



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: Dulce Suleyma López Ramírez

TEMA: Proceso de empleo

PARCIAL: I

MATERIA: Administración de recursos humanos en el sistema de salud

NOMBRE DEL PROFESOR: Sandra Daniela Guillen Pulido

MAESTRIA: Administración en sistemas de salud

CUATRIMESTRE: 2

Lugar y Fecha de elaboración: frontera Comalapa 19/01/24

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

El desplazamiento se refiere al movimiento del personal: ya sea en forma interna o en su defecto externa

Es primordial que la organización tenga su plan estratégico y lo tenga difundido, en tal forma que sus áreas se adhieran a él y le den respuesta

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

La empresa podrá entonces seleccionar a aquellos aspirantes que tengan las cualidades que se apeguen mejor a las descripciones de los puestos.

Proceso del reclutamiento

El siguiente paso en el proceso de reclutamiento es

Determinar si dentro de la empresa (la fuente interna) se encuentran disponibles los empleados calificados o si es necesario recurrir a fuentes externas, como colegios, universidades y otras organizaciones

Los métodos de reclutamiento son

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

Métodos de reclutamiento interno

Las bases de datos de empleados permiten a las organizaciones determinar si los empleados actuales poseen las cualidades necesarias para ocupar los puestos vacantes

Anuncios y ofertas de empleo, Referencias de los empleados

Fuentes externas de reclutamiento

El reclutamiento externo es necesario para

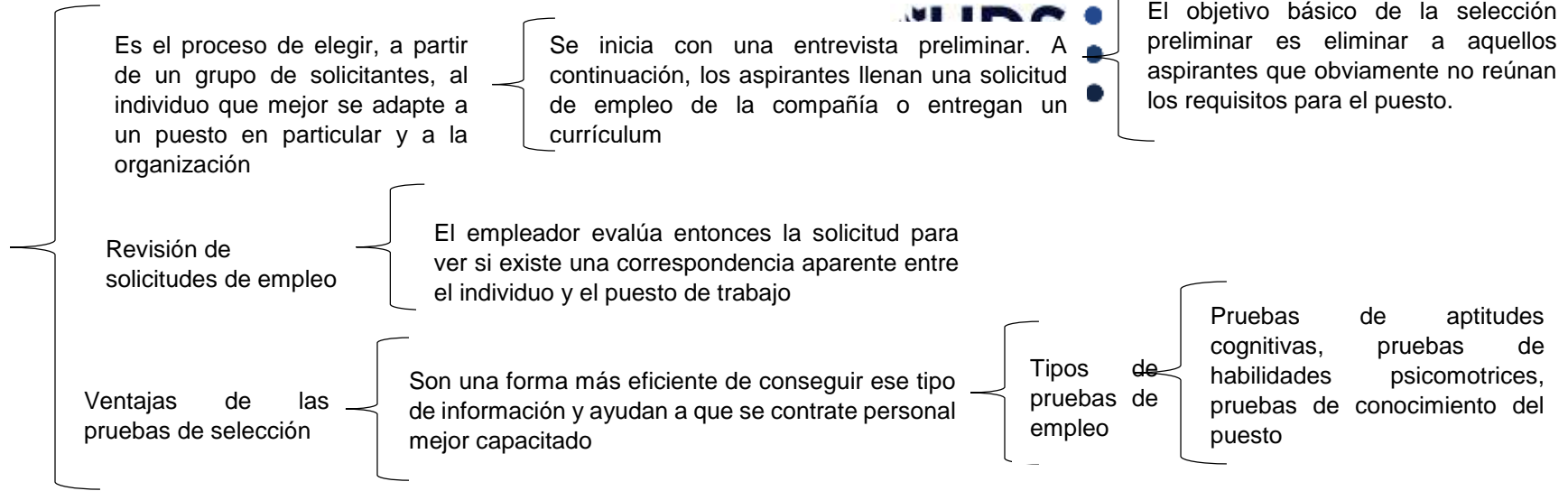
1. llenar los puestos de trabajo de nivel básico; 2. Adquirir habilidades que no poseen los empleados actuales; y 3. Contratar empleados con diferentes antecedentes para obtener así una diversidad de ideas

Métodos tradicionales de reclutamiento externo

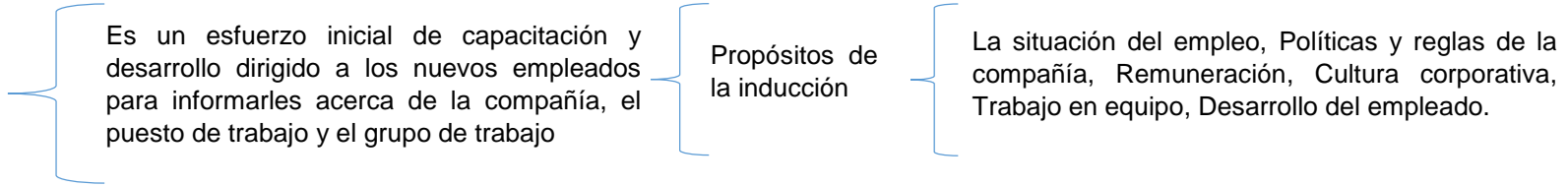
Publicidad a través de medios de comunicación, Agencias de empleo, Reclutadores, Ferias de empleo, Trabajos como becarios



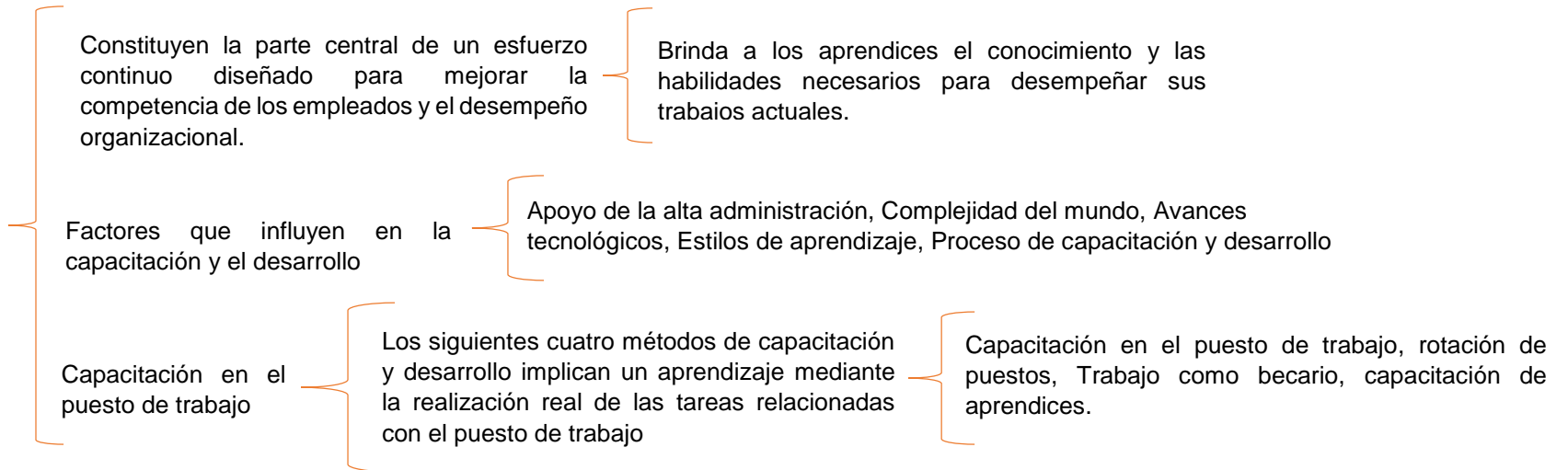
SELECCIÓN



INDUCCIÓN



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS



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

Actualmente, las compañías brindan capacitación con base en las necesidades, y los encargados de impartirla preguntan

“¿qué conocimientos desea usted que tenga su personal?”,
“¿qué habilidades se requieren?”

Los capacitadores desean descubrir qué conocimientos y habilidades de trabajo necesita tener un individuo para desempeñar su trabajo

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Los participantes deben creer que el programa tiene valor y que los ayudará a lograr sus metas personales y profesionales

Una larga sucesión de programas exitosos sin duda mejorará la credibilidad de la capacitación y el desarrollo

Otra dificultad en la implantación del programa es que se debe disponer de capacitadores calificados

Además de poseer habilidades de comunicación, los capacitadores deben conocer la filosofía de la compañía, sus objetivos, su organización formal e informal y las metas del programa de capacitación

La capacitación implica un cambio, al cual quizá los empleados se resistan en forma vigorosa

La retroalimentación de los participantes es vital en esta etapa porque con frecuencia existen problemas en los programas nuevos

EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

El modelo de Kirkpatrick para la evaluación del desempeño se usa ampliamente en los ambientes de aprendizaje

Los niveles de este modelo son

1. Opiniones de los participantes,
2. Alcance del aprendizaje,
3. Cambio en el comportamiento.
4. Logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo

El benchmarking

Es el proceso para supervisar y medir los procesos internos de una empresa, como las operaciones, para luego comparar los datos obtenidos con la información de compañías que tienen un rendimiento de excelencia en esas áreas.

Riesgo Trabajo

de

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.

A causa de los riesgos de trabajo, estos pueden producir

- Incapacidad temporal,
- Incapacidad permanente parcial,
- Incapacidad permanente total,
- La muerte.

PREVENCIÓN DE RIESGOS

Se entiende por riesgo de trabajo

Los accidentes o enfermedad que sufra el trabajador por el desempeño de su actividad laboral.

Se clasifican en

- Enfermedad de trabajo
- Riesgo de trabajo
- Accidente de trabajo

PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE

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, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón

Para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

En resumen, esta comisión tiene las siguientes atribuciones y se integra de la siguiente forma:

Integración

- No especifica cantidad.
- Representantes del gobierno, trabajadores y patrones

Atribuciones

- Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de las reglas y normas en materia de seguridad e higiene y reportar cualquier violación.
- Proponer al patrón medidas de seguridad e higiene.