



Nombre del alumno:

Karla Susana Almaraz Santiz.

Nombre del profesor:

Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo:

Súper Nota.

Materia:

Capital Humano.

Bibliografía:

LC-LAN502.

Fecha: 26/01/2025.

La Administración de CAPITAL HUMANO

1.1 Evolucion del capital humano



La organización para la cooperación y el desarrollo económico define el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incomparados en los individuos que facilitan 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.

Las herramientas necesarias para su formación, integración y desarrollo es de gran importancia y alguno de sus beneficios son: como ej el dinero y tener sus propios bienes.

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. Los dueños de talleres dedicados a una área en particular



Sistema Fabril de Producción:

La expansión del comercio y el aumento en el que el 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.

El sistema de producción masiva y la administración científica:

La administración científica constituyó un enfoque objetivo y sistemático para mejorar la eficiencia, basada en recolección y análisis de datos. Con el uso de este método los procesos se simplificaron a las operaciones se hicieron repetitivos, por lo cual se desarrollaron normas de trabajo para evaluar eficiencia.



El desarrollo de la psicología industrial

La psicología y la eficiencia industrial en el que llamó la atención sobre las posibles contribuciones que podía prestar la psicología a la administración, básicamente en las áreas de selección, capacitación y motivación de los empleados.

La Administración de CAPITAL HUMANO

3 niveles de análisis:



- **1. Nivel de comportamiento social (la sociedad como microsistema).**

Permite visualizar la sociedad de organizaciones y la trama de interacciones entre éstas.

- **2. Nivel de comportamiento organizacional (la organización como sistema).**

La organización como una totalidad que interactúa con el ambiente dentro del cual también interactúan sus componentes entre sí y con las partes pretendientes del ambiente.

- **3. Nivel de comportamiento individual (el individuo como Micro sistema).**

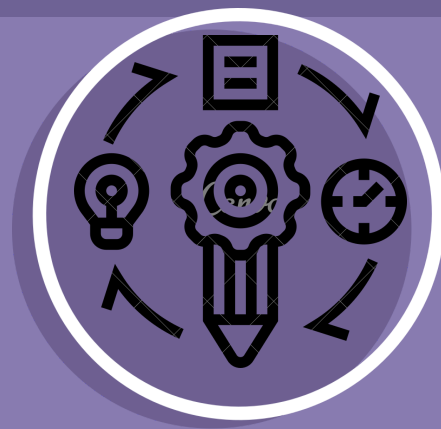
Permite sintetizar varios conceptos sobre comportamiento, motivaciones, aprendizaje y comprender mejor la naturaleza humana.

Proceso de Planeaciones de Capital Humano

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

Proceso de Planeación

Flujo de actividades inter relacionadas e identificadas que se desplazan hacia un objetivo determinado por una empresa u organización



a) Definición de la misión, visión, objetivos, estrategia y presupuesto del área de RH.

b) Determinación de las competencias básicas de la empresa.

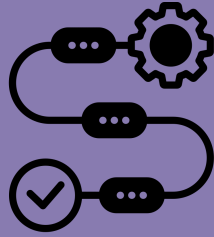
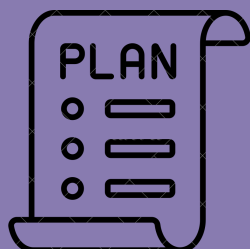
c) Determinación de la cantidad necesaria del personal, asignándolo a los diversos puestos de la organización de acuerdo con el plan estratégico.

d) Diagnóstico y programación de la capacitación y rotación del personal para lograr mejor desempeño.

e) Mejoramiento del capital humano, a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el potencial existente en todos los puestos de la organización.

f) aplicación de estrategias de cambio para lograr la salud y excelencia organizacional.

g) establecer estrategias para lograr una plantel estable de trabajo con personal, altamente satisfecho y comprometido con la organización.



El proceso de planeación de recursos humanos abarca:

a) Objetivo de negocios: son las metas hacia las cuales se dirige la empresa. Los insumos, el proceso de conversión y el producto terminado o servicio, que existen como medios para alcanzar los objetivos de una organización.



Pronostico:

El primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recurso humano, es obtener una idea clara, de los que están ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización. Permanecen en ella y luego salen. El departamento de personal debe tener conocimiento de las interrelaciones dinámicas en los flujos de recursos humanos, para proveer mejor sus necesidades futuras, al menos a corto plazo.

