



**Nombre del alumno: Karla Elvira Morales
Gomes**

**Nombre del profesor: Mtra. Sandra Daniela
Guillén Pulido**

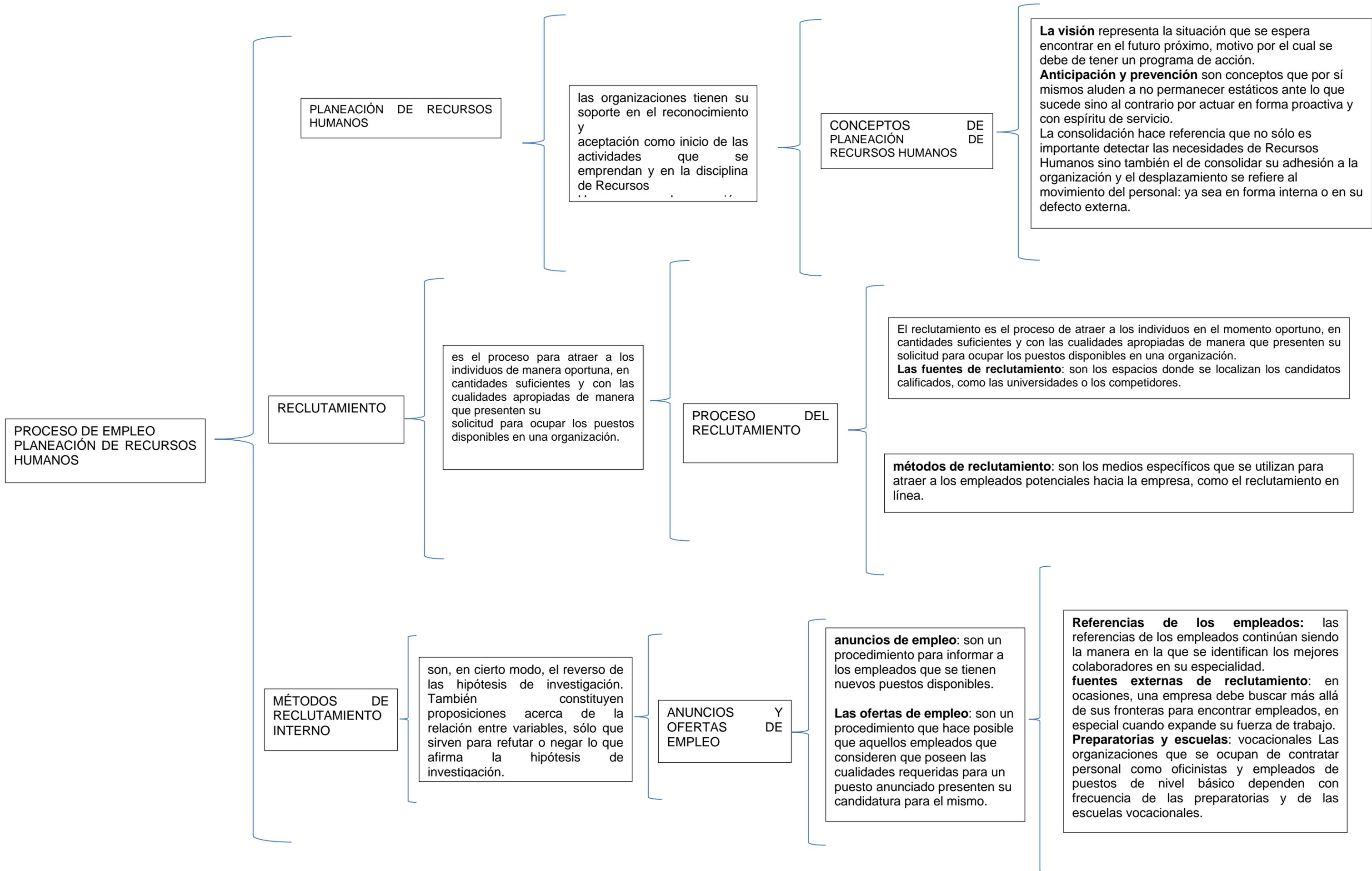
**Materia: Administración de Recursos Humanos
en Sistemas de Salud**

Nombre del trabajo: CUADRO SINOPTICO

**Nombre de la Maestría: La maestría en
Administración en Sistemas de Salud
2 cuatrimestre**

Comitán de Domínguez, Chiapas a 18 de enero 2024





PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

las organizaciones tienen su soporte en el reconocimiento y aceptación como inicio de las actividades que se emprendan y en la disciplina de Recursos

CONCEPTOS DE PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La visión representa la situación que se espera encontrar en el futuro próximo, motivo por el cual se debe de tener un programa de acción.
Anticipación y prevención son conceptos que por sí mismos aluden a no permanecer estáticos ante lo que sucede sino al contrario por actuar en forma proactiva y con espíritu de servicio.
 La consolidación hace referencia que no sólo es importante detectar las necesidades de Recursos Humanos sino también el de consolidar su adhesión a la organización y el desplazamiento se refiere al movimiento del personal: ya sea en forma interna o en su defecto externa.

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.

PROCESO DEL RECLUTAMIENTO

El reclutamiento es el proceso de atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.
Las fuentes de reclutamiento: son los espacios donde se localizan los candidatos calificados, como las universidades o los competidores.

métodos de reclutamiento: son los medios específicos que se utilizan para atraer a los empleados potenciales hacia la empresa, como el reclutamiento en línea.

PROCESO DE EMPLEO PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MÉTODOS DE RECLUTAMIENTO INTERNO

son, en cierto modo, el reverso de las hipótesis de investigación. También constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables, sólo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación.

ANUNCIOS Y OFERTAS DE EMPLEO

anuncios de empleo: son un procedimiento para informar a los empleados que se tienen nuevos puestos disponibles.
Las ofertas de empleo: son un procedimiento que hace posible que aquellos empleados que consideren que poseen las cualidades requeridas para un puesto anunciado presenten su candidatura para el mismo.

Referencias de los empleados: las referencias de los empleados continúan siendo la manera en la que se identifican los mejores colaboradores en su especialidad.
fuentes externas de reclutamiento: en ocasiones, una empresa debe buscar más allá de sus fronteras para encontrar empleados, en especial cuando expande su fuerza de trabajo.
Preparatorias y escuelas: vocacionales Las organizaciones que se ocupan de contratar personal como oficinistas y empleados de puestos de nivel básico dependen con frecuencia de las preparatorias y de las escuelas vocacionales.

PROCESO DE EMPLEO
PLANEACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS

MÉTODOS DE
RECLUTAMIENTO EN
LÍNEA

El reclutamiento en línea ha revolucionado la forma en la que las compañías reclutan a los empleados y la manera en la que quienes buscan trabajo presentan su candidatura para los puestos.

RECLUTADOR POR
INTERNET

también denominado "reclutador cibernético", es una persona cuya principal responsabilidad es usar Internet en el proceso de reclutamiento.

MÉTODOS
TRADICIONALES DE
RECLUTAMIENTO
EXTERNO.

Publicidad a través de medios de comunicación La publicidad comunica al público las necesidades de empleo de la empresa a través de los medios de comunicación como periódicos, revistas de comercio, radio, televisión y vallas publicitarias (anuncios)

SELECCIÓN

Importancia de la selección de empleados.
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.
Proceso de selección
Por lo regular, se inicia con una entrevista preliminar. A continuación, los aspirantes llenan una solicitud de empleo de la compañía o entregan un currículum.

TIPOS DE
PRUEBAS DE
EMPLEO

1. pruebas de aptitudes cognitivas.
2. pruebas de habilidades psicomotrices.
3. pruebas de conocimiento del puesto.
4. pruebas de muestras de trabajo.
5. pruebas de interés vocacional.
6. pruebas de personalidad.
7. pruebas de genética.

TIPOS
GENERALES
DE
ENTREVISTAS

1. **entrevista no estructurada** es aquella en la cual el entrevistador hace preguntas abiertas y de sondeo.
2. **entrevista estructurada** el entrevistador hace la misma serie de preguntas relacionadas con el trabajo a todos los candidatos a un puesto en particular.

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

PROPÓSITOS
DE LA
INDUCCIÓN.

Los formatos de inducción son únicos para cada empresa. Sin embargo, algunos propósitos básicos se describen a continuación:

- La situación del empleo.
- Políticas y reglas de la compañía.
- Remuneración.
- Cultura corporativa.

CAPACITACIÓN Y
DESARROLLO DE
LOS
RECURSOS
HUMANOS.

Factores que influyen en la capacitación y el desarrollo Existen numerosos factores que influyen en la capacitación y el desarrollo y que, a la vez, se ven influidos por éstos.

Establecimiento de objetivos específicos de capacitación y desarrollo La capacitación y el desarrollo deben tener objetivos claros y concisos, y desarrollarse para alcanzar las metas organizacionales. Sin ellos, el diseño de programas significativos de capacitación y desarrollo sería imposible.

DETECCIÓN DE
NECESIDADES.

El primer paso en el proceso de capacitación y desarrollo es determinar las necesidades específicas en esas áreas.

La capacitación y el desarrollo deben determinarse realizando análisis a diferentes niveles:

- Análisis organizacional
- Análisis de tareas
- Análisis de las personas

SEGURIDAD E
HIGIENE EN EL
TRABAJO

PREVENCIÓN DE
RIESGOS

Riesgo de Trabajo: Los tipos de riesgo de trabajo se encuentra 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.
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.

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