



TEMA: PLANEACION DEL CAPITAL HUMANO

MATERIA: CAPITAL HUMANO

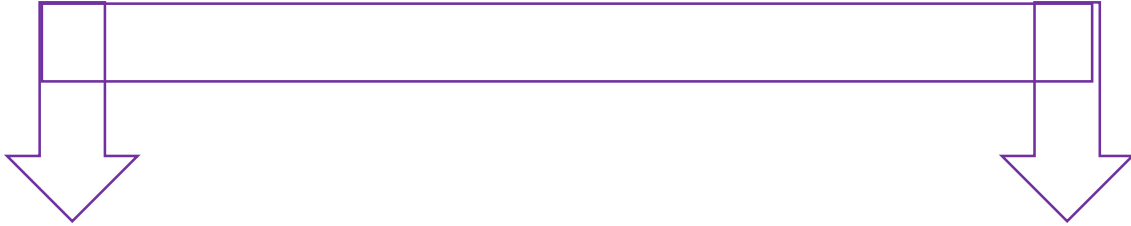
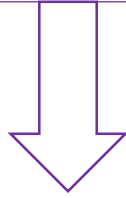
PROFESOR: JUAN JESUS AGUSTIN GUZMAN

ALUMNO(A): PAOLA RUIZ VASQUEZ

ACTIVIDAD: 2 PARCIAL: 1



# ANALISIS DEL AMBIENTE



## AMBIENTE INTERNO

## AMBIENTE EXTERNO

### FORTALEZAS

Elementos internos y positivos que diferencian al programa

### DEBILIDADES

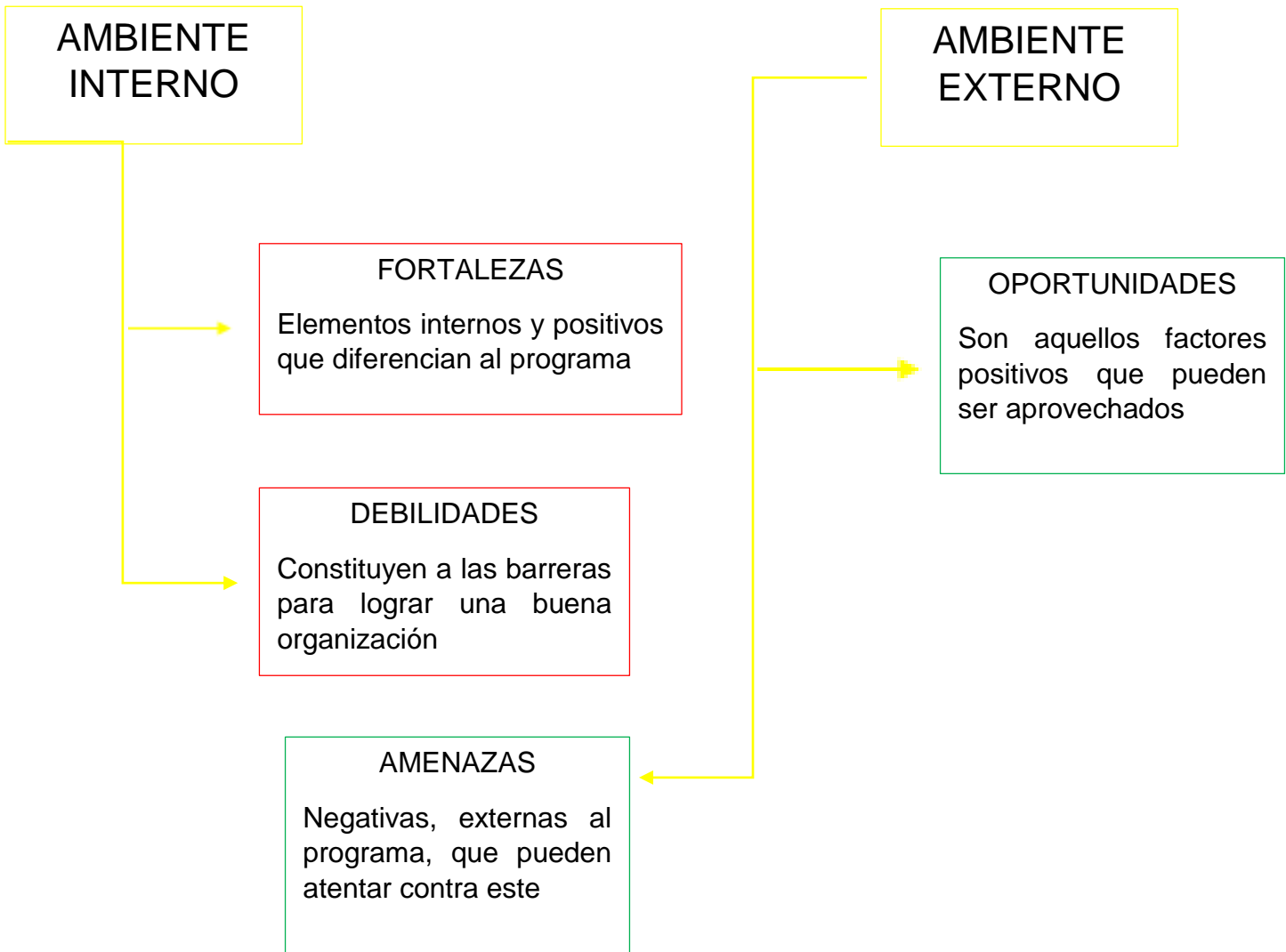
Constituyen a las barreras para lograr una buena organización

### AMENAZAS

Negativas, externas al programa, que pueden atentar contra este

### OPORTUNIDADES

Son aquellos factores positivos que pueden ser aprovechados



## Funciones del Departamento de Capital Humano.

Atienden a unas necesidades y unos objetivos determinados por cada organización.

### Trámites administrativos

gestionar todos los trámites administrativos relacionados con el personal de la empresa. Nos referimos a la formalización de los contratos, tramitación de los seguros sociales, de las nóminas o cualquier otro trámite administrativo relacionado con los trabajadores.

### Organización y planificación de la plantilla

Diseña los puestos de trabajo necesarios y también definirá las funciones y las responsabilidades de cada uno de ellos. De manera que pueda prever los perfiles profesionales que requiere la empresa a corto, medio y largo plazo.

### Reclutamiento de los Recursos Humanos de la empresa

Consiste en el proceso que se pone en marcha para atraer a candidatos con las capacidades y la experiencia que requiere cada puesto de trabajo.

### Selección del personal

Realiza un análisis completo de cada uno de los candidatos para saber quién cubre mejor las necesidades de la empresa y qué podría aportar cada candidato. Para ello, todos los candidatos deben pasar por una serie de pruebas de selección.

### Prevención de riesgos laborales

Ellos son los encargados de la implementación de las medidas de prevención y protección necesarias para preservar la salud y el bienestar de las personas que trabajan en la compañía.

### Buena relación laboral

Promueve una comunicación fluida entre la empresa y sus trabajadores de manera que ambas partes se sientan escuchadas y atendidas por la otra. Esta labor se realiza a través de los interlocutores que representan a los trabajadores (representante sindical, delegado de personal o enlaces sindicales).