



UNIVERSIDAD DEL SURESTE  
NOMBRE: JAIME ALEJNDRO CRUZ  
ALFARO  
NOMBRE DE LA MAESTRA:GLADIS  
ADELINE HERNANDEZ LOPEZ  
TEMA: SUPER NOTA  
FECHA:25/05/2025

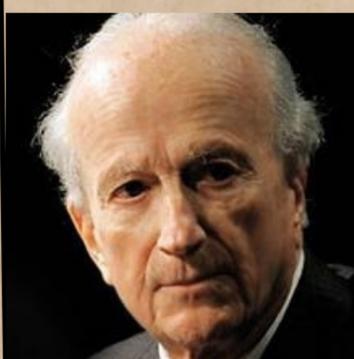
# capital humano

se define como los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico

define el capital humano como el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que posee un individuo  
**LAS PERSONAS SON EL CORAZÓN DE UNA ORGANIZACIÓN**

## EVOLUCIÓN

GARY BECKER (1964)



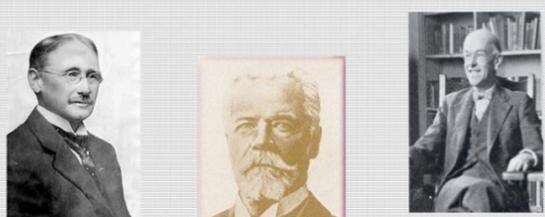
### Beneficios de la Administración de Capital Humano\*

1. Incrementa la eficiencia, eficacia y calidad de los procesos.
2. Optimiza recursos tecnológicos, materiales y financieros.
3. Promueve un clima organizacional positivo.
4. Mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización.
5. Aumenta la motivación, productividad y calidad del trabajo.



- En la comunidad primitiva, el ser humano se organizó para subsistir.
- Karl Marx señaló que la división en clases sociales generó la necesidad de estructuras de control, dando origen a la administración.

## ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN



- \*Frederick W. Taylor (1856-1915)\*: Padre de la administración científica, enfocado en racionalizar el trabajo.

- \*Henri Fayol (1841-1925)\*: Desarrolló principios para organizar procesos administrativos (corrección: fecha correcta de Fayol).

### Escuela Clásica de Administración\*

### \*Segunda Revolución Industrial\*

- La función de personal surgió como respuesta a los cambios en el mundo laboral (industrialización, producción en masa).
- \*Sistema Fabril\*: Mecanización, uso de técnicas avanzadas y expansión del comercio.



### Edad Media y Gremios\*

- Surgieron gremios para proteger intereses de artesanos (control de precios, empleo, calidad).
- Precusores de sindicatos y asociaciones patronales modernas.

### Psicología Industrial y Bases de la Administración.

Hugo Münsterberg\* (corrección de "Plaschenko") publicó en 1913 sobre psicología aplicada a la administración.

- Áreas clave: selección, capacitación y motivación de empleados.
- Taylor y Fayol sentaron las bases de la administración mediante:
  - Coordinación y dirección de equipos.
  - Optimización de recursos humanos.

### Psicología Industrial y Bases de la Administración.

#### \*Nivel Organizacional\*:

- La organización es un \*sistema integral\* que interactúa con su entorno.
- Enfoque en interacciones internas y externas (ej: mercado, competencia).

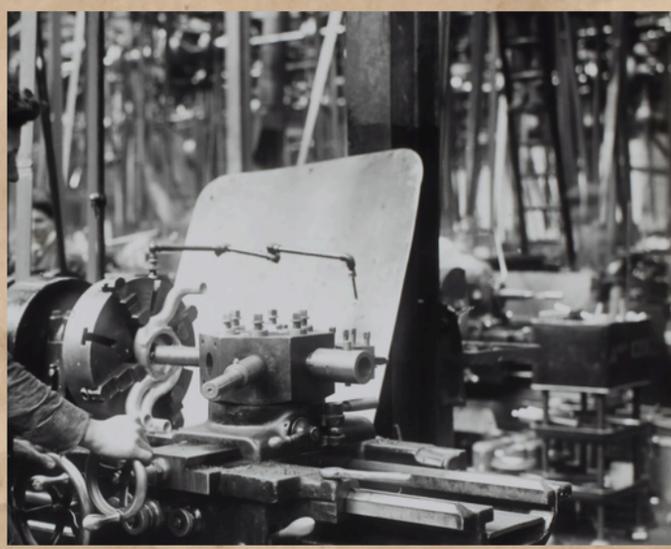
#### 2. \*Nivel Individual\*:

- Estudia motivación, aprendizaje y percepción humana.
- Herramientas para mejorar productividad individual.

# Sistema Fabril de Producción

Causas del sistema fabril\*:

- Aumento de la demanda en la Edad Media por bienes y servicios.
- Limitaciones del sistema artesanal para abastecer el mercado.
- \*Innovaciones\*:
- Equipos mecanizados y técnicas de producción mejoradas.
- Transición hacia la producción en masa.



## Concepto de Planeación.



Definición\*: Determinación de actividades, metas y objetivos a realizar.

- \*Propósito\*: Alinear el talento humano con la misión y visión organizacional.



Pronósticos de Recursos Humanos.

\*Preguntas clave\*:

- ¿Cuántos empleados se necesitan por departamento?
- ¿Qué tipo de habilidades se requieren?
- ¿Hay escasez o abundancia de personal?
- \*Enfoque\*: Predecir demanda y oferta de talento.

Proceso de Planeación de Recursos Humanos.

Definición\*: Flujo de actividades interrelacionadas orientadas a objetivos organizacionales.

- \*Objetivo\*: Asegurar el número suficiente de personal idóneo, en el lugar y momento adecuados.
- \*Componentes\*:
- Establecimiento de estrategias y programas para el personal.
- Previsión de fuerza laboral necesaria.

Funciones Básicas de la Planeación de RH.

Definir misión, visión, objetivos y presupuestos del área de RH.

2. Determinar competencias clave de la empresa.
3. Asignar personal según el plan estratégico.

Funciones Complementarias de la Planeación de RH.

Programar capacitación y rotación para mejorar desempeño.

5. Mejorar el capital humano a corto, mediano y largo plazo.
6. Aplicar estrategias de cambio para excelencia organizacional.
7. Establecer una planta laboral estable y comprometida.

## PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Categorías de Información en Auditorias.

\*Datos personales\*: Edad, estado civil, etc.

2. \*Habilidades educativas y experiencia\*.
3. \*Logros profesionales y membresías\*.
4. \*Historial laboral y salarial\*.
5. \*Planes de carrera y desarrollo\*.
6. \*Capacidades individuales\*: Liderazgo, trabajo en equipo.
7. \*Preferencias geográficas o especialización\*.

revisiones y Flujo de Personal.

Primer paso\*: Analizar el flujo de entrada, permanencia y salida de personal.

- \*Propósito\*: Prever necesidades futuras y ajustar estrategias.