



**Nombre de alumno:** Eddy Antonio López Pérez

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

**Nombre del trabajo:** cuadro sinoptico

**Materia:** capital humano

**Grado:** 2

PASIÓN POR EDUCAR

**Grupo:** A

Comitán de Domínguez Chiapas a 20 de enero del 2024

# Capital humano

## Evolución del capital humano (enfoque clásico)

- Concepto de Capital Humano\***
  - Definición inicial: Recursos laborales disponibles para la producción.
  - Enfoque en habilidades y conocimientos adquiridos por los trabajadores.
- \*Enfoque Económico\***
  - Adam Smith: Reconocimiento del valor del trabajo humano en la producción de riqueza.
  - David Ricardo: Teoría de la renta diferencial basada en la productividad del trabajo.

- ### 6. \*Limitaciones\*
- Enfoque exclusivo en la productividad económica, ignorando aspectos sociales y culturales.
  - Dificultad para cuantificar el impacto directo del capital humano en el desarrollo económico.
- El enfoque clásico del capital humano estableció las bases para comprender la importancia del factor humano en el desarrollo económico, aunque con limitaciones en su alcance y aplicación.

## Proceso de planeación de capital humano

- Análisis de la Situación Actual\***
  - Evaluación de la fuerza laboral existente.
  - Identificación de brechas de habilidades y competencias.
  - Análisis del entorno laboral y del mercado.
- \*Establecimiento de Objetivos\***
  - Definición de metas a corto, mediano y largo plazo.
  - Identificación de las necesidades de talento para alcanzar los objetivos organizacionales.
- Implementación\***
  - Ejecución de acciones para cubrir las necesidades de personal.
  - Puesta en marcha de programas de formación y desarrollo.
  - Ajustes continuos según las demandas del mercado laboral y los cambios organizacionales

- ### Revisión y Mejora Continua\*
- Análisis de las lecciones aprendidas.
  - Modificación de estrategias según los resultados y las nuevas necesidades identificadas.
  - Adaptación a cambios en el entorno económico, tecnológico y organizacional.
- Este proceso permite a las organizaciones alinear su fuerza laboral con sus objetivos estratégicos y asegurar la disponibilidad de talento necesario para el éxito a largo plazo.

## Análisis del ambiente interno y externo

### Interno

- Fortalezas**
  - Recursos humanos: habilidades, experiencia, motivación.
  - Recursos físicos: infraestructura, tecnología.
  - Recursos financieros: capital disponible, solidez económica.
  - Cultura organizacional: valores, normas, clima laboral.
- Debilidades**
  - Limitaciones en habilidades y competencias del personal.
  - Carencias en infraestructura o tecnología.
  - Problemas financieros: falta de capital, endeudamiento.
  - Conflictos internos: falta de cohesión, comunicación deficiente.

### Externo

- Oportunidades**
  - Tendencias del mercado: crecimiento, demanda de productos/servicios.
  - Avances tecnológicos: nuevas oportunidades de negocio.
  - Cambios legislativos: regulaciones favorables, apertura de mercados.
  - Alianzas estratégicas: colaboraciones con otras empresas o instituciones.
- Amenazas**
  - Competencia: nuevas empresas, productos sustitutos.
  - Cambios económicos: recesión, inflación, fluctuaciones del mercado.
  - Factores políticos: inestabilidad, cambios en políticas gubernamentales.
  - Riesgos ambientales: desastres naturales, crisis climáticas.