

ALUMNO: ANTONIO DE JESUS VILLATORO CAMACHO

NOMBRE DEL TEMA: PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

PARCIAL: SEGUNDO MODULO

NOMBRE DE LA MATERIA: CAPITAL HUMANO

NOMBRE DEL PROFESOR: PAOLA ISABEL SANCHEZ RODRIGUEZ

CARRERA: LICENCIATURA EN CONTADURIA PÚBLICA Y FINANZAS

CUATRIMESTRE: QUINTO CUATRIMESTRE

* 1. **Evolución del capital humano**

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.

**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). Estas técnicas en la segunda década del siglo XX fueron adaptadas y renovadas por la Escuela de las Relaciones Humanas (Elton Mayo (1880-1949), cuyo interés primordial era el individuo y sus motivaciones como ser socio-psicológico.

* 1. **proceso de planeación de capital humano**

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 negocios:**

* Las metas hacia las cuales se dirige la empresa.
* Los insumos, el proceso de conversación y el producto terminado o servicio, que existen como medios para alcanzar los objetivos.
* Tienen varios tipos de objetivos organizacionales, económicos, de servicio y sociales.

**Pronósticos:**

* Obtener una idea clara del flujo personal que entra en la organización, permanecen en ella y luego salen.
* Los pronósticos de personal sirven para determinar: cantidad de empleados por departamento, tipo de personal y función, escasez o abundancia de empleados.

**Oferta de capital humano:**

* Se refiere al personal interno de la empresa y al ubicado en un mercado de trabajo.
* La oferta interna es la que le interesa a la organización.

**Auditoria de capital humano:**

* Resumen de las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados.
* Las auditorias dan como resultado el inventario de habilidades.
* El pronóstico del inventario de habilidades es consolidar la información de los recursos humanos de la organización incluye tipos básicos de la información de todos los empleados.
	1. **análisis del ambiente interno y externo**

**Fuentes externas:**

Pronóstico de la economía nacional: tener en cuenta el crecimiento del Producto Nacional Bruto, el ingreso de la población, de la industria.

Planes educativos a nivel nacional: conocer en qué forma planea el estado invertir en la educación elemental, media y superior. habilidades que tendrán en el futuro los egresados.

Planes educativos a nivel institucional: formación de capital humano, es necesario recurrir a ellas con objeto de realizar la estimación requerida.

**Fuentes internas:**

Objetivos de la organización: tener en cuenta las metas que pretende lograr en el plazo fijado.

Pronósticos económicos de la organización: presupuestos sobre costos e ingresos para una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos que serán necesarios destinar al acrecentamiento y la conservación de los recursos humanos.

Pronósticos tecnológicos de la organización: proyección de las necesidades tecnológicas para tener una idea de los conocimientos y experiencias con que deberán contar en el futuro.

**1.4 Funciones del departamento de capital humano**

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

1. Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.

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

3. Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.

4. Reclutar el personal idóneo para cada puesto.

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

6. Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre estos, además buscar solución a los problemas que se destacan entre ellos.

7. Llevar el control de beneficios de los empleados.

8. Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.

9. Supervisar la administración de los programas de prueba.

10. Desarrollar un marco personal basado en competencias.

11. Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales.

**1.5 Pronósticos de capital humano**

Pronosticar es emitir un enunciado sobre lo que es probable que ocurra en el futuro, 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.

**Pronostico:**

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, por ejemplo, nivel de ventas, capacidad de producción, planes de expansión, para cada área de la empresa, cuyas variaciones afecten los requerimientos de personal.
* Determinación de los niveles históricos de cada factor estratégico y los consecuentes.
* Cálculo de la fuerza laboral futura requerida para cada área funcional.
* Proyección de los niveles futuros de personal en cada área, correlacionándolos con la proyección de los niveles (históricos y futuros) del factor estratégico correspondiente