

Mi Universidad

Nombre del Alumno: Elías Hernández De Los Santos

Nombre del tema: Evolución del Capital Humano.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Capital Humano.

Nombre del profesor: Mtra. Mabel Domínguez.

*Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en
Administración y Estrategia de Negocios*

Cuatrimestre: 5to.

Fecha de elaboración:

05/01/2022

EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Capital Humano

- Hace referencia a la productividad de los trabajadores dependiendo de la experiencia laboral y de su formación.
- Una empresa es tan buena como lo sean sus empleados, por lo que los departamentos de recursos humanos ponen especial atención a la gestión, selección y optimización del personal.



El sistema de Gremios

- Se dio nacimiento al adiestramiento de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras.
- 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.

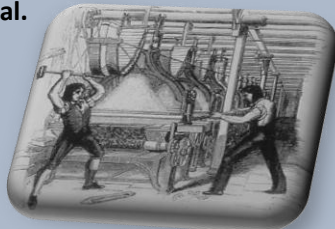


Sistema fabril de producción

- El sistema fabril estimuló la oferta de empleos monótonos que exigían poca capacidad y de otros que eran insalubres o peligrosos.

Medidas para garantizar el bienestar del trabajador

- 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.



El sistema de producción masiva y la administración científica.

- La administración científica constituyó un enfoque objetivo basada en la recolección y análisis de datos.
- Se desarrollaron normas de trabajo para evaluar la eficiencia y para proveer incentivos económicos.
- Taylor reconoce que los empleados diferían en sus habilidades por lo que enfatiza la necesidad de la capacitación.
- Taylor y Fayol pusieron las bases de la administración a través de la coordinación, dirección.



El desarrollo de la psicología industrial

- 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.
 - Chiavenato plantea además tres niveles de análisis:
1. Nivel de comportamiento social.
 2. Nivel de comportamiento organizacional.
 3. Nivel de comportamiento individual



¿Cómo motivar a los trabajadores?

1. Los objetivos de los miembros tienen que coincidir con los de la empresa.
2. Escuchar a los trabajadores.
3. Observar y conocer a los miembros del equipo.
4. Asignación de responsabilidades.
5. Reconocimiento de los trabajadores.
6. Posibilidad de ascenso.



BIBLIOGRAFÍA

Timetoast. (1623, 1 enero). *Evolución del Capital Humano timeline*. Timetoast Timelines.

<https://www.timetoast.com/timelines/evolucion-del-capital-humano-ebd1cd3a-c782-48f8-99b9-72079af43b8a>

Apd, R. (2021, 5 enero). *¿Qué es el capital humano y cuál es su importancia en una empresa?*

APD España. <https://www.apd.es/importancia-del-capital-humano-en-una-empresa/>

Great Place to Work® - El capital humano. (2013, 28 noviembre). [Vídeo]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=wqiXEF-gPIg&t=4s>

planeación del capital humano. (2017, 8 junio). [Vídeo]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=sJHEQmo4D2I&t=83s>