



**Nombre de alumno: Ámbar Ivette  
López Suaznívar.**

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

**Nombre del trabajo: super nota.**

**Materia: Capital Humano.**

**Fecha: 22 de Enero del 2025**

Comitán de Domínguez Chiapas a 22 de Enero del 2025.

# PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO.

## UNIDAD 1.

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



### 1.1 EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO (ENFOQUE CLÁSICO).

El **capital humano** es solo uno de los factores que determinarán el crecimiento económico. es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización. Está integrado por personas que proporcionan a la organización talento, trabajo, creatividad, y esfuerzo para la realización de sus objetivos.



### BENEFICIOS DEL CAPITAL HUMANO:

- Incrementa la eficacia, la eficiencia 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.



### BALTAZAR BALCÁZAR.

Menciona " Hablar de productividad se necesitan de dos elementos fundamentales orden y disciplina, sin ellos, es inútil hablar de productividad.

### EVOLUCIÓN.

A inicios del siglo XX surge la Escuela Clásica de la Administración encabezada por el norteamericano Frederick W. Taylor (1856-1915) y el francés Henri Fayol (1814-1925). Ellos desarrollaron distintas técnicas para organizar y racionalizar el trabajo (formación del trabajo, formas de pagos, etc).



### 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. Estos gremios fueron los precursores de las asociaciones patronales de hoy.

**Sistema fabril de producción:** El uso de quipos mecanizados y mejores técnicas de producción hizo posible el crecimiento de un sistema fabril de producción.

**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 PSICOLOGIA INDUSTRIAL.

Hugo Münsterberg tomando como base las ideas de Taylor publicó 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, en las áreas de selección, capacitación y motivación de los empleados.



### PLANTEA 3 NIVELES DE ANÁLISIS.

1. Nivel de comportamiento social ( la sociedad como microsistema).
2. Nivel de comportamiento organizacional (la organización como sistema).
3. Nivel de comportamiento individual (el individuo como microsistema).



### CONCEPTO DE PLANEACIÓN

- Es la determinación de las actividades a realizar, y establecimiento de las metas y objetivos.



### PROCESO DE PLANEACIÓN

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



# PLANEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO.

## UNIDAD 1.



### FUNCIONES BÁSICAS QUE IMPLICA LA PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS SON:

- 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.