



**Nombre de alumno: JAIME LOYA  
ALEJANDRO.**

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

**Nombre del trabajo: Cuadro  
sinóptico.**

**Materia: Capital Humano.**

**Grado: Tercero.**

**Grupo: B.**

Comitán de Domínguez Chiapas a 25 de mayo de 2024.

# Planeación de capital humano.

Evolución del Capital Humano (enfoque clásico).

Evolución.

- 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.
- Sistema fabril de producción. { La expansión del comercio y el aumento en el que ingreso personal durante la Edad Media, ayudaron a estimular una demanda por bienes y servicios.
- El sistema de producción masiva y la administración científica. { La administración científica constituyo un enfoque objetivo y sistemático para mejorar la eficiencia, basada en la recolección y análisis de datos.
- El desarrollo de la psicología industrial. { Hacia e1913 Hugo Mustenberg tomando como base las ideas de Taylor publicó su libro —La psicología y la eficiencia industrial|| 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.

Funciones básicas que implica la planeación de recursos humanos.

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

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.
- Planes educativos a nivel nacional. { Es necesario conocer en qué forma planea el estado invertir en la educación elemental, media y superior.
- 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.

## Referencia bibliográfica.

Antología UDS plataforma. Capital humano.  
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LMV/2e74bf008a1fd1c0afcd581a50ff793c-LC-LMV305.pdf> . pag (11-21).