



Nombre del Alumno: L.E. Stefany Hernandez Cruz

Parcial: 1°

Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos en el Sistema de Salud.

Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillen Pulido

Nombre de la Maestría: Administración en los Servicios de Salud

Cuatrimestre: 2°

**UNIDAD III
PROCESO DE
EMPLEO**

**3.1.-
PLANEACIÓN
DE
RECURSOS
HUMANOS.**

Concepto y objetivos

El concepto planeación en sentido general indicado alude a la visión del futuro involucrando estrategias, objetivos y metas, elementos que 90 necesariamente se identifican con este recurso porque se puede afirmar que en este tema es la función que fortalece la visión para anticiparse, prevenir y consolidar la presencia y desplazamiento del recurso humano que participa en la organización.

- Anticipación y prevención
- La consolidación
- el desplazamiento

**3.2.-
RECLUTAMIENTO**

Proceso del reclutamiento

El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.

FUENTES EXTERNAS DE RECLUTAMIENTO

1. llenar los puestos de trabajo de nivel básico
2. adquirir habilidades que no poseen los empleados actuales;
3. contratar empleados con diferentes antecedentes para obtener así una diversidad de ideas.

• MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO EN LÍNEA

• MÉTODOS TRADICIONALES DE RECLUTAMIENTO EXTERNO

• MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO INTERNO

**3.3
SELECCIÓN**

La selección es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización.

**3.4.-
INDUCCIÓN**

La inducción es un esfuerzo inicial de capacitación y desarrollo dirigido a los nuevos empleados para informarles acerca de la compañía, el puesto de trabajo y el grupo de trabajo.

**3.5.-
CAPACITACIÓN Y
DESARROLLO DE
LOS RECURSOS
HUMANOS.**

La capacitación y el desarrollo (CyD) constituyen la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional.

3.5.1 DETECCIÓN DE NECESIDADES.

Es determinar las necesidades específicas en esas áreas.

3.5.2.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

Un programa de capacitación perfectamente concebido fracasará si la administración no logra convencer a los participantes de sus méritos

3.5.3.- EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Los niveles de este modelo son:

1. opiniones de los participantes
2. alcance del aprendizaje
3. cambio en el comportamiento (transferencia de la capacitación al puesto de trabajo)
4. Logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo (efecto sobre el desempeño).

UNIDAD IV
SEGURIDAD E
HIGIENE EN EL
TRABAJO

4.1.-
PREVENCIÓN
DE RIESGOS

Riesgo de Trabajo

Los tipos de riesgo de trabajo se encuentran señalados por el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo los cuáles son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidente de Trabajo

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste

Enfermedad

La enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

4.2.- PROGRAMA DE SEGURIDAD
E HIGIENE

Seguridad e Higiene en el Trabajo La Ley Federal del Trabajo en el artículo 509 autoriza la creación de Comisiones de Seguridad e Higiene, que a la letra dice: En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias.