



**Nombre de alumno: Jorge Luis Gerónimo
Díaz**

**Nombre del profesor: Blanca Trinidad
Roblero Morales**

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: capital humano

Grado: 4to Cuatrimestre

Grupo: Contaduría pública y finanzas

Frontera Comalapa Chiapas, a 6 de marzo de 2022

Planeación de capital humano

El presente documento se llevó a cabo a través de una investigación y análisis del tema con lo cual se consiguió la información para su desarrollo.

Capital humano es un término que se utiliza en el ámbito empresarial y que tal vez ya hemos podido escuchar en nuestra vida cotidiana, y pues es gracias a esto que se da el buen funcionamiento de una empresa, este es un factor importante a considerar en el crecimiento de una empresa es por esto que es importante conocer un poco más sobre este tema.

Se dice que el capital humano es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización, se refiere al conjunto de profesionales que trabajan en una empresa y la forma de aprovechar el talento de cada uno, el capital humano es un factor determinante para el crecimiento económico, son fundamentales ya que se relaciona con la efectividad y productividad.

Sabiendo que una organización está integrada por personas que proporcionan talento, trabajo, creatividad y esfuerzo, se requiere de poder administrar bien el capital humano para poder lograr la productividad que se requiere.

Evolución

Para que el hombre en la comunidad primitiva pudiera subsistir necesito unirse, empleando formas elementales de organización. La civilización primitiva es la forma más antigua de organización social, pero los orígenes de la función de personal se ubican durante la segunda revolución industrial, ya que hizo cambios en el mundo del trabajo,

Después en la edad media fue donde apareció el sistema de gremios, fue cuando los dueños de talleres que se dedicaban a un área en particular decidieron proteger sus intereses, formando sindicatos y uniones obreras, a los trabajadores se les conocía como jornaleros y las uniones de jornaleros fueron los primeros sindicatos de trabajadores,

Después se dio el sistema fabril de producción que se dio a causa de la expansión de comercio y el aumento de ingreso de personal de bienes y servicios que ayudaron a que

la demanda aumentara y así se dio lugar a la implementación de nuevas técnicas de producción y el uso de equipos mecanizados.

Conforme se fue dando la evolución se fueron implementando nuevas técnicas e introduciendo equipos en la producción esto dio paso al sistema de producción masiva y la administración científica pues esta buscaba mejorar la eficiencia a través de la recolección y análisis de datos con el uso de este método se llegaron a desarrollar normas de trabajo que servían para evaluar la eficiencia, después se dio el desarrollo de la psicología industrial esto se trata de las contribuciones que podía apostar la psicología a la administración, con lo cual se planteó analizar el nivel de comportamiento social, nivel de comportamiento organizacional y el nivel de comportamiento organizacional con esto se buscaba mejorar todos los elementos que conforman una empresa.

Proceso de planeación de capital humano

Si la planeación es la determinación de las actividades a realizar y establecer las metas y objetivos, entonces el proceso de planeación es el flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia su objetivo determinado por una empresa u organización. La planeación busca seleccionar el número ideal de empleados en el puesto adecuado, es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal para lograr los objetivos organizacionales, con el fin prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión de la organización, sus funciones son definir la misión, visión, objetivos, estrategias, y presupuestos en el área de recursos humanos, determinar las competencias básicas de la empresa, determinar la cantidad necesaria del personal por mencionar algunos.

el proceso de planeación de recursos humanos tiene diversas fases entre ellas están los objetivos de negocio, esto es establecer las metas hacia las cuales se dirige la empresa, si se desarrollan de manera adecuada , los objetivos organizacionales reflejan su propósito, para que sea significativa la planeación del personal, debe tener como base las especificaciones del personal e ir ligada a los objetivos de la empresa.

Otra de sus fases son los pronósticos, estos sirven para determinar, cuántos empleados serán necesarios en cada departamento, que tipo de personal es requerido para una función en particular, cuántos empleados actuales están disponibles para cubrir estas necesidades, esto es lo que busca el pronóstico de personal de recursos humanas,

también está la oferta de capital humano como una de las fases, esta consiste en estimar de la manera más exacta posible el número de personas que estarán disponibles para la dotación de personal a la organización al final del periodo de planeación. Luego está la fase de auditoría de capital humano pues esta es un listado de comprobación o una revisión sistemática de las funciones de los recursos humanos estas ayudan a las organizaciones a evaluar las políticas y procedimientos internos e identificar las áreas que requieren atención.

Análisis del ambiente interno y externo

Fuentes externas

Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, las fuentes que influirán por ejemplo: pronóstico de la economía nacional, los planes educativos a nivel nacional, planes educativos a nivel institucional,

Fuentes internas

Se refiere a la propia organización, como por ejemplo: los objetivos de la organización, pronósticos económicos de la organización y los pronósticos económicos de la organización.

Funciones del departamento de capital humano

Sus funciones dependen del tipo de organización que se trate, sus funciones son, ayudar y prestar servicios a la organización, describir las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe, evaluar el desempeño del personal, reclutar el personal ideal para cada puesto, capacitar, desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función con el mejoramiento de los conocimientos del personal, brindar ayuda psicológica a sus empleados esto para mantener la armonía entre estos, llevar el control de beneficios de los empleados, supervisar la administración de los programas de prueba,

Pronósticos de capital humano

Es una técnica que se basa en los niveles de resultados esperados por la organización, su cálculo se puede elaborar basándose por ejemplo en el nivel de ventas,

Capacidad de producción, planes de expansión, , cálculo de la fuerza laboral futura requerida, proyección de niveles futuros de personal en cada área, el pronóstico se puede establecer tomando en cuenta estos datos mencionados el cual abarca los pronóstico de los requerimientos, pronósticos de la oferta de mano de obra.

En conclusión podemos decir que el capital humano es la capacidad y las habilidades que posee el empleado, los cuales una empresa aprovecha para el correcto funcionamiento y desempeño en su puesto de trabajo para que la empresa funciones correctamente en todas sus áreas y así lograr sus objetivos y metas previstas.