



**NOMBRE DE ALUMNO: YARITZI VILLARREAL VAZQUEZ**

**NOMBRE DEL PROFESOR: D. A. NELVA GALVEZ GARCIA**

**NOMBRE DEL TRABAJO: SUPERNOTA UNIDAD 3**

**MATERIA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD**

**GRADO: SEGUNDO CUATRIMESTRE**

Tapachula Chiapas a 18 de junio de 2021.

# PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Es una técnica para determinar en forma sistemática la provisión y demanda de empleados que tendrá una organización



## CONSTA DE 4 PASOS

Definir habilidades, conocimientos y número total de empleados necesarios

Determinar la repercusión de los objetivos de la organización

Determinar las necesidades adicionales de recursos humanos

Desarrollar planes de acción para atender las necesidades previstas



# RECLUTAMIENTO

## ¿Que es?

proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales



## PROCESO DE RECLUTAMIENTO

### TIPOS

Externo

Interno

Mixto



# SELECCIÓN

## TÉCNICAS

Proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto

- ✓ Entrevista al candidato.
- ✓ Pruebas psicométricas.
- ✓ Assessment center o dinámicas de grupo



# INDUCCIÓN

## CONCEPTO

proceso a través del cual los nuevos empleados adquieren los conocimientos y habilidades necesarias para convertirse en miembros efectivos de la organización.

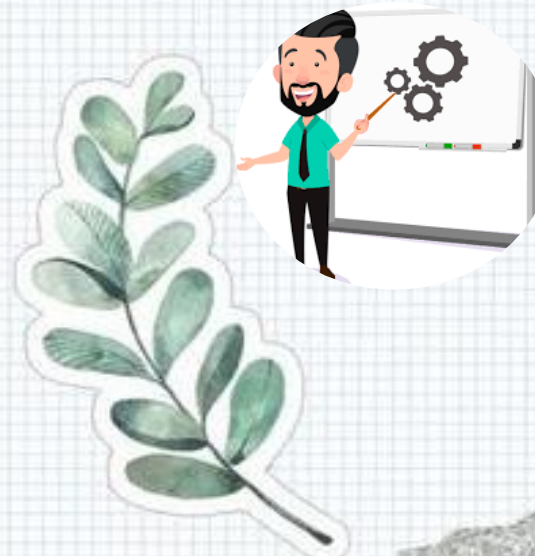


## ETAPAS

- ✓ Primera etapa Bienvenida
- ✓ Segunda etapa. Introducción a la organización
- ✓ Tercera etapa. Evaluación y seguimiento
- ✓ Cuarta etapa. Proceso de enseñanza

## TIPOS

- ✓ Inducción general
- ✓ Inducción específica



# CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS



## ¿Qué es?

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



O  
B  
J  
E  
T  
I  
V  
O  
S

Que los conocimientos del personal sean los adecuados y necesarios

Lograr que el personal visualice una intención clara por parte de la organización para su continuo desarrollo personal

Crear un ambiente apropiado logrando aumentar su motivación

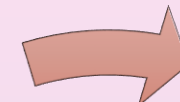


Es el proceso administrativo aplicado a la capacitación, y es la base de programas para el establecimiento de planes de entrenamiento a los colaboradores.

## DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN



Encuesta



Entrevista



Técnicas para detectar necesidades de capacitación



Consultores externos



Observación



# PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

## Concepto

proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos

## ASPECTOS FUNDAMENTALES

- ✓ Definición de los objetivos de la capacitación
- ✓ Objetivos finales
- ✓ Objetivos específicos
- ✓ Deseo y motivación de la persona



## OBJETIVOS

Medibles

alcanzables

temporizados

concretos



## EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

La Evaluación permite la medición científica de los fundamentos, aplicación, efectos a corto y a largo plazo, de las acciones del diseño y la ejecución de los Programas de Capacitación.



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



Análisis de las necesidades

Diseño de programa de capacitación

Evaluación

Validación

Aplicación



## CONCLUSIÓN

El objetivo de las empresas es siempre contratar al personal con mayor talento y que mejor se desempeñe en el área que lo requiere, para esto es necesario el proceso de empleo, este se inicia con la búsqueda del cargo a cubrir y se termina cuando se reciben las solicitudes de los participantes, como podemos ver este proceso se lleva a cabo en etapas, la primera es el reclutamiento es cuando surge la necesidad de contratar más gente para cubrir puestos de trabajo por reemplazo o de nueva creación, la segunda etapa es la selección que se puede definir como proceso de escoger al individuo más capacitado para un puesto específico, después es la contratación que es el hecho de darle formalidad a la relación entre el empleado y el patrón, y como ultima etapa tenemos al proceso de inducción, que es donde se tiene que incorporar al empleado de la mejor manera en la empresa, cada una de estas etapas es importante, en pocas palabras el desempeño eficiente de un trabajador y la empresa se origina desde el proceso de selección, se debe tener un personal idóneo para hacer de la empresa una organización competitiva en el rango al que pertenezca.