



Nombre del alumno:

Guadalupe Nájera López

Nombre del profesor(a).

Darling Dolly guzmán Sánchez

Nombre de la materia.

Capital humano

Trabajo:

Ensayo

Cuatrimestre:

5to cuatrimestre

Contaduría pública y finanzas

Comitán de Domínguez 10 de marzo del 2023.

Introducción

En este trabajo analizaremos la evolución del capital humano y su enfoque clásico, aprenderemos un poquito de la historia y evolución y veremos como surgió las diferentes funciones de ARH, también veremos el proceso de planeación de capital humano podremos darnos cuenta de algunas funciones básicas de la planeación y también observaremos el proceso de planeación y veremos algo de información sobre el análisis del ambiente interno y externo.

Evolución del Capital Humano (enfoque clásico)

La Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico definen 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 humano 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. De modo que el capital humano está constituido básicamente por los talentos y competencias de las personas. Su utilización plena requiere una estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsora.

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.

Evolución

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.

A inicios del siglo XX surge la Escuela Clásica de las Administración encabezada por el norteamericano Frederick W. Taylor (1856-1915) y el francés Henri Fayol (1814-1925). Ellos desarrollaron distintas técnicas para organizar y racionalizar el trabajo (formación del trabajo, formas de pagos y otros).

Los orígenes de la función de personal se ubican durante la segunda revolución industrial. En cierto modo, representó una respuesta a los cambios que introdujo la industrialización en el mundo del trabajo (Dulebohn, Ferris y Stodd, 1995). Desde que los líderes comenzaron a lograr metas mediante el esfuerzo de grupos organizados, tuvieron que realizar funciones de personal básica.

Fue a principios del 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.

- 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.

Proceso de Planeación de Capital Humano

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”.

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. 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.

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.

Las funciones básicas que implica la planeación de recursos humanos son:

- 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.

El proceso de planeación de recursos humanos abarca diversas fases:

- a. Objetivos de Negocio.
- b. Pronósticos.

- c. Oferta de capital humano.
- d. Auditoría de capital humano.
- e. Conciliación.

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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

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.

Conclusión

En este tema pudimos darnos cuenta de la importancia que tuvo la evolución de la evolución del capital humano, pudimos aprender algunas funciones que fueron surgiendo a principios del siglo XX .pudimos aprender el concepto de planeación de capital humano y el proceso de planeación, pudimos ver que el proceso abarca algunas fases para llevarse a cabo como :los objetivos de negocios, los pronósticos, la oferta de capital humano y por consiguiente la auditoria de capital humano por últimos pudimos leer sobre las fuentes internas y externas . Espero y haya sido muy veras y explicito con la información que realice.

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 Lázaro Gonzalo. El Capital Humano, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Jurídicas). 2008
 - Martín 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