

Nombre de alumnos: Diana Carolina Solís García

Nombre del profesor: Jaime Díaz Juan Manuel

Nombre del trabajo: 1° tarea

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Capital humano

Grado: 3°

Grupo: A

1. ¿Cuál es el concepto de capital humano?

Conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico. 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.

2.- ¿Qué es la competencia de una persona?

Capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles

3.- ¿Qué nos proporciona la administración del capital humano?

Las herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo

4.- ¿Cuáles son los beneficios del capital humano?

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.

5.- ¿Cuáles son los factores incidentes según Cabrera?

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

6.- ¿Cuál fue la aportación del 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 patronos lo cual es lo más parecido al sistema actual.

7.- ¿Cuál fue la aportación del 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.

8.- ¿Cuál fue la aportación del sistema de producción masiva y la administración científica?

Un enfoque objetivo y sistemático para mejorar la eficiencia, basada en la recolección y análisis de datos. Con el uso de este 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.

9.- ¿Cuál fue la aportación del desarrollo de la psicología industrial?

"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: 1.1 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.