



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Saúl Álvarez Gómez

Nombre del tema: Planeación del capital humano

Parcial: primer parcial

Nombre de la Materia: capital humano

Nombre del profesor: Lic. Darling Dolí Guzmán Sánchez

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre: 5

Introducción

En esta actividad estaremos tratando sobre los temas de acuerdo a nuestros aprendizajes, los temas que se estarán abordando son: Evolución del capital humano, donde se trata sobre las actualizaciones y los cambios surgidos en el capital humano, se hablarán de activos de una empresa, el proceso de planeación del capital humano, los pasos para llevarlos a cabo. También como pueden ser las etapas del proceso, algunas de ellas son: análisis de situación, establecimiento de metas y cursos de acción alternativos, evaluación y selección de la meta del plan, control y verificación, objetivos de negocios, pronósticos, oferta de capital humano, auditoría de capital humano. Se estudiará también sobre el análisis del ambiente interno y externo, estos son los temas que se estarán especificando en la actividad con el objetivo de brindar apoyo e información sobre los temas y que al estudiar se den una idea de los temas abordados y puedan aprender sobre ello. Se estará ocupando como fuente de información la antología de capital humano, el internet y entre otras opiniones de los compañeros.

Desarrollo

Como primer punto del tema a tratar, se estudiará y se definirá sobre “evolución del capital humano”: son conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico. Más que nada es la evolución y el cambio en la forma de trabajar y el trato a los personales de una compañía.

El capital humano está definido como la herramienta o el factor en una empresa para tener crecimiento económico. Se valoran las experiencias y conocimientos de las personas ya que se integran a una organización y es un recurso de la cual la empresa genera crecimiento de acuerdo a la habilidad, actividad y esfuerzo de cada persona. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tangibles e intangibles.

¿Qué es un activo? Son los bienes y derechos de una empresa, por ejemplo: muebles, oficinas, equipo de cómputo y también lo que esperamos tener en el futuro. Están divididos en dos etapas: activo circulante y activo no circulante fijo.

Activo circulante: son bienes y servicios de una empresa que tiene una duración de un tiempo inferior a un año, se compran para consumirlos o venderlos.

Activo no circulante o fijo: Está formado por los bienes y derechos de una empresa por una duración superior a un año.

Evolución del capital humano: han tenido una extraordinaria evolución, en este tiempo es notorio las actividades digitales, ya que en las empresas siempre habrá herramientas de trabajo que facilita las actividades del personal, como, por ejemplo: Maquinas, equipo de cómputo, transportes y entre otras cosas que son de mucha utilidad en la empresa.

En los años 80 fue donde se elevaron un rango importante muy rápidamente. La intención de esta evolución tanto como empleados y patrones, es producir ganancias, recursos económicos.

Frederick Taylor, escribió en 1911 (cuando el mundo estaba en pleno auge de su revolución industrial), del libro "principios del management científico", elabora una teoría que valora estudios del movimiento y el tiempo, empleados afectados en la eficiencia de los procesos. Es una parte donde exigía poder trabajar con los materiales que existía y poder sacar y cumplir con el propósito, se utilizaron durante años esta teoría de que cada trabajador debería obtener más rendimiento de productividad sin incentivos.

Luego Mayo, Maslow y Hawthorne, plantearon nuevas leyes de relaciones personales. Elton Mayo (1880-1949), pretendieron solucionar el problema organizacional. Revolucionaron el concepto de los recursos humanos también tiene una valoración, hasta el momento actual, los recursos personales y de trabajadores de las organizaciones y empresas pasa a tener un encargo Para darle su valoración. Hoy en la actualidad el capital humano se le ha facilitado mucho sus labores por medio de la tecnología gracias a Elton Mayo quien fue el primero en plantear la teoría.

Proceso de planeación de capital humano:

Planeación: determinación de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos, es la comunicación y los acuerdos que se toman en un grupo de personas para realizar actividades y llegar a su objetivo o meta.

Proceso de planeación: “flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización”. Es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal necesario para lograr objetivos organizacionales. Determinan las necesidades de las empresas de acuerdo al capital humano a corto, mediano y largo plazo.

Funciones que implican las planeaciones de recursos humanos:

- Definición de la misión, visión, objetivos, estrategia y presupuestos del área de recursos humanos. Se trata sobre los beneficios, las metas e intenciones de utilizar personal de trabajo o a donde queremos llegar.
- Determinación de las competencias básicas de la empresa. Las competencias en una empresa sería ascender de puesto de acuerdo a la habilidad y talento del recurso humano, la manera en que desempeña sus labores en la empresa.
- Determinación de la cantidad necesaria del personal asignándolo a los diversos puestos de trabajo. También tenemos que tener en cuenta que tiene que haber un equilibrio de cantidad de recursos humanos, para poder trabajar y llegar a la meta tratando de ser un poco eficiente ya que eso puede provocar pérdidas en una compañía.
- Diagnóstico y programación de la capacitación y rotación del personal para lograr mejor desempeño. Se trata sobre la incorporación de los personales cuando un personal abandona su puesto y tratar de tener un reemplazante o cubrir el puesto sin tener pérdidas.
- Mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el potencial existente en todos los puestos de la organización.
- Aplicación de estrategias de cambio, para lograr la salud y excelencia organizacional. Aplicar nuevos planes y tener nuevos métodos de trabajo para tratar de que estén en un ambiente cómodo y saludable al realizar sus labores organizacionales.

- Establecer estrategias para lograr una planta estable de trabajo con personal altamente satisfecho y comprometido con la organización. Como se mencionó anteriormente, buscar la manera de trabajar con los personales en un ambiente con la comodidad que ellos necesiten y puedan seguir produciendo con las mismas actitudes.

El proceso de planeación tiene muchas definiciones, así como también etapas y formas de planear para orientar las acciones o actividades a realizar. Las etapas de planeación se desarrollan anticipadamente para ver y analizar si es una buena opción para ejecutarla en las actividades. Algunas de las etapas son:

- A análisis de situación: El estudio detallado de la información de la acción a realizarse, están enfocados en el ambiente interno y externo, previsiones de recursos para ver si alcanza a cubrir todo el proceso a realizar. Es la parte que analiza los presupuestos para ver que todo salga bien, lograr su propósito y ver que todo marche en perfectas condiciones con el recurso humano.
- Establecimiento de metas y cursos de acción alternativos: se refiere a la meta, propósitos que se quieren alcanzar, para ello se necesitan objetivos específicos, medibles, alcanzables y relevantes para que puedan poner en marcha todo el plan, esto es una parte donde las personas integradas deciden lo que realmente quieren y se ponen metas que quieren lograr.
- Evaluación y selección de la meta y del plan: se trata de analizar las ventajas y resultados de las metas planteadas y ver que si este en función y tengan éxitos en su proyecto. Tratar de ver cuál de los objetivos y planes del grupo de recursos humanos es mejor para ponerlo en marcha y llegar a tener un buen resultado.
- Implementación: consiste en ejecutar el plan en las tareas, actividades que se an de realizar para alcanzar el objetivo o meta planteado.
- Control y verificación: en esta parte es donde se verifica o se analiza si se cumple con los trabajos y con los objetivos establecidos por el grupo de persona quienes se pusieron metas, se hacen observaciones para modificar ya sea trabajos, metas y objetivos.

Como bien se había mencionado existen otros procesos de planeación abarca diversas faces como son:

Objetivos de negocios: Metas a las cuales se dirigen una empresa. Se dirige a un capital humano, productos, herramientas, equipo de trabajo, para alcanzar sus objetivos y metas en este caso es generar recursos económicos. Pero bien sabes que existen diferentes tipos de empresas con objetivos, por ejemplo, puede ser: hospital, escuela y entre otras que tiene un propósito diferente, un hospital su propósito es dar atención médica, ver tu salud, la escuela su propósito es educar y dar un aprendizaje.

Pronostico: es un paso que se realiza primero antes del esfuerzo del capital humano, es tener idea, hacer presupuestos y ver las necesidades futuras, a partir de eso comenzar con un plan y pronosticar personal.

Los pasos para pronosticar:

¿Cuántos empleados se necesitarán en el departamento?

¿Qué tipo de personal es requerido para una función en particular?

¿Cuántos empleados actuales están disponibles para cubrir estas necesidades?

¿Cuántos de estos nuevos empleados, vendrán del exterior en estos periodos?

¿habrá escasez o abundancia de empleados?

¿Cuáles son los principales problemas y oportunidades de personal?

Son algunas preguntas que pueden servir para realizar un pronóstico.

Oferta de capital humano: se refiere al personal interno de la empresa, la oferta interna es que le interese a la organización, la oferta es estimar el número de personas disponibles. Darles un valor ya que de ellos depende la producción de la empresa y las ganancias.

Auditoría de capital humano: este resumen las aptitudes y preparación de todos los empleados. Es en donde están los datos personales, habilidades, aptitudes, sueldos y puestos, datos de la empresa, capacidad individual, etc...

Conciliación: El proceso de conciliación consiste, en documentar las diferencias entre la demanda y la oferta pronosticadas y luego avanzar otro paso explicando, en tan forma precisa como sea posible, las dinámicas sobre las que descansan dichas diferencias. El objetivo es proporcionar toda la información posible para la fase de programación.

Es la parte donde registra todo sobre producción recursos humanos, recursos económicos de la empresa y sobre los beneficios, bienes y también de lo que la empresa está dispuesta a poner en venta o en marcha sin importar el costo.

Análisis del ambiente interno y externo

Las empresas estudian el interno y el externo con la finalidad de identificar las oportunidades y amenazas que aparecen en el mercado de la empresa y para poder evitar eso.

Fuentes externas

Pronóstico de la economía nacional:

Es el crecimiento del Producto Nacional Bruto, del ingreso, de la población, de la industria, o del ramo en particular donde se localice la actividad de nuestra organización, de la demanda de nuestros productos o servicios, etc. Se basa sobre los ingresos de los clientes o de personas que compran como también puede ser de la dependencia de la organización del grupo de recursos humanos de acuerdo a la demanda dependiendo del valor monetario.

Planes educativos a nivel nacional:

Es necesario conocer en qué forma planea el estado invertir en la educación elemental, media y superior, los planes de estudio que se podrán en vigencia. Invertir en una educación donde se puedan formar profesionistas para una empresa ya que es de mucha utilidad, el fin es de estimar las habilidades del personal en el futuro.

Planes educativos a nivel institucional:

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. En el capital humano tiene que haber una organización de acuerdo a las labores

de cada personal, para eso se necesitan profesionistas que cubran el puesto y también un profesional en dirigir la organización y ver por el trabajo de cada uno valorando las habilidades de cada trabajador.

Fuentes internas

Objetivos de la organización:

Metas que pretende lograr la organización en el plazo fijado para la planeación, es importante que una organización tenga metas fijas y objetivos directos. Por ejemplo: que la organización tenga una meta de lograr a obtener una cantidad de recursos económicos de \$500000 al año obteniendo buenas productividades.

Pronósticos económicos de la organización:

Los presupuestos sobre costos e ingresos permitirán una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos que serán necesarios destinar al acrecentamiento y la conservación de los recursos humanos. De acuerdo a los ingresos de la población y al crecimiento de ventas y productos se estará poniendo un presupuesto futuro de recursos humanos, la cantidad de trabajador que se necesitará.

Pronósticos tecnológicos de la organización:

Son necesidades tecnológicas en el plazo de la planeación es indispensable para tener una idea de los conocimientos y experiencias con que deberán contar en el futuro los miembros de la propia organización, ya que estos darán una idea de los puestos futuros y de sus requerimientos. Se utilizan herramientas de trabajo para facilitar la labor del personal y también para tener una visión del presupuesto a futuro, el presupuesto sale de la forma en que trabajen la organización del capital humano, como ya sabemos la principal herramienta puede ser equipo de cómputo, transportes y entre otras más.

Conclusión

Se trato sobre los temas que son de interés y que necesitábamos darle profundidad cómo son la evolución del capital humano, quien planteo la primera teoría para hacer el cambio en el recurso humano, donde hablo que fue en el año 80 Frederick Taylor le dio el cambio a la teoría. También se profundizo sobre el proceso de planeación que también obtuvimos algunos pasos para llevar a cabo el proceso de capital humano. Se habló de los objetivos de negocios, los pronósticos y algunas preguntas a seguir para obtener un pronóstico, las ofertas del capital humano y conciliaciones en donde se basa de acuerdo a las habilidades profesiones, educaciones del trabajador. Los análisis del ambiente interno y externo, donde son las supervisión e inspección de la empresa por dentro y por fuera obteniendo un proceso. La idea es que pudiéramos compartir investigaciones que a un futuro nos puede servir para pronosticar Hacer presupuestos en un grupo de organización en un capital humano y para esta actividad estuvimos utilizando nuestra herramienta de trabajo como son antologías, internet, teléfono y computadoras para poder lograr nuestro objetivo de proporcionar información suficiente y entendible.

Bibliografía

gonzalez, p. (s.f.). *www.billin>definicion-activo*. Obtenido de *www.billin>definicion-activo*:
www.billin>definicion-activo

microtech. (s.f.). *www.microtech.es>blog>la-evolucion de la gestion*. Obtenido de
www.microtech.es>blog>la-evolucion de la gestion

bateman, t. S. (2009). *www.gestiopolis.com>proceso-de-planeacion*. Obtenido de
www.gestiopolis.com>proceso-de-planeacion.

Chiavenato., I. (2011). *Administración de Recursos Humanos El capital humano* .

Davenport, T. O. (2000. 2000). *Capital Humano, Ed, Gestión*.

