



Alumno: Emmanuel Rodas Ángel

Materia: Capital Humano

Profesor: Juan Jesús Agustín Guzmán

Mapa conceptual: Clasificación de antibióticos

Funciones del departamento de capital humano

Funciones

Supervisar la administración de los programas de prueba.

Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.

Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.

Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre estos, además buscar solución a los problemas que se destacan entre ellos.

Reclutar el personal idóneo para cada puesto.

Llevar el control de beneficios de los empleados.

Desarrollar un marco personal basado en competencias.

Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales.

Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.

Enfoques

Enfoque cuantitativo: Estos suponen el uso de técnicas, estadísticas o matemáticas; son los enfoques que utilizan los teóricos y los planificadores profesionales.

Enfoque cualitativo: Los enfoques cualitativos de pronóstico son menos estadísticos, tratan de reconciliar los intereses, capacidades y aspiraciones de los empleados individuales con las necesidades actuales y futuras de personal de una organización.

Ofertas

Oferta interna de trabajo: Un análisis de la oferta interna puede comenzar preparando organigramas, o sea representaciones gráficas de todos los puestos en la organización, más el número de personas que los ocupan y los requerimientos futuros de empleo.

Oferta externa de trabajo: Cuando una organización carece de oferta interna de empleados para promociones, o bien, cuando cubre posiciones de nivel básico, los gerentes deben considerar la oferta externa de trabajo.

Pronósticos

Pronóstico de Capital Humano: Esta técnica se basa en los niveles de resultados esperados por la organización. El cálculo del pronóstico de personal puede elaborarse con base en:

Selección de un factor estratégico, por ejemplo, nivel de ventas, capacidad de producción, planes de expansión, para cada área de la empresa, cuyas variaciones afecten los requerimientos de personal.

Determinación de los niveles históricos de cada factor estratégico y los consecuentes

Cálculo de la fuerza laboral futura requerida para cada área funcional.

Pronóstico de la demanda de empleados: Un componente fundamental de la planeación de recursos humanos es el pronóstico de la cantidad y tipo de personas necesarias para cumplir con los objetivos de la organización.