



Mi Universidad

RESUMEN

Nombre del Alumno: *Leticia mayo López*

Nombre del tema: *planeación del capital humano.*

Nombre de la Materia: *capital humano*

Nombre de la profesora: *Paola Isabel Sánchez Rodríguez*

Nombre de la Licenciatura: *Administración y Estrategias de Negocios.*

Cuatrimestre: *5° cuatrimestre.*

Fecha de entrega: *14/01/2024*

Planeación del capital humano

La planeación de recursos humanos es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, dentro de esta y hacia fuera.

Introducción Capital humano (concepto e importancia)

Una de las funciones básicas de cualquier organización es la administración del factor humano ya que las personas son el activo más valioso de las empresas. De nada sirven enormes inversiones y tecnología, en recursos materiales y financieros, si el personal no es capaz de optimizarlos. La Administración de Capital Humano, también ha sido denominada como Administración de Recursos Humanos, Administración de Personal o de Factor Humano.

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. 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:

- Incrementa 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.

Es una expresión genérica que se utiliza para describir el valor del conocimiento, habilidades y capacidades que pueden no aparecer en la hoja de balance de la compañía, poseen un impacto tremendo en el desempeño de la empresa.

Evolución del Capital Humano (enfoque clásico)

Mejoramiento de las condiciones de trabajo. Antes de la mitad del siglo pasado los trabajadores contaban con una muy pequeña protección legal. No existían leyes que garantizaran sus derechos de negociación particular o colectiva. En 1842, los intentos de los empleados para organizarse y para negociar colectivamente con los patrones, fueron considerados, bajo las leyes comunes existentes, un acto criminal de conspiración.

La extensión gradual de los privilegios de voto y la educación libre de todos los ciudadanos ayudaron a los trabajadores a adquirir más poder político. Por medio de su habilidad para buscar el apoyo público para su causa, los trabajadores estuvieron gradualmente en posibilidad de obtener que fuesen aprobadas ciertas legislaciones que les ofrecían algún grado de protección.

Los principios de Taylor y Fayol pusieron las bases de la administración, a través de la coordinación, dirección y, por tanto, del mejor empleo de los recursos humanos que

intervienen en el trabajo. El mismo Taylor viendo la importancia de Área, creó las “oficinas de selección”.

La organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercados, finanzas, producción y en igual forma empezaron a aparecer en los Estados Unidos los departamentos de relaciones industriales, como consecuencia de la necesidad de poner en manos de expertos una función tan importante y dejar de improvisar en tal área. Es por ello que se ha incluido como parte fundamental dentro de la carrera de licenciatura en administración y de contador este aspecto importantísimo. Puede decirse que la administración de recursos humanos es multidisciplinaria pues se requiere el concurso de múltiples fuentes de conocimiento

Proceso de planeación de Capital Humano

En la humanidad vigente, en donde la globalización crea un nuevo contexto para el trabajo de las pequeñas y medianas empresas, es indudable que el progreso hacia una mejor calidad de vida se respalda en la suma de esfuerzos conjuntos.

La planificación estratégica es una de las herramientas más poderosas de las que se puede auxiliar una pequeña y mediana empresa para llevar siempre hacia adelante su negocio. No es exclusiva de las grandes empresas.

Hoy en día las empresas deben tener en cuenta que es muy importante contar con una planeación de recursos para poder tener un conocimiento óptimo y lograr sus objetivos a través del plan estratégico diseñado por la organización.

Proceso de Planeación

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.

Análisis del ambiente interno y externo

Hoy en día las empresas luchan hoy en día por el logro de los objetivos organizacionales, y por permanecer en el mercado, debido al mundo globalizado en el que se vive, todas las empresas u organizaciones hacen lo posible por lograr todo, sin embargo existen ciertas barreras que en dados momentos pudieran presentarse y ser un gran factor que pueda

impedir la satisfactoria realización de esos planes. Para poder contrarrestar estas posibles existe una gran herramienta de la planeación estratégica, que es el análisis FODA que consiste más que nada en el análisis del entorno tanto interno como externo, el cual se desarrollará a continuación.

Funciones del Departamento de Capital Humano.

El departamento de recursos humanos, ha sufrido una importante evolución. En uno de los departamentos con un trabajo más duro, que se basa sobre todo en la negociación y relación permanente con la parte laboral.

Las funciones genéricas principales de los profesionales de este departamento son:

- Ser conocedor de las nuevas técnicas de la normativa laboral, tanto desde el Punto de vista teórico como de su aplicación práctica en la empresa.
- Ser flexibles, pero a la vez duros en las relaciones, que deben guardar equilibrio, tanto en las relaciones con el empresario, gerente y accionistas, como con los trabajadores, el comité de empresa y los sindicatos.

Estructura del Departamento de Capital Humano

Para cumplir las funciones se necesita dotar al departamento de una estructura y organizacional relación del departamento de personal con el resto de los departamentos puede ser de dos tipos:

1. **Asesoramiento**
2. **Imposición de medidas**

Funcionamiento del departamento de capital humano

- ✚ organización de personal.
- ✚ planificación de los recursos humanos.
- ✚ reclutamiento y selección
- ✚ formación.
- ✚ sistemas de comunicación interna.
- ✚ administración de recursos humanos.
- ✚ control de gestión.

Pronósticos del Capital Humano

Basándose en análisis y en las consideraciones de un juicio, su propósito es obtener conocimiento sobre eventos inciertos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones.

La previsión de los recursos humanos puede hacerse aplicando varios métodos, unos simples y otros complejos. Pero ni siquiera las técnicas más complejas son totalmente precisas. Independientemente del método utilizado, las previsiones representan aproximaciones y no deben considerarse como valores absolutos

Esta técnica se basa en los niveles de resultados esperados por la organización. El cálculo del pronóstico de personal puede elaborarse con base en:

- Selección de un factor estratégico.
- determinación de los niveles históricos de cada factor estrategico y los consecuentes.
- calculo.
- proyección de los niveles.

Inventario de competencias de Capital Humano

La Administración o inventario de Recursos Humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordial mente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros.

Planes de carrera.

El cual un individuo establece sus metas de carrera e identifica los medios para alcanzarlas. Las carreras individuales y las necesidades organizacionales no son cosas separadas y diferentes. Las empresas deben ayudar a los empleados en la planeación de su carrera para que se puedan satisfacer las necesidades de ambos.

Un plan de carrera es un método aplicable al desarrollo de futuras que se fundamenta en la colocación del colaborador en puestos de trabajo cuidadosamente estudiados para proporcionarle la oportunidad de desarrollar las competencias necesarias para puestos de exigencias mayores.

En la práctica son muy pocas las empresas que ya han incorporado los Planes de Carrera dentro de su planificación de largo plazo, aunque la formalización de muchas empresas en procesos de crecimiento, están incorporando profesionales en el área de desarrollo humano lo cual nos permite gozar mejor futuro para la implementación de Planes de Carrera siempre y cuando cuenten con el apoyo de la alta dirección

Los planes de carrera tienen múltiples ventajas, promueve la realización del personal, conversa al personal clave, asegura la continuidad gerencial, incrementa la motivación, mejora el clima organizacional, reduce los índices de rotación, conserva e incrementa el capital intelectual.

Proceso para la planeación de carreras:

- ✚ Análisis del plan estratégico corporativo.
- ✚ Análisis de puestos y competencias.
- ✚ Definición de objetivos.
- ✚ Identificación de puestos y análisis de puestos.
- ✚ Elaboración del mapa de carreras.
- ✚ Plan de desarrollo a cada puesto