

CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

5º CUATRIMESTRE

Nombre de la alumna:

Dariana Lisseth Domínguez Gómez

Nombre de la profesar:

Lic. Darling Dolli Guzmán

Nombre del trabajo:

Ensayo

(1.1- 1.3)

Materia:

Capital Humano

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo tiene como objetivo dar a conocer el tema de planeación del capital humano, ya que es un tema muy bonito y sobre todo muy amplio e importante ya que todas las personas llevamos como objetivo de estimar la demanda futura de las personas en una organización.

En cuanto a la planeación de recursos humanos, también coexisten diferentes dudas respecto a su alcance y concepción, se refiere sólo a la determinación cuantitativa de la plantilla o incluye la cualitativa, contempla o no la planeación de la ejecución en el tiempo de las restantes actividades de la gestión de recursos humanos, se refiere al presente o al futuro, es independiente de los restantes planes de la organización o se encuentra vinculado o condicionado por estos

Este nos ayudara a entender con más facilidad y comprender mejor el tema ya que pretende reflejar de manera más sencilla el cómo llevamos nuestro día a día.

Sabemos que en nuestra actualidad el tema de capital humano es unos de los principales factores de preocupación y seria de muy útil estar informados.

PLANEACIÓN DEL CAPITAL **HUMANO**

1.1.- EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO (ENFOQUE CLÁSICO)

La definición del capital humano podemos decir que es los conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico sabiendo que el capital humano no solo es el crecimiento económico, sino también es el valor de las habilidades y capacidades de cada persona ya que cada persona tiene que proporcionar talento, esfuerzo y creatividad para poder llegar a su meta.

Las personas son el motor de la organización ya que ellas son las encargadas de proporcionar las herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo.

Algunos de sus beneficios e importancia 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 consecuentemente la productividad y calidad

Evolución

La evolución comienza a partir del siglo xx, ya que realizaron distintas técnicas para organizar y racionalizar el trabajo quienes lo hicieron fueron los norteamericanos Frederick, Taylor y el francés Henri.

Después que los líderes empezaron a lograr las metas deseadas con el esfuerzo de grupos organizados, el personal básico fue quienes empezaron a realizar esas funciones.

El ARH (administración de recursos humanos) empezó a funcionar y a desarrollarse de manera correcta como área que requiere una atención buena, formal y especializada.

De las tareas concretas y repetitivas que debían realizar los operarios en sus puestos de trabajo, se pasa al diseño de trabajos multidimensionales en los que los miembros de la organización comparten las responsabilidades con los resultados finales.

- 1.- El sistema de Gremios
- 2.- Sistema fabril de producción
- 3.- El sistema de producción masiva y la administración científica
- 4.- El desarrollo de la psicología industrial

1.2. PROCESO DE PLANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO

El planeamiento es el proceso de anticipar y prever el movimiento de las personas hacia adentro y hacia afuera de la empresa. El propósito es asignar el capital humano con tanta efectividad posible y contar con el número requerido de personas con la capacidad para ocupar el puesto donde haya vacantes en las organizaciones.

El concepto de planeación se define como la determinación de actividades a realizar y el establecimiento de metas y objetivos y el proceso de planeación es el flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización.

Es un proceso mediante el cual se realiza estrategias y programas en relación a las personas para lograr sus metas y objetivos deseados; su finalidad es tan clara que es de prever la fuerza laboral y el talento humano necesario para lograr lo que se desee.

Es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal necesario para lograr objetivos organizacionales. Su finalidad es prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión de la organización.

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.
- ❖ Establecer estrategias para lograr una planta estable de trabajo con personal altamente satisfecho y comprometido con la organización.

El proceso de planeación de recursos humanos abarca diversas fases:

- a) Objetivos de Negocio.
- b) Oferta de capital humano.
- c) Auditoría de capital humano.
- d) Conciliación.

1.3 ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO

Fuentes internas

La fuente interna se basa en la planeación de recursos humanos, se refieren a la propia organización.

- objetivo de la organización: se debe de tener en cuenta y saber las metas que queremos lograr en un plazo fijado.
- Pronósticos económicos de la organización: es un presupuesto sobre los costos e ingresos que tiene la organización teniendo una idea sobre la remuneración factura y sobre los recursos económicos que será necesario destinar.
- Pronostico tecnológico 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

Fuentes externas

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

- **Pronostico de la economía nacional:** es importante saber y tener el conocimiento del crecimiento, ingresos, la industria, y del ramo en particular donde se requiera la actividad de nuestra organización.
- **Planes educativos a nivel nacional:** es necesario conocer como planea el estado invertir en la educación elemental, media y superior los planes de estudios que se pondrán a la orden.
- **Planes educativos a nivel industrial:** 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.

CONCLUSIÓN

Hacer este trabajo fue muy gratificante para mí ya que aprendí y entendí realmente la planeación del capital humano, es impresionante saber que todo en nuestro alrededor llevamos esa planeación y que en cualquier cambio nos afecta a todas las personas ; La planeación estratégica del capital humano es importante ya que con esta podemos examinar el perfil de los trabajadores y así también identificar que puesto puede cubrir este en la empresa, además, también podemos ver que aportaciones buenas puede tener cada uno de los empleados para la productividad de la empresa

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.