



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Dr. Juan José Sánchez Pérez

Nombre del tema: Unidad III Y IV,

Parcial: I er.

Nombre de la Materia: Introducción a la Administración en Recursos Humanos

Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillen

Nombre de la Licenciatura: Maestría en Administración en Sistemas de Salud

Cuatrimestre: 2do

M

UNIDAD III
PROCESO DE EMPLEO

e

3.1.- PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

visión del futuro involucrando estrategias, objetivos y metas,

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: no permanecer estáticos ante lo que sucede sino al contrario por actuar en forma proactiva y con espíritu de servicio.

La consolidación, es importante detectar las necesidades y 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.

3.2.- RECLUTAMIENTO

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

Proceso de reclutamiento:
1.-Las fuentes de reclutamiento son los espacios donde se localizan los candidatos calificados, como las universidades o los competidores.

2.- 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.

1.- Anuncio y oferta de trabajo.
2.- Referencia de los empleados
3.-EXTERNAS: Preparatorias. Colegios
4.- Ex empleados y desempleados
5.-Reclutamiento en línea

3.3.- SELECCIÓN

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:
1.- Entrevista preliminar
2.-Revisión de solicitud de empleo
3.- Revisión de currículos
4.- pruebas de selección
5.- entrevista de trabajo
6.-Investigación previa al empleo
7.- Decisión de selección

Pruebas de:
1.- Aptitudes cognitivas
2.- Habilidades psicomotrices
3.- Conocimiento del puesto
4.-Muestra de trabajo
5.- Interés vocacional
6.- Personalidad
7.- Genética

Tipos de entrevista:
1.- No estructurada
2.- Estructurada
Conclusión de la entrevista

3.4.- INDUCCIÓN

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:
1.- La situación del empleo
2.- Políticas y reglas de la compañía
3.- Remuneración
4.-Cultura Corporativa
5.- Trabajo en equipo
6.- Desarrollo del empleado
7.- Socialización

Responsabilidad y programación de la inducción.
La inducción puede ocupar los primeros días de trabajo de un empleado nuevo en el puesto. Sin embargo, algunas empresas consideran que el aprendizaje es más eficaz si se distribuye a lo largo del tiempo.

3.5 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional.

Factores que influyen:
1.- Apoyo de alta administración
2.- Complejidad del mundo
3.- Avances tecnológicos
4.- Estilos de aprendizaje

Proceso de capacitación y desarrollo:
1.- Establecimiento de objetivos de cyd.
2.-Metodos de capacitación y desarrollo
- Cursos impartidos por instructores
- Estudio de caso

Modelado de comportamiento:
1.- Representación de funciones
2.- Juegos de negocios
3.- prácticas en el manejo de documentos





UNIDAD IV

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO



4.1 PREVENCIÓN DE RIESGOS

Riesgos 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.

Clasificación:

- Enfermedad de trabajo
- Riesgo de trabajo
- Accidente de trabajo
- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total
- La muerte
- "Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, tendrán derecho a: Asistencia médica y quirúrgica. Rehabilitación.

Hospitalización, cuando el caso lo requiera.

- Medicamentos y material de curación.
- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- La indemnización que señale la ley".
- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante,

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.

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. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

4.2 PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 509 autoriza la creación de Comisiones de Seguridad e Higiene

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.

ATRIBUCIONES:

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

