



✚ **MATERIA: CAPITAL HUMANO**

✚ **GRADO: 3er CUATRIMESTRE**

✚ **NOMBRE DEL DOCENTE: TANIA GABRIELA ESTUDILLO
GRANADOS**

✚ **NOMBRE DEL ALUMNO: DARWIN KEVIN MORENO AGUILAR**

✚ **TELÉFONO: 9651162049**

✚ **CORREO ELECTRÓNICO: kevin2001@live.com.mx o
morenoaquilar127@gmail.com**

✚ **UNIDAD I: CUESTIONARIO DE TEMAS ABARCADOS EN EL PARCIAL**

Cuestionario de Retroalimentación

1.- ¿La Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico Como se define al conjunto de conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico?

R: Capital Humano

2.- ¿Cómo se llama el concepto en el que Baltazar Balcázar menciona que se necesitan de dos elementos fundamentales; orden y disciplina?

R: Productividad

3.- ¿Quién encabezó o encabezaron a inicios del siglo XX cuando surge la Escuela Clásica de las Administración y desarrollaron distintas técnicas para organizar y racionalizar el trabajo?

R: Frederick W. Taylor y Henri Fayol

4.- ¿Cómo se llama el sistema en el que se ve perfectamente dividida la clase de obreros y de los patrones, además e les considera como los precursores de las asociaciones patronales de hoy y tienen el propósito de proteger sus intereses, tales como: regular el empleo, los precios?

R: El sistema de Gremios

5.- ¿Con el uso de éste sistema 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, además Taylor reconoce la necesidad de capacitación y coloca las bases de la administración, recursos humanos y especialistas?

R: El sistema de Producción masiva y la administración científica.

6.- En este proceso ocurre que Mustenberg 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.

R: El desarrollo de la Psicología industrial.

7.-En este sistema ocurre 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, además surge el uso de equipos mecanizados y mejores técnicas de producción, ofertas de empleos, se promulgaron leyes, sueldos mínimos y seguro social.

R: Sistema fabril de Producción

8.- Nivel de análisis que permite visualizarla 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 como microsistema.

R: Nivel de comportamiento social

9.-Nivel de análisis que visualiza la organización una totalidad que interactúa con el ambiente dentro del cual también interactúan sus componentes entre sí y con las partes pertinentes del ambiente como sistema.

R: Nivel de comportamiento organizacional

10.- Nivel de análisis que permite sintetizar varios conceptos sobre comportamiento, motivación, aprendizaje y comprender mejor la naturaleza humana como microsistema.

R: Nivel de comportamiento individual

11.- Se define como el flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización.

R: Proceso de planeación de Capital Humano

12.- 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.

R: Mediante la planeación del personal

13.- Es el flujo de sucesos por el cual dirección superior asegura el número suficiente de personal idóneo en el lugar adecuado y el momento oportuno, es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal.

R: El Proceso de planeación de recursos humanos

14.- ¿En qué consiste los Objetivos de Negocio?

R: son las metas hacia las cuales se dirige la empresa.

15.- Su finalidad es prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión de la organización.

R: Proceso de planeación

16.- Es el primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humanos, para proveer mejor sus necesidades futuras, al menos a corto plazo y sirven para determinar, por ejemplo; Cuántos empleados serán necesarios dotar a cada departamento, tipo de personal requerido para una función en particular, etc.

R: Pronósticos

17.- Se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo. Aquí, la oferta interna es la que le interesa a la organización y su objetivo es estimar con tanta exactitud como sea posible, el número de personas que estarán disponibles para la dotación de personal a la organización al final del periodo de planeación.

R: Oferta de capital humano

18.-Resumen las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados, este proporciona un panorama completo de la capacidad con la que cuenta la fuerza laboral de la organización.

R: Auditoria de capital humano

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

R: Pronostico de capital humano

20.-Existen 2 enfoques para el pronóstico de recursos humanos se llaman enfoque.

R: Enfoque cuantitativo y Enfoque cualitativo

21.-Un análisis de la oferta interna puede comenzar preparando organigramas, o sea representaciones gráficas de todos los puestos en la organización, más el número de personas que los ocupan y los requerimientos futuros de empleo.

R: Oferta interna de trabajo

22.-Cuando una organización carece de oferta interna de empleados para promociones, o bien, cuando cubre posiciones de nivel básico, los gerentes deben considerar la oferta externa de trabajo.

R: Oferta externa de trabajo

23.- Relación ordenada 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 almacén.

R: Inventario

24.- ¿Qué diferencia hay entre el pronóstico y el inventario?

R: Prácticamente permite identificar las necesidades futuras y elaborar los planes, estrategias y políticas a seguir, planear la capacitación de quienes sean transferidos y el reclutamiento de nuevo personal.

25.-Consiste en documentar las diferencias entre la demanda y oferta pronosticadas, y luego avanzar otro paso explicando, en forma tan precisa como sea posible, las dinámicas sobre las que descansan dichas diferencias. El objetivo, es proporcionar toda la información posible para la fase de programación.

R: Conciliación

26.- ¿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?

R: Plan de carrera

27.- Menciona el proceso para la planeación de carreras.

R:

- ❖ **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.**