



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Elías Hernández de los Santos.

Nombre del tema: Planeación del Capital Humano.

Parcial : I

Nombre de la Materia: Capital Humano.

Nombre del profesor(a): Darling Dolli Guzmán

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios.

PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

El capital humano se refiere al talento y a las habilidades que poseen aquellas personas que trabajan para una organización; desde hace siglos se convirtieron en recursos fundamentales para que las organizaciones o grupos de personas puedan lograr sus metas y objetivos.

Desde la época primitiva el hombre se dio cuenta de que habían muchas cosas que no se pueden hacer con una sola persona, esto debido a que la habilidad, el talento y la fuerza de cada ser humano es diferente y está limitada. Un solo hombre es incapaz de mover un árbol grande que haya cortado, lo que se convierte en una misión imposible, con 4 hombres más las posibilidades de lograrlo siguen siendo difíciles pero no imposible, con 10 hombres más hacerlo es posible, en este caso 13 hombres son suficientes para mover el árbol, pero esto solamente suponiendo que las 10 personas tengan una buena condición física, si dos de ellos tienen ambos brazos fracturados entonces no importa que sean 13, la fuerza total será insuficiente y solo hará que los dos hombres con los brazos fracturados se lastimen aun más, por lo que es ineficiente. Para evitar situaciones así, el ser humano ha estudiado métodos y formas que ayudarán a sacarle el mejor provecho posible a los recursos humanos. Estos métodos han ido cambiando de perspectivas a lo largo de la historia no porque no se haya encontrado algunos que sean efectivos sino porque los tiempos van cambiando, dichos cambios están fuera del poder de las organizaciones, por lo que no les queda más remedio que adaptarse y con ello cambiar sus métodos y formas de administración hacia sus trabajadores.

La situación anterior del hombre moviendo un árbol es un pequeño ejemplo de lo que significa el concepto de planeación del capital humano, nos da a entender que para lograr un objetivo se necesita suficiente personal y que sean los adecuados para la tarea, no basta con contratar mucha mano de obra si no tienen las cualidades necesarias para el trabajo que se realizará, además de que la forma de organizarlos también influirá bastante en la eficacia con la

que se logre. Para facilitar el proceso de planeación es necesario investigar y estudiar las fuentes internas y externas con relación al capital humano, de esa forma se podrán conocer el alcance de sus capacidades como recurso independiente, una vez se conozca todo lo relacionado al mercado del capital humano se podrán tomar las decisiones más adecuadas.

El concepto de capital humano siempre ha existido desde tiempo atrás, pero en las épocas más antiguas no se le daba la relevancia merecida, es decir, los recursos humanos siempre han sido una pieza clave a la hora de iniciar un proceso de producción pero no habían investigadores o científicos que se dedicarían a estudiarlo y analizarlo a profundidad, se les consideraba una pieza más del montón dentro del proceso de producción, probablemente por el poco valor que se le daba a los trabajadores debido a su estatus social en aquellas épocas.

Al inicio del siglo XX la revolución industrial ya estaba floreciendo, sin embargo las empresas empezaron a tener problemas en cuanto al rendimiento de su producción; empezaron a tener problemas para satisfacer la demanda de ventas o exportaciones y el uso de los recursos no se estaba ejerciendo de forma adecuada. A partir de ahí apareció la escuela de administración clásica liderados por Frederick W. Taylor y Henri Fayol; lo que proponían era métodos nuevos que aprovechaban al máximo los recursos (incluyendo los recursos humanos). Algo que le fue muy criticado a esta teoría era que no tomaban en cuenta el bienestar de los trabajadores, incluso llevándolos a exponer su seguridad física y mental. Más allá de si moralmente era correcto o incorrecto también estaba el hecho de que no aprovechaba el potencial humano, ya que los protagonistas en estos métodos eran las maquinas, haciendo que todo el proceso sea repetitivo y poco flexible, provocando que cuando surgieran problemas externos sea muy difícil adaptarse. Además que se trataba de prueba y error por lo que conseguir el resultado correcto podría tener un costo muy alto. Como una contraposición a los tratos inhumanos expuestos por la teoría clásico surge la escuela de relaciones humanas, que a diferencia de la teoría anterior aquí la pieza central es el recurso humano, donde las

herramientas principales que se emplean son la sociología y la psicología. Esta teoría reemplazaba casi todo lo establecido por la teoría clásica, era algo completamente nuevo para todos, pero tenía una buena base para sostenerse. Una figura importante para la escuela de relaciones humanas fue Elton Mayo, quien supervisó un experimento para poner a prueba lo que planteaba, dicho experimento se le conoce como experimento de Hawthorne; para sorpresa de muchos el experimento dio resultados muy positivos incluso más de lo esperado, haciendo que muchos se cuestionaran si la teoría clásica era realmente la más apta.

Una diferencia muy clara era que la teoría clásica planteaba que con herramientas de calidad y una remuneración eran suficientes para satisfacer al trabajador, mientras que en la teoría de relaciones humanas hacían sentir al trabajador alguien importante y fundamental dentro de la organización haciendo que este se motivará más y diera mejores resultados que en la teoría clásica.

En la actualidad esto puede variar, algunos están dispuestos a sacrificarse un poco con tal de tener un buen salario, mientras que otros prefieren hacer un trabajo que les guste a cambio de un salario más bajo que el que ganarían si trabajarán de algo que no les gustará, pero lo que es un hecho es que en cualquier lugar de trabajo la motivación aumenta si el recurso humano se siente cómodo y tomado en cuenta, en cambio si se siente como alguien apartado o ajeno de la organización la motivación disminuye, haciendo que no haya iniciativa y solo se realice el trabajo mínimo que se requiere para cumplir. Pero darle demasiada libertad a un individuo no siempre sale bien, por eso debe de existir un equilibrio, darle demasiada libertad a un trabajador está bien siempre y cuando se produzcan resultados favorables y no desfavorables, por supuesto que tampoco afecte al resto del proceso de producción.

A día de hoy podemos observar que entre las dos teorías mencionadas respecto al capital humano, el más usado es la de la escuela de relaciones humanas, de hecho si una organización ofrece un trato inhumano a su personal podría meterse en problemas legales.

Aunque hay que saber diferenciar entre lo inhumano y lo arriesgado, puesto que existen trabajos arriesgados dónde el trabajador es consciente del tipo de trabajo que realizará, por lo que la decisión de hacerlo o no está en sus manos. Aún así, sin importar que tan riesgoso sea un empleo, la organización debe de otorgarle toda la protección y seguridad posible tanto mental como físicamente, además de un salario o remuneración adecuada. Si el personal se siente seguro y protegido podrá ejercer su labor sin distracciones.

Desde que se desarrolló la industrialización ha sido de gran ayuda tanto para las organizaciones cómo para los recursos humanos, ya que aquellos trabajos que eran peligrosos si los hacía un ser humano ahora se puede dejar a cargo a las máquinas, y se suele usar a los trabajadores únicamente para monitorear el funcionamiento de las máquinas o tareas menores, por otra parte las máquinas al no cansarse pueden trabajar de una forma más rápida y continua, siendo más eficientes que los seres humanos en ese aspecto.

Por supuesto también hay que darle crédito a la administración científica, que gracias a su intervención muchos procesos se simplificaron y las tareas que requerían mucho tiempo y consumo de recursos se optimizaron volviendo así a la producción más eficiente. La forma de investigación de la administración científica se basaba principalmente en la recolección de datos, hicieron eso tanto con las máquinas como con los recursos humanos, es ahí donde se dieron cuenta de que las capacidades de cada persona varía, por lo que se emplearon programas de capacitación para fortalecer aún más al capital humano, además las personas son más habilidosos en unas cosas y menos en otras, por lo que se empezó a asignar a cada trabajador en el puesto donde más le sacaría provecho a sus capacidades y habilidades. En todos estos procesos utilizados para mejorar el rendimiento si se hizo uso de la teoría clásica usando ideas y aplicando conceptos que fueron creados por Taylor y Fayol.

Si comparamos la forma en que trabajaban las organizaciones hace décadas con la forma en que lo hacen a día de hoy notaremos una enorme diferencia, anteriormente las

personas eran de mente cerrada pero hoy es todo lo contrario. Gracias a las aportaciones psicológicas de distintos investigadores se pueden aprovechar al máximo las habilidades de cada individuo de una organización y se trabaja de una forma en la que se protege su bienestar y no se les da un trato como si fueran objetos o seres inferiores.

“La planificación de recursos humanos es una técnica para determinar de forma sistemática la provisión y demanda de empleados que una organización padecerá en un futuro más o menos próximo” (Weether y Davis,1990:46).

Cómo ya se ha mencionado varias veces, el capital humano es un elemento importante dentro de la organización; sin tomar en cuenta la jerarquía, cada puesto puede influir en el resultado final del proceso de producción. Es por ello que para tratar de alcanzar las metas y objetivos se requiere una planeación que los administre correctamente. No basta con tener gente con talento si no se les aprovecha al máximo o si están limitados a un ambiente donde no pueden demostrar sus habilidades. Cuando se habla de un proceso de planeación de capital humano se refiere a las actividades, estrategias, acciones y políticas que los dirijan y utilicen de forma eficiente, aplicando todo eso se podrán cumplir los objetivos finales. Este proceso abarca todos los conceptos relacionados al capital humano, su objetivo es conocer las cualidades con las que se cuenta, la cantidad y todas sus características, si la organización piensa que les falta algo o encuentran algún defecto que no los deja satisfechos entonces realizan las correcciones necesarias y añaden lo que sea necesario antes de iniciar con sus actividades.

Hacer un proceso de planeación demuestra el interés que se tiene por los empleados, ya que la información que se tiene de los recursos humanos ayuda a los que dirigen la organización a tomar mejores decisiones, de forma que es más fácil dar indicaciones ante distintas situaciones si se tiene conocimiento de cada empleado en lugar de darlas a ciegas; por ejemplo darle una determinada tarea a la persona menos apta, al final esa persona completa la tarea con bastantes fallos y consumiendo tiempo valioso. En un caso así el error se

origina por parte de la persona que dio la orden sin conocer las cualidades del empleado. Si anteriormente hubiera hecho un análisis de sus trabajadores podría saber qué trabajador era el más indicado para dicha tarea.

El proceso de planeación comienza con el establecimiento de los objetivos, dichos objetivos deben estar conectados con todos los departamentos y áreas, de manera que sean claros y firmes, no es inusual que algunas empresas comience su funcionamiento sin un objetivo claro o que sea muy ambiguo ya sea porque aún están indecisos o simplemente no quieren pensarlo mucho, sin embargo cuando se trata de organizaciones grandes es importante definir los objetivos para que tanto los patrones como los empleados sepan el camino al que se estén dirigiendo y sean conscientes de que cada una de sus acciones tienen una finalidad que les da sentido. Una organización que marcha sin objetivos o metas tendrá empleados con dudas e incertidumbres que no les permitirá concentrarse en las tareas que estén realizando y las decisiones que se tomen de arriba tendrán más probabilidades de ser erróneas, resultando en pérdidas de recursos y tiempo valioso.

Después de establecer los objetivos el siguiente paso es el pronóstico, qué consiste en conocer todo el movimiento que ocurra con los recursos humanos: Cuántos empleados distribuir por departamento, que cargos ocupará cada uno de ellos, cuántos trabajaran de forma interna y cuántos de forma externa, etc. Básicamente significa disponer de toda la información posible y estar preparado ante los posibles cambios en los planes durante el periodo.

La oferta del capital humano se refiere en palabras simples a cuántos empleados formarán parte del ejercicio durante el periodo de planeación, una vez que se haya hecho se trata de no realizar grandes cambios para las formas en que procederá el personal, de esa manera no se vuelve impredecible y se pueden elaborar resoluciones basándose en las predicciones que ya se hicieron al inicio. Si en medio del periodo se despide a la mitad del personal y se contrata gente nueva, el pronóstico hecho no servirá de mucho.

Si un patrón conoce bien a sus trabajadores entonces hará buen uso de ellos y evitará caer en la ignorancia; de eso se trata la última fase del proceso de planeación llamada auditoría de capital humano, se trata de exponer las características de cada empleado, no solo consiste en comprender sus talentos y habilidades sino también de los logros que consiguió con ello y de sus características como persona, tales como la edad, sexo, preferencias en relación a lo laboral, historial de puestos y salarios, etc. Si se tiene conocimiento de todos ellos se podrá saber el alcance del capital humano y también las limitaciones de hasta donde puede llegar, ya que si bien es importante confiar en los empleados no se trata de ser idealista y crear ambiciones que sean imposibles de cumplir sino de hacer un uso correcto de cada uno de ellos para llegar a los objetivos que se establecieron.

Conocer el ambiente interno y externo ayudará a tener más opciones a la hora de elegir las estrategias y los recursos humanos, así como también a hacer predicciones que puedan incorporarse al proceso de planeación. Pero en el caso del ambiente externo hay que tener en cuenta que pueden ocurrir cambios inesperados que sean difíciles de controlar; por ejemplo que un día de repente aparezca una nueva máquina que realice un proceso de producción de forma más rápida de lo que lo haría un humano, si las competencias empiezan a hacer uso de esas máquinas entonces obligan a la organización a hacer lo mismo o tomar medidas al respecto, ya que de no hacerlo se pondrían en desventaja; sin embargo, al tomar medidas provocará cambios en la planeación del periodo que no se tuvieron en cuenta al inicio. En este caso fue un suceso que no se pudo evitar y que ya no está al alcance de la organización, por eso cuando se elabora dicha planeación debe de ser lo más flexible posible para situaciones parecidas a esta.

Los factores del ambiente externo también otorgan información a la hora de escoger a los recursos humanos, estos pueden variar según la zona, por ejemplo si el lugar de investigación es en una ciudad donde el nivel de educación es muy bajo entonces será difícil

encontrar gente con habilidades excepcionales, esto es lo que se conoce como investigación de fuentes de reclutamiento, consiste en hacer una investigación de mercado, para ello el encargado de la investigación debe ser alguien experto que cuente con las capacidades de identificar a aquellas personas con talento o que cuentan con las habilidades requeridas que se necesitan.

A diferencia del análisis externo, el análisis interno es propio de la empresa y todo su estudio ocurre dentro, de manera que aquí la responsabilidad es completamente de la empresa y no de factores de afuera. Este análisis no es ocasional sino que debe de hacerse con regularidad y de forma continua. Consiste en reunir datos referente al capital humano, especialmente en su cantidad, valores, cargos, entre otras características que se utilizarán a lo largo del periodo, sumando también a los nuevos que se incorporarán después de que el periodo haya iniciado. En base a eso se les organiza asegurándose de haber hecho todas las correcciones y proporcionado apoyo a quienes lo necesiten, de esa forma la productividad estará garantizada y se disminuyen los problemas que puedan causar más adelante.

Para acabar de entender todo lo que conlleva la planeación del capital y su significado es necesario grabarse en la memoria los conceptos más importantes que se relacionen con ello así como las partes claves de su historia sobre como fue evolucionando, ya que en sus inicios no se le estudiaba a profundidad y fue gracias a los aportes de distintos investigadores que en la actualidad podemos tener una definición más clara, a parte de su definición también permite usar distintas estrategias y enfoques que en décadas anteriores eran muy limitados. No basta con tener el conocimiento de su significado, también es necesario manejar bien la información que se tiene, no se debe pasar por alto algún punto clave, si no se tiene cuidado podrían surgir problemas que dificulten la productividad, lo cual conlleva a que no se cumplan los objetivos y metas. Mientras se conozca a cada empleado, se les organice y se les de el reconocimiento y valor que se merece a cada uno la organización podrá funcionar correctamente.

BIBLIOGRAFÍA

Buk. (2022, octubre 26). La evolución del concepto Capital Humano. *Google.com*.

https://www.google.com/amp/s/www.buk.mx/blog/la-evolucion-del-concepto-capital-humano%3fhs_amp=true

Quiroa, M. (2021, abril 2). *Escuela de las relaciones humanas*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/escuela-de-las-relaciones-humanas.html>

Cortés, D. (s/f). *¿Qué es la planificación de los recursos humanos?* Google.com.

Recuperado el 23 de enero de 2023, de

<https://www.google.com/amp/s/www.cesuma.mx/blog/que-es-la-planificacion-de-los-recursos-humanos.html%3fformat=amp>

(S/f). Gestipolis.com. Recuperado el 23 de enero de 2023, de

<https://www.gestipolis.com/planeacion-de-recursos-humanos/>

Perfil, V. T. mi. (s/f). *Capital Humano*. Blogspot.com. Recuperado el 23 de enero de

2023, de <http://anizzkamilla.blogspot.com/2013/04/13-analisis-del-ambiente-interno-y.html?m=1>

Pérez, J. S. (2014, junio 26). *Concepto de planificación de recursos humanos*.

Aulafacil.com; <https://www.aulafacil.com/cursos/recursos-humanos/gestion-de-recursos-humanos/concepto-de-planificacion-de-recursos-humanos-l22443>