

Valor estratégico del capital humano

Somos las personas y nuestra capacidad mental quienes hacemos posible que los objetivos y expectativas de las empresas se cumplan. Mientras que la tecnología ofrece herramientas de producción, la aportación humana, el **capital humano**, visualiza el presente y futuro de lo que se quiere lograr, genera y aplica estrategias ganadoras, toma decisiones adecuadas, integra nuevos elementos para optimizar la productividad y gestiona los cambios con decisión y prudencia.

Aportaciones estratégicas del capital humano

El valor estratégico del capital humano radica en la capacidad de las personas para influir en los objetivos y metas de las organizaciones más allá de la utilización de los recursos técnicos e informáticos. Estas son las aportaciones estratégicas significativas del capital humano en la vida productiva:

Creatividad e Innovación:

La aplicación de elementos novedosos para la solución de problemas constituye un fuerte desafío para el avance de los negocios. La diversidad de perspectivas, los conocimientos especializados y las ideas progresistas contribuyen a vislumbrar nuevas oportunidades y ventajas competitivas que estimulan la creatividad y la innovación.



Competitividad:

La competitividad de los negocios está asociada al proceso innovador. Las empresas son competitivas en cuanto al valor de los diferenciadores que ofrecen al mercado. Los empleados con habilidades valiosas y actualizadas aportan valor competitivo a sus industrias al mantenerlas a la vanguardia de las tendencias productivas.

Adaptabilidad y Agilidad:

Las habilidades de adaptabilidad y agilidad de los empleados generan masa crítica de flexibilidad y apertura frente a los continuos cambios en que las empresas se encuentran inmersas. Permiten identificar nuevas áreas de oportunidad y posibilidades de expandir el negocio y/o de hacerlo más rentable.

Efectividad operativa:

Contar con personal capacitado en habilidades competenciales acordes a sus puestos de trabajo es esencial para asegurar un desempeño operacional eficiente. El **capital humano** procedente del conocimiento y experiencia de los empleados puede aplicarse para mejorar los procesos operativos existentes, a fin de actualizarlos en concordancia con las demandas actuales.

Desarrollo de Influencia:

Influencia es liderazgo. De manera errónea se cree que liderar es dirigir a un equipo desde la supervisión. Es cierto que los supervisores suelen ser más jefes que líderes puesto que se limitan a dirigir actividades mucho más que estimular el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores, no obstante, el concepto de ejercer liderazgo como factor distintivo del **capital humano** es mucho más amplio, se refiere a la capacidad de ejercer influencia en cualquier área, personal o situacional dentro de la organización a fin de alcanzar un objetivo superior.

Atracción y Retención de Talento:

Una organización que cuente con la capacidad de atraer y retener talento consigue diferenciarse en el mercado a través de la aportación superior de su gente. Las áreas de reclutamiento requieren realizar contrataciones inteligentes, personas competentes en sus funciones técnicas, pero también que sean sujetos generadores de valor más allá de sus puestos y funciones establecidas. Las organizaciones construyen su reputación a través de las aportaciones de su **capital humano**, generador de competitividad y prestigio.

Equipos Funcionales de Alto Desempeño:

Los equipos de trabajo funcionales están formados por personas eficientes y expertas en sus áreas técnicas que deben encajar con la cultura organizacional. Deben contar con habilidades que faciliten las relaciones interpersonales como son: la comunicación, la toma de decisiones, el manejo de conflictos, la construcción de acuerdos, y la empatía, entre otros. Cuando la relación interpersonal en los equipos es eficiente, se incrementa su productividad y el alcance de resultados.

Empleados empoderados y autónomos:

Las personas aportan lo mejor de ellas mismas cuando cuentan con libertad para tomar decisiones y ponen a prueba su potencial inteligente en las responsabilidades concernientes a sus roles. Sentirse empoderado aumenta la satisfacción laboral y fomenta el sentido de propiedad en el trabajo. El **capital humano** es mucho más efectivo cuando cuenta con autonomía para proponer y aplicar soluciones a los problemas existentes.

Hacia la Cultura Organizacional Inclusiva:

La tendencia actual está en la construcción de culturas organizacionales inclusivas, no discriminatorias, enfocadas en privilegiar los conocimientos, habilidades y aportaciones individuales de las personas, más allá de sus diferencias de origen, género, sexualidad o características físicas. Con la inclusividad, que favorece la diversidad, el **capital humano** se fortalece y alcanza niveles de impacto enormes en las empresas, cuyos negocios se ven favorecidos por la aportación de la inteligencia humana reforzada en acción.

En resumen, el gran desafío de los negocios actuales no está solamente en la adquisición de sofisticadas tecnologías, por cierto, cada vez más accesibles a las economías actuales, sino en la obtención de capital humano inteligente y competente que marque la diferencia en la producción de resultados de negocios extraordinarios. Si deseas más información, contáctanos por medio de nuestra [página](#) o escríbenos a contacto@megaron.com.mx con gusto un equipo de especialistas resolverá tus dudas.