



**Nombre de alumno: Hannia Jollette Velázquez Pérez.**

**Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.**

**Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico.**

**Materia: Capital Humano.**

**Grado: Tercer cuatrimestre.**

**Grupo: B.**

Comitán de Domínguez Chiapas a 25 de mayo de 2024

# Capital humano.

**Definición.** Conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico.

**Sus beneficios, son.**

- Incrementar la eficiencia, la eficacia y la calidad.
- Incide en la optimización de los recursos tecnológicos, materiales, y financieros.
- Promueve un clima organizacional adecuado.
- Mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización.
- Incrementa la motivación y consecuentemente la productividad y calidad.

**Evolución del Capital Humano (enfoque clásico).**

Karl Marx se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social.

A inicios del siglo XX surge la Escuela Clásica de las Administración encabezada por el norteamericano Frederick W.

Taylor (1856-1915 y el francés Henri Fayol (1814-1925).

**A principios del siglo xx surgieron.**

Ellos desarrollaron distintas técnicas.

Empezaron a surgir y a desarrollarse, como áreas que requieren una atención formal y especializada las funciones de ARH como las conocemos hoy.

Para organizar y racionalizar el trabajo (formación del trabajo, formas de pagos y otros).

**Tipos de sistemas que se crearon en la edad media).**

- 1- El sistema de Gremios: adiestramiento de aprendices y a los sindicatos y uniones obreras. Los gremios de artesanos dedicados a un área en particular, el propósito de proteger sus intereses, tales como regular el empleo, los precios, entre otros.
- 2- Sistema de producción: ayuda a estimular una demanda por bienes y servicios que excede la capacidad de abastecimiento del sistema de producción interno existente. El uso de equipos mecanizados y mejores técnicas de producción, estimula la oferta de empleos monótonos que exigen poca capacidad y de otros que eran más libres o peligrosos.
- 3- El sistema de producción masiva y la administración científica: enfoque objetivo y sistemático para mejorar la eficiencia basada en la recolección y análisis de datos.
- 4- El desarrollo de la psicología industrial: contribuciones que poco a poco permitieron la psicología a la administración, basándose en las áreas de selección, capacitación, y motivación de los empleados.

**Proceso de planeación de Capital Humano.**

Se define como.

Flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización.

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

- a) Definición de la misión, visión, objetivos, estrategia y presupuestos del área de recursos humanos.
- b) Determinación de las competencias básicas de la empresa.c) Determinación de la cantidad necesaria del personal, asignándolo a los diversos puestos de la organización de acuerdo con el plan estratégico.
- d) Diagnóstico y programación de la capacitación y rotación del personal para lograr mejor desempeño.
- e) Mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos, teniendo en cuenta el potencial existente en todos los puestos de la organización.
- f) Aplicación de estrategias de cambio, para lograr la salud y excelencia organizacional.
- g) Establecer estrategias para lograr una planta estable de trabajo con personal altamente satisfecho y comprometido con la organización.

El proceso de planeación de recursos humanos abarca diversas fases.

**Objetivos de Negocio:** son las metas hacia las cuales se dirige la empresa.  
**Pronósticos:** el primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humanos, es obtener una idea clara, de los que está ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, permanecen en ella y luego salen.  
**Oferta de capital humano:** esto se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo.  
**Auditoría de capital humano:** estas, resumen las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados.  
**Conciliación:** al término de los pronósticos de la oferta y la demanda laboral, los resultados deben conciliarse antes de que pueda principiar la fase de programación.

**Análisis del ambiente interno y externo.**

**Fuentes Externas** Hay que pronosticar sobre lo que se espera ocurrirá en el ambiente de la organización.

1. **Pronóstico de la economía nacional:** crecimiento del Producto Nacional Bruto, del ingreso, de la población, de la industria.
2. **Planes educativos a nivel nacional:** invertir en la educación elemental, media y superior, los planes de estudio que se podrán en vigencia etc.
3. **Planes educativos a nivel institucional:** los centros tienen un papel importante en la formación de capital humano.

**Fuentes Internas** Se refieren a la propia organización.

1. **Objetivos de la organización:** tener en cuenta las metas que pretende lograr la organización en el plazo fijado para la planeación.
2. **Pronósticos económicos de la organización:** los presupuestos sobre costos e ingresos permitirán una idea sobre la remuneración futura y los recursos económicos que serán necesarios destinar al acrecentamiento y la conservación de los recursos humanos.
3. **Pronósticos tecnológicos de la organización:** una proyección de las necesidades tecnológicas en el plazo de la planeación es indispensable para tener una idea de los conocimientos y experiencias con que deberán contar en el futuro los miembros de la propia organización.