



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.