



Mi Universidad

Súper Nota.

Nombre del Alumno: Gabriela Pérez Pérez.

Nombre del Tema: Proceso de Empleo.

Parcial: Uno.

Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos en Sistemas de Salud.

Nombre del Profesor: Mtra. Rosa Pacheco Ballinas.

Cuatrimestre: Segundo Cuatrimestre.

Grupo: MAS02SSC1021-A

Comitán de Domínguez a 12 de febrero de 2022.

PROCESO DE EMPLEO

PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: proceso de decisión respecto al personal para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo.



Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio:

Este modelo emplea previsiones basados en datos históricos y esta dirigido a nivel operativo de la organización.

Modelo basado en segmentos de puestos:

Se enfoca en el nivel operativo de la organización.



Modelo de gráfica de reemplazo:

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



Modelo basado en el flujo del personal:

Es un modelo vegetativo y conservador adecuado para organizaciones estables y sin planes de expansión.



Modelo de planeación integrada:

Es el modelo mas amplio e incluyente, desde el punto de vista de insumos y planeación del personal.



Toma en cuenta variables como volumen planeado de producción, cambios tecnológicos, condiciones de oferta y demanda en el mercado y la planeación dentro de la organización.



RECLUTAMIENTO

El reclutamiento es una función staff sus medidas depende de una decisión en línea que se oficializa a través de una especie de orden de servicio, llamada requisición de empleo o requisición de persona.



Selección:

Forma parte del proceso de integración de recursos humanos y el paso que sigue al reclutamiento.

Inducción:

Establece un sistema de selección de personal dando importancia en la recepción del personal de nuevo ingreso, formación y progreso que se espera.

Capacitación y desarrollo de recursos humanos.

Se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer.



Evaluación y programa de capacitación:

Etapa final de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos.

Evaluación a nivel organizacional, a nivel de recursos humanos y a nivel de tareas y operaciones.



REFERENCIA

- 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.