



Universidad del Sureste

Licenciatura en medicina veterinaria y zootecnia

Tercer cuatrimestre

Capital Humano

Actividad clase 2

Mónica Nicole Renaud Ley

11 de mayo del 2020

C

## PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO



Actividad 1.2



Actividad 1.3

## Actividad 1.1

# LÍNEA DEL TIEMPO

## Capital Humano

1900

### REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Inició en Inglaterra en el siglo XVIII

Se extendió por gran parte del hemisferio norte durante todo el siglo XIX y principios del siglo XX.

El trabajo manual fue sustituido por máquinas  
Las principales industrias afectadas fueron la textil, la metalúrgica y la química



Creación del sistema de fábrica mecanizada  
Surgimiento de las nuevas clases sociales

1950

### ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Era Industrial Neoclásica (1950-1990)  
Administrar personas de acuerdo con la legislación laboral vigente y de administrar los conflictos que surgían continuamente.

El modelo burocrático se replanteo por la teoría estructuralista

El concepto de relaciones humanas se sustituyo por la Administración de Recursos Humanos

Teoría Behaviorista

### ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1970

Surgió el concepto de administración de recursos humanos aunque todavía sufría de la vieja miopía de ver a las personas como recursos productivos o meros agentes pasivos cuyas actividades deben ser planeadas y controladas a partir de las necesidades de la organización

#### Actividad 1.4

**Pronóstico de capital humano:** Una "auditaría del futuro" que se idea para prever ajustes en las necesidades de los recursos humanos de acuerdo con las presiones y los cambios externos.

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: 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 del factor estratégico correspondiente.

**Inventario de competencias de capital humano:** El inventario de recursos humanos está integrado por una relación detallada de todos los expedientes del personal que integra la empresa en todos los niveles y áreas.

Incluye antecedentes personales, escolaridad, conocimientos, experiencia, competencias, habilidades, pruebas psicométricas, y de personalidad, puestos que han desempeñado dentro y fuera de la empresa así como detalle de sus evaluaciones, ascensos y vida laboral. Este sistema de información es básico para la tomas de decisiones en el área de personal así como para los planes de carrera.

La Administración o inventario de Recursos Humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve.

No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordial mente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros.