

23 ENERO , 2023

PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

ASIGNATURA
CAPITAL HUMANO

ARCELIA PALMIRA PEREYDA DIAZ
PROFESOR :DARLING DOLLI GUZMAN
LIC.ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Introducción

El recurso o capital humano reconocido en las organizaciones ha aumentado su importancia a lo largo del tiempo, es decir, en la época de la Administración Científica los trabajadores eran considerados simples máquinas que desarrollaban una labor determinada; pero hacia finales del siglo XX y principios del XXI, esta perspectiva cambió abriendo nuevos panoramas para el talento humano dentro de la organización. Esta evolución se da como respuesta a los diversos cambios en los entornos tanto interno como externo, concientizando a las organizaciones del valor intrínseco que tienen los trabajadores dentro de una empresa, es por esta razón que a lo largo de este ensayo se mostrará la evolución del capital humano dentro de las diversas teorías administrativas, para así demostrar la verdadera importancia que tiene el capital humano en la organización. Este documento busca identificar las teorías de la administración más relevantes en la determinación del talento humano para mejorar el entorno organizacional y la rentabilidad y productividad de las empresas.

Evolución Del Capital Humano (Enfoque clásico).

Las organizaciones siempre se han preocupado por su permanencia dentro de un sector económico, a través del uso de estrategias y cambios en la estructura. Pero es de saber que el talento humano influye en todas y cada una de las áreas de la organización, tan es así que también tiene injerencia en el entorno externo, pues cuando los trabajadores generan buenos vínculos con los clientes y proveedores o saben cómo responder a la competencia, son de mayor ayuda que un plan a desarrollar.

2.1 Talento Humano

El término de talento humano como en la actualidad se reconoce a los trabajadores, no se adoptó sino después de las teorías modernas, esto se debe a que los trabajadores en la época clásica sólo se consideraban máquinas, es decir subordinados, los cuales se limitaban a cumplir una labor específica.

2.2 Teoría Clásica

“La teoría clásica se caracterizó por un enfoque normativo; el cual consiste en determinar cuáles son las funciones propias de la empresa y el prescriptivo se refiere a los principios generales del administrador en su actividad. Esta teoría concibe la organización como una estructura, forma y disposición de las partes que la constituyen, los aspectos organizacionales se analizan desde arriba hacia abajo. (p.20).”

La rigidez y miedo al cambio dentro de las organizaciones clásicas, planteaba que los trabajadores solo se dedicaban a subordinar intereses personales y a cumplir las labores estipuladas por sus gerentes, en esta perspectiva no se tenía en cuenta la importancia del talento humano, justificando que las labores realizadas dentro de la organización podían ser remplazadas por cualquiera siempre y cuando fuera un trabajo de mano de obra, entonces si un trabajador no era eficiente y mantenía ciertos niveles de productividad se prescindía del mismo y se buscaba otro que realizara mejor la labor.

2. Proceso de Planeación

Es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal necesario para lograr objetivos organizacionales. Su finalidad es prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión de la organización.

Mediante la planeación del personal se determinan las necesidades de la empresa 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 objetivo es definir cuáles son las necesidades, el perfil y las características del personal.

Las funciones básicas que implica la planeación de recursos humanos son:

- Definición de la misión, visión, objetivos, estrategia y presupuestos del área de recursos humanos.
- Determinación de las competencias básicas de la empresa.
- Determinación de la cantidad necesaria del personal, asignándolo a los diversos puestos de la organización de acuerdo con el plan estratégico.

3. Análisis Del Ambiente Interno y Externo

Interno. El contexto al que aludíamos anteriormente no sólo viene determinado por el entorno de la organización; también participan en su formación ciertos factores localizados en el propio seno de la organización.

El ambiente externo o entorno esta compuesto por todos los elementos externos a la organización que son significativos en su operación incluye elementos de acción directa como indirecta.

4. Funciones Del Departamento De Capital Humano

1. Selección de personal

Las nuevas tendencias en RR.HH. ponen el proceso de selección de personal como una de las áreas decisivas en la gestión del negocio.

2. Formación

Una empresa necesita actualizarse de forma constante, por lo que la formación es otra de las áreas sobre las que el Dpto.

3. Desarrollo profesional

El objetivo del desarrollo profesional es buscar la confluencia entre los intereses de los trabajadores y los intereses globales de la compañía.

4. Pronosticó Del Capital Humano

Pronósticos de Capital Humano

Esta técnica se basa en los niveles de resultados esperados por la organización. El cálculo del pronóstico de personal puede elaborarse con base en:

- Selección de un factor estratégico, por ejemplo, nivel de ventas, capacidad de producción, planes de expansión, para cada área de la empresa, cuyas variaciones afecten los requerimientos de personal.
- Determinación de los niveles históricos de cada factor estratégico y los consecuentes.
- Cálculo de la fuerza laboral futura requerida para cada área funcional.
- Proyección de los niveles futuros de personal en cada área, correlacionándolos con la proyección de los niveles (históricos y futuros) del factor estratégico correspondiente.

5. Inventarios De Competencia De Capital Humano

COMPETENCIA LABORAL.

Serie de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad, en condiciones de eficiencia y de seguridad, descritos en una Norma Técnica de Competencia Laboral.

NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL.

Documento elaborado por un Comité que en consenso con el sector productivo establece para uso en todo el territorio de los Estados Unidos Mexicanos las características y las directrices para la evaluación de la competencia laboral.

La Norma Técnica de competencia laboral describe:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer.

Ej. Zapatero - Zapatos

- La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho.

Ej. Con equipo de seguridad: guantes, lentes

- Las condiciones en las que el individuo debe demostrar su aptitud.

Ej. En que tiempo, sin asesoría

6. Planes de Carrera

El plan de carrera es una estrategia fundamental para retener al trabajador, mejorar sus fortalezas y debilidades y conformar las posiciones de sucesión en cargos críticos de la organización. El programa de desarrollo debe medir competencias técnicas referentes al cargo.

5 pasos para diseñar un plan de carrera para tus empleados

1. Paso #1: Construye perfiles de puestos.
2. Paso #2: Crea un posible mapa de carrera.
3. Paso #3: Implementa diferentes métodos de formación.
4. Paso #4: Realiza evaluaciones de desempeño.
5. Paso #5: Comunica tu plan de carrera.

Conclusión

La capacitación en una organización y a lo largo de la vida debe entenderse como la oportunidad que se tiene para aumentar la capacidad y la competitividad de una persona en la organización.

Ya que es fundamental que se estructure un programa de capacitación que defina las necesidades reales y que no se desperdicien recursos que no sean relevantes para las metas.

Así mismo que los empleados se sientan motivados al recibir la capacitación y estando en buen ambiente de trabajo. ya que la capacitación de ninguna forma se le podrá exigir al empleado resultados satisfactorios si nunca existió una capacitación de acuerdo a las actividades que desempeñaría en el puesto.