

Capital Humano



Bienvenidos de regreso

Inicio: 08:03am / 10:33am / 12:13pm

Termino: 09:40am / 12:10pm / 13:50pm



Prohibido uso del celular



No comer dentro del salón de clases



Permisos limitados para el baño





Fechas de examen

Primer Parcial: 25-28 Mayo

Segundo Parcial: 22-25 Junio

Tercer Parcial: 13-16 Julio

Examen Final: 3-6 Agosto



Modo de Evaluación

| | |
|--------------------------|-------------|
| 1. Participaciones | 7.5% |
| 2. Notas en clases | 7.5% |
| 3. Tareas | 15% |
| 4. Trabajo en Plataforma | 20% |
| 5. Examen | 50% |
| | <hr/> |
| | 100% |

1. ¿Qué esperan de la materia?
2. ¿Qué entienden por capital humano?
3. ¿Qué entienden por planeación?
4. ¿Qué entienden por entorno ó ambiente?
5. ¿Funciones del departamento?
6. ¿Qué entienden por pronóstico?
7. ¿Que entienden por competencias?
8. ¿Que entiende por Planes de Carrera?

Planeación del Capital Humano

- 1.1 Evolución del Capital Humano (enfoque clásico)
- 1.2 Proceso de planeación del Capital Humano
- 1.3 Análisis del ambiente interno y externo
- 1.4 Funciones del departamento de Capital Humano
- 1.5 Pronóstico de Capital Humano
- 1.6 Inventarios de competencia de Capital Humano
- 1.7 Planes de Carrera

I.1 Evolución del Capital Humano

(enfoque clásico)

La Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico define 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.

I.1 Evolución del Capital Humano

(enfoque clásico)

Es el capital de gente, de talentos y de competencias. La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. No es suficiente tener personas. Es necesario una plataforma que sirva de base y un clima que impulse a las personas y utilice los talentos existentes. De modo que el capital humano está constituido básicamente por los talentos y competencias de las personas. Su utilización plena requiere una estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsora.



I.1 Evolución del Capital Humano

(enfoque clásico)

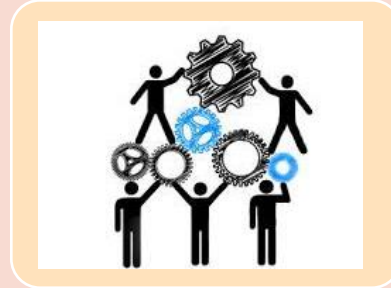
Las personas son el corazón de la organización, ya que le dan vida, y la Administración de capital Humano proporciona las herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo. Es de gran importancia, y alguno de sus beneficios son:



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.

I.1 Evolución del Capital Humano

(enfoque clásico)

Algunos resultados de los beneficios son:



PROCESOS
MÁS EFICIENTES



MEJORA
LA PRODUCTIVIDAD



ALINEA EL PERSONAL
CON LOS **OBJETIVOS**



ASEGURA LA POSICIÓN
DE LA EMPRESA EN EL MERCADO

Baltazar Balcázar menciona: “hablar de productividad se necesitan de dos elementos fundamentales; orden y disciplina, sin ellos, es inútil hablar de productividad”.

I.I Evolución del Capital Humano

(enfoque clásico)

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 partir de la división de la sociedad en clases se generó la necesidad de estructurar determinadas formas para influir en la clase dominada, de manera que ésta se orientará hacia el cumplimiento de los objetivos trazados por el sujeto de dirección". Todo lo cual permitió la aparición de la administración, derivándose diferentes teorías y principios.

I.I Evolución del Capital Humano

(enfoque clásico)

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). La concepción acerca del papel determinante de los móviles económicos sobre la conducta del hombre, empieza a resquebrajarse. 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. Pero pretendieron solucionar los problemas organizacionales, prestando atención únicamente al individuo en el grupo, sin considerar la organización en su conjunto.

I.I Evolución del Capital Humano

(enfoque clásico)

Los orígenes de la función de personal se ubican durante la segunda revolución industrial. En cierto modo, representó una respuesta a los cambios que introdujo la industrialización en el mundo del trabajo (Dulebohn, Ferris y Stodd, 1995).

Los factores incidentes según Cabrera (2005) son:

De las tareas concretas y repetitivas que debían realizar los operarios en sus puestos de trabajo, se pasa al diseño de trabajos multidimensionales en los que los miembros de la organización comparten las responsabilidades con los resultados finales.

- El trabajador va dejando de ser una persona controlada y obligada a regirse por normas establecidas para convertirse en un sujeto que toma sus propias decisiones, se auto controla y elabora sus propias reglas.
- Se pasa del entrenamiento en el puesto de trabajo a la formación y el desarrollo como procesos que permiten un más elevado desempeño, como garantía de competitividad.
- Los sistemas de retribución se hacen más complejos.
- Las estructuras organizacionales son cada vez más planas y se perfecciona la comunicación; así como el liderazgo, la motivación y la participación conjunta en la toma de decisiones.
- Rápida transformación de la tecnología que provoca innumerables cambios en una organización.
- Cambios en el tamaño de una organización que condiciona su complejidad.



I.I Evolución del Capital Humano (enfoque clásico)

1.- El sistema de Gremios.

Edad media: Fue en este periodo en el que se dio nacimiento al adiestramiento de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras. Los dueños de talleres dedicados a un área en particular, organizaron gremios con el propósito de proteger sus intereses, tales como: regular el empleo, los precios, entre otros. Estos gremios fueron los precursores de las asociaciones patronales de hoy. A los empleados se les conocía como jornaleros y las uniones de los jornaleros fueron los primeros sindicatos de trabajadores. A partir del sistema de gremios se ve perfectamente dividida la clase de obreros y de los patrones lo cual es lo más parecido al sistema actual.



I.I Evolución del Capital Humano (enfoque clásico)

2.- Sistema fabril de producción.

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. El uso de equipos mecanizados y mejores técnicas de producción, hizo posible el crecimiento de un sistema fabril de producción. Así mismo el sistema fabril estimulo la oferta de empleos monótonos que exigían poca capacidad y de otros que eran insalubres o peligrosos. Como resultado, a fines de la década de 1880, algunas naciones promulgaron leyes para reglamentar, entre otras: horas de trabajo para mujeres y niños, sueldos mínimos y seguridad social.

I.I Evolución del Capital Humano

(enfoque clásico)

3.- El sistema de producción masiva y la administración científica.

La administración científica constituyo un enfoque objetivo y sistemático para mejorar la eficiencia, basada en la recolección y análisis de datos. Con el uso de éste método los procesos se simplificaron y las operaciones se hicieron repetitivas, por lo cual se desarrollaron normas de trabajo para evaluar la eficiencia y para proveer incentivos económicos, todo ello basado en el estudio de tiempos y movimientos. Basado en este estudio, Taylor reconoce que los empleados diferían en sus habilidades por lo que enfatiza la necesidad de la capacitación.

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 creó las “oficinas de selección”. La organización funcional trajo la aparición de especialistas en las áreas de mercado finanzas, producción y en forma empezaron a aparecer en los Estados Unidos los departamentos de relaciones industriales como consecuencia de la necesidad de poner en manos los expertos una función importante de elaboración de nóminas y pago de seguro social.

I.I Evolución del Capital Humano

(enfoque clásico)

4.- El desarrollo de la psicología industrial.

Hacia 1913 Hugo Mustenberg tomando como base las ideas de Taylor publicó su libro “La psicología y la eficiencia industrial” en el que llamo la atención sobre las posibles contribuciones que podía prestar la psicología a la Administración, básicamente en las áreas de selección, capacitación, y motivación de los empleados.

Chiavenato, expresa que: "El enfoque de la teoría de sistemas trajo una fantástica ampliación en la visión de los problemas de la organización en contraposición al antiguo enfoque de sistema cerrado. Su carácter integrador y abstracto y la posibilidad de comprensión de los efectos sinérgicos de la organización son realmente sorprendentes". Plantea además tres niveles de análisis:

I.I Evolución del Capital Humano

(enfoque clásico)

1. "Nivel de comportamiento social (la sociedad como microsistema). Permite visualizar la compleja e intrincada sociedad de organizaciones y la trama de interacciones entre éstas. El nivel social se toma como una categoría ambiental en el estudio del comportamiento organizacional.
2. Nivel de comportamiento organizacional (la organización como sistema). Visualiza la organización como una totalidad que interactúa con el ambiente dentro del cual también interactúan sus componentes entre sí y con las partes pertinentes del ambiente. El nivel organizacional se toma como una categoría ambiental del comportamiento individual.
3. Nivel de comportamiento individual (el individuo como microsistema). Permite sintetizar varios conceptos sobre comportamiento, motivación, aprendizaje y comprender mejor la naturaleza humana.

Donde antes encontrábamos organización total, control, planificación, hoy podemos ver otros valores como la mediación, la integración o la lucha por coordinar mejor a todos los elementos que forman cualquier empresa. Las características personales de cada trabajador son cada vez más importantes.