



Mi Universidad

Super Nota

Nombre del Alumno: Jenny Denis González Pérez.

Nombre de la unidad: Capital humano.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Capital humano.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios.

Cuatrimestre: 5to

Fecha: 25 de Enero de 2025.

Planeación del Capital HUMANO

EVOLUCIÓN DEL CAPITAL

La organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico define el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilita la creación de bienestar personal, social y económico.



El capital humano es solo uno de los factores que determinan el crecimiento económico.



Es el valor de las habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos de las personas que integran una organización y que a su vez proporcionan a la organización talento, trabajo, creatividad y esfuerzo para la realización de sus objetivos.



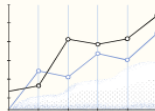
La administración de capital humano proporciona herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo.

1. Incrementar la eficacia, eficiencia y calidad.
2. Índice en la optimización de los recursos tecnológicos, materiales y financieros.
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 calidad.



EVOLUCIÓN

Karl Max se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social. "De manera que esta se orientara hacia el cumplimiento de los objetivos trazados por el sujeto de dirección".



A mediados del siglo XX surge la escuela Clásica de la Administración en donde Frederick W. Taylor y Henri Fayol desarrollaron distintas técnicas para poder organizar y racionalizar el trabajo.



Los orígenes de la función personal se ubican durante la segunda revolución industrial.

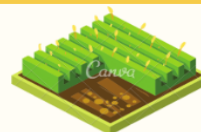
1- Sistema de Gremios:

En la Edad Media nació el adiestramiento de aprendices, a los sindicatos y uniones obreras. Los dueños de talleres dedicados a un área en particular, organización y gremios con el propósito de proteger sus intereses, tales como: regular el empleo, los precios entre otros.



2- SISTEMA FABRIL DE PRODUCCION

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 que excedía la capacidad de abastecimiento del sistema de producción artesanal existente.



3- EL SISTEMA DE PRODUCCION MASIVA Y LA ADMINISTRACION CIENTIFICA

La administración científica constituyo un enfoque objetivo y sistemático para mejorar la eficiencia, basado en la recolección y análisis de datos. Con el uso de este método los procesos se simplificaron y las operaciones se hicieron respectivas, lo cual llevo a desarrollar normas de trabajo para evaluar la eficiencia y proveer incentivos. económicos.



Así mismo Taylor y Fayol pusieron las bases de la administración a través de la coordinación, dirección.



Taylor creó las oficinas de selección



4- EL DESARROLLO DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL

Hacia 1913 Hugo Mustenberg tomando como base las ideas de Taylor publico su libro. La psicología y la eficiencia industrial en el que llamo la atención sobre las posibles contribuciones que podría prestar la psicología a la Administración, en áreas como selección, capacitación, y motivación de los empleados.



Plantea además tres niveles de análisis:

1- Nivel de comportamiento social (la sociedad como microsistema) : Permite visualizar la compleja e intrincada sociedad de organizaciones y la toma de interacciones. El nivel social se toma como una categoría ambiental en el estudio del CO.



2- Nivel de comportamiento organizacional (la organización como sistema) : Visualiza la organización como una totalidad que interactúa con el ambiente dentro del cual también interactúan sus componentes. El nivel organizacional se toma como una categoría ambiental del comportamiento individual.



3- Nivel de comportamiento individual (el individuo como microsistema) :

Permite sintetizar varios conceptos sobre comportamiento, motivación, aprendizaje y comprender mejor la naturaleza humana.



Proceso de planeación de Capital humano

Concepto de planeación:

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



Proceso de planeación: Flujo de actividades interrelacionados e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización. Es un proceso mediante el cual se establecen estrategias y programas en relación con el personal necesario. Su finalidad es prever la fuerza laboral y el talento humano necesarios para lograr la misión y visión.



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

- 1- Definición de la misión, visión, objetivos, estrategias y presupuestos del área de recursos humanos.
- 2- Determinación de las competencias básicas de la empresa.
- 3- Determinación de la cantidad necesaria del personal, asignándolo a los diversos puestos de la organización de acuerdo con el plan estratégico.

