



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias Económico  
Administrativas**



# Área Académica: Administración

**Tema:** Áreas Funcionales

**Sub tema:** Capital Humano

(Recursos Humanos)

## Profesores:

- Dra. Ma. Del Rosario García Velázquez
- Mtra. Leticia Fernández Rodríguez
- Dr. Tirso Javier Hernández Gracia

Periodo: enero - junio 2021





## Resumen

Las áreas funcionales son divisiones o actividades que realizan las empresas, las cuales son fundamentales para alcanzar los objetivos y metas que se propongan.

El área de recursos humanos (Capital humano), permite el adecuado diseño y aplicación de las mejores técnicas para el desarrollo del talento humano con la finalidad de alcanzar las metas organizacionales, entre sus principales funciones se tienen la planeación de necesidades, la función de empleo así como la capacitación y desarrollo de personal.

### Palabras Clave:

Áreas funcionales, Planeación de necesidades, Función de empleo ,  
Capacitación y desarrollo de personal.



## Abstract

Functional areas are divisions or activities carried out by companies, which are essential to achieve the objectives and goals that are proposed.

The area of human resources (Human capital).

The administration of human resources allows the proper design and application of technical improvements that allow the use of human talent in order to achieve organizational goals, among its main functions are planning needs, the employment function as well as training and personal development.

### Keywords:

Functional areas, human resources, Planning needs, employment function, training and personal development.



# Objetivo General

El alumno deberá comprender las áreas funcionales que conforman una empresa u organización, así como los principales elementos que las integran.



# Objetivo Específico

Conocer los principales actividades que integran el área funcional de Recursos Humanos (Capital Humano).



# Introducción

El modelo de las áreas funcionales fue elaborado por Henry Fayol en el año 1916. En donde considera que en toda organización independientemente de sus áreas especiales, se realizan funciones comunes o básicas.

Las áreas funcionales son conocidas también como áreas de gestión, áreas de responsabilidad, departamentos o divisiones y son creadas en función directa de las actividades básicas de la empresa.





# CONTENIDO

- Capital humano (Recursos humanos )
- Enfoques estratégicos
- Función principales
- Pronósticos
- Selección de personal



# Capital humano (Recursos humanos)

- Su principal objetivo consiste en obtener, retener y desarrollar al personal en la organización, creando además las condiciones de seguridad e higiene que permitan su óptimo desempeño.
- Permite además motivar al personal a través de un adecuado sistema de compensaciones.



# Enfoque estratégico de la función de recursos humanos

Aspectos relevantes en la actualidad para los gerentes, se orientan hacia ser más competitivos, mejorar la calidad de bienes y servicios, productividad, servicios al cliente.

Estrategia que permiten determinar el número y la calidad de los empleado.



# Elementos clave del enfoque estratégico

1. Todos los administradores están vinculados directa o indirectamente con la función de recursos humanos.
2. Los empelados son activos, no los inmuebles o la maquinaria. Lo que le otorga a la organización una ventaja competitiva.
3. La función de recursos humanos es un proceso de acoplamiento entre la estrategia y las metas de la organización.



# Funciones principales

Planeación  
de  
necesidades

Función de  
empleo

Capacitación  
y desarrollo

Elaboración propia a partir de Munch, 2018

# Planeación de necesidades

Proceso que permite a la organización determinar el número y calidad del tipo de personas que requiere para su operación; facilita identificar los capital humano presente (inventario de recursos humanos) y futuros, atiende lo que determina la dirección estratégica de la organización.



# Función de empleo

Consiste básicamente en poder obtener a los posibles candidatos mediante el proceso de reclutamiento, para después de la selección, elegir a la persona idónea para el puesto adecuado, posteriormente proceder a la integración de personal mediante la inducción al área, al puesto y finalmente formalizar la relación laboral a través del proceso de contratación.



# Capacitación y desarrollo

Recurso idóneo para que una organización renueve y mejore las actitudes, habilidades, conocimientos del personal y de esa forma se garantice un desempeño más eficiente y de calidad; esto puede ser posible a través de:

- Capacitación
- Adiestramiento
- Entrenamiento
- Desarrollo
- Reconversión



# Pronósticos

Basados en la experiencia

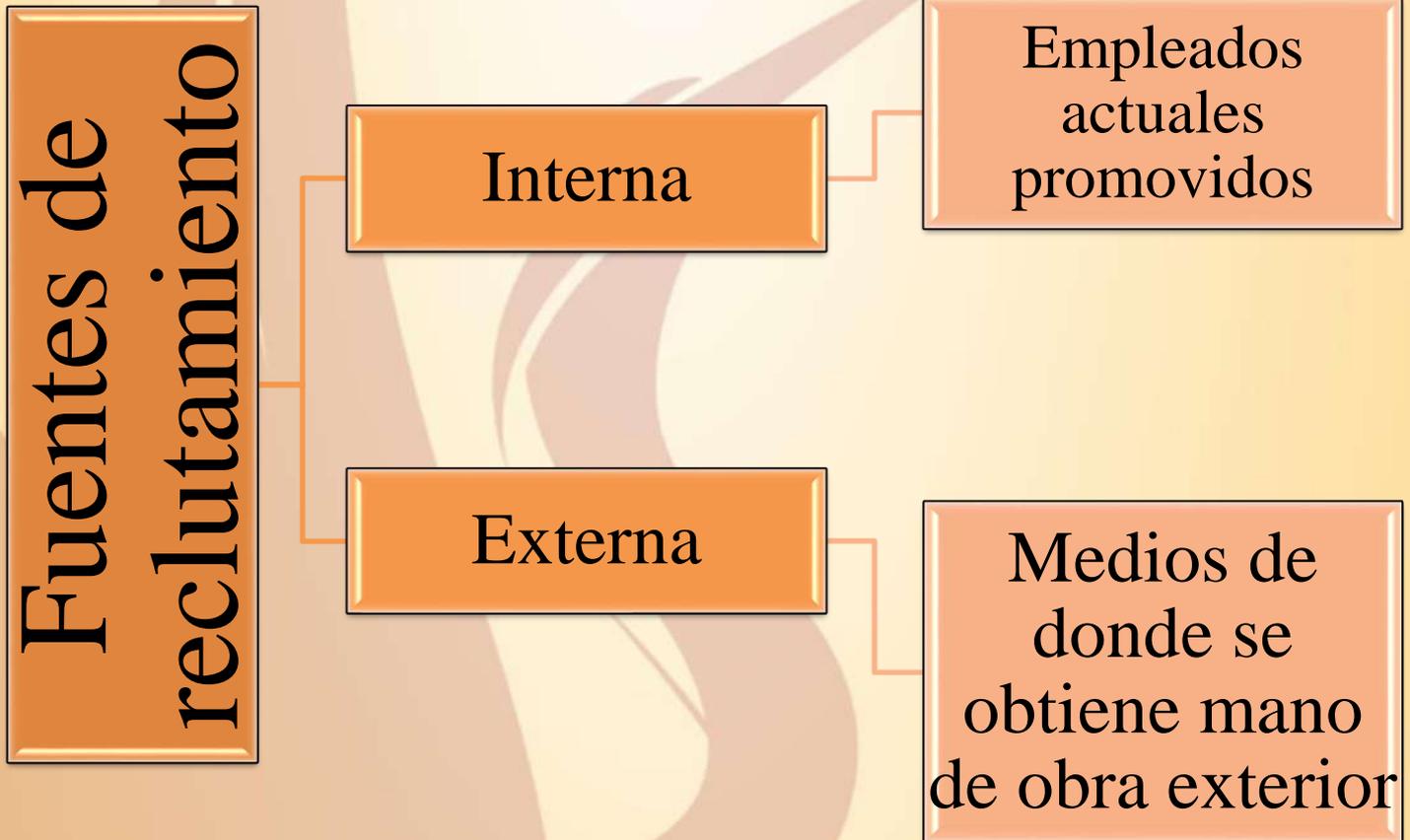
Criterio y conocimiento de las personas, visión amplia sobre necesidades futura.

Basados en la tendencia

Indexación

Extrapolación

Elaboración propia a partir de Munch, 2018



Elaboración propia a partir de Munch, 2018

# Selección de personal

Proceso para elegir entre varios candidatos, dentro o fuera de la organización, a la persona más indicada para ocupar el puesto en ese momento o en el futuro.

## Técnicas

Pruebas de idoneidad



Pruebas psicológicas



Entrevistas de selección

Elaboración propia a partir de Munch, 2018



# Otras fases del área funcional de capital humano



Inventario

- Informe detallado del personal y sus características

Análisis de puestos

- Descripción detallada de actividades y requisitos

Valuación de puestos

- Determina el valor del puesto para la remuneración equitativa

Encuesta regional de salarios

- Se aplica en la localidad y ayuda a la administración de sueldos y salarios

Software

- Paquetería para facilitar la planeación y operación



Elaboración propia a partir de Muncha, 2018

# Referencias

- Munch, L (2018). Fundamentos de Administración (13<sup>a</sup> ed.). México: Trillas.
- Daft, R. (2010). Teoría y Diseño Organizacional (10<sup>a</sup> ed.). México: Cengage Learning. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a470398d881ef04626b994461fc4879b.pdf>
- Franklin, B (2019). Introducción a la Administración, evolución, aplicaciones y tendencias. México: Cengage.
- Harold, K (2012). Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación. Colombia: McGraw-Hill.

