

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**CAPITAL HUMANO**

**-DOCENTE DARLING DOLLY GUZMÁN SÁNCHEZ**

**ENSAYO “CAPITAL HUMANO”**

**ALUMNA: LIZETH VIRIDIANA MORALES LÓPEZ**

**CONTADURIA PUBLICA Y FINANZA**

**5° TO CUATRIMESTRE**



**COMITAN DE DOMINGUEZ CHIAPAS A 23 DE ENERO DEL 2023**

## **Introducción**

En este trabajo se abordará el tema del Capital humano, se hablará de su significado, su función, la evolución que tuvo hasta llegar a la actualidad, sus sistemas y características de cada una.

Se trato de resumir lo esencial de la información y de dar opiniones propias para enriquecer un poco mas el tema, poniendo ideas personales y de autores para tener significados más claros y concretos.

Siendo el Capital humano una de las partes más importantes en una organización ya que dentro de ella se lleva control de muchos puntos importantes, así como también administra y aboga todo lo que tenga que ver con el recurso humano o individuos (sus derechos, obligaciones, horarios, etc.), que formen parte de dicha organización

## **Desarrollo**

### **1.1 Evolución del Capital Humano (enfoque clásico)**

El capital humano podría definirse como los individuos que determinan el crecimiento económico de alguna empresa, trabajo u organización debido a sus conocimientos, habilidades, competencias e ideas para la creación o manipulación de herramientas para el bienestar de la sociedad.

La función del capital humano es la gestión de los empleados, la contratación de empleados adecuados, la capacitación, el mejoramiento de sus habilidades, la utilización de sus conocimientos. Es de gran importancia ya que gracias a esto se motiva a individuos para incrementar la eficiencia y la calidad de los productos o servicios, así como también se tiene una buena organización de las actividades.

### **Evolución**

El capital humano paso por tres etapas en el siglo XX.

Siendo la primera etapa la Industrialización clásica (1900-1950) la cual fue justo a la mitad de la industrialización cuando se dio este fenómeno el cual su característica mas notoria fue tener un formato primordial y centralizada donde solo habían “jefes” o “patrones”; considerando a los individuos como un simple recurso de producción más, junto con las maquinas, el equipo y la capital de las empresas, y no se respetaba los derechos de los trabajadores.

Aproximadamente entre 1950-1990 a finales de la segunda Guerra Mundial se dio una segunda evolución donde el trabajador va dejando de ser controlado y obligado a seguir una norma.

Dando como resultado la tercera etapa o evolución por lo cual sus cambios fueron rápidos e inesperados de parte de la tecnología dando consigo la globalización de la economía; esta economía industrial se transformo en mundial y global. Tomando parte del capital humano ahora se toma en cuenta los derechos y privilegios de los trabajadores, tomándolos como base principal y convertirse en un sujeto el cual puede tomar sus propias decisiones, así viéndolos como recursos vivos; se adoptó una estructura más plana donde se mantenía la comunicación, el liderazgo y la motivación; para poder lograr ciertas metas de las empresas mucho más rápido y eficaz

## **Sistema de Gremios**

Los gremios son una organización conformada por un grupo de personas que tiene el mismo oficio o profesión.

Estos surgieron en Europa durante la baja edad, tenía finalidades de carácter económicas y sociales organizado para proteger los intereses de los trabajadores como los precios de los productos que se manufacturaban, etc. A partir de esto se dividió la clase obrera con los patrones dando como resultado un sistema muy parecido al que actualmente se usa.

También regulaba con una estructura de forma jerárquica la actividad laboral y la formación de aprendices quienes se ubicaban en el nivel más bajo que

básicamente ingresaban a conformar la asociación entre los 12 y 14 años, seguido del oficial quien representaba el grado intermedio de la agrupación debido a que ya tenía cierto nivel de experiencia y pericia del oficio; consiguiendo del maestro quien ocupaba el puesto más alto del grupo y tenía la facultad de decidir sobre el aceptar o rechazar los trabajos o trabajadores, además de ser el responsable de la tarea a enseñar y poder establecer los precios y normas.

Pero a partir del siglo XVIII los gremios empezaron a perder fuerza y después de la llegada del sistema económico capitalista en el siglo XX fueron desapareciendo.

### **Sistema fabril de producción**

La actividad fabril es equivalente a la actividad industrial en general, siendo uno de los indicadores económicos más relevantes, sin ella nuestra realidad no tendría acceso o dependencia a ningún producto comercial, fabricado en serie

Se conoce como sistema fabril al método de organización laboral y de producción que caracterizó a la Revolución Industrial, que a diferencia del sistema doméstico cada operario se encargaba de una parte separada del total de la producción, lo que permitía incrementar la eficiencia.

Gracias a la expansión del comercio y el aumento de personal durante la edad media se ayudó a estimular una demanda por bienes y servicios que excedía la capacidad de abastecimiento del sistema de producción artesanal existente.

### **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. Su principal propósito es asegurar el máximo de prosperidad al empleador, unido al máximo de prosperidad para cada empleado.

Según Taylor se conocen 4 principios de administración científica

- Estudio científico del trabajo.
- Selección científica y entrenamiento obrero.
- Unión del estudio científico del trabajo y de la selección científica del trabajador.
- Cooperación entre los dirigentes y los obreros.

### **Desarrollo de la psicología industrial**

Esta surgió tras la Segunda Guerra Mundial para encargarse del bienestar en el trabajo y para estudiar las motivaciones y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones. Se refiere a la practica de aplicar teorías y principios psicológicos a los ambientes laborales.

Los psicólogos industriales observan y evalúan el comportamiento humano, así como las interacciones en el lugar de trabajo.

Chiavenato plantea tres niveles de análisis:

- 1- Comportamiento social
- 2- Comportamiento organizacional
- 3- Comportamiento individual

### **1.2 Proceso de planeación del Capital Humano**

La planeación es la determinación de actividades a realizar, y establecimiento de metas y objetivos.

El proceso de planeación se define como el flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización. Consiste en identificar la problemática, concebir cursos alternativos de acción, elegir uno de ellos para finalmente describir las

acciones necesarias y ubicarlas en el tiempo, lo que constituye propiamente el plan.

Las funciones básicas que implica la planeación de recursos humanos son:

- a) Definir misión, visión, objetivos, estrategia y presupuesto del área.
- b) Determinar competencias.
- c) Diagnóstico y rotación del personal.
- d) Determinar la cantidad necesaria de personal.
- e) Mejorar el CO.
- f) Aplicar estrategias de cambio.
- g) Establecer estrategias para lograr un plan de trabajo con personal altamente satisfecho.

Las organizaciones sufren cambios, transformaciones, desarrollo o actualizaciones gracias a la introducción de técnicas y tecnologías tanto diferentes como novedosas, con ellas también la alteración del comportamiento de las personas o el de sus procesos

### **Objetivos de Negocio**

Metas hacia la cual quiere llegar alguna empresa; si se desarrollan de manera adecuada, los objetivos reflejan su propio propósito y justifican la razón de su existencia. Proporcionan guías de acción en áreas como toma de decisiones, planeación de personal, eficiencia organizacional, consistencia organizacional y evaluación del desempeño.

La planeación puede revelar resultados negativos o positivos y se debe de tener en cuenta que la planeación referida tiene que encontrarse integrada con planes generales.

## **Pronóstico**

Es la estimación sobre lo que se espera que pueda suceder respecto a una variable, esto en base a un análisis numérico, es decir, es una forma de adelantarse a lo que puede acontecer en el futuro, siempre utilizando herramientas matemáticas

Siempre se debe de tener una idea clara de lo que ocurre en el personal que entra a la organización, permanece o sale.

### **1.3 Análisis del ambiente interno y externo**

Es necesario considerar los pronósticos sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente empresarial o laboral ya que esto influirá sobre ella.

#### 1- Pronóstico de la economía nacional

Se debe tener en cuenta el crecimiento del PNB, el ingreso, la población, la industria, etc. para localizar la actividad de nuestra organización

#### 2- Planes educativos a nivel nacional

Es de suma importancia tener el conocimiento la forma en que el estado planea intervenir con la educación elemental, media y superior

#### 3- Planes educativos a nivel industrial

Las universidades y otros centros tienen que formar el capital humano para recurrir a ellas como objeto de realizar la estimación requerida

## Conclusión

Después de dar dicha información sobre el Capital Humano, su planeación y su análisis se llega a la conclusión que el CO es un elemento muy importante para que una organización, empresa, industria, trabajo o sociedad pueda llevar un orden tanto como personal y de los recursos que se manejan dentro, y por lo cual han desarrollado a mejoría gracias a las nuevas tecnologías y técnicas que se van aplicando día con día. Por lo cual no debemos dejar pasar de improviso esta área y sus necesidades.

## Bibliografías:

Externas-

<http://www.claseshistoria.com/glosario/gremio.htm>

<https://economipedia.com/definiciones/gremio.html>

<https://definicion.de/fabril/>

Antología-

- Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones, Ed McGrall Hill. 2011.
- Davenport, Thomas O. Capital Humano, Ed, Gestión 2000. 2000
- Sobrino Lazaro Gonzalo. El Capital Humano, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Juridicas). 2008
- Martin González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. Planeación e integración de los recursos humanos Capital Humano, 2° Ed, Grupo Editorial Patria.
- Jorge Farías Arizpe. Dirección de Capital Humano. Trillas
- José Luis Pascual Pedraza. Gestión del capital humano en las organizaciones Entre nichos y bichos: ¿Valor estructural o valor emocional?, Ed. Alfaomega.