



---

**Universidad del Sureste**

---



**Medicina Veterinaria y Zootecnia**

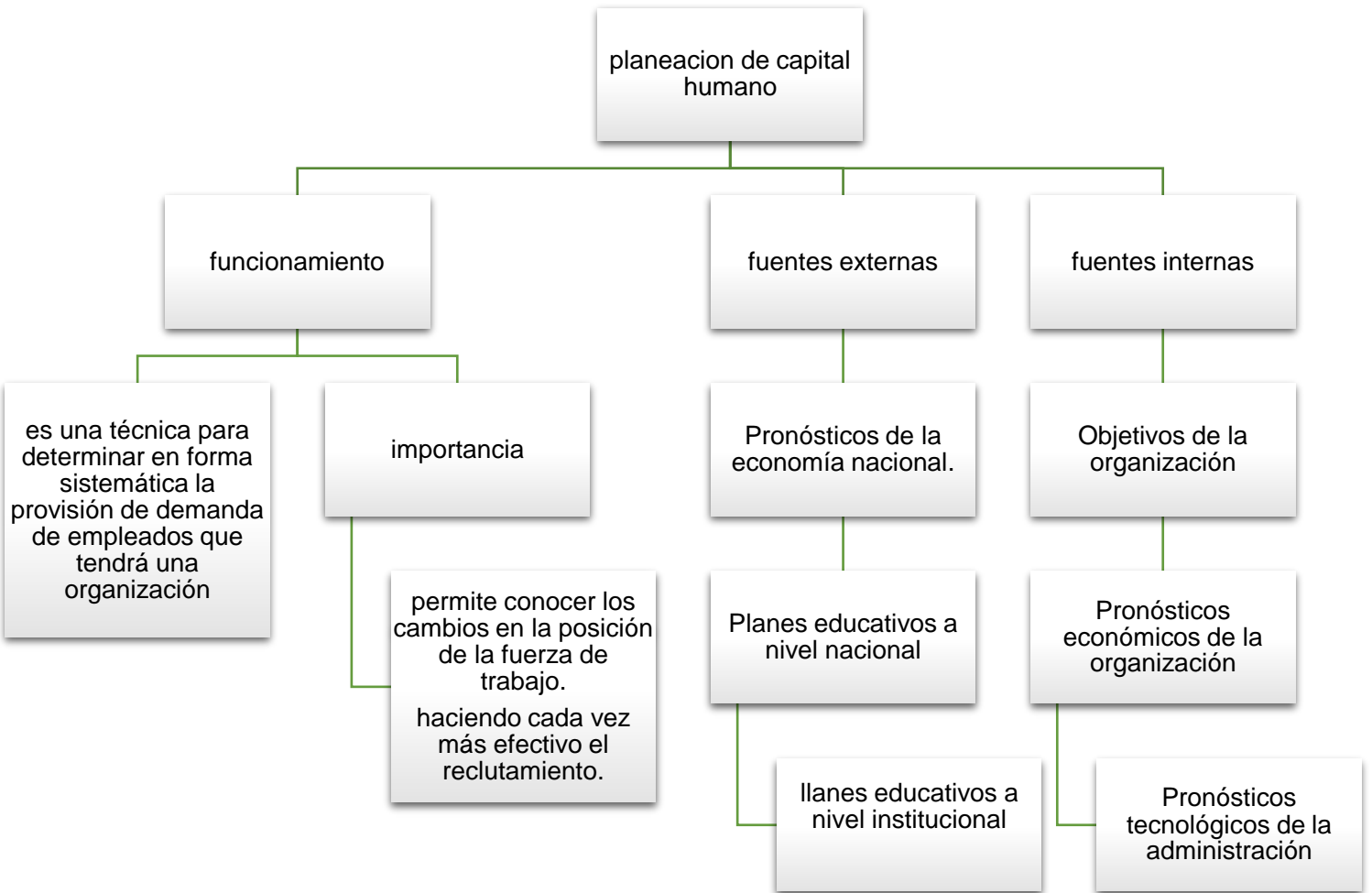
**Delia escamilla Méndez**

**Capital Humano**

**Estefy Darany Pereyra Castro**

**Tuxtla Gutiérrez Chiapas**

**11/Mayo/2020**



**departamento de capital humano**

**funciones**

**organizacion de personal**  
determina la estructura de las personas, dependiendo del modo de organizacion de la empresa

**planificacion de los recursos humanos**  
incluye la supervision

**sistemas de comunicacion interna**  
se elaboran los medios para que la transmision de la informacion sea fluida

**formacion**  
adapta al personal a cambios originados

**administracion de recursos humanos**  
gestion de nominas

**relaciones laborales**  
se desarrolla con representantes de trabajadores

**control de gestion**  
recursos humanos analiza los resultados de para sanar danos

**reclutamiento y seleccion**  
elige los candiatos a trabajr

## **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:

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.

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.

Al planear los recursos humanos los gerentes siguen un proceso sistemático, o modelo, los elementos fundamentales del proceso de son:

Pronosticar la demanda de recursos humanos, Analizar la oferta, Equilibrar las consideraciones de la oferta y demanda

Una cuidadosa atención a cada factor ayudara a los funcionarios y supervisores a cumplir sus requerimientos de personal.

## **Inventario de competencias de capital humano**

La Administración o inventario de Recursos Humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve.

El inventario de recursos humanos está integrado por una relación detallada de todos los expedientes del personal que integra la empresa en todos los niveles y áreas.

Incluye antecedentes personales, escolaridad, conocimientos, experiencia, competencias, habilidades, pruebas psicométricas, y de personalidad, puestos que han desempeñado dentro y fuera de la empresa así como detalle de sus evaluaciones, ascensos y vida laboral. Este sistema de información es básico para la toma de decisiones en el área de personal así como para los planes de carrera.