



SÚPER NOTA

NOMBRE DEL ALUMNO: SILVIA MORALES CRUZ

NOMBRE DEL TEMA: PROCESO DE EMPLEO

PARCIAL: I

***NOMBRE DE LA MATERIA: ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS
HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD***

NOMBRE DEL PROFESOR: ROSA PACHECO BALLINAS

***NOMBRE DE LA MAESTRÍA: EN ADMINISTRACIÓN DE LOS SISTEMAS
DE SALUD***

CUATRIMESTRE: II

PROCESO DE EMPLEO

PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

PROCESO DE DECISIÓN RESPECTO AL PERSONAL NECESARIO PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES EN DETERMINADO TIEMPO



EXISTEN VARIOS MODELOS DE PLANEACIÓN DE PERSONAL.



MODELO BASADO EN LA DEMANDA ESTIMADA DEL PRODUCTO O SERVICIO: ESTE MODELO EMPLEA PREVISIONES O EXTRAPOLACIONES BASADAS EN DATOS HISTÓRICOS Y ESTÁ DIRIJIDO AL NIVEL OPERATIVO DE LA ORGANIZACIÓN.



MODELO BASADO EN SEGMENTOS DE PUESTOS:

ES UNA TÉCNICA DE PLANEACIÓN DE PERSONAL UTILIZADA POR LAS EMPRESAS GRANDES



MODELO DE GRÁFICA DE REEMPLAZO:

ES UNA REPRESENTACION GRÁFICA DE QUIÉN SUSTITUYE A QUIÉN, SI SE PRESENTA LA EVENTUALIDAD DE UNA VACANTE FUTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.



MODELO BASADO EN EL FLUJO DE PERSONAL:

ESTE DESCRIBE EL FLUJO DE PERSONAS HACIA EL INTERIOR, DENTRO Y HACIA FUERA DE LA ORGANIZACIÓN.



MODELO DE PLANEACIÓN INTEGRADA:

LA PLANEACIÓN DE PERSONAL CONSIDERA LA CAMBIANTE COMPOSICIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN Y DA SEGUIMIENTO A LAS ENTRADAS Y SALIDAS DE PERSONAS, ASÍ COMO SU MOVIMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN.



❖ VENTAJAS: DE RECLUTAMIENTO EXTERNO:

- LLEVA EXPERIENCIA NUEVA
- RENUEVA Y ENRIQUECE LOS RH
- APROVECHA LAS INVERSIONES EN CAPACITACIÓN



❖ DESVENTAJAS:

- ES MÁS TARDADO
- ES MÁS CARO Y EXIGE INVERSIONES
- GENERALMENTE AFECTA LA POLÍTICA SALARIAL DE LA EMPRESA



RECLUTAMIENTO:

IMPLICA UN PROCESO QUE VARÍA DE ACUERDO CON LA ORGANIZACIÓN, A TRAVÉS DE UNA ESPECIE DE ORDEN DE SERVICIO, DENOMINADA REQUISICIÓN DE EMPLEO O REQUISICIÓN DE PERSONAL.



❖ RECLUTAMIENTO ES INTERNO: CUANDO, AL HABER UNA DETERMINADA VACANTE, LA EMPRESA TRATA DE LLENARLA MEDIANTE EL REACOMODO DE SUS EMPLEADOS, LOS CUALES PUEDEN SER PROMOVIDOS, MEDIANTE EL REACOMODO DE SUS EMPLEADOS.



MEDIOS DE RECLUTAMIENTO:

❖ EXTERNO ES CUANDO SE DIRIGE A CANDIDATOS REALES O POTENCIALES, DISPONIBLES O EMPLEADOS EN OTRAS EMPRESAS.



VENTAJAS DE RECLUTAMIENTO INTERNO:

- ES MÁS ECONÓMICO
- ES MAS RÁPIDO
- PRESENTA UN MAYOR ÍNDICE DE VALIDEZ Y DE SEGURIDAD
- ES FUENTE DE MOTIVACIÓN PARA LOS EMPLEADOS
- APROVECHA LAS IVERSINES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL



DESVENTAJAS:

EXIGE POTENCIAL A LOS NUEVOS EMPLEADOS
PUEDEN GENERAR CONFLICTO DE INTERESES
PUEDEN LLEGAR AL PRINCIPIO DE PETER
LOS EMPLEADOS SE LIMITAN A LAS POLÍTICAS
NO SE PUEDE HACER EN TÉRMINOS GLOBALES EN TODA LA ORGANIZACIÓN



INDUCCIÓN: SU OBJETIVO ES DAR TODA LA INFORMACIÓN NECESARIA AL NUEVO TRABAJADOR Y REALIZAR TODAS LAS ACTIVIDADES PARTICIPANTES PARA LOGRAR SU PROPIA INCORPORACIÓN A LOS GRUPOS SOCIALES QUE EXISTEN EN SU MEDIO DE TRABAJO.



ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN:

- CONTRATO DE TRABAJO
- REGISTRO
- BIENVENIDA
- ACTIVIDADES
- REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RH

- **DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES:** ES LA PRIMER ETAPA DE LA CAPACITACIÓN Y SE REFIERE AL DIAGNÓSTICO PRELIMAR QUE SE PRECISA HACER. LA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SE PUEDE EFECTUAR CONSIDERANDO TRES NIVELES DE ANÁLISIS.



ANÁLISIS DE LOS RECURSOS HUMANOS: EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN: PROCURA CONSTATAR SI ESTOS SON SUFICIENTES, SE TRATA DE UN ANÁLISIS DE LA FUERZA DE TRABAJO, ES DECIR, EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN PRESUPONE QUE UN EMPLEADO CUENTA CON LAS HABILIDADES, CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES QUE DESEA LA ORGANIZACIÓN.



ANÁLISIS DE LAS OPERACIONES Y TAREAS: EL SISTEMA DE ADQUISICIÓN DE HABILIDADES: ES EL NIVEL MÁS RESTRINGIDO PARA REALIZAR LA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, ES DECIR, EL ANÁLISIS SE EFECTÚA A NIVEL DE PUESTO Y SE SUSTENTA EN LOS REQUISITOS QUE ÉSTE EXIGE A SU OCUPANTE.



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN: SE SISTEMATIZA Y SUSTENTA, LA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEBE PROPORCIONAR INFORMACIÓN SIGUIENTE PARA PODER TRAZAR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN:

- QUÉ SE DEBE ENSEÑAR
- QUIÉN DEBE APRENDER
- CUÁNDO SE DEBE ENSEÑAR
- DÓNDE SE DEBE ENSEÑAR



IMPLEMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

LA CAPACITACIÓN O REALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN PRESUPONE EL BINOMIO FORMADO POR EL INSTRUCTOR Y EL APRENDIZ.



LOS APRENDICES: SON LAS PERSONAS SITUADAS EN UN NIVEL JERÁRQUICO CUALQUIERA DE LA EMPRESA QUE NECESITAN APRENDER O MEJORAR SUS CONOCIMIENTOS SOBRE ALGUNA ACTIVIDAD O TRABAJO.



LOS INSTRUCTORES: SON LAS PERSONAS SITUADAS EN UN NIVEL JERÁRQUICO CUALQUIERA DE LA EMPRESA, QUE CUENTAN CON EXPERIENCIA O ESTÁN ESPECIALIZADAS EN DETERMINADA ACTIVIDAD O TRABAJO Y QUE TRANSMITEN SUS CONOCIMIENTOS A LOS APRENDICES



EVALUACIÓN DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN:

- LA ETAPA FINAL DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN ES LA EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS. LA CUAL DEBE CONSIDERAR DOS ASPECTOS:
- CONSTATAR SI LA CAPACITACIÓN HA PRODUCIDO LAS MODIFICACIONES DESEADAS EN LA CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS.
- VERIFICAR SI LOS RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN TIENEN RELACIÓN CON LA CONSECUCCIÓN DE LAS METAS DE LAS EMPRESAS.



GRACIAS

