



ALUMNA: MARIA ADILENE RODRIGUEZ COTA.

MATERIA: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL  
SISTEMA DE SALUD

TRABAJO: SUPERNOTA

FECHA:

18/06/2021

TAPACHULA CHIAPAS A 18 DE JUNIO DEL 2021

La planeación de los recursos humanos viene a ser una parte del proceso de planeación estratégica de toda la empresa. Ésta no trata directamente con la operación cotidiana relacionada con recursos humanos, por ejemplo supervisión o capacitación en el cargo. En cambio se concentra en las decisiones de amplio alcance como son la estructura general de sueldos y el desarrollo de empleados, que determinan la disponibilidad y la capacidad del personal en una empresa, entre otros.



## PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

El reclutamiento y selección de personal es un proceso por el cual las empresas contratan al personal adecuado para ocupar un puesto. El programa de reclutamiento y selección de personal debe estar dentro de la planeación estratégica de la empresa para que se encamine a cumplir los objetivos de la empresa. Este proceso cuenta con 4 pasos básicos:

- ❖ análisis de necesidades de la empresa
- ❖ reclutamiento
- ❖ selección
- ❖ incorporación a la organización.

El proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales, que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo, atrayéndolos en cantidad suficiente de modo que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos; teniendo en cuenta que el primer paso para atraer candidatos reside en conocer la empresa y sus necesidades



## Inducción del personal seleccionado

Una vez que se eligió al candidato se realiza el proceso de inducción, en el cual "...se les proporciona la información básica de los antecedentes que requieren para desempeñar su trabajo en forma correcta..." (Dessler, 2001, pág. 249) como son la historia de la empresa, visión, misión, políticas, normas y valores entre otros. Esta inducción puede ser informal y breve, hasta formal y larga, sin embargo en cualquiera de los dos se les proporcionan manuales o materiales impresos, ya sea de las políticas, los horarios, las revisiones de desempeño entre otras. Al empleado nuevo también se le da una capacitación la cual se define como "proceso para enseñar a los empleados nuevos las habilidades básicas que necesitan saber para desempeñar su trabajo"



Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Análisis de las necesidades. Su propósito es identificar las habilidades específicas que se necesitan. Diseño de la instrucción. En este punto se arma y produce el contenido del programa de capacitación. Validación. Es en el cual se eliminan los defectos del programa de capacitación y se presenta a un público representativo reducido. Aplicación. Es donde se aplica el programa de capacitación, usando técnicas. Evaluación. Es aquí donde se determina, por medio del seguimiento y evaluación, el éxito o el fracaso del programa. Objetivos. Estos objetivos deben estipular claramente los logros que se deseen y los medios de los que dispondrá, de manera que al empleado que recibe el curso y a su instructor les dejen parámetros específicos que pueden servir para evaluar el éxito obtenido. Si los objetivos no se logran, el depto. De personal adquiere una Capacitación y Desarrollo



El proceso de determinación de necesidades es el primer paso en la implementación de capacitaciones de personal y envuelve una serie de pasos que nos permite descubrir qué habilidades, conocimientos o actitudes son necesarios para mejorar la eficiencia, calidad y resultados de nuestro entorno laboral.

## Factores que influyen en el desempeño



La capacitación requiere de inversión. Asegúrese de tener un plan adecuado a las necesidades de sus colaboradores

El Programa de Capacitación se define como: La descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción-aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan alcanzar una serie de objetivos previamente determinados.



La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

La Evaluación es un proceso que debe realizarse en distintos momentos, desde el inicio de un programa de capacitación, durante y al finalizar dicho programa. Ésta es un proceso sistemático para valorar la efectividad y la eficiencia de los esfuerzos de la capacitación



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. Deben utilizarse informes comparativos de antes y después de la capacitación. Garantizar además un seguimiento adecuado del; jefe directo del capacitado

## CONCLUSION

Las áreas en las que recursos humanos trabaja directamente constituyen gran importancia dentro de una empresa ya que esta área es la encargada del correcto funcionamiento administrativo de personal, todas las acciones que deben realizar son de suma importancia para una empresa, por que teniendo al personal más capacitado las necesidades de dicha empresa serán cubiertas y la productividad será mayor, también la satisfacción del personal se verá reflejada en su trabajo, en un lugar donde haya diferencias pero exista el respeto habrá armonía.

Es de suma importancia las capacitaciones para retroalimentar lo que ya se sabe no hay que dar por hecho que lo sabemos las cosas cambian y se modifican.