



Nombre de alumno: Victor Calvo Vázquez

Nombre del profesor: Aldo Irecta Nájera

Nombre del trabajo: SuperNota

Materia: Capital Humano

Grado: 3

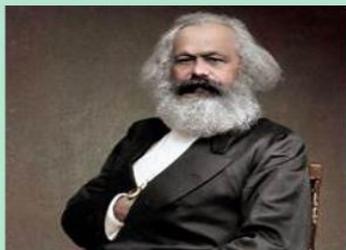
Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 19 de mayo de 2022.

EVOLUCIÓN DEL

Capital Humano

El hombre en la comunidad primitiva, para su subsistencia necesitó unirse, empleando formas elementales de organización



Karl Marx se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social. "A partir de la división de la sociedad en clases se generó la necesidad de estructurar determinadas formas para influir en la clase dominada, de manera que ésta se orientará hacia el cumplimiento de los objetivos trazados por el sujeto de dirección

FREDERICK W. TAYLOR (1856-1915) Y EL FRANCÉS HENRI FAYOL (1814-1925)

Ellos desarrollaron distintas técnicas para organizar y racionalizar el trabajo (formación del trabajo, formas de pagos y otros). La concepción acerca del papel determinante de los móviles económicos sobre la conducta del hombre, empieza a resquebrajarse. Estas técnicas en la segunda década del siglo XX fueron adaptadas y renovadas por la Escuela de las Relaciones Humanas



Henri Fayol
1841 - 1925

Frederick
Taylor

4 CAUSAS DE LOS ACCIDENTES



LOS FACTORES INCIDENTES SEGÚN CABRERA (2005) SON

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

Desde que los líderes comenzaron a lograr metas mediante el esfuerzo de grupos organizados, tuvieron que realizar funciones de personal básica. Fue a principios del siglo XX que las funciones de ARH como las conocemos hoy, empezaron a surgir y a desarrollarse, como áreas que requieren una atención formal y especializada



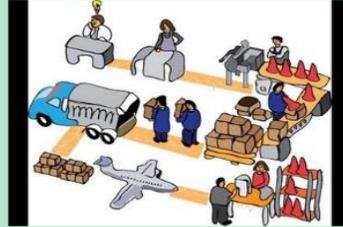


EL SISTEMA DE GREMIOS.

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

SISTEMA FABRIL DE PRODUCCIÓN

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 estimuló 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



EL SISTEMA DE PRODUCCIÓN MASIVA Y LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA

La administración científica constituyó 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



Así mismo Taylor y Fayol pusieron las bases de la administración a través de la coordinación, dirección, por lo tanto, el mejor empleo de los recursos humanos. Taylor creó las —oficinas de selección—.



Henri Fayol
1841 - 1925

Frederick
Taylor



EL DESARROLLO DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Hacia 1913 Hugo Münsterberg tomando como base las ideas de Taylor publicó su libro —La psicología y la eficiencia industrial— en el que llamó 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.

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. Su carácter integrador y abstracto y la posibilidad de comprensión de los efectos sinérgicos de la organización son realmente sorprendentes





NIVEL DE COMPORTAMIENTO SOCIAL

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

NIVEL DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

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



NIVEL DE COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

Permite sintetizar varios conceptos sobre comportamiento, motivación, aprendizaje y comprender mejor la naturaleza humana

Donde antes encontrábamos organización total, control, planificación, hoy podemos ver otros valores como la mediación, la integración o la lucha por coordinar mejor a todos los elementos que forman cualquier empresa

