



Mi Universidad

SUPER NOTA

Nombre del Alumno: Felipe Antonio Morales Hernández

Nombre del tema: Unidad III Proceso de empleo

Parcial: III

Nombre de la Materia: Administración de los recursos humanos en el sistema de salud

Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas

Nombre de la Maestría: Maestría en sistemas de salud

Cuatrimestre: segundo

MODELO BASADO EN LA DEMANDA ESTIMADA DEL PRODUCTO O SERVICIO

Relajación entre varias variables

Relación entre ambos

Número de personas

Este modelo emplea previsiones o extrapolaciones basada en hechos históricos



3.1.1



MODELO BASADO EN SEGMENTOS DE PUESTOS

Técnica de plantación utilizada por las empresas grandes.

3.1.3



MODELO DE GRÁFICA DE REEMPLAZO

Son representaciones gráficas de quién sustituye a quien, si se presenta la eventualidad de una vacante futura

3.1.2



MODELO DE PLANEACION INTEGRADA

Factor o Variables:

- a) Volumen planeado de producción
- b) Cambios tecnológicos
- c) Condiciones de oferta y de demanda en el mercado
- d) Planeación de carrera dentro de organización

MODELO BASADO EN EL FLUJO DE PERSONAS

Describe el flujo de personas hacia e interior, dentro y hacia afuera de la organización



RECLUTAMIENTO

Requisición de empleo o de personas

3.2

Debe ser llenado y firmado por la persona responsable de cubrir alguna vacante

Formulario de Reclutamiento:

Del: Departamento
Para: División de Recursos Humanos
Área de Recrutamiento y Selección

REQUISICIÓN DE EMPLEADO

ENLACE

NOMBRE DEL PUESTO	CLAVE
-------------------	-------

CLASE DE LA EMPLAZADA

CATEGORÍA	CARGOS
-----------	--------

POR EMPLEADO

REGIÓN	FECHA/CIERRE	NOMBRE	ESTADO

COLABORANTE DEL PERSONAL

CARGO DEL ASESOR DEL PERSONAL

--

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

3.2.1

Interno

Externo

Al haber una vacante, la empresa trata de llenarla mediante reacomodo de sus empleados

Candidatos externos atraídos mediante la técnica de reclutamiento

Ventajas

Desventajas

- Más económico
- Más rápido
- Mayor índice de validez y seguridad

- Conflicto de intereses
- Limitación de organización

- Recomendación
- Carteles o anuncios
- Conferencias
- Anuncios en periódico

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

3.5.2

Aspectos a identificar:

- ¿Cuál es la necesidad?
- ¿Dónde fue determinada en primer lugar?
- ¿Ocurre en otra área o división?
- ¿Cuál es su causa?
- ¿Es parte de una necesidad mayor?
- ¿Cómo resolverla?

Implementación de la capacitación

Depende de

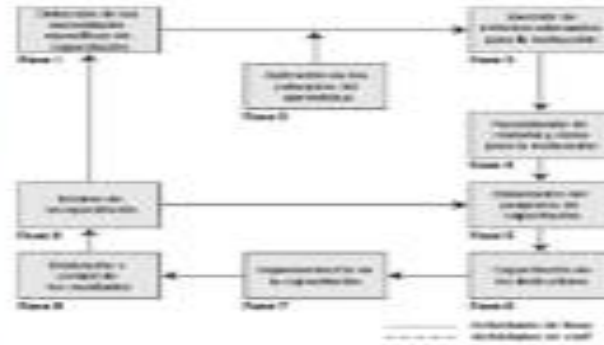
- Adecuación del programa de capacitación
- Calidad del material de capacitación
- Comparación de los gerentes
- Calidad y preparación de instructores
- Calidad de los aprendices



EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

3.5.3

La capacitación parece ser una respuesta lógica a un cuadro de condiciones ambientadas



Ciclo de capacitación

3.3

SELECCIÓN

Es el siguiente paso después del reclutamiento

Busca solucionar:

- Adecuación de la persona al trabajo
- Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto

- Obtención de la información sobre el puesto:
- Descripción y análisis de puestos
 - Requisición de personas
 - Análisis de puesto en el mercado
 - Hipótesis del trabajo
 - Técnica de incidentes críticos



Ficha fisiografica

Nombre: _____

Dirección: _____

Identificación: _____

Fecha de nacimiento: _____

Sexo: _____

Estado civil: _____

Nivel de estudios: _____

Experiencia profesional: _____

Experiencia académica: _____

Experiencia laboral: _____

Experiencia de capacitación: _____

Experiencia de investigación: _____

Experiencia de gestión: _____

Experiencia de liderazgo: _____

Ficha fisiografica

Proporciona
toda la
información
necesaria al
nuevo
trabajador

INDUCCIÓN

3.4

Elementos fundamentales
de un programa de
inducción:

- Contacto de trabajo
- Registro
- Bienvenido
- Actividades
- Reglamento de trabajo



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

3.5



3.5.1

Detección de
necesidades

3.5.1



Análisis
organizacional

Análisis de
RECURSOS
HUMANOS

Estudio de la empresa, ambiente socioeconómico y tecnológico

Procura constatar si éstas son suficientes en términos cualitativos y cuantitativo

Análisis de operaciones y tareas

MEDIOS PARA HACER UNA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- Evaluación
- Observación
- Cuestionarios
- Solicitud de supervisores
- Entrevistas con superiores
- Reuniones interdepartamentales
- Examen de empleados



Se sustenta en los requisitos que este exige a su ocupante