



Nombre de alumno: Azul Ximena Urbina Sánchez

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

Materia: Capital humano

Grado: 3ro

Grupo: B

Parcial 1

Evolución del capital humano

- Sistema de Gremios**
 - Este periodo toma lugar en la edad media donde los jefes o dueños de los distintos talleres crearon los gremios con el objetivo de proteger sus intereses y esto puede abarcar la regulación del empleo y los precios, etc.
 - a partir de la creación de este sistema se observa una división entre la clase de obreros y de los patronos asimismo fue en este mismo periodo donde comienza el surgimiento del adiestramiento de aprendices, sindicatos y las uniones obreras.
- Sistema fabril de producción.**
 - Debido a la expansión de comercio y al aumento de personal que surgió durante la edad media, el sistema de producción artesanal no se daba abasto y tuvo que implementarse el sistema fabril de producción en el cual se empleaba el uso de equipos mecanizados y mejores sistemas de producción. sin embargo, este nuevo sistema ocasiono 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 horas de trabajo para mujeres y niños, sueldos mínimos y seguridad social.
- Sistema de producción masiva**
 - 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.
- desarrollo de la psicología industrial.**
 - Hacia e1913 Hugo Mustenberg tomando como base las ideas de Taylor público su libro —La psicología y la eficiencia industrial en el que llamo 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.

Proceso de Planeación de Capital Humano

Definición proceso de planeación

- Se define como flujo de actividades interrelacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización

Fases

- Objetivos de Negocio**
 - Son las metas hacia las cuales se dirige la empresa. Los insumos, el proceso de conversión y el producto terminado o servicio, que existen como medios para alcanzar los objetivos de una organización. Si se desarrollan de manera adecuada, los objetivos organizacionales reflejan su propósito.
- Pronósticos**
 - Se trata de 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. El departamento de personal debe tener conocimiento de las interrelaciones dinámicas en los flujos de recursos humanos, para proveer mejor sus necesidades futuras, al menos a corto plazo.
- Oferta de capital humano**
 - Esto se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo. Aquí, la oferta interna es la que le interesa a la organización.
- Auditoría de capital humano**
 - Este proporciona un panorama completo de la capacidad con la que cuenta la fuerza laboral de la organización. El propósito del inventario de habilidades es consolidar la información de los recursos humanos de la organización.
- Conciliación**
 - El proceso de conciliación consiste, en documentar las diferencias entre la demanda y la oferta pronosticadas y luego avanzar otro paso explicando, en tan forma precisa como sea posible, las dinámicas sobre las que descansan dichas diferencias

Análisis del ambiente interno y externo

Fuentes Externas

- Pronóstico de la economía nacional.**
 - Es necesario tener en cuenta el crecimiento del Producto Nacional Bruto, del ingreso, de la población, de la industria, o del ramo en particular donde se localice la actividad de nuestra organización
- Planes educativos a nivel nacional.**
 - Es necesario conocer en qué forma planea el estado invertir en la educación elemental, media y superior, los planes de estudio que se podrán en vigencia etc., a fin de estimar las habilidades que tendrán en el futuro los egresados de esos sectores educativos.
- Planes educativos a nivel institucional**
 - No sólo el estado sino las universidades y otros centros tienen un papel importante en la formación de capital humano; es necesario, por tanto, recurrir a ellas con objeto de realizar la estimación requerida

Fuentes internas

- Objetivos de la organización.**
 - Se deben tener en cuenta las metas que pretende lograr la organización en el plazo fijado para la planeación.
- 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.
- 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

Fuentes

UDS. (22 de mayo de 2024). *plataforma educativa uds*. Obtenido de <https://plataformaeducativauds.com.mx>