



**Nombre de alumno: Griselda López Climaco.**

**Nombre del profesor: Dra. Nelva Gálvez García.**

**Nombre del trabajo: Super Nota Unidad III Proceso de Empleo**

**Materia: Administración de Recursos Humanos en el Sistema de Salud.**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: Segundo Cuatrimestre**

Tapachula Chiapas a 18 de Junio de 2021

## Super Nota UNIDAD III Proceso de Empleo

### PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS



**Trabajo:** Actividad humana aplicada a la producción de bienes o servicios y por ello, realizada por normas de eficiencia.

### PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Capacidad que tiene una organización de administrar, planear y controlar las necesidades de personal que tiene para operar.



#### RECLUTAMIENTO:

Tiene por objeto hacer de personas totalmente extrañas a la empresa candidatos a ocupar un puesto en ella tanto haciéndolos conocidos de la misma como despertando en ellas el interés necesario.



#### CAPACITACION Y DESARROLLO:

Proceso, que parte de la comparación entre las necesidades para cubrir cada puesto y la formación previa que tiene el individuo que lo ocupa.



**SELECCIÓN:** Tiene por objeto escoger entre las distintas conductas aquellas que para cada puesto concreto sean los más aptos.



**INDUCCIÓN:** Tiene por fin articular y armonizar al nuevo elemento al grupo social del que formaría parte en la forma más rápida y adecuada



- Búsqueda del candidato ideal para cada puesto de empleo
- Realizar pruebas de selección que validen las aptitudes y actitudes de cada candidato según el puesto para el que vaya a ser seleccionado.
- El sindicato: Prevé todo el personal ordinariamente con excepción de la confianza.
- El personal recomendado por los actuales trabajadores.
- La puerta de la calle es decir el personal atraído por la forma de la empresa.
- Se puede abrir un proceso de selección interno (promoción entre los empleados de la empresa) o externo (buscar nuevos trabajadores).



#### LAS TECNICAS MAS USUALES PUEDEN SER:

- La hoja de solicitud tratar todo el expediente del trabajador datos conocimientos.
- Las pruebas psicotécnicas y/o prácticas tienen por objeto estandarizar e igualar las condiciones en los que habrán de desarrollarlas las solicitantes.
- El examen médico: Suele dejarse hasta el final del proceso porque es costoso suele comprender el examen físico la historia clínica del solicitante las pruebas de laboratorio.
- ✓ En la actualidad encontramos numerosas técnicas de selección, aunque no todas tienen los mismos niveles de validez y fiabilidad:
  1. Los test de habilidad mental general y habilidades cognitivas.: Se basan en valorar la capacidad del individuo para interiorizar en el menor tiempo y la mayor precisión una tarea, habilidad o concepto teórico para ponerlo en práctica.
  2. La entrevista. Según el grado de formalización, puede ser:
    - ✓ Entrevista convencional sin estructura: la más común, se trata de hacer preguntas a los candidatos sin seguir un patrón entre ellos.
    - ✓ Entrevista convencional estructurada: en este caso, hay unas preguntas tipo que realizar a los candidatos, y se deberán realizar en el mismo orden a cada uno de ellos.

- ✓ Entrevista conductual estructurada: también conocida como entrevista por competencias, sigue el mismo patrón para todos los candidatos. Trata de averiguar si el candidato tiene las competencias necesarias para el puesto según sus actuaciones pasadas.

3. Las medidas de personalidad: Basadas generalmente en el método Big Five (Neuroticismo, Extroversión, Apertura mental, Afabilidad, Conciencia). Tratan de averiguar los aspectos de la personalidad del candidato para valorar si se adecuan a las características del puesto vacante y la organización.

4. Las referencias: Trata de recoger información del candidato en sus anteriores ocupaciones.

5. Los test de conocimiento del puesto: Básicamente consisten en muestras de trabajo o pruebas sobre el conocimiento del puesto del candidato.

De todas ellas, algunas investigaciones recientes apuntan que el método más fiable de selección de personal es una combinación de tres de estas técnicas:

- ✓ El test de habilidad mental general y habilidades cognitivas.
- ✓ La entrevista estructurada.
- ✓ Las medidas de personalidad (basadas en el factor Conciencia)



Tiene por fin articular y armonizar al nuevo elemento al grupo social del que formaría parte en la forma más rápida y adecuada.

- La introducción general a la empresa suele llevarse a cabo en el departamento de personal en él se hace firmar al solicitante el contrato el trabajo respectivo se hacen las anotaciones necesarias en los registros.
- Suele terminarse en un recorrido por la planta presentación personal con los principales jefes que ha de tratar y finalmente con su jefe inmediato.
- En su departamento o sección se hará la explicación detallada por su trabajo a base de la descripción de puesto correspondiente



## Detección de Necesidades de Capacitación.

**Análisis de las necesidades:** Su propósito es identificar las habilidades específicas que se necesitan.

**Etapas de diagnóstico:** Esta etapa es quizás la más importante de todas, ya que sirve de basamento para las posteriores, de su precisión dependerán en gran medida los resultados finales. Debemos partir de los elementos que nos dan tres niveles de análisis que son: Análisis de la Organización, Análisis de los Recursos Humanos, Análisis de los puestos de trabajo o cargos.

**Análisis de los requisitos de los puestos de trabajo.** Se analizan las habilidades y/o conocimientos en la descripción del puesto que no sean dominadas por el empleado y sobre las cuales debe basarse la capacitación.

**Evaluación del desempeño:** Mediante la misma se pueden descubrir las dificultades en el cumplimiento de los objetivos y tareas de trabajo por parte de los empleados.

En dependencia de las características o situaciones concretas de cada organización además de los medios generales anteriores se pueden utilizar otros tales como: Observaciones, Cuestionarios, Encuestas, Solicitudes por los jefes, Entrevistas, Reuniones inter áreas, Análisis de problemas, Análisis de indicadores, Otros.



## Programa de Capacitación.

Debe abarcar desde la determinación de los objetivos de Capacitación y Desarrollo, hasta la elección de los métodos a utilizar, la cantidad de personas a capacitarse, el tiempo, horario, lugar, recursos a utilizar, evaluación de los resultados, entre otros.

### Técnicas de capacitación:

Aplicadas en el lugar de trabajo. Aplicadas fuera del lugar de trabajo. En cualquiera de las dos variantes técnicas se pueden utilizar distintas modalidades en dependencia del objetivo que se persiga, de las características del puesto, urgencia y posibilidades de la organización.

### Ejecución del programa

Una vez elaborado el programa se debe pasar a su ejecución, teniendo en cuenta algunos aspectos que a nuestro juicio son de suma importancia, tales como:

- Cooperación de los directivos de la organización, si este aspecto no se cumple y éstos no participan de manera efectiva se verá en peligro la ejecución del programa.
- Adecuación del programa a las necesidades de la organización.
- Calidad del material a impartir, para que la enseñanza sea objetiva y facilite la comprensión del capacitado.
- Calidad y buena preparación de los Instructores.
- Garantizar una motivación adecuada en el personal que va a capacitarse.
- Que se mantengan los principios pedagógicos correctos durante el desarrollo del proceso.
- Atención durante todo el proceso de las relaciones siguientes: Instructor – capacitado  
Instrucción – aprendizaje



## Evaluación del Programa de Capacitación.

La evaluación de los resultados debe contemplar una amplitud que permita abarcar los siguientes niveles:

- 1.- Organizational.
- 2.- Recursos Humanos.
- 3.- Tareas.

### En cada nivel podemos evaluar aspectos tales como:

Resultados para el nivel organizacional, Eficacia y eficiencia, Imagen ante los clientes, Relaciones organizacionales, Reacción ante los cambios, Resultados para el nivel de Recursos Humanos, Ausentismo, Relaciones interpersonales, Rotación del personal, Actitud y comportamiento de las personas, Resultados para el nivel concreto de la tarea, Producción y productividad, Calidad de la producción y/o los servicios, Mantenimiento de los equipos, Accidentes de trabajo.

**Reacción:** Consiste en la obtención de la percepción con relación al curso de aquellos que intervienen en el mismo (capacitados, instructores o profesores, personal a cargo de la capacitación). La vía más utilizada es el cuestionario donde debe medirse aspectos tales como: contenido del programa, dominio y desarrollo del trabajo del profesor y otros aspectos relacionados con el proceso.

**Aprendizaje:** En este punto se miden los conocimientos y habilidades adquiridos por el capacitado. Se evalúa a través de las pruebas de contenidos.

**Conducta:** Se evalúan las variaciones en el comportamiento, durante el desarrollo del trabajo, de los capacitados o sea la modificación de actitudes.

**Resultados:** En este aspecto se deben medir los resultados de la organización en distintos indicadores como: incremento de la producción; disminución de ausentismo, quejas de clientes, accidentes, rotación del personal, costos; incremento de la calidad; otros indicadores según las características de la organización.