



- ✚ **MATERIA: CAPITAL HUMANO**
- ✚ **GRADO: 3er CUATRIMESTRE**
- ✚ **NOMBRE DEL DOCENTE: TANIA GABRIELA ESTUDILLO GRANADOS**
- ✚ **NOMBRE DEL ALUMNO: DARWIN KEVIN MORENO AGUILAR**
- ✚ **TELÉFONO: 9651162049**
- ✚ **CORREO ELECTRÓNICO: kevin2001@live.com.mx o morenoaquilar127@gmail.com**
- ✚ **UNIDAD I:**
 - ✚ **1.4 Funciones del departamento de Capital Humano.**
 - ✚ **1.5 Pronóstico de Capital Humano.**

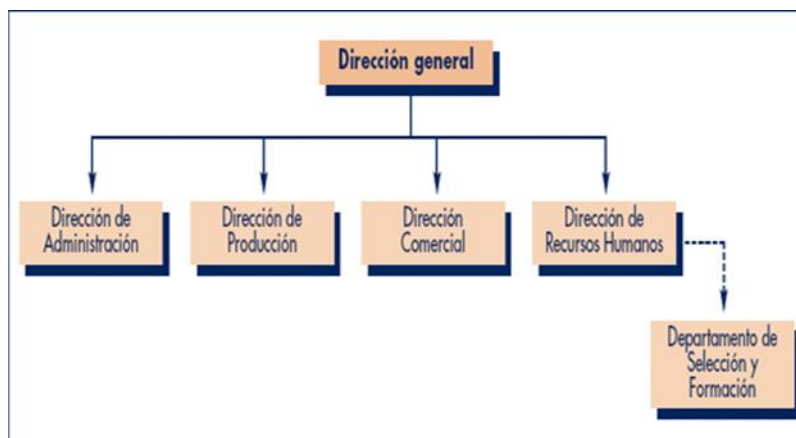


1.4 Funciones del departamento de Capital Humano.

Para cumplir las funciones se necesita dotar al departamento de una estructura y organización

La relación del departamento de personal con el resto de los departamentos puede ser de dos tipos:

- **Asesoramiento:** Cuando surge alguna cuestión a este respecto, el departamento de recursos humanos asesora al responsable directo de los mismos.
- **Imposición de medidas:** Hay algunas decisiones que no se pueden dejar en manos de los responsables de departamento ya que crearía injusticias y desigualdades dentro de la organización, y lo que se pretende es llegar a un equilibrio que permita un clima agradable en la empresa.



Funcionamiento del departamento de Capital Humano:

- ❖ **Organización de personal:** Consiste en determinar la estructura del personal.



- ❖ **Planificación de los recursos humanos:** Necesidades del personal, ordenación de puestos, analizar planes y estrategias.
- ❖ **Reclutamiento y selección:** Proceso de selección de candidatos para la empresa
- ❖ **Formación:** Informar a los empleados de planes e información nueva.
- ❖ **Sistemas de comunicación interna:** Medios para comunicarse internamente fácil.
- ❖ **Administración de recursos humanos:** Gestiones de nóminas, seguridad social, control interno, contratos, etc.
- ❖ **Relaciones laborales:** Contrataciones, política salarial, negociaciones.
- ❖ **Control de gestión:** Se recogen datos para ver si existen fallos en algún departamento, analizarlos y remediarlos inmediatamente.

1.5. PRONÓSTICOS 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.
- ❖ Proyección de los niveles futuros de personal en cada área, correlacionándolos con la proyección de los niveles (históricos y futuros) del factor estratégico correspondiente.

Con base en los datos aportados por las fuentes de la planeación puede establecerse un pronóstico de los recursos humanos que comprende:

1. Pronósticos de los requerimientos: es decir de los conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, intereses vocacionales con que deberán contar en el futuro los miembros de la organización.
2. Pronósticos de la oferta de mano de obra: los pronósticos de la población, la educación y el crecimiento de la industria o de la actividad económica del país.



Bibliografía

<https://prezi.com/l00xnqntx824/funciones-del-departamento-de-capital-humano/>

<https://www.solmicro.com/blog/rrhh/capital-humano-funciones-de-gestion-en-la-empresa>

<https://economipedia.com/guia/10-funciones-del-departamento-de-recursos-humanos.html>