La planeación en Recursos Humanos implica la visión del futuro organizacional. Concepto: Involucra estrategias, objetivos y metas para anticipar, prevenir y consolidar la presencia del recurso humano. Reconocimiento y aceptación como inicio de actividades en Recursos Humanos. Función Primaria: Impulsa la visión para anticiparse, prevenir y consolidar la presencia del recurso humano en la organización. Estrategias, objetivos y metas. Elementos Clave: Anticipación, prevención y consolidación. Adhesión y desplazamiento del personal. Garantiza personal calificado y capaz de responder a las exigencias de los puestos. Importancia: Repercusiones en el desarrollo normal de la Planeación de recursos humanos. organización. Preparar personal competente en deberes, aspectos humanos y éticos. Retos del Directivo Moderno: Dedicar tiempo necesario a la función de planeación. La administración de Recursos Humanos Enfoque en Equipo: actúa en equipo, no de forma aislada. Se enfoca en la estimación de la demanda potencial de Recursos Humanos en las áreas de la empresa. Estimación de la Demanda: Considera situaciones de programas de reducción y conclusión de labores. Aunque la estabilidad laboral es deseada, se enfrentan situaciones como cierres de empresas por pérdida de competitividad o decisiones de inversores. Estabilidad y Cambios Empresariales: La planeación del recurso humano inicia un proceso que lleva a la integración y evaluación del personal. Atraer individuos oportunamente y con las Definición: cualidades adecuadas para ocupar puestos en una organización. Permite seleccionar candidatos con las cualidades necesarias. Importancia del Reclutamiento: Impacta en las utilidades de la compañía. Costos de reclutamiento significativos. Atraer individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas. Determinar la disponibilidad interna o Proceso de Reclutamiento: recurrir a fuentes externas. Uso de fuentes y métodos productivos de reclutamiento. Bases de datos de empleados. Métodos de Reclutamiento Interno: Anuncios y ofertas de empleo. Referencias de los empleados. se ocupan de contratar personal como oficinistas y empleados de puestos de nivel Preparatorias y escuelas vocacionales. Reclutamiento. Los directores de colocaciones, las facultades y los administradores pueden Colegios y universidades. ser de utilidad para las organizaciones en su búsqueda de personal. El proceso de reclutar activamente Competidores en el mercado laboral. empleados a partir de los competidores se Métodos de Reclutamiento Externo: denomina caza de talentos. los empleadores inteligentes tratan de Ex empleados. conseguir que sus mejores empleados regresen a la empresa. representan con frecuencia una valiosa Desempleados. fuente laboral. son esenciales para el logro de una Empleados independientes. competitividad continua. Costo efectivo y rápido. Métodos de Reclutamiento en Línea: Reclutador por Internet. Publicidad a través de Medios de Periódicos, revistas, radio, televisión, vallas Comunicación: publicitarias. Ayuda a empresas y a individuos en el Agencias de Empleo: proceso de reclutamiento. Enfoque en escuelas y universidades. Métodos tradicionales de reclutamiento Reclutadores: externo. Colaboración con directores de colocaciones. Atraen a un gran número de solicitantes Ferias de Empleo: para entrevistas. Oportunidad temporal para estudiantes sin Trabajos como Becarios: obligación futura. Acoplamiento adecuado entre individuo, puesto y organización. Importancia de la Selección: Impacto en el éxito y rendimiento empresarial. Elimina candidatos no aptos. Entrevista Preliminar: Posibilidad de dirigir a candidatos a otras vacantes. Evaluación de correspondencia entre individuo y puesto. Revisión de Solicitudes: Solicitud de empleo bien diseñada es esencial. Resumen de experiencia, educación y habilidades. Revisión de Currículos: Enviado por aspirantes a puestos profesionales y gerenciales. Evaluación de aptitudes, personalidad y Proceso de Selección: habilidades. Pruebas de Selección: Complemento necesario a otras herramientas de selección. Conversación orientada a metas. Entrevistas de Trabajo: Tradicionalmente no predictivas, pero esencial en el proceso. Verificación de antecedentes. Investigación Previa al Empleo: Etapa crucial para contratar mejores empleados. Selección. Elección del candidato más capacitado. Decisión de Selección: Consideración del potencial de desarrollo. Aptitudes Cognitivas: Razonamiento, memoria, vocabulario. Habilidades Psicomotrices: Fuerza, coordinación, destreza. Conocimiento del Puesto: Evaluación de conocimientos específicos. Muestras de Trabajo: Ejecución de tareas Tipos de Pruebas de Empleo: representativas. Interés Vocacional: Indicación de ocupación preferida. PROCESO DE EMPLEO Personalidad: Medición de rasgos y temperamentos. Genéticas: Identificación de predisposiciones hereditarias. Evaluación de la idoneidad del candidato. Conclusión de la Entrevista: Comunicación transparente sobre la decisión. Verificación de antecedentes para Investigación Previa al Empleo: confirmar capacidades. Evaluación integral considerando referencias, pruebas y entrevistas. Decisión de Selección Final: Elección del candidato más ajustado a los requisitos y potencial de la organización. Esfuerzo inicial de capacitación para nuevos empleados. Información sobre la empresa, el puesto y Definición: el grupo de trabajo. Decisiones de permanencia suelen tomarse en los primeros seis meses. Integración del puesto en la estructura y Situación del Empleo: metas organizacionales. Conocimiento y comprensión de Políticas y Reglas: lineamientos y restricciones. Información sobre el sistema de Remuneración: remuneración. Reflexión de cómo se hacen las cosas en la Inducción. Propósitos de la Inducción: Cultura Corporativa: Énfasis en la importancia de ser un Trabajo en Equipo: miembro valioso del equipo. Información sobre programas de desarrollo Desarrollo del Empleado: internos y externos. Integración en la organización informal Socialización: para reducir ansiedades. Personal de capacitación, supervisor de línea y compañeros de trabajo. Responsables: Accesibles, muestran simpatía y tienen Responsabilidad y Programación: Roles de Compañeros de Trabajo: experiencia organizacional. Puede ocupar los primeros días o Duración: distribuirse a lo largo del tiempo. Mejora continua de competencias y desempeño organizacional. Capacitación: Conocimientos y habilidades Definición: para trabajos actuales. Desarrollo: Aprendizaje a largo plazo para evolucionar con la organización. Satisfacción y moral de empleados. Mayor retención y menor rotación. Beneficios Estratégicos: Mejora en contrataciones y utilidades. Empleados satisfechos generan clientes satisfechos. Apoyo de la Alta Administración: Vital para el éxito de los programas. Complejidad del Mundo: Impacto en la operación organizacional. Transformación en la forma de transmitir Avances Tecnológicos: conocimientos. Factores Influyentes en CyD: Relevancia, significado y emoción son clave Estilos de Aprendizaje: para el aprendizaje. Calidad del reclutamiento afecta la Otras Funciones de Recursos Humanos: necesidad de programas extensos. Ajustes en entornos internos y externos Determinación de Necesidades: requieren cambio corporativo. Vínculo cercano con la misión estratégica Proceso de CyD: Establecimiento de Objetivos: de la empresa. Métodos, implementación y evaluación Implementación y Evaluación: continua son cruciales. Objetivos claros y concisos para programas Establecimiento de Objetivos Específicos: significativos. Efectivos para transmitir información en Cursos Impartidos por Instructores: grupos pequeños. Análisis de situaciones para tomar Estudio de Caso: decisiones. Aprendizaje por imitación de Modelado de Comportamiento: comportamientos. Métodos de CyD: Respuestas a problemas específicos en Representación de Roles: situaciones laborales. Asunción de roles para competir en Juegos de Negocios: escenarios hipotéticos. Manejo de documentos de negocios para Prácticas en Manejo de Documentos: priorización y acción. Movimiento entre puestos para ampliar Rotación de Puestos: experiencia. Estudiantes dividen tiempo entre clases y Capacitación en el Puesto de Trabajo: Trabajo como Becario: Combinación de instrucción en aula y Capacitación de Aprendices: entrenamiento en el trabajo. Iniciar con un enfoque sistemático. Pasos Clave Evitar programas por moda, buscar soluciones a necesidades legítimas. Misión estratégica, metas y planes corporativos. Análisis Organizacional: Resultados de la planeación estratégica de recursos humanos. Enfocado en las tareas para lograr objetivos. Análisis de Tareas: Niveles de Análisis: Utiliza descripciones de puestos como fuente clave. Determina necesidades individuales de capacitación. Análisis de las Personas: Detección de necesidades. Responde a preguntas como "¿quién necesita capacitación?" y "¿qué habilidades son necesarias?". Preguntas como "¿Qué conocimientos desea que tenga su personal?". Capacitación y desarrollo de los recursos Enfoque Basado en Preguntas: humanos. Métodos Actuales: Identificación de habilidades y conocimientos esenciales para el desempeño. Compañías brindan capacitación basada en necesidades. Consideraciones Finales: Adaptabilidad: Preguntas clave para descubrir requerimientos específicos. ADMINISTRACIÓN DE Descubrimiento de lo necesario para el Mi Universidad desempeño laboral. **RECURSOS** Conocimientos y Habilidades Esenciales: Resultado Esperado: Enfoque centrado en las competencias **HUMANOS EN** cuadro sinóptico requeridas. SISTEMAS DE Programa perfecto requiere convicción de Nombre del tema: "Proceso de Empleo y Seguridad e Higiene en el Trabajo" Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos en el Sistema de participantes. LA SALUD Introducción: Credibilidad aumenta con sucesión de programas exitosos. Enfoque en acciones, percepción de falta de tiempo. Orientación de los Administradores: Necesidad de detenerse y priorizar la capacitación. Habilidades de comunicación esenciales. Calificación de Capacitadores: Desafíos en la Implementación: Conocimiento profundo de la empresa y sus La capacitación y desarrollo demandan creatividad. Creatividad Necesaria: Adaptarse a las necesidades específicas de la organización. Programa de capacitación. Los empleados pueden resistirse al cambio. Resistencia al Cambio: Retroalimentación constante es clave. Ajustar la capacitación a los requisitos del trabajo actual. Dificultad en la Programación: Problemas Únicos de la Capacitación: Considerar las responsabilidades a tiempo Importancia de mantener registros de capacitación. Mantenimiento de Registros: Medición de la eficacia y progreso de los empleados. Resolver desafíos eficazmente aumenta el Soluciones y Éxito: Mayor probabilidad de éxito con resolución efectiva. Desarrollo y uso de mediciones esenciales. Métricas para Evaluar la Capacitación y Desarrollo: Facilita aprobación del presupuesto y apoyo ejecutivo. Falta de consenso sobre el valor de la capacitación. Importancia de Objetivos Empresariales Claros: Necesidad de objetivos claros para evaluar Decidir continuación del programa. Decidir modificaciones necesarias. Objetivos de Evaluación: Determinar el valor y beneficios de la capacitación. Opiniones de los participantes. Alcance del aprendizaje. Modelo de Kirkpatrick: Niveles de Evaluación: Cambio en el comportamiento. Logro de objetivos de CyD. Enfoque en satisfacción del cliente. Opiniones de los Participantes: Rápida retroalimentación, pero sujeta a sesgos. Evaluación de programas de capacitación. Pruebas para evaluar conocimientos adquiridos. Diseño de pre-tests y post-tests para Alcance del Aprendizaje: grupos de control. Controlar variables distintas que puedan afectar resultados. Desafío de traducir aprendizaje a cambios Cambio en el Comportamiento: Importancia de comportamiento duradero. Determinar efecto sobre desempeño. Métricas específicas, como reducción de Logro de Objetivos de CyD: accidentes. Establecimiento de RSI, aunque a veces difícil de medir. Supervisión y medición de procesos internos. Comparación con compañías de rendimiento excelente. Benchmarking: Enfoque en métricas amplias como costos y eficiencia. Identificación de "mejores prácticas" para mejorar. Definición según la Ley Federal del Trabajo. Riesgo de Trabajo: Tipos: Accidente y enfermedad laboral. Enfermedad de trabajo. Clasificación de Riesgos de Trabajo: Riesgo de trabajo. Accidente de trabajo. Incapacidad temporal. Incapacidad permanente parcial. Consecuencias de Riesgos de Trabajo: Incapacidad permanente total. Muerte. Asistencia médica y quirúrgica. Rehabilitación. Hospitalización cuando sea necesario. Derechos de los Trabajadores ante Riesgos: Medicamentos y material de curación. Aparatos de prótesis y ortopedia. Prevención de riesgos. Indemnización según la ley. Estado de embriaguez. Acción de narcóticos o drogas, salvo prescripción médica. Excepciones al Pago de Indemnizaciones: Lesión autoinfligida o acordada con otra persona. Incapacidad por riña o intento de suicidio. Prestar primeros auxilios. Responsabilidades del Patrón: Cuidar del traslado del trabajador en casos excepcionales. Derivada de causa continua en el trabajo o su entorno. Enfermedad de Trabajo: 409 tipos enumerados en la Ley Federal del Trabajo. Lesión orgánica o perturbación funcional. Puede ocurrir en el lugar de trabajo o SEGURIDAD E HIGIENE EN EL Accidente de Trabajo: durante traslados. TRABAJO Características: lesión, permanente o transitoria, causa externa, instantánea. Ley Federal del Trabajo, artículo 509. Base Legal: Autorización para Comisiones de Seguridad Integración por representantes de trabajadores y patrón. Comisión de Seguridad e Higiene: Sin especificar cantidad. Investigar causas de accidentes y enfermedades laborales. Vigilar el cumplimiento de normas de seguridad e higiene. Atribuciones de la Comisión: Reportar violaciones a reglas y normas. Proponer al patrón medidas de seguridad e Causas de accidentes. Investigación: Programa de seguridad e higiene Causas de enfermedades de trabajo. Cumplimiento de reglas y normas. Funciones Específicas: Vigilancia: Reporte de violaciones. Medidas de seguridad. Propuestas: Medidas de higiene. Representantes del gobierno. Integración de la Comisión: Representantes de los trabajadores. Representantes de los patrones. Prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asegurar el cumplimiento de normativas de seguridad e higiene. Propósito General: Mejorar las condiciones laborales. Fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Presented with xmind