



Súper Nota

Nombre de la Materia: ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LOS SISTEMAS DE SALUD

Nombre de la profesora: Mtra. Rosa Pacheco Ballinas

Nombre del Alumno: Adaleni Rodríguez Espinosa

Nombre del tema: PROCESO DE EMPLEO

Parcial III

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

Cuatrimestre II

Comitán Chiapas 17 de Marzo de 2022

PROCESO DE EMPLEO



PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Proceso de decisión respecto al personal necesario para alcanzar los objetivos de la empresa



MODELO DE PLANEACIÓN INTEGRADA:

Es el método más amplio e incluyente. Toma en cuenta 4 factores:

- *Volumen planeado de producción
- *Cambios tecnológicos que modifiquen la productividad del personal
- *Condiciones de oferta y demanda de mercado y clientes
- *Planeación de carrera dentro de la organización

MODELO BASADO EN LA DEMANDA ESTIMADA DEL PRODUCTO:

Dirigido a nivel operativo. Variable independiente: demanda del producto o servicio. Variable dependiente: necesidades de personal.

MODELO BASADO EN SEGMENTOS DE PUESTOS:

Se enfoca a nivel operativo. Utilizado por empresas grandes. Analiza las variaciones que se presentan en ciertos segmentos y en base a ellos, calculan las necesidades de personal

MODELOS DE PLANEACIÓN DE PERSONAL

MODELO BASADO EN EL FLUJO DE PERSONAL:

Adecuado para organizaciones estables y sin planes de expansión.

Describe el flujo de personas (entradas, salidas, promociones y transferencias internas) Permiten una predicción a corto plazo de las necesidades del personal

MODELO DE GRÁFICA DE REEMPLAZO:

Utiliza representaciones gráficas de quién sustituye a quién si se presenta la eventualidad de una vacante futura. Incluye evaluaciones de desempeño, formación escolar, puestos desempeñados etc.



RECLUTAMIENTO

Proceso de identificar y atraer a potenciales trabajadores a una empresa. Implica un proceso que varía de acuerdo con la organización. Se oficializa a través de una especie de orden de servicio, generalmente denominada requisición de empleo.



INTERNO

Cuando al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante un reacomodo de sus empleados. Para un correcto funcionamiento se necesita intensa coordinación del depto de RH con los demás departamentos de la empresa.

PUEDE IMPLICAR:

- TRANSFERENCIA DE PERSONAL
- PROMOCIÓN DE PERSONAL
- TRANSFERENCIA CON PROMOCIÓN DE PERSONAL
- PROGRAMAS DE DESARROLLO PERSONAL
- PLANES DE CARRERA PARA EL PERSONAL



EXTERNO

Funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la empresa trata de cubrirla con personas ajenas a la empresa, atraídos mediante técnicas de reclutamiento.

PUEDE INVOLUCRAR UNA O MÁS DE LAS TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO:

- Archivos de candidatos que se hayan presentado espontáneamente o en reclutamientos anteriores
- Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa
- Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales
- Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación.
- Conferencias y ferias de empleo en universidades o escuelas
- Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado
- Anuncios en periódicos y revistas
- Viajes de reclutamiento en otras localidades
- Reclutamiento en línea a través de internet



VS



RECLUTAMIENTO EXTERNO

VENTAJAS

- Lleva experiencia nueva a la organización
- Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización
- Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal hechas por otras empresas o por los mismos candidatos

DESVENTAJAS

- Es más tardado que el reclutamiento interno
- Es más caro y exige inversiones y gastos inmediatos en anuncios
- En un principio es menos seguro que el reclutamiento interno
- Cuando se monopolizan las vacantes y las oportunidades dentro de la empresa, puede frustrar al personal que ve barreras para su crecimiento profesional
- Afecta la política salarial de la empresa e influye en los niveles salariales internos.



RECLUTAMIENTO INTERNO

VENTAJAS

- Es más económico
- Es más rápido
- Presenta índice mayor de validéz y de seguridad.
- Es una fuente poderosa de motivación para los empleados.
- Aprovecha las inversiones de la empresa en la capacitación entre el personal.
- Desarrolla un saludable espíritu de competencia entre el personal.

DESVENTAJAS

- Exige que los nuevos empleados tengan cierto potencial de desarrollo.
- Puede generar conflicto de intereses
- Al promover continuamente a sus empleados, la empresa los eleva hasta el nivel en que demuestran su máximo de incompetencia.
- Cuando se realiza continuamente, los empleados pierden creatividad y actitud de innovación.
- No se puede hacer en términos globales en toda la organización.



VS