



**Nombre de alumno: Yisavid
Rodríguez Ramírez**

**Nombre del profesor: Karina Maricruz
Pérez**

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: sub modulo

Grado:

Grupo: ARH

Comitán de Domínguez Chiapas a 04 de enero de 2021.

Ensayo

Capacitación para el desarrollo del capital humano

Introducción

El área del capital humano es la parte más importante de cualquier organización, ya que es la encargada de hacer referencia a la productividad de los trabajadores dependiendo de la experiencia laboral y de su formación.

Cuando se habla de una oportunidad, el **capital humano** representa los **recursos** que tiene una empresa. Podemos definir el **departamento de recursos humanos** como el encargado de organizar, gestionar y administrar los empleados de una empresa.

Al hablar de las funciones básicas de la gestión del capital humano en la empresa, nos referimos fundamentalmente a cinco áreas:

- Selección de personal. Las nuevas tendencias en RR. ...
- Formación.
- Desarrollo profesional.
- Evaluación del desempeño.
- Sistemas de compensación

El capital humano es un área que promueve el desarrollo sostenido de la organización, ¿porque? además de cuidar el cumplimiento de los procesos básicos de administración de personal en el día a día, dirige y gestiona procesos que construyen capacidades organizacionales necesarias para enfrentar los retos y los cambios.

Desarrollo

El capital humano constituye actualmente un factor que agrega valor a las organizaciones, este valor se hace aún más relevante cuando el conocimiento se coloca en función del logro de los objetivos de la organización. El capital humano depende en gran medida de la capacidad que tengan las organizaciones para aprovechar y desarrollar el conocimiento. El proceso idóneo para perfeccionar los conocimientos y desarrollar el capital humano es justamente el de capacitación y desarrollo de personal.

En el campo de la administración de personal se encuentran muchos ejemplos de lo anterior, se pueden tomar datos como los índices de rotación de personal, el número de ingresos por año, la cantidad de cursos impartidos, entre otros, todos estos datos pueden transformarse en conocimiento organizacional conforme se van estructurando en documentos, valorándose con la experiencia, complementándose con los datos de la propia cultura.

Ejemplos de capital humano

Es el valor dado a las capacidades del personal que labora en una empresa, es decir, nivel de educación, conocimientos generales, destrezas y experiencias acumuladas, en función de generar mayor productividad y desarrollo económico.

Conclusión

En **conclusión** la gestión estratégica del capital humano es la encargada de conducir a la empresa a un futuro deseado impulsando el desarrollo de sus elementos (reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño). Es de gran importancia hacer mencionar que para lograr un nivel de éxito en su entorno competitivo se tienen que cumplir 5 principios.

1. La empresa debe tener definida una estrategia general e identificar las dimensiones de los recursos humanos que son relevantes.
2. Durante el proceso, se debe tomar en consideración de forma explícita las dimensiones de los recursos humanos e incorporarlas.
3. Deben de existir vínculos eficaces entre las distintas áreas y la dirección de recursos humanos, a fin que se garantice su integración en la toma de decisiones.
4. La organización debe establecer responsabilidades de gestión de los recursos humanos.
5. Las iniciativas de gestión de recurso humano deben ser pertinentes para las necesidades de la empresa.

Por otra parte, existe la ventaja competitiva es la habilidad de una empresa para posicionarse en una parte del mercado sostenerse a lo largo del tiempo y crecer. Es la virtud de contar con trabajadores altamente motivados y dispuestos a mejorar La administración estratégica de la gestión del capital humano es el área que construye talentos y cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento

fundamental de su capital intelectual y la base del éxito donde tiene por objetivo ayudar a la organización a alcanzar objetivos y realizar su misión, proporcionar competitividad a la organización, etc.