



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del alumno: Daymara I. Hernández Ramos.

Nombre del profesor: Lic. Mariela Verenice Sánchez.

Nombre del trabajo: Ensayo.

Materia: Capital Humano.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 3°

Grupo: LAE

Ocosingo, Chiapas a 08 de julio del 2022

PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico definen: “el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporadas en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico. Coincido con la opinión de dicha organización, puesto que el capital humano es fundamental en cualquier empresa o entidad, es decir, sin el recurso o capital humano difícilmente obtendríamos un crecimiento económico en nuestra organización. Este capital esta conformado por personas que proporcionan a nuestra entidad experiencia, talentos, trabajo, esfuerzo, ideas, entre otras cosas.

Es cierto cuando decimos que el capital o recurso humano es el corazón de nuestra organización, pero también es importante que este capital este perfectamente administrado, que cuente con una planeación para obtener los mejores resultados. Esto quiere decir que si contamos con una buena administración de los individuos que conforman la empresa incrementaremos la eficacia, eficiencia y calidad, además se promueve un clima organizacional adecuado (que las relaciones humanas estén perfectamente equilibradas), incrementamos la motivación y por ende la productividad.

Como menciona Baltazar Balcázar “Hablar de productividad se necesitan de dos elementos fundamentales; orden y disciplina, sin ellos es inútil hablar de productividad”. Y es muy cierto debido que, si contamos con un orden, una planeación bien hecha, en donde preveamos de cualquier circunstancia que pudiese presentarse, sea hablando de un detalle interno en la organización u externo, pero si contamos con ese orden y realizamos nuestra planeación al pie de la letra, dicho de otra forma, con disciplina, por ende, la respuesta será $\text{orden} + \text{disciplina} = \text{PRODUCTIVIDAD}$.

Con los avances de Karl Marx, (escuela clásica de la administración) por Frederick Taylor y Henri Fayol, se hicieron varias estructuras respecto a la estructura de una empresa y el capital humano. Los orígenes de la función del personal se ubican durante la segunda revolución industrial fue ahí cuando se cambió al capital humano por maquinaria y empieza la división de áreas.

En la actualidad el trabajador ya tiene voz y voto. Fue a principios del siglo XX que las funciones del Área de Recursos Humanos, empezaron a surgir y a desarrollarse, como áreas que requieren atención formal y especializada.

La planeación es definida como las actividades a realizar, y como el establecimiento de metas y objetivos, y el proceso de planeación es el flujo de actividades que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización; la planeación puede ser a corto, mediano y largo plazo. Este proceso abarca diversas fases como lo es los objetivos de negocios que hace referencia a las metas hacia las cuales se dirige la empresa, pronósticos (predecir situaciones a futuro).

Dentro de esto hablaremos de las ofertas del capital humano que consiste en ofertar un nuevo puesto de manera interna y externa, como se puede entender es que primero ofertaremos el puesto con nuestros propios empleados y si no se cuenta con el perfil que necesitamos, entonces sí, podemos ofertarlo con personas que no pertenecen a nuestra empresa; y ofertar la rotación de personal, como por ejemplo que un empleado nuestro tenga la oportunidad de subir de puesto.

En una empresa siempre se realizan auditorías están dan como resultado el inventario de habilidades, estos deben de contar con información específica: la historia de datos personales, habilidades, aptitudes, historia de sueldo y del puesto actual y pasado, puestos que ha ocupado, datos de la empresa, capacidad individual, preferencias especiales de la persona, ubicación geográfica y tipo de puesto.

El proceso de conciliación es en donde se documenta las diferencias entre la demanda y la oferta pronosticadas. Para esto tenemos que hacer un análisis del ambiente interno y externo tanto como el pronóstico de la economía nacional, como de los planes educativos a nivel nacional.

Puedo concluir que básicamente las funciones del departamento del capital humano se basan en ayudar y prestar servicios a la organización, dirigentes, gerentes y empleados, contratar al personal apto, capacitar, llevar el control de los beneficios del personal, resolver conflictos entre estos mismos, describe políticas y procedimientos, toma decisiones basado en una evaluación realizada al personal, controla permisos, vacaciones, nominas, bonos, liquidaciones/ finiquitos y demás.

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

En toda empresa según el artículo 47, fracción 11 se dice que esta debe de contar con un fundamento legal y que en esta debe de haber o se debe generar un ambiente de armonía entre el empleado y el empleador.

La eficiencia y productividad es algo que siempre se busca en las empresas, así que como empresa tenemos que actualizarnos, no quedarnos en el rezago, seamos micro, medianas o macroempresas.

Para esto necesitamos realizar siempre en nuestra empresa un análisis y descripción de los puestos con los que contamos. Esto muestra una relación de las tareas, obligaciones, responsabilidades del puesto, además nos proporciona las especificaciones de cada puesto.

La descripción de un puesto consiste en enunciar las tareas, o responsabilidades, es decir en esa descripción debemos de contestar a las preguntas: ¿cómo lo hace?, ¿cuándo lo hace?, ¿por qué lo hace?, para esto debemos de realizar un análisis del puesto que pretende estudiar y determinar los requisitos, las responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

La estructura de este análisis se basa en 4 aspectos o tipos de requisitos que son: los requisitos intelectuales, requisitos físicos, responsabilidades que se adquiere y las condiciones de trabajo.

Existen métodos para la descripción y análisis de puesto como lo es el método de observación directa que se refiere a la obtención de datos de un puesto mediante la observación visual de las actividades del ocupante del puesto, realizada por un analista especializado, además del método del cuestionario, de la entrevista en los cuales nos tenemos que dirigir directamente al empleado o también podemos mezclar los distintos puestos para obtener un buen resultado.

El análisis del puesto se divide en etapas las cuales son: la etapa de planeación, de preparación, de ejecución y esto se hace mediante el método clásico o tradicional o por el modelo humanista.

Contar con este análisis nos permite conocer perfectamente a cada empleado de nuestra organización, esto nos ayuda a realizar movimientos de personal u actividades dentro de la empresa, porque con esto conoceremos cuales son las habilidades, experiencias, y demás cualidades de nuestro personal.

BIBLIOGRAFÍA

- 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