



**Mi Universidad**

**Super Nota**

**Nombre del Alumno:** *Viviana Jacqueline Monjaras Ventura*

**Nombre del tema:** *Proceso De Empleo*

**Parcial:** *I*

**Nombre de la Materia:** *Administración De Recursos Humanos En El Sistema De Salud*

**Nombre del profesor:** *Mónica Elizabeth Culebro*

**Nombre de la Licenciatura:** *Maestría En Administración De Servicios De La Salud*

**Cuatrimestre:** *2Do*

# PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS

## Proceso De Empleo

### EMPRESAS INDUSTRIALES



La planeación de la llamada “mano de obra directa” (personal pagado por hora directamente relacionado con la producción industrial y ubicado en el nivel operativo) a corto plazo la hace el departamento responsable de la planeación y control de la producción (PCP).

- MOD (mano de obra directamente involucrada en la producción) necesarios para satisfacer los programas de producción

### MODELO BASADO EN LA DEMANDA ESTIMADA DEL PRODUCTO O SERVICIO

Las necesidades de personal son una variable dependiente de la demanda estimada del producto (si se trata de una industria) o del servicio (si se trata de una organización no industrial). La relación entre estas dos variables (número de personas y demanda del producto/ servicio) son influidas por las variaciones en la productividad, la tecnología, la disponibilidad interna y externa de recursos financieros y la disponibilidad de personas en la organización

### MODELO BASADO EN SEGMENTOS DE PUESTOS



- Elegir un factor estratégico
- Establecer niveles históricos
- Determinar los niveles históricos de mano de obra en cada área funcional
- Proyectar los niveles futuros de mano de obra de cada área funcional y correlacionarlos con la proyección de los niveles

### MODELO DE GRÁFICA DE REEMPLAZO

Representación gráfica de quién sustituye a quién, si se presenta la eventualidad de una vacante futura dentro de la organización



### MODELO BASADO EN EL FLUJO DE PERSONAL

Se trata de un modelo vegetativo y conservador, adecuado para organizaciones estables y sin planes de expansión.

### 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 que son:

- a) Volumen planeado de producción.
- b) Cambios tecnológicos que modifiquen la productividad del personal.
- c) Condiciones de oferta y de demanda en el mercado y comportamiento de los clientes.
- d) Planeación de carrera dentro de la organización.

# RECLUTAMIENTO

Función de staff sus medidas dependen de una decisión de línea, que se oficializa a través de una especie de orden de servicio, generalmente denominada requisición de empleo o requisición de personal como se puede observar en la siguiente figura.

## Medios de reclutamiento

### Reclutamiento: el interno

Es interno cuando, al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal).

### reclutamiento es externo

cuando se dirige a candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas, su consecuencia es una entrada de recursos humanos. Es interno cuando se dirige a candidatos, reales o potenciales, empleados únicamente en la propia empresa, su consecuencia es el reclutamiento interno de recursos humanos.

## Ventajas del reclutamiento interno

- Económico
- Rápido
- Presenta un índice mayor de validez y de seguridad
- Es una fuente poderosa de motivación para los empleados
- Aprovecha las inversiones de la empresa en la capacitación del personal
- Desarrolla un saludable espíritu de competencia entre el personal

### Desventajas

- Puede generar conflicto de intereses
- No se puede hacer en términos globales en toda la organización.

## Reclutamiento externo

Funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas



## Ventajas del reclutamiento externo

- Lleva "sangre nueva" y 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

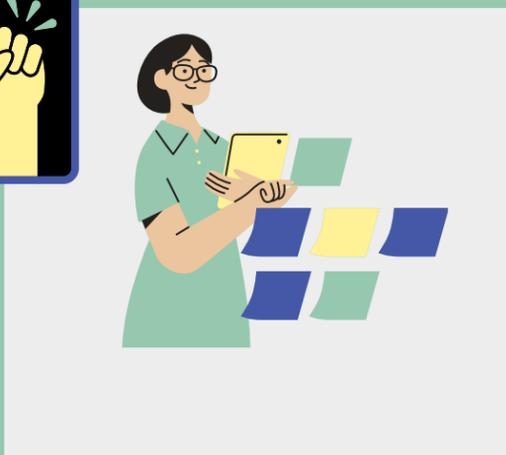
### Desventajas

- Por lo general es más tardado que el reclutamiento interno
- Es más caro y exige inversiones y gastos inmediatos
- Generalmente afecta a la política salarial de la empresa e influye en los niveles salariales internos

# Selección

El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben ser considerados como dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización.

Si el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por lo tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por lo tanto, de restringirla.



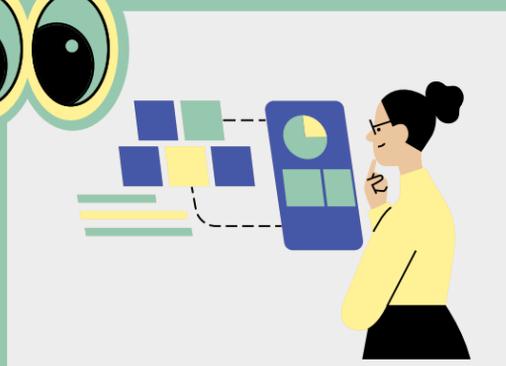
## Busca solucionar dos problemas básicos

- a) Adecuación de la persona al trabajo.
- b) Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

Las informaciones sobre el puesto vacante se pueden obtener de cinco

maneras:

Descripción y análisis de puestos



Aplicación de la técnica de los incidentes críticos

Aplicación de la técnica de los incidentes críticos



Requisición de personal

Análisis de puestos en el mercado

Hipótesis de trabajo



## REFERENCIAS