



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Duaner Alexis González González

Nombre del tema: ensayo

Parcial

Nombre de la Materia: capital humano

Nombre del profesor: Darling Dolly Guzmán Sánchez

Nombre de la Licenciatura: Contaduría pública y finanzas

Cuatrimestre: 5 cuatrimestre

1.1 Evolución del Capital Humano (enfoque clásico)

La Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico 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.

el capital de gente, de talentos y de competencias. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. No es suficiente tener personas. Es necesario una plataforma que sirva de base y un clima que impulse a las personas y utilice los talentos existentes.

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. 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 consecuentemente la productividad y calidad.***

Siglo XX que las funciones de ARH como las conocemos hoy, empezaron a surgir y a desarrollarse, como áreas que requieren una atención formal y especializada.

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”. Plantea además tres niveles de análisis:

- 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

Proceso de Planeación.

Se define como: “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.

Su finalidad es prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión de la organización.

Mediante la planeación del personal se determinan las necesidades de la empresa respecto a su capital humano a corto, mediano y largo plazos

funciones básicas que implica la planeación de recursos humanos

- a) Definición de la misión, visión, objetivos, estrategia y presupuestos del área de recursos humanos.*

- b) Determinación de las competencias básicas de la empresa.*

- c) Determinación de la cantidad necesaria del personal, asignándolo a los diversos puestos de la organización de acuerdo con el plan estratégico.*

- d) Diagnóstico y programación de la capacitación y rotación del personal para lograr mejor desempeño.*

- e) Mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos, teniendo en cuenta el potencial existente en todos los puestos de la organización.*

- f) Aplicación de estrategias de cambio, para lograr la salud y excelencia organizacional.*

- g) 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.** – son las metas hacia las cuales se dirige la empresa.*

- 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.** – Éstas, resumen las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados.*

- 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.*

1.2 *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.

Fuentes Internas

1. 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.

2. 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.

3. 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.