



**Nombre de alumno: Blanca Yadhira
Hernández Montejo**

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Capital humano

**Profesor (a): Darlyn Dolli Guzmán
Sánchez**

Grado: 5to cuatrimestre

Grupo: LAN02SSC0121-A

Comitán de Domínguez Chiapas 23 de enero del 2023

INTRODUCCIÓN:

En este ensayo conoceremos acerca de cómo fue evolucionando a través del tiempo el capital humano, como puede funcionar en nuestro día a día, de que maneras vamos a emplearlo, como fue el proceso de planeación y analizar lo que pasa afuera y adentro y tener en cuenta que el objetivo principal es conocer más acerca de la materia. Conoceremos los siguientes temas:

- Evolución del capital humano (enfoque clásico)
- Proceso de planeación del capital humano
- Análisis del ambiente interno y externo

DESARROLLO:

PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

“EVOLUCION DEL CAPITAL HUMANO (ENFOQUE CLASICO)”

Industrialización clásica: abarca aproximadamente de 1900 a 1950. Fue medio siglo en que se intensificó el fenómeno de la industrialización, que inició con la revolución industrial. La estructura organizacional de este periodo se caracterizó por un formato piramidal y centralizado, departamentalización, modelo burocrático. Los seres humanos somos prácticamente el corazón de la organización ya que le dan vida y pueden administrar el capital humano. El talento humano se les llama a las personas recursos de producción junto con otros recursos organizacionales, como máquinas, equipo y capital (3 factores tradicionales de producción): Tierra, capital y trabajo. Recursos de la empresa: tecnologías, financieros, materiales y humanos.

Industrialización neoclásica: aproximadamente de 1950 a 1990, se inicia a finales de la segunda guerra mundial. Las transacciones comerciales pasaran de ser locales a regionales, de regionales a internacionales.

>Características: apareció la organización matricial para revivir la antigua

>Se agregó un esquema lateral de departamentalización por productos o servicios.

Talento humano: la concepción antigua de las relaciones industriales se sustituyó por la nueva visión de administración recursos humanos... Se vio a las personas como recursos vivos y no como factores internos de producción.

Estructura matricial: esta crea líneas dobles de autoridad, generalmente se combina departamentalización funcional con el producto, en la estructura matricial los empleados de diversos departamentos funcionales forman equipos en los que combinan sus habilidades especializados y recursos para enfocarse en productos o proyectos concretos.

La tecnología pasó por un sorprendente e intenso desarrollo y empezó a influir con fuerza en la vida de las organizaciones y de las personas que formaban parte de ellas. El mundo seguía cambiando e iniciando una nueva marcha. Y los cambios eran muy rápidos y acelerados.

Industrialización información: empezó alrededor de 1990; es la época actual. Su característica número 1 son cambios rápidos, imprevisibles e inesperados. Drucker⁵ previó esa poderosa transformación mundial que provocaría nuevas características por ejemplo la tecnología avanzó mucho desarrollo por completo imprevistos.

Características:

-La tecnología de la información provocó el surgimiento de la globalización de la economía, la economía internacional se transformó en economía mundial y global, se intensificó la competitividad entre las organizaciones.

*La estructura organizacional matricial se hizo insuficiente para proporcionar a las organizaciones por lo que los procesos organizacionales se volvieron más importantes que las áreas que constituyen la organización.

Procesos organizacionales: la dimensión de los procesos organizacionales se refiere a las percepciones que los miembros de la organización tienen sobre la manera como la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y otros procesos que influyen en el trabajo y en los resultados finales de la gestión organizacional.

*Talento humano: Los seres humanos nos convertimos en la base elemental de la organización.

La administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque la cual es la gestión del talento humano.

Y las personas dejan de ser simples recursos humanos organizacionales y se les considera ser dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad etc.

La cultura organizacional recibió un fuerte impacto del mundo exterior, con el que empezó a privilegiar la transformación e innovación enfocadas al futuro y destino de la organización.

Ya no se trata de administrar personas, sino de administrar con las personas. Éste es el nuevo espíritu y la nueva concepción. Ese caudal de personas será la riqueza del mañana. La moneda del futuro ya no será financiera, sino capital intelectual. El recurso más importante de la organización se encontrará en la cabeza de las personas; por tanto, es un capital humano muy especial que no puede ni debe tratarse como mero recurso organizacional.

Evolución: el ser humano de la comunidad primitiva para poder sobrevivir necesito unirse empleando formas elementales de organización. A inicios del siglo XX surgió la escuela clásica de la administración el norteamericano Frederick Taylor y el francés Henry Farol ellos hicieron técnicas para organizar y racionalizar el trabajo.

Sistema de gremios: esto ocurrió en la edad media con el propósito de que los dueños de los talleres protegieran sus intereses como por ejemplo proteger sus intereses: regular el empleo, los precios etc.

Sistema fabril de producción: aquí tuvimos expansión de comercio y el aumento en el ingreso personal, al mejorar la técnica de producción hicieron posible el crecimiento de fabril así mismo también la oferta de empleos.

El sistema de producción masiva y la administración científica: La administración mejoro la eficiencia, para la recolección y análisis de datos. Con el uso de este método los procesos se simplificaron, por lo cual se desarrollaron normas de trabajo para evaluar la eficiencia.

El desarrollo de la psicología industrial: Aquí nos sirvió para poder ver la psicología a la administración específicamente en las áreas de selección capacitación y motivación de los empleados.

“PROCESO DE PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO”

La **planeación** es la cual nos ayuda a determinar actividades a realizar, el proceso de planeación son las actividades que se desplazan hacia un objetivo determinado.

Durante la planeación del personal se determinan las necesidades de la empresa con respecto a su capital humano a corto, mediano y largo plazos, es un proceso continuo y abarca todas las áreas y niveles de organización, su principal objetivo es definir cuáles son las necesidades, el perfil y las características del personal.

Objetivos de negocios: son las metas las cuales tiene una empresa: el servicio, los insumos, las ventas, todo lo que se proponga la empresa para que pueda funcionar de manera efectiva. Los **objetivos organizacionales** proporcionan a los administradores, importantes guías de acción en áreas como: toma de decisiones, planeación de personal, eficiencia organizacional, consistencia organizacional y evaluación del desempeño, por lo cual juegan un papel sumamente importante para que todo pueda funcionar de forma adecuada.

Pronósticos: para comenzar debemos tomar en cuenta que el primer paso en cualquier planeación es tener las ideas claras de lo que está pasando en el personal que se involucra en la, organización, permanecen en ella y luego se salen.

Los pronósticos de personal sirven para determinar:

- ¿Cuántos empleados serán necesarios dotar a cada departamento?
- ¿Qué tipo de personal es requerido para una función en particular?
- ¿Cuántos empleados actuales están disponibles para cubrir estas necesidades?
- ¿Cuántos de éstos nuevos empleados, vendrán del exterior durante estos periodos?

- ¿Habrá escasez o abundancia de empleados?
- De ser así, ¿por qué y cuáles son los principales problemas y oportunidades de personal?

Oferta de capital humano: nos referimos al personal dentro de la empresa y aquí lo importante es la oferta interna la cual es por la que se interesa la organización.

En ese sentido, deben tomarse en cuenta los siguientes pasos para el proceso de pronóstico de oferta de recursos humanos:

1. Inventario de los empleados actuales en el departamento de interés, organizados por categoría de puestos.
2. Restar el número de empleados que espera perder, durante el periodo de planeación. Las pérdidas por: retiros, enfermedades, transferencias, despidos etc.
3. Agregar al inventario el número de empleados que se espera ingresen al departamento por transferencia y, en ocasiones, por reclutamiento externo.
4. Hacer ajustes internos por empleados promovidos o despedidos en el departamento respectivo, por categoría de puestos. El resultado de esos cálculos es el pronóstico de la oferta de personal.

Auditoría de capital humano: Este proporciona un panorama completo de la capacidad con la que cuenta la fuerza laboral de la organización, cuando se refieren a personas que no ocupan puestos de gerencia, las auditorías dan como resultado el inventario de habilidades.

Se han indicado siete categorías amplias de una información que se debe incluir en este tipo de inventarios:

1. Historia de datos personales: edad, sexo, estado civil, etc.
2. Habilidades: educación, experiencia en el puesto, entrenamiento.
3. Aptitudes: socio de grupos profesionales, logros especiales.
4. Historia de sueldo y del puesto: salario actual y pasado, puestos que ha ocupado.
5. Datos de la empresa: datos de planes de beneficios, información sobre jubilación, antigüedad.

6. Capacidad individual. Resultado de test psicológico y de otras clases de información sobre su salud.

7. Preferencias especiales de la persona: ubicación geográfica, tipo de puesto.

La ventaja principal de un inventario de habilidades, es que constituye el medio para evaluar en forma rápida y exacta las habilidades disponibles dentro de la organización. Además de ayudar en la determinación de los requisitos netos del personal, esta información suele ser necesaria para tomar decisiones, como las de proponer un nuevo contrato o introducir un nuevo producto.

Conciliación: consiste, en documentar las diferencias entre la demanda y la oferta pronosticada.

“ANALISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO”

Fuentes Externas: es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella.

Pronóstico de la economía nacional: hay que tener en cuenta el crecimiento del Producto Nacional Bruto, del ingreso, de la población, de la industria donde se localice la actividad de nuestra organización.

Planes educativos a nivel nacional: se necesita saber en qué forma planea el estado invertir en la educación elemental, media y superior a fin de ver las habilidades a futuro.

Planes educativos a nivel institucional. No sólo el estado sino las universidades y otros centros tienen un papel importante en la formación de capital humano; es necesario, por tanto, recurrir a ellas con objeto de realizar la estimación requerida.

Fuentes internas:

Las fuentes internas de la planeación de recursos humanos se refieren a la propia organización.

Objetivos de la organización. Se deben tener en cuenta las metas que pretende lograr la organización en el plazo fijo.

Pronósticos económicos de la organización. Ver lo que pasara a futuro y pronosticar los recursos económicos que serán necesarios destinar al acrecentamiento y la conservación de los recursos humanos.

Pronósticos tecnológicos de la organización: esto se basa en las necesidades tecnológicas en el plazo de la planeación y esto es necesario para tener una idea de los conocimientos y experiencias con que deberán contar en el futuro los que conforman la propia organización.

CONCLUSIÓN:

Como pudimos ver el capital humano juega un papel muy importante, ya que nos ayuda a ver el comercio, la economía, como fue el cambio y como fue evolucionando conforme a los años y siglos, nos pudimos percatar que la organización somos nosotros prácticamente, ya que jugamos un papel sumamente importante dentro de ella, de igual manera el proceso de planeación nos dice que principalmente nos ayuda a poder determinar nuestras actividades dentro de una empresa hacia el objetivo que tengamos. Y por último en el ambiente interno y externo como bien su nombre lo dice con esto podremos ver cómo será dentro y fuera a futuro o en el presente dentro de una empresa, sociedad, capital etc.

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
- José Luis Pascual

Pedraza. Gestión del capital humano en las organizaciones Entre nichos y bichos: ¿Valor estructural o valor emocional?, Ed. Alfaomega.