TALLER

- Denominación del Programa de Formación: Gestion de Procesos Administrativos de Salud
- Código del Programa de Formación: 121101
- Nombre del Proyecto: Calidad en el proceso de atención al usuario en la red de salud en instituciones publicas y privadas
- Fase del Proyecto: Ejecucion.
- Actividad de Proyecto: Implementar un plan de seguimiento a procesos asociados al talento humano.
- Competencia: Promover la organización del talento humano de las instituciones de salud de acuerdo con política de desarrollo, norma institucional y asignación de funciones.
- Resultados de Aprendizaje Alcanzar:
  - ✓ Aplicar estrategias en el proceso de selección de personal, según políticas institucionales, plan del talento humano y tipo de contratación.
- Duración de la Guía:

2. PRESENTACIÓN

Estimados Aprendices a través del desarrollo de la presente guía determinaremos la importancia que tiene para toda organización, realizar una buena **selección de personal**.

La selección de personal es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial.

Después de años de estudios sobre el cerebro y las emociones, hoy sabemos que tanto el **Componente Emocional como la Inteligencia** son importantes para el éxito en el puesto de trabajo; si se selecciona personal sin tener en cuenta las competencias necesarias para cubrir el puesto o los valores de la empresa, casi seguro que surgirán **problemas de adaptación e integración.**

Todo proceso de selección requiere del tiempo necesario para encontrar al candidato más adecuado, así como de un trabajo anterior de definición de puestos de trabajo y de definición de los perfiles de los trabajadores que necesitamos para nuestra organización. Por ello, es fundamental revisar algunos apartes acerca de la normatividad por la cual se rige el Talento Humano en Salud.

3. ACTIVIDADES

- Deben cosultar la Ley 1164 de 2007 y con base en dicha información, responda:

  - ✓ Cual es el objeto de la Ley?
  - ✓ Definicion de Talento Humano en Salud.
  - ✓ Cuales son los criterios que se deben tener en cuenta, para regular la conducta y actividades del Talento Humano en Salud?
  - ✓ Cual es el organismo asesor del gobierno nacional, de carácter y consulta permanente, para la definición de políticas, encaminadas al desarrollo del Talento Humano en salud? Como esta integrado?
  - ✓ Mediante un mapa conceptual, explique los principios generales por los cuales se rige el Talento Humano en el área de salud.

Plazo entrega: Abril 08 de 2020
Hora: 20:00 hrs.
Forma entrega: Documento Word o Pdf, en la plataforma Territorium o en su defecto, al correo electrónico del instructor.

- **Denominación del Programa de Formación:** Gestion de Procesos Administrativos de Salud - 1805092
- **Competencia:** promover la organización del talento humano de las instituciones de salud de acuerdo con política de desarrollo, norma institucional y asignación de funciones.
- **Resultados de Aprendizaje Alcanzar:**
  - ✓ Aplicar estrategias en el proceso de selección de personal según políticas institucionales plan del talento humano y tipo de contratación.

PRESENTACIÓN

Estimados aprendices, mediante el desarrollo del presente taller se pretende identificar la importancia que tiene la gestión del talento humano en la empresa y, en general, los recursos humanos en las empresas ha cambiado drásticamente a lo largo de los años; anteriormente, los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las compañías comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización.

Hoy en día las organizaciones son conscientes de la importancia de contratar a personal, según el potencial y no solamente según la experiencia; para así proporcionar la formación adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades.

FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Consultar:

- Reclutamiento de Personal – Tipos de reclutamiento – Proceso de reclutamiento.
- Selección de Personal – Tecnicas – Tipos y como es el proceso.
- Contratacion de Personal – Etapas del proceso.
- Retencion de Personal – Estrategias para la retención de personal

Evidencia 1: De acuerdo a la consulta, elabore un cuadro sinóptico donde describa como se adelantaria cada uno de esos procesos, en la empresa objeto de estudio o la que cada grupo tiene creada.

Consultar:

- Que es un Plan de Recursos Humanos?
- Cuales son los procesos clave en la Gestion del Talento Humano?

Evidencia 2: Elabore la propuesta del Plan de Recursos Humanos para la empresa objeto de estudio o empresa creada por ustedes.

Consultar:

- En que consiste la Politica Nacional de Talento Humano en Salud?
- Que es el Rethus?

Evidencia 3: Realice una breve descripción con las características mas relevantes de cada uno de los ítems anteriores.

Plazo entrega: Abril 30 de 2020
Hora: 18:00 hrs.
Forma Entrega: Drive

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

TALLER

- Denominación del Programa de Formación: Gestion de Procesos Administrativos de Salud
- Código del Programa de Formación: 121101
- Nombre del Proyecto: Calidad en el proceso de atención al usuario en la red de salud en instituciones publicas y privadas
- Fase del Proyecto: Ejecucion.
- Actividad de Proyecto: Implementar un plan de seguimiento a procesos asociados al talento humano.
- Competencia: Promover la organización del talento humano de las instituciones de salud de acuerdo con política de desarrollo, norma institucional y asignación de funciones.
- Resultados de Aprendizaje Alcanzar:
  - ✓ Realizar proceso de inducción de acuerdo con delegación,marco institucional y políticas de calidad establecidas.

2. PRESENTACIÓN

Estimados Aprendices a través del desarrollo de la presente guía determinaremos la importancia que tiene para toda organización, realizar una buena **selección de personal**.

La selección de personal es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial.

Después de años de estudios sobre el cerebro y las emociones, hoy sabemos que tanto el **Componente Emocional como la Inteligencia** son importantes para el éxito en el puesto de trabajo; si se selecciona personal sin tener en cuenta las competencias necesarias para cubrir el puesto o los valores de la empresa, casi seguro que surgirán **problemas de adaptación e integración.**

Todo proceso de selección requiere del tiempo necesario para encontrar al candidato más adecuado, así como de un trabajo anterior de definición de puestos de trabajo y de definición de los perfiles de los trabajadores que necesitamos para nuestra organización. Por ello, es fundamental revisar algunos apartes acerca de la normatividad por la cual se rige el Talento Humano en Salud.

3. ACTIVIDADES

- Deben cosultar la Ley 1164 de 2007 y con base en dicha información, responda:

  - ✓ Cual es el objeto de la Ley?
  - ✓ Definicion de Talento Humano en Salud.
  - ✓ Cuales son los criterios que se deben tener en cuenta, para regular la conducta y actividades del Talento Humano en Salud?
  - ✓ Cual es el organismo asesor del gobierno nacional, de carácter y consulta permanente, para la definición de políticas, encaminadas al desarrollo del Talento Humano en salud? Como esta integrado?
  - ✓ Mediante un mapa conceptual, explique los principios generales por los cuales se rige el Talento Humano en el área de salud.

Plazo entrega: Abril 20 de 2020
Hora: 18:00 hrs.
Forma entrega: Documento Word o Pdf, en la plataforma Territorium o en su defecto, al correo electrónico del instructor.

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

TALLER

- **Denominación del Programa de Formación:** Apoyo Administrativo en Salud
- **Competencia:** Orientar personas según normativa de salud.
- **Resultados de Aprendizaje Alcanzar:**
  - ✓ Ofrecer información al usuario de acuerdo con necesidades y portafolio de servicios de salud.

PRESENTACIÓN

Estimados aprendices, mediante el desarrollo del presente taller se pretende identificar uno de los aspectos mas relevantes que permite ofrecer información al usuario o brindarle una orientación precisa y oportuna: La comunicación.

La comunicación es parte importante para brindar un servicio excelente. ¿Por qué? Porque de la comunicación que reciben los clientes, ya sea por parte de la empresa o de otros fuera de la empresa (como puede ser la recomendación de un amigo), el cliente va formando sus expectativas respecto al servicio que va a recibir.

El ser humano se define por su condición de sociabilidad; y ello hace que pueda intercambiar de una parte sus ideas y sentimientos y de otra sus obras y destrezas. A estos procesos se deben sus mejores y mayores logros. “ Al comunicarse con pensamientos y emociones las personas viven y se expresan, y cuando el objeto de comunicación son sus creaciones y experiencias, tanto los individuos como los grupos progresan y se enriquecen culturalmente.

FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Consultar:

- Comunicación.
- Tipos de Comunicación.
- Asertividad.
- Empatia y escucha
- Autoestima.
- Imagen personal.

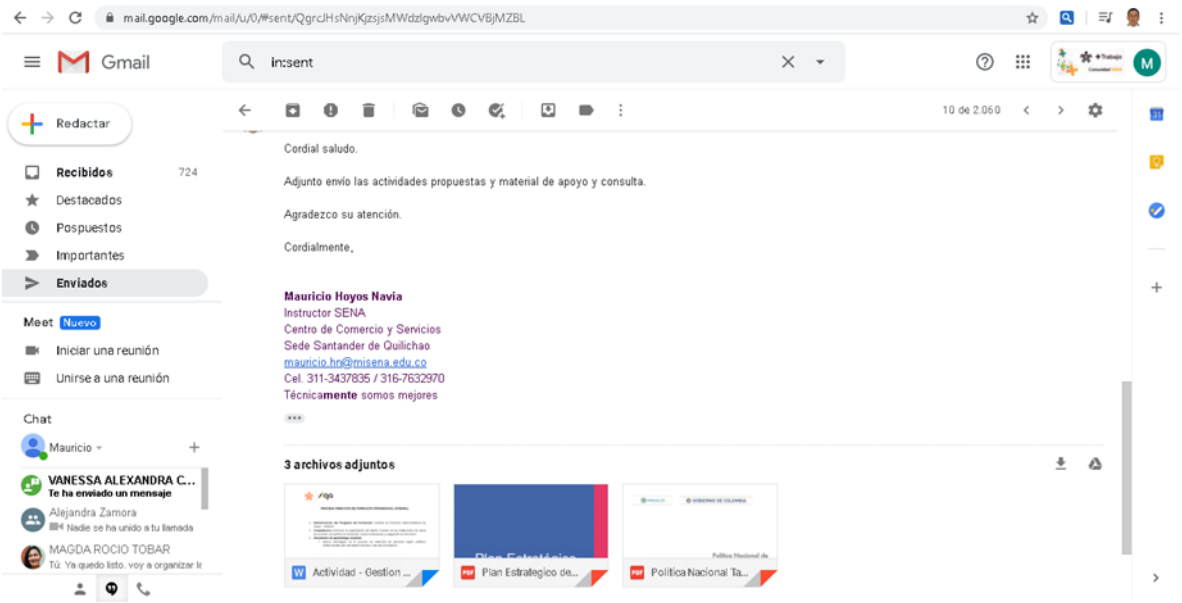
Con la información anterior, debe realizar las siguientes actividades:

- ✓ Cuadro comparativo de los tipos de comunicación.

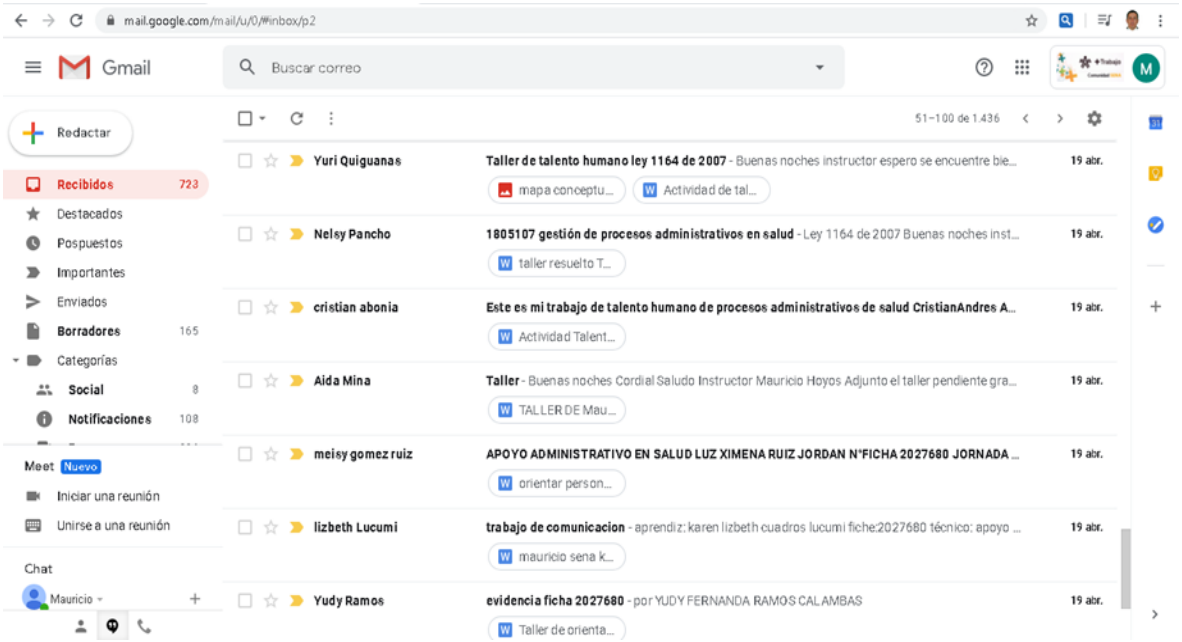
- ✓ Mediante ejemplos, explique la relacion entre comunicación y asertividad.
- ✓ Mediante un mapa conceptual explique la relacion entre autoestima e imagen personal.
- ✓ Que relacion tienen los conceptos anteriores entre si, con el sector salud?

Observe el Video: Comunicación Efectiva – Como mejorar la Comunicación. Con base en ello, realice un mapa conceptual donde explique los pilares de una comunicación efectiva.

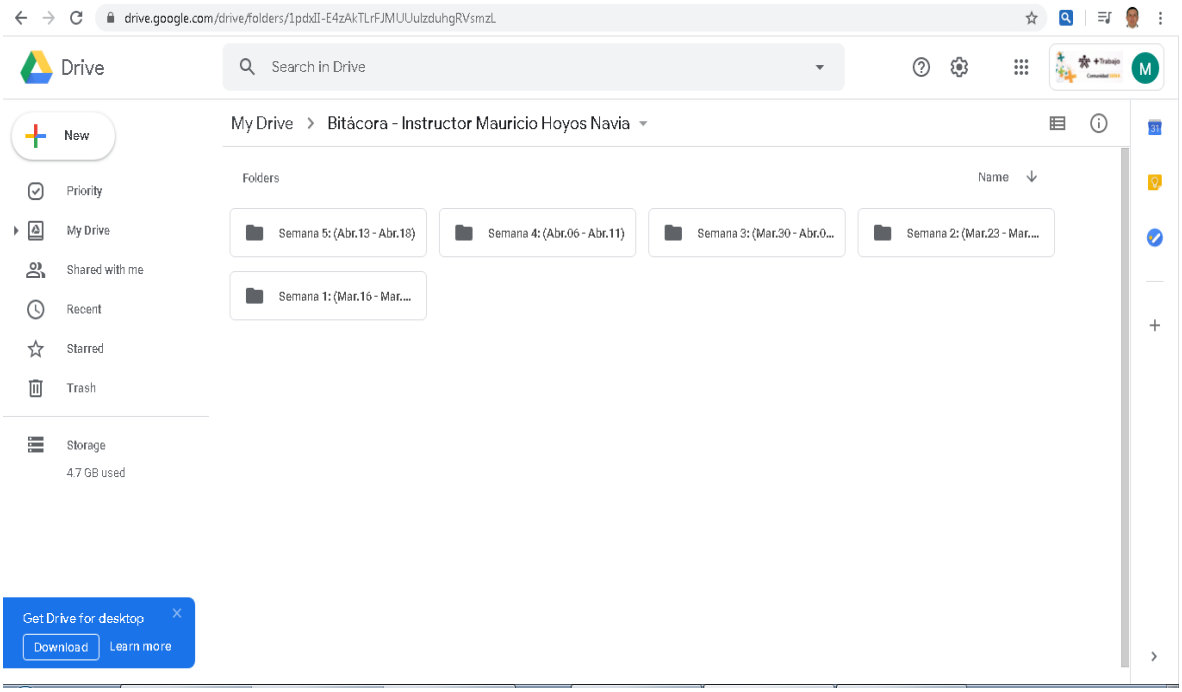
EVIDENCIAS DEL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEL INSTRUCTOR



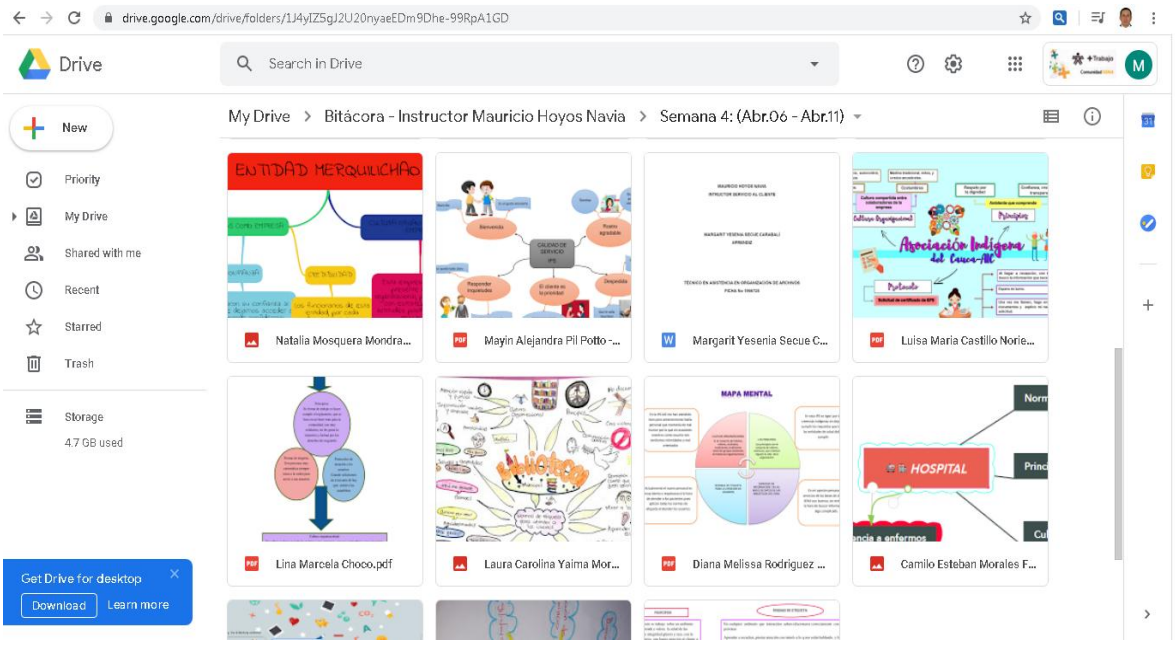
[Figura 1. Mauricio Hoyos Navia]. (Santander de Quilichao.2020). Resultado de Promover la organización del Talento Humano. Archivos compartidos correo electrónico Ficha 1805092 TGPAS



[Figura 2. Mauricio Hoyos Navia]. (Santander de Quilichao.2020). Envío de evidencias de aprendices al correo electrónico. Programas de formación asignados.



[Figura 3. Mauricio Hoyos Navia]. (Santander de Quilichao.2020). Creación Drive para envío de evidencias. Programas de formación asignados.



[Figura 4. Mauricio Hoyos Navia]. (Santander de Quilichao.2020). Envío de evidencias de aprendices al Drive. Programas de formación asignados.



[Figura 5. Mauricio Hoyos Navia]. (Santander de Quilichao.2020). Evidencia de WhatsApp. Link para sesión de clase.



[Figura 5. Mauricio Hoyos Navia]. (Santander de Quilichao.2020). Evidencia de WhatsApp. Video para sesión de clase Ficha 1966703.



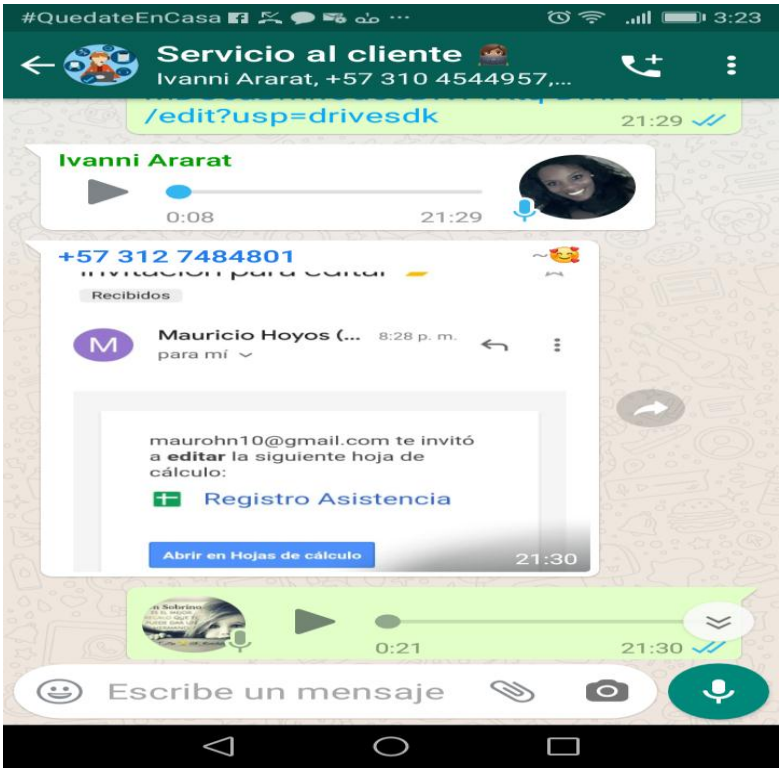
[Figura 6. Mauricio Hoyos Navia]. (Santander de Quilichao.2020). Evidencia de WhatsApp. Taller y video para presentar evidencias Ficha 2027680.



[Figura 7. Mauricio Hoyos Navia]. (Santander de Quilichao.2020). Evidencia de WhatsApp presentada por aprendiz. Ficha 1966728



[Figura 8. Mauricio Hoyos Navia]. (Santander de Quilichao.2020). Evidencia de wasap. Aprendiz programa de formación.



[Figura 9. Mauricio Hoyos Navia]. (Santander de Quilichao.2020). Hoja de cálculo para registro de asistencia. Ficha 1966703