

CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEXCOCO

ÁREA:

ADMINISTRACIÓN

UNIDAD DE APRENDIZAJE:

DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

UNIDAD I

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS DEL CAPITAL HUMANO

ELABORÓ:

M. EN A. MAYRA DIVÓN ESCOBAR RODRÍGUEZ

SEPTIEMBRE 2019

GUIÓN EXPLICATIVO

- El presente juego de diapositivas tiene como finalidad apoyar al profesor de la Unidad de Aprendizaje de Desarrollo de Capital Humano del Plan de estudios de la Licenciatura en Administración, en lo que comprende a la Unidad de Competencia I: Antecedentes y conceptos del Capital Humano.

GUIÓN EXPLICATIVO

- En la primera parte se abordarán los primeros datos sobre el concepto para poder comprender el origen y de esta manera tener un panorama de la evolución de los términos.
- Con ello podremos entender la evolución hasta llegar al concepto que hoy las organizaciones utilizan.

PRESENTACIÓN

Las empresas que han sido capaces de darse cuenta de que las personas son el capital fundamental y lo más preciado que tienen, saben también que trabajando en equipo se obtienen mejores resultados. Estas empresas han logrado un cambio cultural, desde la Dirección hasta el empleado con responsabilidades mínimas.

Capital Humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de los trabajadores. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo.

PROPÓSITO

Analizará y aplicará estrategias y técnicas que las organizaciones llevan a cabo para brindar al capital humano un desarrollo profesional tanto a nivel organizacional como individual. Así como reconocer la inversión en el desarrollo del personal como un indicador aplicado a la calidad, mejoramiento de procesos, satisfacción del cliente e impacto en las metas organizacionales.

UNIDAD DE COMPETENCIA I

- Identificar y analizar los antecedentes y conceptos del capital humano a fin de conocer su aplicación en las empresas.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO

- A partir de identificar y analizar los conceptos y antecedentes del Capital Humano elaborará un mapa conceptual.

EVIDENCIAS

- Desempeño

Realizar una investigación documental.

Elaboración de un mapa conceptual

- Productos

Mapa Conceptual

CONCEPTO Y ORIGEN DEL CAPITAL HUMANO



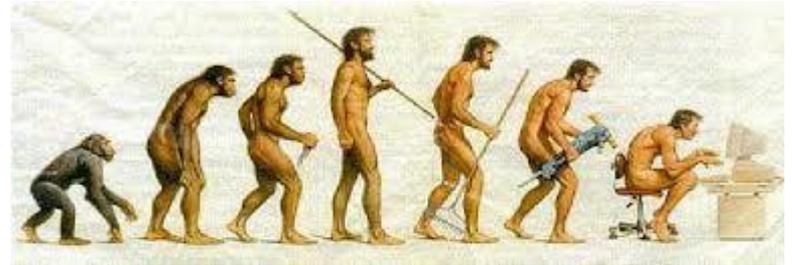
EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO

- **Recurso:** Implica la idea de algo disponible a lo que se puede recurrir cuando es necesario.
- **Capital:** Algo que gana o pierde valor dependiendo de cuánto y cómo se invierte en él. Las personas aumentan su valor cuando invertimos en ellas.

EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO

RECURSOS HUMANOS: Conjunto de capital humano que está bajo el control de la empresa en relación directa de empleo, en este caso personas, para resolver una necesidad o llevar a cabo cualquier actividad en una empresa.

CAPITAL HUMANO: Conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes inherentes a los individuos que forman la organización.



TALENTO HUMANO: Es la aptitud intelectual de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño.

Principales eventos de la historia del “capital”

AÑO	APORTACIÓN
1611	Randle define “capital” como la riqueza poseída por un individuo.
1776 - 1790	Adam Smith y Edmund Burke escriben sobre el capital social de una entidad y la importancia de montar cualquier proyecto de negocio con capital.
1793	Jeremy Bentham traslada la idea de capital desde el terreno individual y de empresa a la nación.
1867	Karl Marx sostiene que todo valor procede del trabajo.
1911	Las ideas de Frederick Taylor dividen el trabajo, reduciendo su valor aparente.
1979	Theodore Schultz y Sir Arthur reciben el premio Nobel de Economía por su trabajo pionero sobre capital humano.
1998	En una escuela del Chicago Tribune, Schultz es aclamado como “el padre del capital humano”.

- 
- **Capital Humano: Consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida, a través de estudios formales, o por conocimientos informales, que da la experiencia; es un factor económico primario y es el mayor tesoro que tienen las sociedades.**

CARACTERÍSTICAS DEL CAPITAL HUMANO



- **No pueden ser propiedad de la organización, a diferencia de los recursos materiales-técnicos.**
- **Las actividades de las personas son voluntarias.**
- **Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc, son intangibles.**
- **El total de los recursos humanos de un país o de una organización en un momento dado puede ser incrementado por: descubrimiento y mejoramiento.**
- **Son escasos; no todo mundo posee las mismas habilidades, conocimientos, etc.**

IMPORTANCIA Y FINES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO



Administración:

Lograr que las cosas se hagan de la mejor forma posible, con los recursos disponibles, a fin de alcanzar los objetivos.



Capital humano:

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea.



- **Definición:**

Proceso cuya finalidad es lograr un mejor desempeño, aprovechamiento, acrecentamiento y mejora en las capacidades, habilidades, experiencias, conocimientos y competencias del personal.

Con la finalidad de establecer un clima organizacional óptimo que mejore la productividad, calidad y consecuentemente el desarrollo de la organización.

IMPORTANCIA

- 1. Incrementa la eficiencia, la eficacia y la calidad.**
- 2. Incide en la optimización de los recursos tecnológicos.**
- 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.**

FINALIDAD:

- ❖ **Lograr una planta estable de trabajo.**
- ❖ **Mejorar el clima y comunicación organizacional.**
- ❖ **Desarrollar al máximo las potencialidades del personal que integra la empresa.**
- ❖ **Mejorar la calidad de vida en le trabajo.**
- ❖ **Desarrollar un personal altamente calificado.**



ORGANIZACIÓN DEL ÁREA DEL CAPITAL HUMANO



Existen dos enfoques:

- **Organización tradicional: Empleo y control de las personas, el elemento humano se concibe como un recurso que puede controlarse.**



- **Enfoque contemporáneo: El activo mas valioso de la organización son las personas y el factor externo influye en los resultados.**



ESTILOS DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

	AUTOCRÁTICA	BUROCRÁTICA	PATERNAL	PARTICIPATIVO
Toma de decisiones	Centralizada	Centralizada, delegación de algunas decisiones.	Se delega en los diversos niveles jerárquicos. Opinión y punto de vista de niv. inferiores .	Dirección define objetivos y directrices y se limita a evaluar los resultados .
Comunicación	Deficiente y lenta	Escasa, descendente	Sistemas de comunicación q facilitan el flujo de información.	La información uno de los recursos mas importantes.
Relaciones interpersonales	Estrictamente formal	Condescendenci a, no se orienta hacia aspectos de trabajo.	Saludable y positivo. Trabajo de equipo.	Trabajo en equipo, se estimula la participación y el desarrollo grupal.
Motivación	Castigos y medidas disciplinarias, recompensas x productividad	Recompensas materiales y salariales «compadrazgo»	Incentivos salariales y oportunidades de ascenso y desarrollo profesional	Con todo tipo de recompensas y el personal se siente automotivado.
Productividad	Media, bajo supervisión	Escasa o nula	Condicionada a los estímulos y recompensas	Elevada

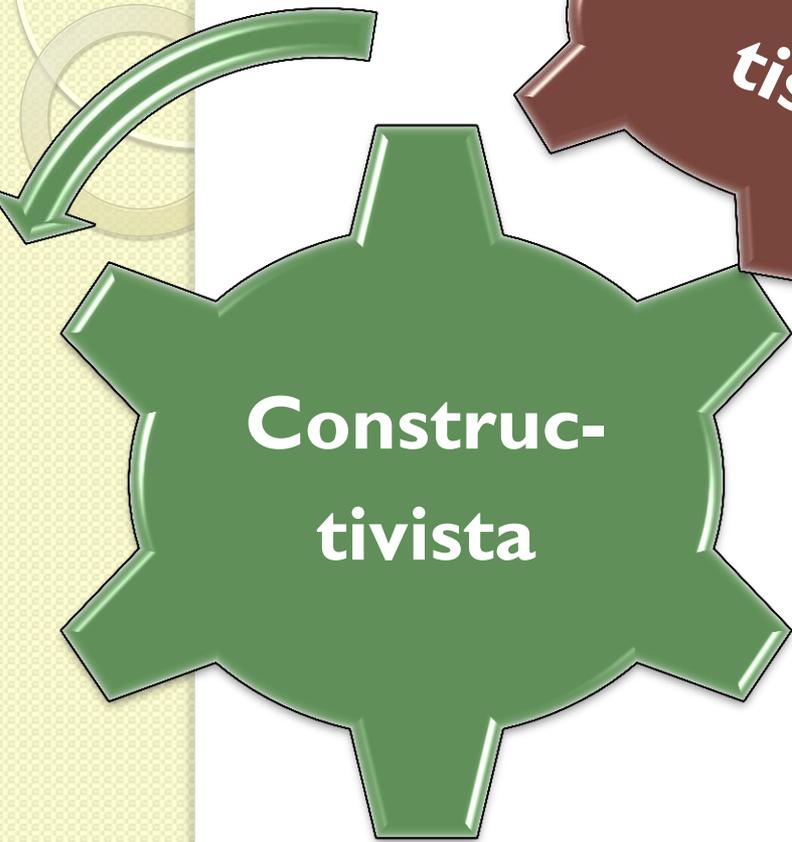
LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS Y EL CAPITAL HUMANO

- **Gestión por Competencia:**

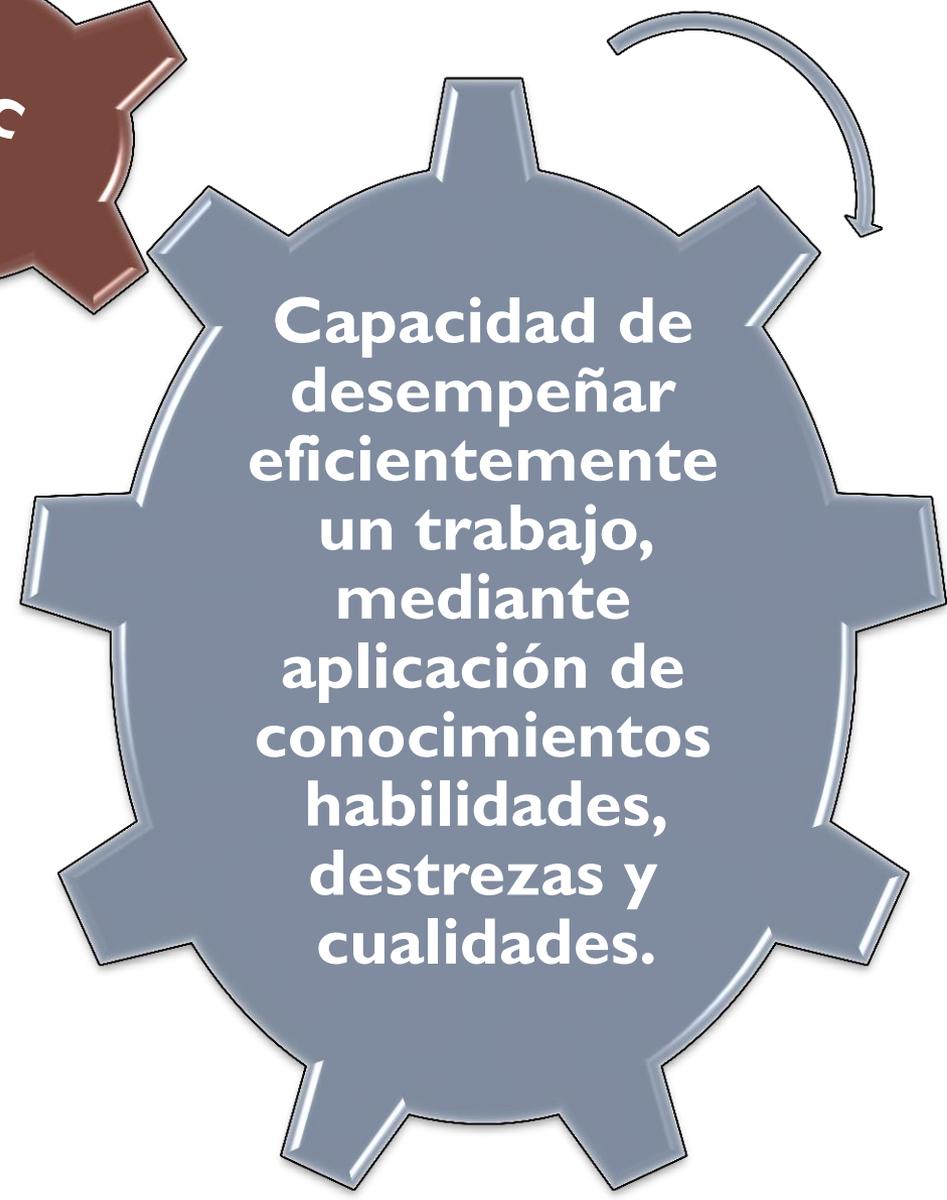
Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, "de lo que saben hacer" o podrían hacer.



**Conduc
tista**



**Construc-
tivista**



**Capacidad de
desempeñar
eficientemente
un trabajo,
mediante
aplicación de
conocimientos
habilidades,
destrezas y
cualidades.**



**COMPETENCIAS
LABORALES**

Tipos de competencias

Conocimientos

- Informática.
- Contabilidad financiera.
- Contabilidad analítica.
- Análisis financiero.
- Consolidación contable.
- Fiscalidad.

Habilidades/cualidades

- Aptitud directiva.
- Relaciones públicas.
- Habilidad de comunicación.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.
- Capacidad de síntesis.

Utilidades de un sistema de competencias

- Descripción de puestos.
- Integración de equipos de trabajo.
- Implantación de una cultura organizativa.
- Reducción de la barrera generacional.
- Apreciación del potencial.
- Dirección por objetivos.
- Gestión del cambio.
- Competencias clave de la organización.

Gestión integrada de recursos humanos basada en competencias



VENTAJAS

- ❖ **Incrementa objetividad y productividad en toma de decisiones.**
- ❖ **Favorece a la competitividad.**
- ❖ **Mejora la formación de sus recursos humanos.**
- ❖ **Alinea al personal a la organización.**
- ❖ **Evalúa el desempeño en base a resultados.**
- ❖ **Incrementa ventajas competitivas en el mercado.**

FACETAS DEL CAPITAL HUMANO

I.- CAPITAL INTELECTUAL

Conjunto de aportaciones no materiales. Posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional y relaciones con los clientes, así como también destrezas profesionales.



2.- CAPITAL SOCIAL

Es la cohesión e integración entre las personas así como a la capacidad para trabajar en equipo hacia las misiones comunes.



3.- CAPITAL EFECTIVO

Son todos los aspectos de apego o inclinación de los individuos, aquí se incluye la motivación, los estilos de personalidad y el compromiso de las personas hacia la organización.



4.- CAPITAL SALUD

Se refiere no solo a la ausencia de accidentes sino fundamentalmente al estado de desarrollo integral.



NUEVO ROL DEL GERENTE EN EL CAPITAL HUMANO

- ❑ **Conocimiento global de la organización.**
- ❑ **Esta involucrado en el negocio aportando información valiosa.**
- ❑ **Capacitación y estrategias para el desarrollo de nuevo personal.**
- ❑ **Papel importante como administrador de Recursos Humanos.**

