

Nombres de los alumnos: Jhonatan de Jesús Méndez Osuna

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre del trabajo: CUADRO SINÓPTICO

Materia: capital humano

Grado: 3°

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 25 de MAYO de 2024.

el capital humano

Evolución del Capital Humano

- 1.- El sistema de Gremios.
- 2.- Sistema fabril de producción.
- 3.- El sistema de producción masiva y la administración científica.
- 4.- El desarrollo de la psicología industrial.

En la Edad Media, surgieron los gremios, donde los dueños de talleres se unían para proteger sus intereses y regular el empleo y los precios. Esto llevó a la formación de los primeros sindicatos de trabajadores. Luego, el sistema fabril apareció con la industrialización, ofreciendo trabajos monótonos y peligrosos, lo que llevó a leyes laborales. Más tarde, la administración científica de Taylor buscó mejorar la eficiencia a través de datos y estudios de tiempos y movimientos, promoviendo la capacitación. Hugo Münsterberg, en 1913, destacó la importancia de la psicología en la selección, capacitación y motivación de empleados para mejorar la eficiencia industrial.

Proceso de planeación de Capital Humano

- Pronósticos.
- Oferta de capital humano.
- Auditoría de capital humano.
- Conciliación.

Los objetivos de negocio son las metas que la empresa quiere alcanzar. Para lograrlas, utiliza insumos, procesos de conversión y productos o servicios. Bien desarrollados, reflejan el propósito de la organización. En recursos humanos, el primer paso es entender el flujo de personal: quién entra, quién se queda y quién se va. Los pronósticos ayudan a estimar cuántas personas estarán disponibles en el futuro. Las auditorías de capital humano evalúan las habilidades y la preparación de los empleados. Luego, se concilian los pronósticos de oferta y demanda laboral para planificar mejor. Todo esto asegura que la empresa tenga el personal necesario para sus objetivos.

Análisis del ambiente interno y externo

fuentes externas

- Análisis del ambiente interno y externo
- Análisis del ambiente interno y externo
- Análisis del ambiente interno y externo

Para planificar bien, una empresa debe considerar varios factores. Primero, debe analizar el crecimiento económico nacional y la demanda de sus productos o servicios. Segundo, debe conocer los planes educativos del gobierno para prever las habilidades futuras de los graduados. Tercero, debe entender cómo las universidades y otros centros educativos contribuyen a la formación del capital humano. Estos elementos ayudan a estimar las habilidades que estarán disponibles en el futuro.

fuentes internas

- Objetivos de la organización
- Pronósticos económicos de la organización.
- Pronósticos tecnológicos de la organización

los pronósticos económicos y los tecnológicos. Los objetivos indican cuántas personas necesitarán. Los pronósticos económicos ayudan a saber cuánto se podrá pagar y cuánto se necesita para mantener al personal. Los pronósticos tecnológicos muestran qué conocimientos y experiencias serán necesarios en el futuro, lo que ayuda a definir los puestos y sus requisitos.