



**Nombre del alumno:
Paula Marina Aguilar
Morales**

**Nombre del maestro:
Gladis Adilene**

**Materia : CAPITAL
HUMANO**

EVOLUCIÓN

DEL CAPITAL HUMANO

La evolución del capital humano hace referencia a los cambios en el valor y desarrollo de las habilidades, conocimientos y capacidades de los individuos a lo largo del tiempo, dentro de un contexto social, económico y cultural. A medida que las sociedades y las economías han evolucionado, también lo ha hecho la forma en que se valora y gestiona el capital humano.

A continuación, te doy una idea general de cómo ha evolucionado este concepto:

1. Era Preindustrial (Antes de la Revolución Industrial)

En esta época, el capital humano estaba principalmente enfocado en habilidades prácticas relacionadas con la agricultura y el trabajo manual. El conocimiento se transmitía principalmente de padres a hijos y de maestros a aprendices.

2. Revolución Industrial (Siglos XVIII-XIX)

Con la Revolución Industrial, surgieron nuevos métodos de producción que requirieron un tipo de trabajo especializado. En este período, la importancia del capital humano comenzó a verse de forma diferente.

3

3. Siglo XX (Era de la Información y la Educación Formal)

A lo largo del siglo XX, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial, la educación formal alcanzó un nivel de importancia aún mayor. Se dio un énfasis significativo en la educación primaria, secundaria y universitaria.

4

4. Siglo XXI (Sociedad del Conocimiento y Globalización)

En la actualidad, el capital humano se considera uno de los recursos más valiosos para las empresas y las economías globalizadas. El conocimiento, la creatividad y la capacidad de innovación se han convertido en los principales motores del progreso económico.

5

5. Era del Aprendizaje Continuo (Futuro cercano)

Hoy en día, el capital humano es cada vez más dinámico y flexible. La globalización y el avance tecnológico rápido han creado un entorno donde las personas deben actualizar constantemente sus habilidades para mantenerse competitivos.

EVOLUCIÓN

DEL CAPITAL HUMANO

Proceso de planeación de capital humano

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. Determinación de las competencias básicas de la empresa
Determinación de la cantidad necesaria del personal ,
asignándolo a diversos puestos
- 2.

- 3.
4. diagnostico y programa de la capacitación
Mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo
plazo
- 5.
6. Aplicacion de estrategias de cambio
7. Establecer estrategias para lograr una planta estable

PRONOSTICOS

de planeación de RH es obtener una idea clara ,de lo que esta 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

Analisis del ambiente interno y externo:

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.