



Nombre del alumno: Luis Fernando Dominguez Barrera

Nombre del catedrático: Sandra Daniela Guillen

Nombre de la materia: Capital Humano

Grupo: A13



Este ensayo hablaremos de la importancia del capital humano en lo que son las organizaciones ya que las competencias nacen de las estrategias de los negocios y se deben poder medir, el cual deben ser observables alineadas a la estrategia y generadoras de ventajas competitivas. El reto para los gerentes de talento humano es entender las necesidades de sus clientes para hacer una contribución relevante y tangible al negocio que responda a sus problemas, retos y oportunidades específicas, cambiando así su rol de soporte operativo para convertirse en socio del negocio, a través de la gestión del capital humano para crear y mantener ventajas competitivas.

Se piensa que la disposición para invertir en el capital humano hacia un rendimiento esta centrando en orden de importancia y resultados de compromisos de actitud, compromisos basados en lealtad y compromisos programáticos, creo que los negocios deben crear ventajas competitivas sostenibles y una de las ventajas que pueden crear y que es difícilmente ser copiable, ya que es contar con un talento humano con las competencias requeridas para enfocarse a la satisfacción del cliente. Toda empresa y organización deben realizar una planificación en cuanto a las actividades a desarrollar y tener claro cuales son sus objetivos, visión y misión para lograr así sus metas a corto y largo plazo, ya que esta le va a permitir saber con qué elementos o recursos económicos, materiales, tecnológicos y humanos cuenta, refiriéndonos a ese último recurso es importante señalar que se puede considerar el principal recurso con el que cuenta una empresa para su desarrollo. Se puede definir que la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

La planificación estratégica es un proceso basado en políticas y prácticas a las cuales se basan en conseguir las personas mas aptas para un puesto de trabajo adecuado donde puedan desenvolverse en su área de trabajo de manera mas efectiva y eficaz, esto se realiza a través de varios procedimientos como cuales son: el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño

Planificar es proveer necesidades futuras y desde el punto de vista se refiere a la previsión de las necesidades humanas en todos los aspectos, así como el estudio pleno de los problemas que se puedan presentar en determinados plazos, al conocimiento del contingente humano de las empresas, a la solución de conflicto que plantee la organización de la plantilla y los análisis que en los periodos anteriores hayan podido llevarse a cabo.

Es importante señalar que existen una serie de factores que juegan en papel muy importante dentro de la planificación de los recursos humanos, los cuales pueden ser tanto internos como externos. Dentro de los internos se pueden nombrar los factores planeados: expansión y crecimiento. Asimismo, están los no planeados que son: renuncias, deseos, incapacidades y ausentismo.

Como conclusión podemos decir que el desarrollo del capital humano son factores determinantes en el cumplimiento de los objetivos de toda organización, ya que se pueden desarrollar actitudes, así como el crecimiento personal profesional, en los empleados y ejecutivos que permiten que éstos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad. El más importante recurso con que cuenta una empresa es el capital humano. La capacitación es una inversión para la organización ya que los resultados que se obtienen de ella no sólo benefician al empleado, sino que contribuye al logro de los objetivos empresariales