



PASION POR EDUCAR

Nombre: Luis Antonio Alfaro Pérez.

Maestra: Darling Dolli Guzmán

CAPITAL HUMANO.

ensayo

Lic. En contaduría pública y finanzas

4 cuatrimestre.

Fecha de entrega lunes 13 de marzo de
2023.

I.1 evolución del capital humano

La organización para la cooperación y el desarrollo humano define como el capital humano a los conocimientos y habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos lo que ayuda a nuestro bienestar como personas esto es solo unos de los factores que determinan al crecimiento económico esta integrados dentro de las personas que ayudan al mejoramiento de dichos objetivos, las personas son el corazón de la organización, ya que mediante de ellas le dan vida, y la administración del capital humano nos da herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo.

- 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.

La edad media fue el periodo en el que el adiestramiento de aprendices y que los sindicatos organizaran gremios que fueron los precursores asociados la expansión del comercio y el aumento en el que ingreso personal durante la Edad Media, ayudaron a estimular una demanda por bienes y servicios que excedía la capacidad de abastecimiento del sistema de producción artesanal existente.

La administración científica constituyo un enfoque objetivo y sistemático para mejorar la eficiencia, basada en la recolección y análisis de datos Así mismo Taylor y Fayol pusieran las bases de la administración a través de la coordinación, dirección, por lo tanto, el mejor empleo de los recursos humanos Taylor creo las oficinas de selección.

I.2 Proceso de planeación.

Se define como: “flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u 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.

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.

La planeación puede revelar unos escasos o una abundancia en las capacidades que influye en ciertos objetivos, y en su estructura organizacional. Como primer paso para tener una idea en los recursos humanos es que esté ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, permanece en ella y luego salen, el departamento del personal debe conocer las interrelaciones dinámicas en las necesidades futuras.

I.3 Análisis del ambiente.

Se tiene que tomar en cuenta los pronósticos sobre donde ocurrirá lo que se espera o lo que va a ocurrir también hay que tener en cuenta el crecimiento del producto neto nacional bruto, tanto también hay que invertir en la educación elemental. Los objetivos de la organización son que deben tener en cuenta las metas que se pretenden lograr, así también como los pronósticos de la organización los presupuestos de los costos e ingresos permitirán una idea sobre la remuneración futura y que los recursos económicos que serán necesarios destinar en la conservación de los recursos humanos.

Para tener una auditoría en el capital humano en resumen las aptitudes y la preparación de que todos y cada uno de los empleados, cuando se refieren a personas que no se refieren o que no ocupan los puestos de la gerencia, las auditorías dan como un resultado el inventario de habilidades, que este proporciona un panorama completo a la capacidad con la que cuenta a la fuerza laboral de la organización, el propósito del inventario de habilidades es consolidar la información de los recursos humanos de la organización, que este incluye tipos básicos de la información de todos los empleados.

Historia de datos personales: edad, sexo, estado civil, etc.

Habilidades: educación, experiencia en el puesto, entrenamiento.

Aptitudes: socio de grupos profesionales, logros especiales.

La ventaja principal de un inventario de habilidades, es que constituye el medio para evaluar en forma rápida y exacta las habilidades disponibles dentro de la organización. Además de ayudar en la determinación de los requisitos netos del personal, esta información suele ser necesaria para tomar decisiones, como las de proponer un nuevo contrato o introducir un nuevo producto. Este inventario también ayuda a planear los futuros programas de capacitación de personal y desarrollo gerencial, así como el reclutamiento y selección de nuevos empleados.

Al término de los pronósticos de la oferta y la demanda laboral es que todos los resultados deben conciliarse antes de que pueda principiar la fase de la programación, el proceso de la conciliación consiste, en documentar entre la demanda y la oferta pronosticadas y luego se necesita avanzar en otro paso explicado, en tan forma precisa como sea posible, las dinámicas sobre las que se

descansan en las dichas diferencias, el objetivo es que nos proporcionen las fases de la programación.

En conclusión, puedo decir que las organizaciones nos ayudan a influir en la población y que con ayuda de ellas se puede subsistir, entonces para que una organización pueda salir adelante se necesita el poder de los recursos humanos ya que ellos se tienen que formar una organización, porque la medida de las organizaciones es la fuerza humana, pero para ello se necesita pasos a seguir para que la organización pueda llegar al éxito. Tanto como las pequeñas y las grandes organizaciones han seguido un paso y por eso ahora están son exitosas.

Referencias bibliográficas.

- 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