



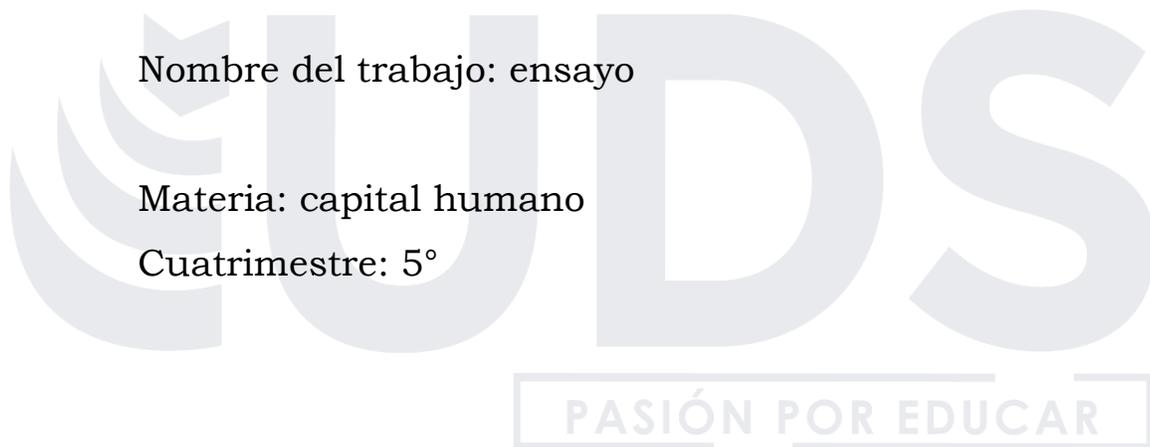
Nombre de alumno: BLANCA YESENIA ALVAREZ GARCIA

Nombre del profesor: DARLING DOLLI GUZMAN SANCHEZ

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: capital humano

Cuatrimestre: 5°



Comitán de Domínguez Chiapas a 30 de enero de 2023.



Unidad 1 Planeación del Capital Humano

Evolución del Capital Humano

El capital humano es solo uno de los factores que determinan el crecimiento económico. Se define el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico.

Está integrado por personas que proporcionan a la organización talento, trabajo, creatividad, y esfuerzo para la realización de sus objetivos.

A mediados de siglo los Recursos Humanos ya eran un área con vida propia que incluso aplicaban sus estrategias en virtud de estudios científicos de sus disciplinas afines, la Psicología y la Sociología. Sin embargo, en los años 80 aparece una redefinición clave. Es el momento donde se incorpora la gestión de personas concebida de manera integral. Es decir, más allá de favorecer la motivación con incentivos o con una política de retribución apropiada, los Recursos Humanos comenzaron a asumir funciones como la de asegurar el bienestar físico, el buen clima laboral y la

cultura de empresa. Hoy en día estamos inmersos en una sociedad altamente digitalizada donde el factor humano es fundamental. En este proceso ha sido fundamental el desarrollo de las tecnologías de la información. Las cuales exigen más que otras tecnologías anteriores, de capacidades muy concretas. Las cuales dependen mucho de la psicología del trabajador, de su satisfacción laboral, entre otros condicionantes mentales.

Las personas son el corazón de la organización, ya que le dan vida, y la Administración de capital Humano proporciona las herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo. El hombre en la comunidad primitiva, para su subsistencia necesitó unirse, empleando formas elementales de organización. Karl Marx se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social. La ciencia económica comenzó a estudiar las implicaciones productivas del capital humano. De hecho, su estudio intensivo en la década de los 80 aportó innovaciones que fueron aplicadas en las empresas.

Concepto de planeación:

Es la determinación de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos. Proceso de Planeación. Se define como: “flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización”.

. Objetivos de Negocio.

- son las metas hacia las cuales se dirige la empresa. Los insumos, el proceso de conversión y el producto terminado o servicio, que existen como medios para alcanzar los objetivos de una organización. Si se desarrollan de manera adecuada, los objetivos organizacionales reflejan su propósito. Los objetivos de negocio se definen en virtud de la misión y visión del propio negocio, conceptos que también tienen que ser definidos previamente: son primordiales para fundamentar la organización y para la creación de una empresa.

Unos objetivos definidos permiten, posteriormente, ser capaz de evaluar el desempeño en diferentes áreas y poder tomar medidas correctoras o redefinir estrategias. Definir un objetivo es preguntarse acerca del propósito que se quiere alcanzar y alinearse con un estartegia acerca de cómo lograrlo.

Los objetivos de negocio:

- Concentran el esfuerzo en un logro definido.
- Deben ser conocidos por todos los miembros de la empresa y compartidos para unificar su organización.
- Unos objetivos de negocio mal definidos pueden alejarte de tu meta y generar pérdidas.

Al definir los objetivos de negocio, debes tener en cuenta varias subtareas o subcaracterísticas que tendrás que definir como plan y parte de la estrategia.

El éxito y logro de objetivos dependen en buena medida de una buena definición de los objetivos de negocio. Recuerda que deben ser realistas y alcanzables y ser conocidos por todas las personas que formen parte de la organización. La meta está a tan solo unos pasos, ¡pero debes dibujar cada uno de los escalones!

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. 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.

, hay factores que pueden afectar la futura demanda de personal, estos son: los planes y los objetivos organizacionales, los

cambios en la productividad, los cambios en la estructura orgánica, en el diseño de puestos.

Oferta de capital humano.

Esto se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo. Aquí, la oferta interna es la que le interesa a la organización.

La planeación de la sucesión es el proceso mediante el cual el departamento de recursos humanos utiliza la información disponible para auxiliar la gerencia en el proceso de toma de decisiones sobre promociones internas.

Estos planes de sucesión son de considerable complejidad y requieren tiempo para su preparación, por lo que en muchas empresas su uso se limita a los niveles superiores y a empleados aunque clasificados a niveles intermedios muestran potencial para ocupar los puestos de alta responsabilidad gerencial.

Auditoría de Capital humano

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 reglamentos.

Auditoría de capital humano. - Éstas, resumen las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados. Cuando se refieren a personas que no ocupan puestos de gerencia, las auditorías dan como resultado el inventario de habilidades. Este proporciona un panorama completo de la capacidad con la que cuenta la fuerza laboral de la organización. 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.

Una auditoría de capital humano es esencialmente una lista de comprobación o una revisión sistemática de las funciones de los recursos humanos. Las auditorías de capital humano ayudan a las organizaciones a evaluar las políticas y procedimientos internos e identificar las áreas que requieren atención. Las auditorías de capital humano también evalúan cuestiones de reglamentación dentro de la organización para asegurar que cada departamento es compatible con el empleo y la legislación laboral.

Las empresas utilizan las auditorías de capital humano para analizar y mejorar las funciones empresariales. Uno de los propósitos principales de las auditorías de capital humano es asegurar que los esfuerzos de la gente se utilicen eficazmente. Las auditorías de capital humano sirven para evaluar lo que actualmente funciona dentro de una organización, así como identifican las áreas que requieren atención. Las auditorías de capital humano descubren los problemas potenciales en las relaciones laborales, la adquisición y la retención, compensación, beneficios, evaluación de desempeño y la terminación. Las auditorías ofrecen diversas soluciones a estos problemas. Las auditorías de capital humano exitosas sientan las bases para el éxito de las futuras funciones de la organización.

Las auditorías de capital humano contienen varios componentes. Dependiendo de las necesidades de la organización, el personal de recursos humanos puede elegir incorporar todos o algunos de los componentes. Las auditorías de capital humano evalúan los riesgos de comportamiento de los empleados de una organización. Estos riesgos evalúan los comportamientos y actitudes de los empleados hacia las ausencias, falta de honradez, la separación y los conflictos.

Las auditorías también definen la adquisición y el desarrollo de talento, así como el bienestar general de los empleados. Las auditorías ayudan a determinar por qué algunos empleados tienen

un rendimiento óptimo, mientras que otros funcionan mal o dejan la compañía. Las auditorías evalúan el desempeño del gerente y cómo el gobierno lleva a los malos resultados y la insubordinación del empleado.

Fuentes Internas

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

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. Una planeación de personal a corto plazo determina los recursos humanos que se requerirán durante el primer año de operaciones; si se requiere una planeación a largo plazo se debe realizar con un lapso no menor a cinco años.

La planeación de recursos humanos busca dotar del número adecuado de personas con los conocimientos, habilidades y competencias adecuadas, en el momento adecuado, para el puesto adecuado.

Objetivos de la organización

Los objetivos que persigue la organización empresarial. Hacen referencia al conjunto de actividades internas de la entidad para conseguir sus metas. Los objetivos de la organización de la empresa, se convierten de esta manera en fines menores que se deben conseguir para lograr el fin máximo. Suponen los resultados concretos que deben obtenerse por cada uno de los integrantes de la organización, los cuales deben realizarlo con economía de recursos.

Los objetivos de la organización son aquellos elementos materiales, comerciales, sociales y económicos hacia los que las organizaciones orientan sus recursos y energías. Hacen referencia sobre todo a la buena imagen, rentabilidad, utilidad, productividad, responsabilidad social, buena percepción del consumidor y la obtención de un servicio o artículo de calidad.

La efectividad pasa por alcanzar los objetivos y si eso se realiza con eficiencia, utilizando los recursos de forma óptima, se habrá sido eficaz. La eficacia es la suma de efectividad y eficiencia bajo un concepto de sinergia. Conoce cuál es la diferencia entre eficacia y eficiencia para comprender perfectamente estos conceptos.

Pronósticos tecnológicos de la organización

Una proyección de las 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.

La previsión tecnológica se refiere al proceso de predecir qué nuevos productos entrarán en el mercado y cuándo lo harán. Para una empresa, el hecho de que un competidor introduzca un producto superior augura la obsolescencia de su propio producto y el fin de la empresa. Para un inversionista, la identificación de productos que tendrán éxito en el mercado es la clave de una estrategia de inversión rentable. Las predicciones correctas suelen salirse de las competencias de la mayoría de los analistas financieros, pues generalmente no cuentan con suficientes conocimientos científicos relacionados con esos productos. Pero la predicción es igualmente difícil para los científicos, porque no saben qué gustará a los consumidores.

Para ilustrar el trabajo que hace falta, tomemos el ejemplo del automóvil eléctrico, artículo muy deseable, y prometida mejora respecto a los motores que consumen combustibles fósiles desde que se fabricó el primero. Ha habido algunos automóviles movidos por baterías que resultaron no ser suficientemente eficientes. Para realizar una previsión tecnológica es necesario recabar primero toda la información tecnológica disponible respecto a un producto dado. En el caso del automóvil eléctrico tomaríamos todos los construidos en el pasado y en la actualidad, así como los nuevos prototipos en proyecto.

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.

Conciliación.

Al término de los pronósticos de la oferta y la demanda laboral, los resultados deben conciliarse antes de que pueda principiarse la fase de programación. 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.

- El sistema de Gremios. Edad media: Fue en este periodo en el que se dio nacimiento al adiestramiento de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras. Los dueños de talleres dedicados a un área en particular, organizaron gremios con el propósito de proteger sus intereses, tales como: regular el empleo, los precios, entre otros. Estos gremios fueron los precursores de las asociaciones patronales de hoy. A los empleados se les conocía como jornaleros y las uniones de los jornaleros fueron los primeros sindicatos de trabajadores. A

partir del sistema de gremios se ve perfectamente dividida la clase de obreros y de los patronos lo cual es lo más parecido al sistema actual.

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, 2º 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.

<https://day.io/es/blog/capital-humano-evolucion-nuevas-tendencias/#:~:text=La%20existencia%20de%20los%20Recursos.>

<https://www.cognodata.com/definir-objetivos-negocio/>

<https://pyme.lavoztx.com/qu-es-una-auditora-de-capital-humano->