporcionan a los administradores, importantes guías de acción en áreas como; la tomas de decisiones en le empresa, planeación de personal, eficiencia organizacional, consistencia organizacional y evaluación de desempeño. Y algo importante la planeación nos dice que puede revelar escases o abundancia de capacidades, una condición que puede influir en los

objetivos y en la estructura organizacional. Y el pronóstico es; el primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humanos, es obtener una idea clara, de los que está ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, permanecen en ella y luego salen. Algo claro que el departamento de personal debe tener conocimientos de las interrelaciones dinámicas en los flujos de recursos humanos, para proveer mejor sus necesidades futuras, al menos a corto plazo. Ya que los pronósticos personal sirven para determinar cualquier asunto. **Oferta de capital humano;** a todo esto se refiere tanto al personal interno de las empresas, como al ubicado en el mercado de trabajo. Ya el objetivo de la oferta de capital humano es estimar, con tanta actitud como sea posible, el número de personas que están disponibles para la dotación de personal a la organización al final del periodo de planeación. **Auditoria de capital humano;** Cuando esta se refiere a personas que no ocupan puestos de gerencia, las auditorias dan como resultado el inventario de habilidades, ya que esta proporciona un panorama completo de la capacidad con la que cuenta la fuerza laboral de la organización. El propósito de esta es consolidar información real a los recursos humanos de toda la empresa. **Y la conciliación;** este proceso consiste, en documentar las diferencias entre la demanda y las ofertas pronosticadas y luego avanzar con otro pazo aplicado. Su principal objetivo es proporcionar toda información posible para la fase de programación.

El análisis del ambiente interno y externo. Fuentes externas: estas las componen (**pronóstico de la economía, planes educativos a nivel nacional, planes educativos a nivel institucional**). Fuentes internas; (objetivos de la organización, pronósticos económicos de la organización, pronósticos tecnológicos de la organización). **Funciones del departamento de capital humano.** El DCH es esencialmente de servicios, sus principales funciones varían dependiendo del tipo de organizacional al que este pertenezca, a su vez, asesora, no dirige a sus gerentes, tienen la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos. Entre todas sus funciones podemos destacar las siguientes; **que sería ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados, evaluar el desempeño del personal, promocionando es desarrollo de liderazgo, reclutar el personal idóneo para cada puesto, capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que valla en función del mejoramiento de los conocimientos del personal, llevar el control de beneficios de los empleados, supervisar la administración de los programas de prueba, y garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales.** El pronóstico del capital humano, ya que el pronosticar es emitir un enunciado sobre lo que es posible que ocurra en el futuro, basándose en análisis y en las consideraciones de un juicio, su propósito es obtener conocimientos sobre todos los eventos inciertos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones. La previsión de los recursos humanos puede hacerse aplicado a varios métodos, unos simples y otros más complejos.

El pronósticos de capital humano se refiere a un técnica que se basa en los niveles de resultados esperando por la organización, el cálculo del pronóstico de personal puede elaborarse con base en estos puntos; que sería la selección de un factor estratégico, ejemplo, nivel de ventas, capacidad de producción, planes de expansión, para cada área que ocupa la empresa, cuyas variaciones afectan los requerimientos de personal, también sería determinar los niveles históricos de cada factor estratégico y los consecuentes, y la proyección de todos los niveles futuros del personal en cada área, correlacionándolos con la proyección de los niveles (históricos y futuros)del factor estratégico correspondiente. El pronósticos de las demanda de empleados este es un componente fundamental de la planeación de recursos humanos es el pronóstico de la cantidad y tipo de personas necesarias para cumplir con los objetivos de la organización. Y la oferta de la oferta empleada esta debe determinar si dispone de la cantidad y el tiempo suficiente de personas para cubrir las vacantes esperadas. Es posible aplicar el análisis de la oferta a los dos fuentes de reclutamiento (interna o externa).

Los inventarios de competencias de capital humano; que será un inventario? Sería una forma de llevar ordenadamente los bienes y todo lo que existe dentro de en empresa, extendidas a una fecha determinada, contablemente es una cuenta del activo circulante que representa el valor de las mercancías que existen dentro de un almacén que existe dentro de una empresa, y en los términos generales, es una relación o lista de los bienes materiales y derechos pertenecientes a una persona o comunidad, que es echa con orden y claridad. El inventario permite conocer las experiencias, las habilidades lo conocimientos y todos los intereses de los empleados, así como su grado de actualización en el trabajo. Y los planes de carrera se refiere a los procesos continuos por el cual un individuo establece sus metas de carrera e identificada los medios para alcanzarlas. Las carreras individuales y las necesidades organizacionales no son cosas separadas y diferentes. Las empresas deben ayudar a los empleados en la planeación de su carrera para que se puedan satisfacer las necesidades de ambos. Se dice que un plan de carrera es un método aplicable al desarrollo de futuras que se fundamenta en la colocación del colaborador en puestos de trabajo cuidadosamente estudiados para proporcionarle la oportunidad de desarrollar las competencias necesarias para puestos de exigencias mayores. La planeación de carrera tiene múltiples ventajas: promueve la realización del personal, conversa el personal clave, asegura la continuidad gerencial, incrementa la motivación, mejora el clima organizacional, reduce los índices de rotación, conserve e incrementa el capital intelectual. Y el proceso de planeación de carrera; (análisis del plan estratégico corporativo, análisis de puestos y competencias, definición de objetivos, identificación de puestos y análisis de puestos, elaboración del mapa de carrera, y el plan de desarrollo a cada puesto).