



Ensayo

Nombre del Alumno: **JAIRO ALFONSO BULNES ARGUETA**

Nombre del tema: **PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO**

Parcial: **01**

Nombre de la Materia: **CAPITAL HUMANO**

Nombre del profesor: **DARLING DOLLI GUZMAN SANCHEZ**

Nombre de la Licenciatura: **ADMINISTRACION Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIO**

Cuatrimestre: **5TO CUATRIMESTRE**

INTRODUCCION

EL RECURSO O CAPITAL HUMANO HA AUMENTADO SU IMPORTANCIA A LO LARGO DEL TIEMPO, EN LA ÉPOCA DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA LOS TRABAJADORES ERAN CONSIDERADOS SIMPLES MÁQUINAS QUE DESARROLLABAN UNA LABOR DETERMINADA; PERO A FINALES DEL SIGLO XX Y PRINCIPIOS DEL XXI, ESTA PERSPECTIVA CAMBIÓ ABRIENDO NUEVOS PANORAMAS PARA EL TALENTO HUMANO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. EL FACTOR HUMANO ES CONSIDERADO EL MOTOR DE CUALQUIER NEGOCIO, YA QUE ES EL TALENTO DE LAS PERSONAS LO QUE HACE POSIBLE QUE LAS EMPRESAS ALCANCEN SUS METAS. CADA VEZ SE VISUALIZAN A ORGANIZACIONES MÁS HUMANAS, PREOCUPADAS POR LA GENERACIÓN DE AMBIENTES DE TRABAJO SALUDABLES QUE PERMITAN EFICIENTAR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL, QUIEN APORTA SU TALENTO, EXPERIENCIA, TIEMPO, ESFUERZO Y ACTITUD PARA LOGRAR UNA RELACIÓN EN DONDE EMPRESA Y TRABAJADOR COLABORAN CONJUNTAMENTE PARA LOGRAR EL BIEN COMÚN.

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 DE CADA EMPRESA.

1. EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO (ENFOQUE CLÁSICO)

EL ÉXITO DE TODA EMPRESA, HABLANDO A LARGO PLAZO DEPENDE MUCHO DE NUESTROS TRABAJADORES, DEPENDE DE SI TENEMOS A LAS PERSONAS ADECUADAS, EN LOS PUESTOS ADECUADOS, EL MOMENTO ADECUADO. ASÍ TENEMOS QUE LA PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS NOS AYUDARA PRECISAMENTE A ENCONTRAR ESAS PERSONAS, Y DAR UN MEJOR RENDIMIENTO MÁS ELEVADO.

EL CAPITAL HUMANO ES EL VALOR ECONÓMICO DE LAS HABILIDADES Y LA FORMACIÓN DE UNA PERSONA; GRACIAS A ÉL SE PUEDEN DETERMINAR LAS CARACTERÍSTICAS BUSCADAS EN UN TRABAJADOR.

¿QUÉ ES CAPITAL HUMANO?

DE ACUERDO CON LA **OCDE** (ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO), ESTE CONCEPTO SE REFIERE A LA COMBINACIÓN DE LAS HABILIDADES Y APTITUDES QUE POSEE NATURALMENTE UNA PERSONA, CON EL APRENDIZAJE QUE VA OBTENIENDO A LO LARGO DE LOS AÑOS GRACIAS A SU EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN. ESTO LES PERMITE A LOS INDIVIDUOS DESARROLLARSE PARA SER MÁS PRODUCTIVOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN. EL CAPITAL HUMANO ES DE GRAN IMPORTANCIA, Y ALGUNO DE SUS BENEFICIOS SON: INCREMENTAR LA EFICIENCIA, LA EFICACIA Y LA CALIDAD. INCIDE EN LA OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS, MATERIALES, Y FINANCIEROS. PROMUEVE UN CLIMA ORGANIZACIONAL ADECUADO. MEJORA LA CALIDAD DE VIDA DE LOS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN. INCREMENTA LA MOTIVACIÓN Y CONSEQUENTEMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD.

¿CÓMO HA EVOLUCIONADO ESTE TÉRMINO?

EL HOMBRE EN LA COMUNIDAD PRIMITIVA, PARA SU SUBSISTENCIA NECESITÓ UNIRSE, EMPLEANDO FORMAS ELEMENTALES DE ORGANIZACIÓN.

A INICIOS DEL SIGLO XX SURGE LA ESCUELA CLÁSICA DE LAS ADMINISTRACIÓN, FUE HASTA ENTONCES QUE EL CONCEPTO SE ENRIQUECIÓ Y COMENZÓ A CONSIDERAR QUE, DENTRO DE LA ECONOMÍA, LA EDUCACIÓN Y LA EXPERIENCIA TENÍAN UN PAPEL FUNDAMENTAL. YA QUE LA GENTE BUSCABA APRENDER PARA QUE EL CONOCIMIENTO LES FUERA ECONÓMICAMENTE REDITUABLE A FUTURO. DESDE QUE LOS LÍDERES COMENZARON A LOGRAR METAS MEDIANTE EL ESFUERZO DE GRUPOS ORGANIZADOS, TUVIERON QUE REALIZAR FUNCIONES DE PERSONAL BÁSICA. FUE A PRINCIPIOS DEL SIGLO XX QUE LAS FUNCIONES DE **ARH** (ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS) COMO LAS CONOCEMOS HOY, EMPEZARON A SURGIR Y A DESARROLLARSE, COMO ÁREAS QUE REQUIEREN UNA ATENCIÓN FORMAL Y ESPECIALIZADA. DONDE ANTES ENCONTRÁBAMOS ORGANIZACIÓN TOTAL, CONTROL, PLANIFICACIÓN, HOY PODEMOS VER OTROS VALORES COMO LA MEDIACIÓN, LA INTEGRACIÓN O LA LUCHA POR COORDINAR MEJOR A TODOS LOS ELEMENTOS QUE FORMAN CUALQUIER EMPRESA. LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE CADA TRABAJADOR SON CADA VEZ MÁS IMPORTANTES. HOY EN DÍA, EL ENFOQUE AL CONCEPTO “CAPITAL HUMANO” ES UNA PARTE CRUCIAL EN TODA ORGANIZACIÓN. YA QUE AL HACER REFERENCIA AL CONJUNTO DE HABILIDADES, CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIA, SALUD Y CAPACIDAD DE RELACIONARSE QUE POSEEN LOS COLABORADORES; SE CONVIERTE EN UN INSTRUMENTO DE LAS EMPRESAS PARA LOGRAR SUS METAS Y SER COMPETITIVAS.

2. PROCESO DE PLANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO

ES LA DETERMINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES A REALIZAR, Y ESTABLECIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS. LA PLANEACIÓN ES LA PRIMERA ETAPA QUE DETERMINA LOS RESULTADOS A LOS QUE SE QUIERE LLEGAR TOMANDO EN CUENTA TODOS LOS ELEMENTOS NECESARIOS Y, ESPECIALMENTE, EL CAPITAL HUMANO QUE POSEA LA ORGANIZACIÓN Y EL QUE TAMBIÉN NECESITE PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS. LA PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO ES UNA TÉCNICA PARA DETERMINAR EN FORMA SISTEMÁTICA LA PROVISIÓN DE DEMANDA DE EMPLEADOS QUE TENDRÁ UNA ORGANIZACIÓN, DADO QUE PRETENDE MANTENER RECURSOS CALIFICADOS E INDICADOS PARA LOS PUESTOS CONVENIENTES QUE SE ENCUENTREN DENTRO LA ORGANIZACIÓN Y ESTO SE DA A TRAVÉS DE LA BUENA SELECCIÓN. 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, DIAGNÓSTICO Y PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y ROTACIÓN DEL PERSONAL PARA LOGRAR MEJOR DESEMPEÑO, MEJORAMIENTO DEL CAPITAL HUMANO A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZOS, 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.

EL PROCESO DE PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ABARCA DIVERSAS FASES;

OBJETIVOS DE NEGOCIO: SON LAS METAS HACIA LAS CUALES SE DIRIGE LA EMPRESA. SI UNA EMPRESA ESTÁ CUMPLIENDO CON SUS OBJETIVOS, SIMULTÁNEAMENTE ESTÁ CUMPLIENDO CON SU PROPÓSITO Y CON ELLO ESTÁ JUSTIFICANDO LA RAZÓN DE SU EXISTENCIA. PARA QUE SEA SIGNIFICATIVA LA PLANEACIÓN DEL PERSONAL, DEBE TENER COMO BASE LAS ESPECIFICACIONES DE PERSONAL E IR LIGADA A LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA.

PRONÓSTICOS: EL PRIMER PASO EN CUALQUIER ESFUERZO DE PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ES OBTENER UNA IDEA CLARA, EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL DEBE TENER CONOCIMIENTO DE LAS INTERRELACIONES DINÁMICAS EN LOS FLUJOS DE RECURSOS HUMANOS, PARA PROVEER MEJOR SUS NECESIDADES FUTURAS.

OFERTA DE CAPITAL HUMANO: PARA TODA ORGANIZACIÓN EXISTEN DOS FUENTES DE SUMINISTRO DE PERSONAL: INTERNA Y EXTERNA. LA OFERTA INTERNA SE COMPONE DE LOS EMPLEADOS ACTUALES, QUIENES SON SUSCEPTIBLES DE SER PROMOVIDOS, TRANSFERIDOS, O EN ALGUNOS CASOS PUEDEN RECLASIFICARSE PARA LLENAR LAS VACANTES DE OTROS PUESTOS. LA OFERTA EXTERNA INCLUYE A LAS PERSONAS QUE OFRECEN SUS SERVICIOS EN EL MERCADO LOCAL, NACIONAL O INTERNACIONAL. EL OBJETIVO DEL PRONÓSTICO DE OFERTA ES ESTIMAR, CON TANTA EXACTITUD COMO SEA POSIBLE, EL NÚMERO DE PERSONAS QUE ESTARÁN

DISPONIBLES PARA LA DOTACIÓN DE PERSONAL A LA ORGANIZACIÓN AL FINAL DEL PERIODO DE PLANEACIÓN.

AUDITORÍA DE CAPITAL HUMANO: LAS AUDITORÍAS DAN COMO RESULTADO EL INVENTARIO DE HABILIDADES. ESTO, RESUME LAS APTITUDES Y LA PREPARACIÓN DE TODOS Y CADA UNO DE LOS EMPLEADOS, LAS AUDITORÍAS DAN COMO RESULTADO EL INVENTARIO DE HABILIDADES. EL PROPÓSITO DEL INVENTARIO DE HABILIDADES ES CONSOLIDAR LA INFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN. INCLUYE TIPOS BÁSICOS DE INFORMACIÓN DE TODOS LOS EMPLEADOS. 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. LA AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS ES UN MÉTODO INTEGRAL DE REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS, LOS PROCEDIMIENTOS, LA DOCUMENTACIÓN Y LOS SISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS, CON EL FIN DE IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE MEJORA Y CRECIMIENTO DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ASÍ COMO DE ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS SIEMPRE CAMBIANTES NORMAS Y REGLAMENTO.

CONCILIACIÓN: EL PROCESO DE CONCILIACIÓN CONSISTE, EN DOCUMENTAR LAS DIFERENCIAS ENTRE LA DEMANDA Y LA OFERTA PRONOSTICADAS Y LUEGO AVANZAR OTRO PASO EXPLICANDO, LA CONCILIACIÓN ES UN MECANISMO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

3. ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO

MEDIANTE EL ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO SE COMPARA LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA CON LA REALIDAD EXTERIOR Y SE ANALIZA LA TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

AMBIENTE EXTERNO

LAS EMPRESAS ESTUDIAN EL ENTORNO CON LA FINALIDAD DE IDENTIFICAR LAS OPORTUNIDADES Y AMENAZAS QUE APARECEN EN EL MERCADO, EVITAR LAS SORPRESAS Y RESPONDER DE FORMA APROPIADA A LOS MOVIMIENTOS DE LOS COMPETIDORES. EL ANÁLISIS EXTERNO ESTÁ INTEGRADO POR CUATRO COMPONENTES: EXPLORACIÓN, VIGILANCIA, PREVISIÓN, Y VALORACIÓN.

ES NECESARIO CONSIDERAR LOS PRONÓSTICOS SOBRE LO QUE SE ESPERA OCURRIRÁ EN EL AMBIENTE DE LA ORGANIZACIÓN.

PRONÓSTICO DE LA ECONOMÍA NACIONAL. ES NECESARIO TENER EN CUENTA 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

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.

PLANES EDUCATIVOS A NIVEL INSTITUCIONAL: ES ENTONCES EL INSTRUMENTO QUE ORIENTA TODOS LOS PROCESOS QUE OCURREN EN UN ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL, CLARIFICA A LOS ACTORES LAS METAS DE MEJORAMIENTO

AMBIENTE INTERNO

SE REFIEREN A LA PROPIA ORGANIZACIÓN, COMO FUENTES INTERNAS SE CONOCEN TODAS AQUELLAS QUE PROCEDEN DE LA INVESTIGACIÓN INTERNA DE LA PROPIA EMPRESA Y QUE PUEDE INTERCAMBIARSE CON CLIENTES Y PROVEEDORES.

OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN: SE DEBEN TENER EN CUENTA LAS METAS QUE PRETENDE LOGRAR LA ORGANIZACIÓN EN EL PLAZO FIJADO PARA LA PLANEACIÓN, LAS METAS, INDICARAN LOS REQUERIMIENTOS FUTUROS DE RECURSOS HUMANOS.

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.

PRONÓSTICOS TECNOLÓGICOS DE LA ORGANIZACIÓN: LOS PRONÓSTICOS TECNOLÓGICOS PERMITEN LA DETERMINACIÓN DE NIVELES ESPECÍFICOS DE APOYO PARA LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO EXPERIMENTAL, INCLUYENDO PERSONAL, EQUIPO Y AMBIENTE DE ORGANIZACIÓN.

ASI QUE, TOMANDO EN CUENTA, LA PLANEACIÓN DE PERSONAL ES UN PROCESO MUY IMPORTANTE PARA QUE LAS ORGANIZACIONES LOGREN SUS OBJETIVOS AL CONTAR CON LOS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS. CONSISTE EN UNA SERIE TÉCNICAS POR MEDIO DE LAS QUE SE DETERMINA LA PROVISIÓN Y DEMANDA DE LOS EMPLEADOS QUE VAN A NECESITAR. SE PUEDE DEFINIR COMO LAS CAPACIDADES, LA EXPERIENCIA, LAS DESTREZAS Y HABILIDADES QUE TIENEN LOS EMPLEADOS DE UNA ORGANIZACIÓN Y QUE LES PERMITEN SOLUCIONAR LAS NECESIDADES.