



MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LOS SISTEMAS DE SALUD

NOMBRE DE ALUMNO: PATRICIA WONG ESCOBAR

NOMBRE DEL PROFESOR: D.A NELVA GÁLVEZ GARCÍA.

NOMBRE DEL TRABAJO: UNIDAD III (SUPER NOTA)

MATERIA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD

CUATRIMESTRE: SEGUNDO CUATRIMESTRE

TAPACHULA CHIAPAS; A 18 DE JUNIO DE 2021

PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS

La planeación de recursos humanos es tener una buena estrategia es y conocerla bien para saber el números de empleados que se requiere analizando las necesidades del personal que se debe cubrir los objetivos estratégicos son responsabilidad de los recursos humanos tener a la gente ideal en el lugar adecuado, seleccionar a los profesionales que tengan las habilidades específicas para el puesto que se oferto que los empleados mantengan una buena actitud y comportamiento que el personal que se selecciones tengan la mejor formación capacitado y adestramiento para agregar a la empresa más valor verificando cambios internos y externos asegurarse que los profesionales estén a la vanguardia en sus conocimientos, el departamento de recursos humanos debe controlar su planificación a la estructura organizacional y la búsqueda de sus objetivos sobre todo debe cumplir con sus obligaciones chequen que hay un compromiso real con la planificación de la organización y hacer que la estrategia sea parte del programa de manera que comiencen su trabajo totalmente asignado a su trabajo. Totalmente integrado y asignado, tiene como propósito es utilizar estos recursos con tanta eficacia como sea posible al fin de alcanzar las metas de la organización el personal adecuado y momento adecuado para garantizar una producción en la empresa



RECLUTAMIENTO

Es el proceso de selección del personal y tiene por objetivo seleccionar a candidatos o personal adecuado a ocupar un puesto por lo tanto los candidatos deben tener interés de trabajar para poder ocupar la vacante, pero deben ser seleccionados posterior a una serie de pruebas para ser seleccionados| estos puestos son ofertados en la actualidad por sindicato y prevé todo el personal ordinariamente pero también hay personas recomendadas por los mismo trabajadores de la empresa, se deben elegir los candidatos que más se adecuen al puesto mediante pruebas de conocimientos y psicológicas, este empleo no se realiza por medio de prensa o T.V ya que el personal es menos capaz y es

más extenso los procedimientos de selección después de haber realizado pruebas y entrevistas se toman las decisiones concisas para seleccionar al candidato.

SELECCIÓN

El proceso de selección se sigue para la contratación de un empleado cubriendo la vacante evaluando las cualidades conocimientos habilidades o la experiencia que necesita la empresa, el método de selección es idóneo para mantener y optimizar al personal que se adaptaran a los procesos y así es cogiendo o seleccionando al candidato adecuado para el puesto del trabajo un buen proceso de selección garantizara a la empresa obtenga el grupo adecuado de trabajadores ya que en esta etapa puede ser o no contratado ya que valuaran si son adecuados o no el empleado realiza una solicitud o curriculum vitae para realizar un expediente, realizando las pruebas psicotécnicas



y prácticas en un examen médico la cual se realiza hasta el final de la selección posterior que realizan las pruebas lo seleccionan de acuerdo a sus capacidades.



INDUCCION

Es el fin de armonizar al empleado al grupo social del que va ha formar parte, la introducción a la empresa se lleva a cabo en el departamento de personal en el que se hace firmar un contrato de trabajo, se realiza un recorrido por la planta presentándolo con su jefe inmediato dándole la explicación detallada de su trabajo a base de la descripción del puesto ya sea con pequeños cursos o la misma experiencias de sus compañeros



CAPACITACION Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

La capacitación y el desarrollo del personal en los que el área de recursos humanos de las empresas, fortalece su rol de servicio es de gran importancia, pues determinan las principales necesidades y prioridades de capacitación, en el cual es establecer objetivos generales del curso y desarrollar un plan de capacitación determinar técnicas y enfoques

de capacitación desarrollar los presupuestos de capacitación también se pueden dar por medio de charlas, lecturas, conferencia, de simulación, esto con la finalidad de enseñar a los nuevos empleados las habilidades necesarias para que puedan desempeñar su trabajo y así mejorar la productividad en la empresa y al estar capacitados podrán desarrollar bien su trabajo porque el aprendizaje fue en tiempo real y no pudo el empleado captar toda la información ya que se les dio un buen método de enseñanza.



DETENCION DE NECESIDADES

El diagnostico de necesidades de capacitación es un proceso de estructuración y desarrollo de planes y programas para fortalecer los conocimientos habilidades o actitud, en que a quien es cuánto y cuando capacitar esta se realiza en cada puesto visualizando la diferencia de nivel de desempeño real individual del personal a conocimiento, habilidades destrezas y actitudes es por ello que existe la necesidad de capacitar porque hay diferencias entre una persona que debería saber y desempeñar su tarea, sus objetivos son, preparar a su personal, oportunidades para el continuo desarrollo personal en sus cargos, se debe realizar el cambio de actitud de las personas, verificando las necesidades tienen como objetivo determinar la problemática de la empresa tener la información para precisar la situación idónea determinar el potencial de recursos humanos, determinar la situación de la empresa y sus colaboradoras, realizar un análisis de lo que hace o sucede, verificar quienes necesitan capacitación, se establecen los planes y programas para efectuar las actividades y centran en las carencias y deficiencia





PROGRAMA DE CAPACITACION

Es un conjunto de actividades estructuradas que alcancen objetivos, actividades técnicas y recursos el proceso de instrucción y aprendizaje debe tener buenos contenidos el análisis de actividades debe ser organizada con base del diagnóstico de necesidad para efectuar la evaluación del programa estructurado respecto a la selección y la organización con la finalidad del programa de capacitación se debe contar con las herramientas materiales y medios auxiliares para realizar la sesión se determinan diferentes etapas se detectan las necesidades de capacitación definir los objetivos elaborar el programa de capacitación y evaluar los resultados alcanzados se tiene que invertir más tiempo cuando se identifica los objetivos comunica y difunde el programa de capacitación para que el personal este informado

EVALUACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION

Ya concluido el programa de capacitación de personal se evalúa su efectividad para ello se recomienda el modelo de Donald Kirkpatrick, reacción la primera de evaluar el programa por medio de entrevistas encuestas si les gusto antes, durante y al término de la capacitación el aprendizaje se realiza por medio de exámenes tests o pruebas prácticas así evaluar la presión si efectivamente ha mejorado su rendimiento también se evalúa el comportamiento y es con el propósito de cambiar sus hábitos por lo general su actitud y esto se requiere en un periodo de tiempo posterior a la capacitación, los resultados nos lleva al paso número uno si se hace consigo el objetivo por el programa de capacitación, para que se mejore en las áreas para ello se analiza las metas al principio de la capacitación para que se mejore en las áreas para ello se analiza las metas al principio de la capacitación para tener un gran impacto de la empresa



CONCLUSION

Al finalizar este trabajo como se pude analizar las estrategias de recursos humanos deben adaptarse a las estrategias globales de la organización, el entorno en el que cada una se desenvuelve ya que permitirá identificar la visión de la organización en donde se llega a establecer y cuál es su objetivo de sí misma y que es lo que se requiere de ella al igual se detectaran cuáles son las principales debilidades oportunidades o fortaleza y las amenazas esto ayuda de mucho en lo personal para que como trabajador se dé cuenta de cómo se compone cada una de ella y en lo que consiste cada empresa debe contribuir al máximo con el beneficio de la empresa para que se pueda optimizar el factor humano de la empresa