

Docente:

Lic. Rosa Pacheco Ballinas

Alumna:

Floricela Nayeli López Sánchez

Materia:

Administración de Recursos Humanos en el Sistema de Salud

Trabajo:

Súper nota

Carrera:

Maestría en Administración en Sistemas de Salud

Fecha: 16-03-2022

PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Se entiende como:

El proceso de decisión respecto al personal necesario para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo.



Que se trata de:

Anticipar cuál es la fuerza de trabajo y los talentos humanos necesarios para la realización de la actividad organizacional futura.



Existen varios modelos de planeación personal como:

Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio

Modelo basado en segmentos de puestos

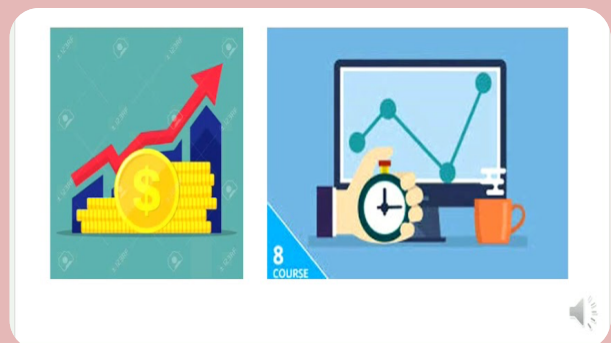
Modelo de grafica de remplazo.

Modelo basado en el flujo de personal

Modelo de planeación integrada

Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio:

Este modelo emplea previsiones o extrapolaciones basadas en datos históricos y está dirigido al nivel operativo de la organización.



Modelo basado en segmentos de puestos:

Se enfoca en el nivel operativo de la organización. Es una técnica de planeación de personal utilizada por las empresas grandes.



Modelo de grafica de reemplazo:

Son una representación grafica de quien sustituye a quien, si se presenta la eventualidad de una vacante futura dentro de la organización.



Modelo basado en el flujo personal:

Describe el flujo de personas hacia el interior, dentro y hacia fuera de la organización. Se trata de un modelo vegetativo y conservador, adecuado para organizaciones estables y sin planes de expansión. Que es capaz de predecir las consecuencias de contingencia.



Modelo de planeación integrada:

Es el modelo más amplio e incluyente. Desde el punto de vista de los insumos, la planeación de personal toma en cuenta cuatro factores o variables.



Los cuatro factores o variables:

Volumen planeado de producción.

Cambios tecnológicos que modifiquen la productividad del personal.

Condiciones de oferta y de demanda en el mercado y comportamiento de los clientes.

Planeación de carrera dentro de la organización.



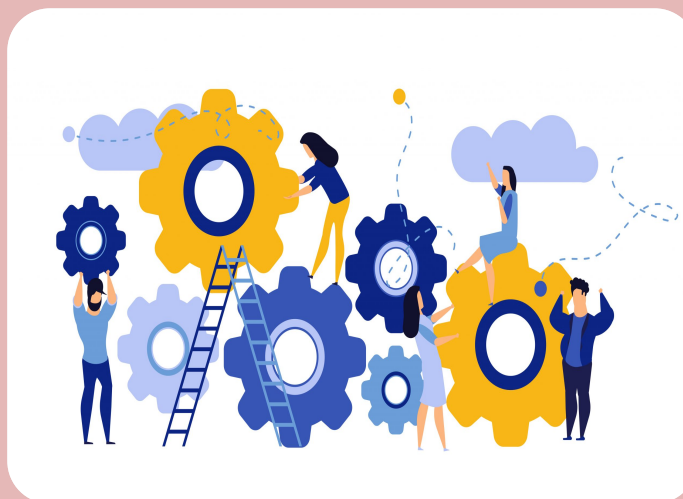
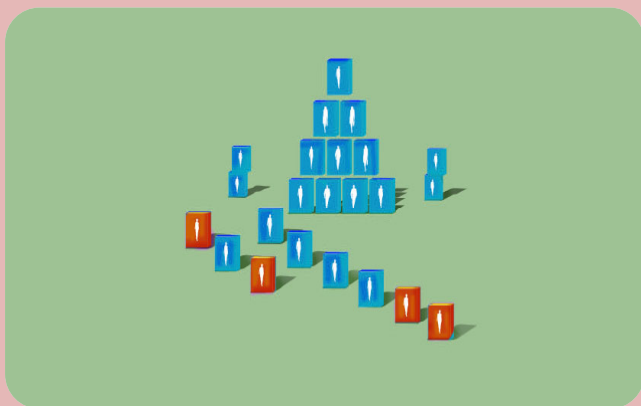
Desde el punto de vista del flujo interno:

La planeación de personal considera la cambiante composición de la fuerza de trabajo de la organización y da seguimiento a las entradas y salidas de personas.



Así el modelo integrado es:

Un modelo sistemático e incluyente de planeación de personal.



Bibliografía

FLANAGAN, J.C., "The critical incident technique", Psychological Bulletin, 1954, núm 51, pp. 327-358

Artículo 422, Ley Federal del Trabajo.

Ibidem, pp. 834-848.

McGEHEE, W. y P.W. THAYER, Training in business and industry, Nueva York, Wiley Interscience, 1961.

CARELLI, Antonio, Seleção, treinamento e integração do empregado na empresa, MTPS, DNSHT, INPS, Fundacentro, PNV, META IV, 1973, pp. 20-21.

PROCTOR J. y W. THORNTON, Training: handbook for line managers, Nueva York, American Management Association (AMA), 1961.

Reyes Ponce Agustín. Administración de Personal, Relaciones Humanas, Primera Parte. México. Limusa. 2002.

Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Trillas. México. 1973.

"Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones"
CHIAVENATO, Idalberto Ed. Mc Graw Hill 8a. Edición