

“CAPITAL HUMANO”

LIC. DARLING DOLLI GUZMAN SANCHEZ

ALUMNA: LIZBETH PEÑALOZA MARTINEZ

PASIÓN POR EDUCAR

ACTIDAD 1: CUADRO SINOPTICO

TEMA;

PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

**1.1 EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO
(ENFOQUE CLÁSICO)**

**1.2 PROCESO DE PLANEACIÓN DEL CAPITAL
HUMANO**

**1.3 ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y
EXTERNO**

Planeación Del Capital Humano.

Introducción.

En la planeación de capital humano se diseñan estructuras para organizar el trabajo a realizar, para que se haga eficientemente y obtener servicios o productos de alto valor para el consumidor.

El Capital Humano es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con las mejoras en las capacidades de trabajadores, éstas capacidades realizadas de adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia.

Por lo tanto, es interesante recalcar que el capital humano tiene como objetivo incrementar la productividad, pero el éxito de cualquier emprendimiento depende principalmente de la flexibilidad y de la capacidad de innovación que tenga la gente que participa en la organización.

Por otra parte, la capacitación dentro de una empresa, debe ser entendida, como una inversión. De igual manera se dará a conocer la inducción, que establece como requisito básico el cultivo de excelentes cualidades de relaciones humanas por parte de las personas envueltas en el proceso. Y el entrenamiento se requiere a la adquisición de conocimientos y capacidades como resultado de la enseñanza de habilidades que encierran cierta utilidad.

Capital Humano. Es la base de la generación de los otros dos tipos de Capital Intelectual. Una forma sencilla de distinguir el Capital Humano es que la empresa no lo posee, no lo puede comprar, solo alquilarlo durante un período de tiempo. Es el principal activo de la empresa y aquellos que lo poseen, las personas, son por ende el recurso más competitivo. Tanto su retención como su desarrollo, son imprescindibles para el cumplimiento de la misión de cualquier organización. La eficiente gestión del mismo, es la clave del éxito en la búsqueda de la excelencia empresarial.

1.1 Evolución Del Capital Humano (Enfoque Clásico).

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.

Es solo uno de los factores que determinan el crecimiento económico. Es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización. Está integrado por personas que proporcionan a la organización talento, trabajo, creatividad, y esfuerzo para la realización de sus objetivos.

A partir de la división de la sociedad en clases se generó la necesidad de estructurar determinadas formas para influir en la clase dominada, de manera que ésta se orientará hacia el cumplimiento de los objetivos trazados por el sujeto de dirección.

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.

Así mismo el sistema fabril estimuló la oferta de empleos monótonos que exigían poca capacidad y de otros que eran insalubres o peligrosos. Como resultado, a fines de la década de 1880, algunas naciones promulgaron leyes para reglamentar, entre otras: horas de trabajo para mujeres y niños, sueldos mínimos y seguridad social.

Con el uso de éste método los procesos se simplificaron y las operaciones se hicieron repetitivas, por lo cual se desarrollaron normas de trabajo para evaluar

la eficiencia y para proveer incentivos económicos, todo ello basado en el estudio de tiempos y movimientos.

El enfoque de la teoría de sistemas trajo una fantástica ampliación en la visión de los problemas de la organización en contraposición al antiguo enfoque de sistema cerrado. Su carácter integrador y abstracto y la posibilidad de comprensión de los efectos sinérgicos de la organización son realmente sorprendentes.

1. Nivel de comportamiento social (la sociedad como microsistema). Permite visualizar la compleja e intrincada sociedad de organizaciones y la trama de interacciones entre éstas. El nivel social se toma como una categoría ambiental en el estudio del comportamiento organizacional.
2. Nivel de comportamiento organizacional (la organización como sistema). Visualiza la organización como una totalidad que interactúa con el ambiente dentro del cual también interactúan sus componentes entre sí y con las partes pertinentes del ambiente. El nivel organizacional se toma como una categoría ambiental del comportamiento individual.
3. Nivel de comportamiento individual (el individuo como microsistema). Permite sintetizar varios conceptos sobre comportamiento, motivación, aprendizaje y comprender mejor la naturaleza humana.

1.2 Proceso de Planeación de Capital Humano.

Flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización. En cierto sentido el

proceso de planeación de recursos humanos, es el flujo de sucesos por el cual dirección superior asegura el número suficiente de personal idóneo en el lugar adecuado y el momento oportuno.

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.

- a. **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.
- b. **Pronósticos:** el primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humanos, es obtener una idea clara, de los que está ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, permanecen en ella y luego salen.
- c. **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.
- d. **Auditoría de capital humano:** estas, 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.
- e. **Conciliación:** al término de los pronósticos de la oferta y la demanda laboral, los resultados deben conciliarse antes de que pueda principiar la fase de programación.

1.3 Análisis Del Ambiente Interno Y Externo.

Fuentes Externas: es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización, pues esto influirá sobre ella.

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, de la demanda de nuestros productos o servicios, etc.

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 etc., a fin de estimar las habilidades que tendrán en el futuro los egresados de esos sectores educativos.

Planes educativos a nivel institucional: no sólo el estado sino 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.

Fuentes Internas: las fuentes internas de la planeación de recursos humanos se refieren a la propia organización.

Objetivos de la organización: se deben tener en cuenta las metas que pretende lograr la organización en el plazo fijado para la planeación, aunque no es raro; que la organización no tiene metas definidas. Los objetivos cuantificados, es decir, 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: 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.

Conclusión.

En conclusión, el capital humano para mí es muy importante ya que como lo había mencionado anteriormente es la base primordial de una organización.

Uno como empresa sabe también que si no se maneja adecuadamente el capital humano la empresa no va a tener un buen funcionamiento y eso no habla bien de la organización ya que la llevará tal vez a la ruina, y también si la empresa no sabe contratar al personal adecuadamente tendrá consecuencias negativas.

Para todo esto se debe tener una buena planeación en la cual sepamos qué tipo de empleado se necesita bajo el análisis de puesto que es importante realizar.

Bibliografía Básica Y Complementaria:

- 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, 2° 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.