



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias Económico
Administrativas**





- Área Académica: ADMINISTRACION
- Tema : IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO
- Profesor(a): L.A. JOSE ANTONIO QUINTANA MORALES
- Periodo: JULIO-DICIEMBRE 2018





Tema:

IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO

Resumen

Cuando hablamos del departamento de recursos humanos tenemos que limitarnos a temas subjetivos como: motivación, compromiso, liderazgo y creación de valor. Ello produce una ruptura entre el estilo de dirección basado en la medición y la Gestión de los Recursos Humanos.

La persona que ingresa, permanece y participa en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea. La persona es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos o materiales.

- **Palabras Clave:** Capital Intelectual, Capital Humano, Recursos, Recursos Materiales, Recursos Financieros Proceso Administrativo Total, Desafíos, Objetivos Administrativos



Tema:

Abstract

When we talk about the human resources department we have to limit ourselves to subjective topics such as: motivation, commitment, leadership and creation of value. This produces a break between the management style based on measurement and Human Resources Management.

The person who enters, stays and participates in the organization, at any hierarchical level or task. The person is the only living and dynamic resource of the organization and decides the management of others, which are physical or material.

Keywords:

Intellectual Capital, Human Capital, Resources, Material Resources, Financial Resources Total Administrative Process, Challenges, Administrative Objectives



Objetivo General

Comprender la importancia del **CAPITAL HUMANO** dentro de la empresa, mediante el análisis y propuesta de estrategias que ayuden a el logro de objetivos funcionales, personales de quienes integran la organización.



Objetivos Específicos

Identificar las capacidades organizativas que propone el Capital Humano.

Entender la clasificación de Capital Intelectual para el análisis del desempeño de Recursos Humanos.



Contenido

- INTRODUCCION
- CLASIFICACION DE RECURSOS, MATERIALES, FINANCIEROS, HUMANOS.
- PROCESO ADMINISTRATIVO TOTAL.
- DEFINICION E IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO.
- CLASIFICACION DE CAPITAL INTELCTUAL.
- REFLEXION
- OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACION DE CAPITAL HUMANO
- DESAFIOS
- BIBLIOGRAFIA.

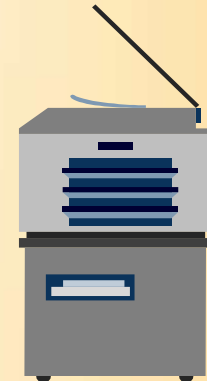


INTRODUCCIÓN

- La organización, para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus objetivos. En la Nueva Economía “El Capital Humano constituye la base para la creación de valor”
- [Becker, Huseild y Ulrich, 2002] si embargo las empresas poco invierten en su Gestión.
- Esta contradicción se sustenta en que los logros en esta materia no se pueden cuantificar fácilmente, y en algunos otros casos por desconocimiento



TIPOS DE RECURSOS



➤ **Recursos físicos o materiales**

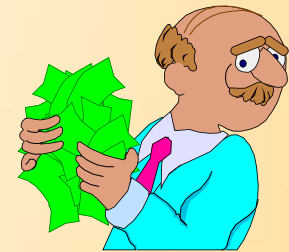
Aquí quedan incluidos, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.



RECURSOS FINANCIEROS

- **Recursos Financieros**

Se refiere al dinero en forma de capital, flujo de caja, (entradas y salidas), créditos, financiación, inversiones, etc.



Recursos humanos (Capital humano) Talento Humano

La persona que ingresa, permanece y participa en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea. La persona es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos o materiales; además constituyen un tipo de recurso que posee una vocación encaminada hacia el crecimiento y desarrollo.





**¿Qué es la administración
de capital Humano?**



PROCESO ADMINISTRATIVO TOTAL



**ADMINISTRACION
DE
CAPITAL HUMANO**

DIAGNOSTICO

ANALIZAR POSIBLES FACTORES OCASIONADORES DE LA DIFERENCIA ENTRE LA SITUACION REAL Y LA DESEADA.

PLANEAR

DETERMINAR LA VISION (EL ESTADO REAL AL QUE SE ASPIRA) LA MISION (LA RAZON DE EXISTIR DE LA ORGANIZACIÓN).

ORGANIZAR

LAS RESPONSABILIDADES DE CADA EQUIPO DE TRABAJO

INTEGRAR

HACER QUE LOS RECURSOS LLEGUEN A LA ORGANIZACIÓN PARA ALCANZAR LA MISION (IDEAS, CONOCIMIENTOS)

EJECUTAR

SE PASA DE LA ACCION CONFORME A LOS PLANES, LA COMUNICACIÓN LA MOTIVACION Y EL COMPROMISO DE TODOS.

CONTROLAR

VERIFICAR LA CONGRUENCIA Y CERCANIA ENTRE LOS PLANES, LAS ACCIONES Y LOS LOGROS, (ESTABLECIMIENTO DE ESTANDARES Y NORMAS.)

EVALUAR

VER SI LOS RESULTADOS SE DIERON; ¿LOS BENEFICIOS RESULTARON MAYORES A LOS COSTOS? ¿SE DEBIERON A LAS ACCIONES EMPRENDIDAS, SON INDEPENDIENTES DE ESTAS O SE DIERON A PESAR DE DICHAS ACCIONES?



Administración de capital humano

- Proceso cuya finalidad es lograr un mejor desempeño, aprovechamiento, acrecentamiento y mejora en las capacidades, habilidades, experiencias, conocimientos y competencias del personal.



Con la finalidad de establecer un clima organizacional óptimo que mejore la productividad, calidad y consecuentemente el desarrollo de la organización.

IMPORTANCIA Y FINALIDAD DE LA ADMON DE CAPITAL HUMANO

- En la Nueva Economía “El Capital Humano constituye la base para la creación de valor”
- [Becker, Huseild y Ulrich, 2002] si embargo las empresas poco invierten en su Gestión.
- Esta contradicción se sustenta en que los logros en esta materia no se pueden cuantificar fácilmente, y en algunos otros casos por desconocimiento.





- **La importancia del capital humano está en desarrollar una gestión de recursos humanos clave, que convierta al conocimiento y habilidades de la gente en posibilidades concretas de consecución de objetivos**



Importancia y finalidad de la administración de capital humano

Importancia:





CAPITAL INTELECTUAL

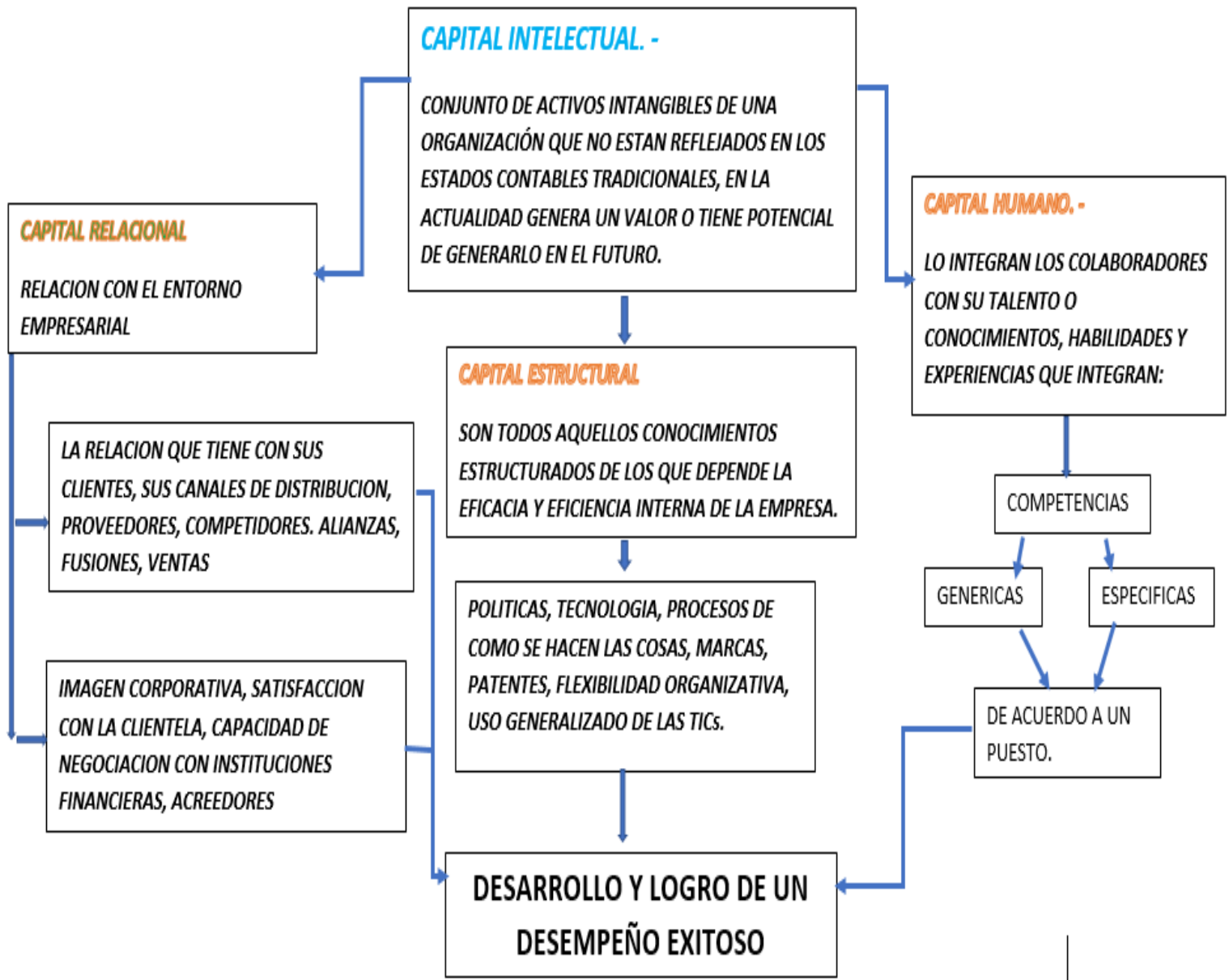
***CONJUNTO DE ACTIVOS
INTANGIBLES DE UNA
ORGANIZACIÓN QUE
NO ESTAN REFLEJADOS
EN LOS ESTADOS
CONTABLES
TRADICIONALES, EN LA
ACTUALIDAD GENERA
UN VALOR O TIENE
POTENCIAL DE
GENERARLO EN EL
FUTURO.***



***CAPITAL
ESTRUCTURAL***

CAPITAL RELACIONAL

***CAPITAL
HUMANO***



ACTIVIDAD

REFLEXION INICIAL

- EL alumno realizará una reflexión respecto a la clasificación del CAPITAL INTELECTUAL de acuerdo a la experiencia y observaciones realizadas en las empresas en donde haya prestado Servicio Social Prácticas Profesionales o ya se encuentre Trabajando. Dando su opinión y ejemplos al respecto en un Archivo de Word en no menos de 150 palabras.



Objetivos de la Administración de RH

Los objetivos de la administración de los recursos humanos **no solo reflejan los propósitos e intenciones** de la cúpula administrativa, sino que también deben tener en cuenta los **desafíos** que surgen de la organización, del departamento de personal mismo y de las personas participantes en el proceso.



Objetivos.

Los objetivos pueden definirse como **parámetros** para medir las acciones llevadas a cabo por los administradores de Recursos Humanos.

Objetivos Administración

Objetivos Sociales.
Objetivos de Organización.
Objetivo Funcional.
Objetivo Personal.



Objetivos Sociales.

Mostrarse responsable ante las necesidades y desafíos de la sociedad, minimizando los efectos negativos de esas demandas sobre la organización.

El hecho de que las organizaciones **no utilicen sus recursos en beneficio de la sociedad puede dar como resultado restricciones sobre ellas.** La sociedad puede promulgar leyes que limiten las decisiones relativas al personal.



Objetivos de Organización.

Reconocer que la Administración de Recursos Humanos **existe para contribuir a la eficacia de la organización.**

La Administración de Recursos humanos no constituye un fin de si misma, sino solo un medio para ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos primordiales.

En pocas palabras, el papel de la Administración de Recursos humanos **es el de servir al resto de la organización.**



Objetivo Funcional.

Mantener la contribución de los Recursos Humanos **en un nivel adecuado** a las necesidades de la compañía.

Por ejemplo cuando las necesidades de la organización **se cubren insuficientemente** o cuando **se cubren en exceso.**



Objetivo Personal.

Contribuir al logro de las metas de cada persona. En esta área se puede fijar como nivel mínimo deseable lograr que la organización apoye los proyectos individuales que coinciden con los objetivos generales.

Cuando los objetivos personales no se cumplen, la motivación de los empleados decrece; y puede disminuir el nivel de desempeño y aumentar la tasa de rotación de personal.



DESAFÍOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE RH

El principal desafío de los administradores de recursos humanos es **lograr el mejoramiento de las organizaciones de que formamos parte, haciéndolas más eficientes y eficaces.**

Las organizaciones mejoran mediante el uso más eficaz y eficiente de todos sus recursos, en especial el humano. Un uso más eficaz de sus recursos significa producir bienes y servicios aceptables para la sociedad.

Un uso más eficiente implica que la organización **debe utilizar solo la cantidad mínima de recursos necesarios para la producción de sus bienes y servicios.** La suma de estos dos factores conduce a mejores niveles de productividad con **CALIDAD**



DESAFIOS que enfrentan las Organizaciones en la actualidad

EXTERNOS

DIVERSIDAD DE PERSONAS CAMBIOS DEMOG. Y CULTURALES

GLOBALIZACION, MERCADOS

ECONOMICOS, COMPETENCIA,

NUEVA LEGISLACION LABORAL

INTERNOS

PRACTICAS INTERNAS.

POLITICOS

TECNOLOGIA

SISTEMAS DE INFORMACION , BASE DE DATOS

SER MEJORES ORGANIZACIONES SOCIALMENTE RESPONSABLES



Actividad 2

- De acuerdo con la presentación anterior, en grupos de trabajo de 5 personas elaborarán un mapa conceptual con los desafíos a los que tiene que enfrentar la empresa que elijan en materia de Capital Humano tomando el cuadro anexo como referencia agregándolo a su trabajo grupal.





Bibliografía

ALVARADO B, F. (2005). *Emagister-comunidad*. Obtenido de https://www.emagister.com/uploads_courses/Comunidad_Emagister_43682_Microsoft_Word_-_cuadro_de_mando.pdf

BONILLA, D. (2 de SEPTIEMBRE de 2014). *PREZZI- DESAFIOS DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de https://prezi.com/bzsgpr78e_za/desafios-de-la-administracion-de-recursos-humanos/

Fernando, A. G. (2001). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. Mexico, D.F.: Trillas.

JEN, H. (20 de 03 de 2014). *SLIDESHARE*. Obtenido de https://es.slideshare.net/jennysheher/objetivos-de-la-administracin-de-recursos-humanos?qid=c2217c06-2401-49fd-a6e2-93fca248f855&v=&b=&from_search=1

