

UDS

NOMBRE DE ALUMNO: ITZEL ABIGAIL TLAMANI LOPEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: GLADIS ADILENE HERNÁNDEZ LÓPEZ

NOMBRE DEL TRABAJO: SUPER NOTA

MATERIA: CAPITAL HUMANO

GRADO: 5TO CUATRIMESTRE

GRUPO: LAN

Capital humano.

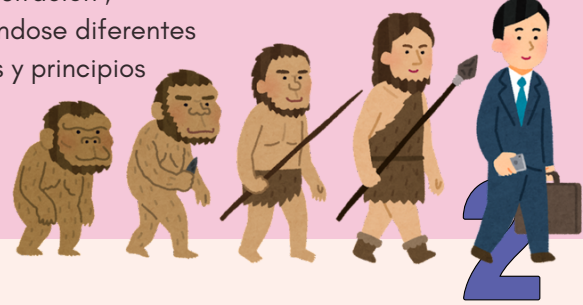
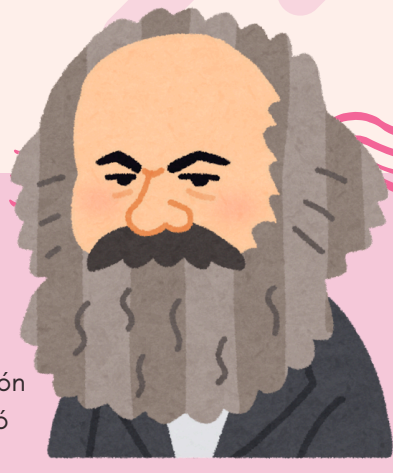
1. EVOLUCION DEL CAPITAL HUMANO

La organización para la cooperación y el desarrollo económico se define el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencia y atributos incorporados en los individuos y que facilitan el bienestar personal, social y económico.

proporciona herramientas las cuales son:

1. incrementar la eficiencia, la eficacia y la calidad
2. incide en la optimización de los recursos tecnológicos
3. promueve un clima organizacional adecuado
4. Mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización
5. incrementa la motivación y consecuentemente la productividad y la calidad

Evolución: Karl Max se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social, lo cual permitió la aparición de la administración, derivándose diferentes teorías y principios



1. sistema de gremios

Un sistema de gremios es una organización de trabajadores o artesanos que se agrupan por oficio o profesión para regular la producción, garantizar la calidad, proteger sus intereses económicos y establecer normas laborales. Fue común en la Europa medieval y servía como una forma de control económico y social en cada sector.

2. sistema fabril de producción

Es un método de manufactura que concentra trabajadores, maquinaria y recursos en un solo lugar (fábrica) para producir bienes de manera masiva, eficiente y controlada, marcando el inicio de la industrialización.



3. sistema de producción masiva y la administración científica

produce grandes volúmenes de bienes estandarizados mediante líneas de ensamblaje y maquinaria especializada. La administración científica, desarrollada por Frederick Taylor, optimiza este proceso al analizar y mejorar métodos de trabajo para maximizar la eficiencia y reducir costos.

4. El desarrollo de la psicología industrial

hacia el 1913 Hugo Mustenberg tomando como base las ideas de Taylor publicó su libro La psicología industrial y plantea tres niveles de análisis:

1. Nivel de comportamiento social
2. Nivel de comportamiento organizacional
3. nivel de comportamiento individual

3

Proceso de planeación de capital humano

El proceso de planeación es un enfoque sistemático y organizado que permite establecer objetivos claros, analizar las circunstancias actuales, identificar recursos disponibles y necesarios, y diseñar estrategias y acciones específicas para alcanzar las metas planteadas. Este proceso incluye etapas clave como la definición de metas, la evaluación del entorno, la identificación de alternativas, la selección de la mejor opción, la implementación de acciones y el monitoreo de los resultados, ajustando el plan según sea necesario. Su propósito es optimizar recursos y asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos en un marco definido de tiempo y condiciones.



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

1. Definición de la misión, visión, objetivos y estrategia
2. Determinación de las competencias básicas de la empresa
3. Determinación de la cantidad necesaria del personal, asignándolo a diversos puestos
4. diagnóstico y programa de la capacitación
5. Mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazo
6. Aplicación de estrategias de cambio
7. Establecer estrategias para lograr una planta estable



PRONOSTICOS

El primer paso para cualquier esfuerzo de planeación de RH es obtener una idea clara de lo que está ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización, los pronósticos del personal sirven para determinar:



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 quien le interesa a la organización

Análisis del ambiente interno y externo:

El análisis del ambiente interno y externo evalúa factores internos (fortalezas y debilidades) y externos (oportunidades y amenazas) que afectan a una organización. El ambiente interno incluye recursos, capacidades y procesos internos; mientras que el externo abarca condiciones del mercado, competencia, tendencias y regulaciones. Es clave para la toma de decisiones estratégicas.

6