

Reporte de Lectura

Tema:	1.1.3 La arquitectura del capital humano
Ficha de la fuente de información.	
No. 1	Artículo “La arquitectura de los recursos humanos en la empresa” de Patricia Ordoñez de Pablos.
Palabras claves. Capital humano, empresa.	
Referencia APA. Ordóñez de Pablos, P. (2006). La arquitectura de los recursos humanos en la empresa. Revista de Trabajo y Seguridad Social, 279, 203–220. https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5869	
RESUMEN (si la información es tomada de un artículo o página web)	
Pág. 210- 212 Formas de capital humano en la empresa Capital humano idiosincrásico. Representa una fuente potencial de diferenciación organizativa en tanto que es un activo específico a la empresa. Por esta razón, la empresa deberá determinar cómo puede desarrollar el valor potencial de este capital humano al tiempo que mantiene su carácter específico. Capital humano esencial. representa aquella forma de capital humano que posee un valor estratégico elevado y simultáneamente es específico a la empresa, genera beneficios estratégicos superiores a los costes burocráticos asociados a su creación, desarrollo y utilización. Capital humano residual. Aquel conocimiento de los empleados que no es útil para la creación de valor para el cliente ni tampoco es particularmente específico a la empresa. En muchas organizaciones, este tipo de capital humano se genera simplemente como resultado de la actividad de la empresa. Capital humano genérico. Puede ser útil para la creación de valor en la empresa, pero no es específico a una organización determinada. El capital humano genérico no es específico de una organización concreta y los empleados son libres, dentro de unos límites, para «comercializar» su talento donde puedan obtener una mayor rentabilidad.	

Reporte de Lectura

No. 2	Artículo “La estructura organizacional en función del comportamiento del talento humano en las organizaciones” de Wendy Lorena Ocampo Ulloa, Norma Hursula Huilcapi Masacon y Andrés Fernando Cifuentes Rodríguez.
Palabras claves. Puesto de trabajo, estructura organizacional, metas.	
Referencia APA. Ocampo Ulloa, W. L., Huilcapi Masacon, N. H., & Cifuentes Rodríguez, A. F. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. <i>RECIMUNDO</i> , 3(4), 114–137. https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(4).diciembre.2019.114-137	
RESUMEN (si la información es tomada de un artículo o página web)	
Pág. 120-121 La estructura organizacional define la manera en que las actividades del puesto de trabajo se dividen, agrupan y coordinan. Uno de los elementos primordiales dentro de las distintas organizaciones son las personas, ya que estas interactúan de carácter positivo al realizar las funciones esenciales de la empresa para así contribuir al logro de las metas planeadas. Es por ello que se hace necesario que los gerentes estructuren y sistematicen de forma clara los recursos que posee la organización con el fin de que se haga posible conseguir los propósitos desarrollados. En efecto es necesario emplear una estructura organizacional que se adapte a las actividades que desempeña el talento humano. La estructura organizacional forma una parte fundamental dentro de las diferentes empresas, puesto que permite que se dividan las actividades que desenvuelve el talento humano con el fin de que sean desarrolladas de forma eficaz y eficiente para que así contribuyan al logro de las metas y objetivos empresariales.	

Reporte de Lectura

Prontuario

El capital humano en la empresa se refiere al talento y conocimientos que tienen los empleados, y puede clasificarse según cómo aportan valor. Por un lado, está el capital humano idiosincrásico, que es único de la empresa y que debe aprovecharse sin perder sus características especiales; luego, el capital humano esencial, que tiene un gran valor estratégico y genera más beneficios de los costos que implica desarrollarlo; también existe el capital humano residual, que es el conocimiento que los empleados tienen pero que no aporta mucho valor ni es exclusivo de la empresa; y finalmente el capital humano genérico, que es útil, pero no exclusivo, por lo que los empleados pueden usar esas habilidades en otras empresas.

Para que este talento funcione bien, la empresa necesita una estructura organizacional, que es la forma en que se organizan, agrupan y coordinan las actividades del puesto de trabajo. Esta estructura permite que las personas realicen sus tareas de manera eficiente y contribuyan al logro de los objetivos de la empresa, ya que los gerentes pueden organizar claramente los recursos y adaptarlos a las funciones de cada empleado, asegurando que todo el talento humano se use de la mejor manera posible.