**Gestión Humana:**

El éxito y fortalecimiento de las empresas depende en gran medida del proceso de gestión humana que se lleve a cabo al interior de ellas, es decir, la gestión humana es esencial porque influye directamente en el rendimiento, la competitividad y la sostenibilidad de una empresa al centrarse en las personas, su desarrollo y su contribución al logro de los objetivos organizacionales, por dicha razón las organizaciones empresariales centran su atención en procurar desarrollar en buen término los procesos de la gestión humana y todos aquellos elementos que la constituyan.

**Selección:**

Es un proceso esencial dentro de la gestión humana de una organización que implica evaluar y elegir candidatos reclutados para ocupar las vacantes específicas dentro de la empresa. Este proceso busca identificar al personal que no solo posean las capacidades técnicas, requisitos y competencias necesarias para el desempeñar un roll dentro de la empresa, sino que también se articule con la cultura organizacional y los valores que posea la organización de allí nace su importancia puesto que la selección abre la puerta a nuevos integrantes de la empresa. (López Gumucio, 2010, pág. 130)

**Contratación:**

El proceso de contratación es de suma importancia en el ámbito de la gestión humana debido a su impacto significativo en la composición y desempeño de la fuerza laboral de una organización, porque determina quiénes formarán parte de la organización y cómo contribuirán al logro de sus objetivos, afectando así su rendimiento, cultura y competitividad, adicional a ello fija todo el marco normativo y legal que se gesta entre la relación empleado y empleador. (Naranjo Arango, 2012, pág. 89)

**Inducción:**   
El momento de la inducción forma parte crucial del proceso de la gestión humana en la medida que facilita la rápida adaptación de los nuevos empleados a sus roles y responsabilidades, este proceso ayuda a reducir el tiempo necesario para que los empleados se integren plenamente en sus funciones y equipos de trabajo y configura la primera relación laboral entre el empleado y la empresa, por ello es crucial llevar este proceso de manera efectiva y eficaz. (Bermúdez Restrepo, 2011, pág. 124)

**Entrenamiento y Capacitación:**

La importancia del entrenamiento y la capacitación en una organización es de vital importancia en la medida que abarca diversos aspectos claves para el buen desempeño laboral de los empleados, este proceso permite a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos, mejorando su desempeño en tareas específicas, fortaleciendo la capacidad y el rendimiento laboral del personal de la organización. (Dessler & Varela, 2011, pág. 185)

**Remuneración**:

Dentro del conglomerado de elementos que componen la gestión humana, la remuneración se considera como el proceso mas importante a la hora de fidelizar los empleados y dar un valor agregado a la empresa en términos de talento humano, en la medida que este proceso busca: ofrecer una remuneración competitiva con la finalidad para atraer y retener a empleados talentosos, motivar el compromiso de los empleados y garantizar la satisfacción laboral de ellos, por esta razón es crucial el tema de la remuneración en una empresa. (García Cano, 2006)

**Evaluación**:

Este proceso garantiza que el cumplimiento de los objetivos de la organización en relación con su plata laboral si se vea materializado en el tiempo, la evaluación permite medir y analizar el desempeño de los empleados en relación con los objetivos establecidos, su importancia radica en que este proceso apunta a que se ejecuten planes de mejora continua, se realicen ejercicios de retroalimentación, se identifiquen errores y se establezcan nuevos desafíos, por ello es fundamental realizar procesos de evaluación justos y objetivos para el bien y fortalecimiento de toda la organización empresarial. (Alveiro Montoya, 2009, pág. 5)

**Desvinculación**:

Este proceso de separación de un empleado de la organización, también conocido como despido o terminación de contrato, es un aspecto significativo en la gestión humana y aunque por lo general se percibe como un proceso delicado, también es un proceso que permite la restructuración de la organización en términos de personal laboral, permitiendo a la empresa ajustar su fuerza laboral de acuerdo con cambios en el mercado, la proyección de la empresa, sus intereses u otras circunstancias económicas. (Rebai, 2006, pág. 125)

# Bibliografía

Alveiro Montoya, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el analisis del capital humano . *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 1-22.

Bermúdez Restrepo, H. L. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociologico. *Universidad & Empresa,*, 117-142.

Dessler, G., & Varela, R. (2011). El Proceso de Capacitación . En G. Dessler, & R. Varela, *Administración de Recursos Humanos* (págs. 184-185). Mexico : Pearson Educación.

García Cano, O. L. (2006). La compensación financiera: una medida del valor del trabajador. *Pensamiento & Gestión*, 182-233.

López Gumucio, J. R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *PERSPECTIVAS*, 129-152.

Naranjo Arango, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquila (Colombia) . *Pensamiento & Gestión*, 83-114.

Rebai, F. (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. *Invenio*, 119-132.