

Nombre del Alumno: Jose Manuel Espinoza Lopez

Nombre del Tema: Planeacion del Capital Humano

Nombre de la Materia: Capital Humano

Nombre del Profesor: Paola Isabel Sanchez Rodriguez

Nombre de la Licenciatura : Contaduría Pública y Finanzas

Cuatrimestre 5



Evolucion del Capital Humano (Enfoque Clasico)

Se define como los conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creacion de bienestar personal, social y economico.

El capital humano es solo uno de los factores que determinan el crecimiento economico. Es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias, y conocimientos de las personas que integran una organizacion. Esta integrado por personas que proporcionan a la organizacion talento, trabajo, creatividad, y esfuerzo para la realizacion de sus objetivos.

De modo que el capital humano esta constituido basicamente por los talentos y competencias de las personas. Su utilizacion plena requiere una estructura organizacional adecuada y una cultura democratica e impulsora.

Las personas son el corazon de la organizacion, ya que le dan vida, y la administracion de capital humano proporciona las herramientas necesarias para su formacion, integracion y Desarrollo. Alguno de sus beneficios son:

- incrementar la eficiencia, la eficacia, y la calidad.
- incide en la optimizacion de los recursos tecnologicos, materiales y financieros.
- promueve un clima organizacional adecuado.
- mejora la calidad de vida de los integrantes de la organizacion.
- incrementa la motivacion y consecuentemente la productividad y calidad.

Proceso de Planeacion de Capital Humano

Planeacion: es la determinacion de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos.

Proceso de planeacion: se define como el “ flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organizacion. Que abarca diversas fases por ejemplo:

Objetivos de negocios: son las metas hacia las cuales se dirige la empresa. Los insumos, el proceso de conversion y el producto terminado o servicio.

Pronosticos: el primer paso en cualquier esfuerzo de planeacion de recursos humanos, es obtener una idea clara, de los que esta ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organizacion.

Oferta de capital humano: esto se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo.

Auditoria de capital humano: cuando se refieren a personas que no se ocupan puestos de gerencia, las auditorias dan como resultado el inventario de habilidades.

Conciliacion: consiste en documentar las diferencias entre la demanda y la oferta pronosticadas.

Analisis del ambiente interno y externo

Fuentes externas: es necesario considerar los pronosticos sobre lo que se espera ocurrira en el ambiente de la organizacion, pues influira sobre ella.

Pronostico de la economia nacional: es necesario tener en cuenta el crecimiento del producto nacional bruto, del ingreso, de la poblacion, de la industria, o del ramo.

Planes educativos a nivel nacional: es necesario conocer en que forma planea el estado invertir en la educacion elemental, media y superior.

Planes educativos a nivel institucional: no solo el estado sino las universidades y otros centros tienen un papel importante en la formacion de capital humano.

Fuentes internas: se refieren a la propia organizacion

Objetivos de la organizacion: se deben a tener en cuenta las metas que pretende lograr la organizacion en el plazo fijado para la planeacion.

Pronosticos economicos de la organizacion: permitiran una idea sobre la renumeracion futura y los recursos economicos que seran necesarios destinar al acrecentamiento y la conservacion de los recursos humanos.

Pronosticos tecnologicos de la organizacion: es indispensable para tener una idea de los conocimientos y experiencias con que deberan contar con el futuro los miembros de la propia organizacion.

Funciones del departamento de capital humano

El DCH es esencialmente de servicios. Sus funciones varian dependiendo del tipo de organizacion al que este pertenezca, a su vez, asesora, no dirige a sus gerentes, tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos.

Entre sus funciones esenciales Podemos destacar las siguientes:

1: ayudar y prestar servicios a la organizacion, sus dirigentes, gerentes y empleados.

2: describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que ocupe.

3: evaluar el desempeño del personal, promocionando el Desarrollo del liderazgo.

4: reclutar el personal idoneo para cada puesto.

5. capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en funcion del mejoramiento de los conocimientos del personal.

6: brindar ayuda psicologica a sus empleados en funcion de mantener la armonia entre estos, ademas buscar solucion a los problemas que se destacan entre ellos.

7: llevar el control de beneficios de los empleados.

Pronosticos del capital humano:

Pronosticar es emitir un enunciado sobre lo que es probable que ocurra en el futuro, basandose en analisis y consideraciones de un juicio, su proposito es obtener conocimiento sobre eventos inciertos que son importantes en la toma de decisiones presentes para las organizaciones.

Pronostico de la demanda de empleados: es un componente fundamental de la planeacion de recursos humanos es el pronostico de la cantidad y tipo de personas necesarias para cumplir con los objetivos.

Inventario de competencias de capital humano

Es la relacion de bienes y existencias de una entidad o empresa, a una fecha determinada. Contablemente es una cuenta de activo circulante que representa el valor de las mercancías existentes en un almacen. En terminos generales, es la relacion o lista de bienes materiales y derechos pertenecientes a una persona o comunidad, hecha con orden y claridad. En contabilidad, el inventario es una relacion detallada de existencias materiales comprendidas en el activo, la cual debe mostrar el numero de unidades en existencia, la descripcion de los articulos, los precios unitarios, el importe de cada region, las sumas parciales por grupos y clasificaciones y el total de inventarios.

Planes de Carrera

Proceso continuo por 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 planeacion de su carrera para que se puedan satisfacer las necesidades de ambos.