



**Nombre de alumno: Maritza Arabeli
Pérez Santiz**

**Nombre del profesor: Darling Dolli
Guzmán Sánchez.**

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Capital Humano

Grado: 5to. cuatrimestre

Grupo: sábado

INTRODUCCION:

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 maquinas que desarrollaban una labor determinada; pero hacia finales del siglo XX y principios de del XXI, esta perspectiva cambio 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 tiene los trabajadores dentro de una empresa.

EVOLUCION DEL CAPITAL HUMANO

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 como responder a la competencia, son de mayor ayuda que un plan a desarrollar.

El termino 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 solo se consideraban maquinas. Es decir, subordinados los cuales se limitaban a cumplir una labor especifica. El capital humano se ha convertido en un tema tan importante para las organizaciones, que ahora existen diversos estudios relacionados con la gestión humana, en donde se busca saber administrar y manejar a los trabajadores para que a través de la satisfacción de los mismos se genere un mejor rendimiento en la organización.

Según Idalberto Chiavenato en su texto Gestión de Talento Humano muestra que la gestión de talento humano:

“Esta conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por otra parte. Las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios. Atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. (p.4).”

Puede verse que el autor señala que las relaciones que se generan entre la organización y los trabajadores son de interdependencia, en donde los trabajadores necesitan de la empresa para generar rendimientos o ganancias, y las organizaciones necesitan del talento humano para poder cumplir los objetivos principales de las mismas. Justificando esta idea con la afirmación de Diaz donde dice que el capital humano: “constituye, un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad” (p.1). Es por esta razón que el factor humano dentro de las organizaciones se vuelve el valor intangible mas necesario, como lo afirma Briceño y Godoy cuando dicen que “el talento humano es el recurso más importante, desde una concepción mas actualizada considerado los cambios y avances del siglo XXI” (p.59). Teniendo la cuenta así los matices más específicos dentro de una organización social entonces puede inferirse que en tiempos pasados no se consideraba al capital humano lo que ahora significa.

La planeación de recursos humanos es el proceso que asegura el óptimo aprovechamiento del personal con que cuenta la empresa, y proporcionar los recursos humanos relacionados con las necesidades futuras de la organización.

Para alcanzar plenamente su objetivo la planeación estratégica de recursos humanos debe considerar los factores del medio ambiente, es decir, la definición del entorno de la organización tomando en cuenta las características de la actividad económica, las acciones de gobierno que se emprenden en ese sector, el avance tecnológico, las cuestiones sociales y culturales, y sobre todo, las características y penetración en el mercado de los competidores. Para que haya una buena planeación estratégica en la empresa primeramente tenemos que Identificar la misión y los objetivos de la misma también se debe conocer con precisión la estructura y las funciones de la organización ya que con ello las personas van conocer quiénes son sus compañeros de trabajo, sus supervisores y gerentes. Para un plan sea bueno lo más importante es establecer políticas, procedimientos y programas en materia de administración de recursos humanos. Se deben poner en claro los requisitos que se deben cumplir para reunir el personal

La planeación de recursos humanos es de suma importancia porque los principales desafíos para implantar las estrategias se relacionan con los asuntos de recursos humanos, y de manera más precisa con la estabilización de la planeación de recursos humanos, esto significa acoplar una oferta interna y externa de gente con las vacantes que anticipa la organización en un periodo específico de tiempo. El desarrollo de los empleados exige que los gerentes de recursos humanos proporcionen capacitación tecnológica y una capacitación transcultural y con esto ayuden a ampliar la perspectivas y relaciones de los empleados de manera que puedan enfrentar adecuadamente el cambio organizacional. Una planeación exitosa de recursos humanos ayuda a elevar la capacidad organizacional; es decir, la capacidad de la organización para actuar y cambiar, en busca de una ventaja competitiva sostenida.

Con todo lo anterior podemos reflexionar en que realmente es casi una necesidad la planeación del capital humano y de gran importancia, si se realiza dentro de una empresa traerá grandes beneficios, por ejemplo, la reducción de la rotación del personal, colaboradores mas satisfechos y motivados, mejor productividad, entre otros. Por otro lado, de no ser así, puede traer a la empresa problemas graves a corto plazo.

Es necesario determinar la cantidad de cada uno de los recursos para llevar adelante las estrategias, también es importante determinar la cantidad y clase de recursos necesarios, en función del periodo de planeación. La comparación de las estimaciones de disponibilidades con necesidades, permitirá saber cuánto de cada clase de recurso necesita uno generar o adquirir. La fase siguiente es la planificación de los recursos, la cual consiste en resolver si los recursos necesarios se pueden generar o adquirir y por supuesto no siempre están disponibles cuando

son requeridos, por lo que es aconsejable analizar de acuerdo con las exigencias del plan. La fase última de la planeación de los recursos, consiste en la distribución de los recursos que se espera estén disponibles, entre los programas y unidades de la organización que se necesite. Suele llamarse presupuesto a una distribución, con demasiada frecuencia se restringe a la distribución del dinero.

El ambiente interno y externo que afecta a los recursos humanos el origen y desarrollo de los recursos humanos ha estado siempre influida por los ambientes internos y externos de los organismos sociales.

Ambiente externo(suprasistema). para actuar eficazmente el administrador de recursos humanos debe comprender el ambiente externo en el que las organizaciones deben operar, al hacerlo así podrá adaptarlo al ambiente interno y podrá ejercer algún grado de control sobre la organización. El ambiente externo se compone de suprasistemas tecnológicos.

Ambiente interno (sistema). El medio ambiente está compuesto por sistemas, estos afectan no solo la satisfacción que el personal obtenga de su trabajo si no con la eficiencia con la que lo hace. Como la sociedad da cada vez más importancia a la satisfacción de sus necesidades las organizaciones están presionadas para administrar mejor el capital humano. Además, la administración de recursos humanos de organismos sociales tiene gran influencia en la comunidad cada organización tiene su filosofía y cultura y ella determina la manera de cómo se logran los objetivos y se ejecutan los planes, así como los procesos de dotación del personal, remuneración, capacitación, etc.

En la administración de empresas se denomina recursos humanos al trabajo que aporta el conjunto de colaboradores de esa organización, pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Esta tarea la puede desempeñar una persona o departamento en concreto junto a los directivos de la organización.

Las empresas estudian el entorno externo 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.

Es análisis externo está integrado por cuatro componentes: exploración, vigilancia, previsión y valoración.

Exploración: al análisis de los factores del entorno general que pueden ser relevantes para el futuro de la empresa se conoce con el nombre de exploración. El objetivo principal es identificar las señales iniciales de tendencias emergentes y cambios en el entorno que pueden dar lugar a una oportunidad o una amenaza para la empresa.

Vigilancia: la observación permanente de los cambios del entorno para determinar si está surgiendo una determinada tendencia se conoce con el nombre de vigilancia.

La exploración y la vigilancia están orientadas a la interpretación de información actual y pasada del entorno que la empresa considera importante para las decisiones estratégicas y que puede requerir una respuesta anticipada.

Previsión: mediante la previsión, la empresa intenta conocer lo que es probable que suceda en el futuro, la intensidad del acontecimiento anticipado, su importancia para la empresa y el ritmo u horizonte temporal en el cual puede ocurrir.

Valoración: la valoración supone la evaluación de los datos recogidos del entorno para establecer de forma correcta las implicaciones para la empresa. Sin una adecuada evaluación de las consecuencias, la empresa puede cometer importantes errores.

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 principal factor causal de la planificación de recursos humanos reside en la alternativa estratégica elegida por la compañía para alcanzar sus objetivos; la cual habrá sido convenientemente desglosada en planes para cada una de las funciones o subsistemas de la organización (producción, finanzas, marketing, etc.).

El estado del sistema productivo así como las inversiones previstas ligadas a él, como determinantes de los indicadores de productividad probables en un tiempo más o menos próximo. Indicadores determinantes de la demanda de empleo en este ámbito son el número de rechazos (relación directa) y la productividad alcanzada (relación inversa).

Contenido del trabajo. Se trata de realizar una investigación sistemática centrada en los puestos y procesos de trabajo, tratando de prever los requisitos que garantes de un eficaz.

Estructura y cultura organizativa. Se pretende determinar cómo afecta la estructura y la cultura de una organización al logro de sus objetivos. Su análisis exige cuestionar el número total de personas, sus creencias, normas y valores, su composición por categorías y su distribución por departamentos. Esta cuestión es de obligada consideración a la luz de posibilidades de fusión o absorción.

Competencias y motivación de los recursos actuales. Ambos conceptos mantienen relaciones directamente proporcionales con la productividad y, por tanto, inversamente proporcionales con las necesidades futuras de personal. La identificación de las competencias y potenciales individuales pueden ser tomados de la entrevista de evaluación anual, si es que ésta está institucionalizada.

CONCLUSION:

Es un tema muy extenso sobre el capital humano, en esto se a comprendido sobre la evolución que se tubo con el capital humano y lo que hoy en día es la importancia de una empresa u organización, creo que hoy por hoy es lo esencial y fundamental de la empresa para poder llegar a lograr los objetivos que se establecen, y así también poder tener un buen ambiente laboral que para ello se deben de encargar los administradores para que se permita ese ambiente.

BIBLIOGRAFIAS:

<https://pdfcoffee.com/ensayo-planeacion-del-recuerso-humano-pdf-free.html>

<https://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/IMPORTANCIA-DE-LA-PLANEACION-DEL-CAPITAL-HUMANO/1193763.html>