



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: IDALIA MARGARITA CRUZ LOPEZ

Nombre del tema: UNIDAD III: PROCESO DE EMPLEO

Parcial: I

Nombre de la Materia: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD.

Nombre del profesor: ROSA PACHECO BALLINAS.

Nombre de la Licenciatura: MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SISTEMAS DE SALUD

Cuatrimestre: 2

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
UNIDAD III.....	4
PROCESO DE EMPLEO	4
3.1 PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	4
MODELOS DE PLANEACIÓN:.....	4
3.1.1 MODELO BASADO EN LA DEMANDA ESTIMADA DEL PRODUCTO O SERVICIO.....	4
3.1.2 MODELO BASADO EN SEGMENTOS DE PUESTOS.	4
3.1.3 MODELO DE GRAFICA DE REEMPLAZO.....	4
3.1.4 MODELO BASADO EN EL FLUJO DE PERSONAL.....	5
3.1.5 MODELO DE PLANEACIÓN INTEGRADA.....	5
3.2 RECLUTAMIENTO.	5
3.2.1 MEDIOS DE RECLUTAMIENTO.....	6
3.3 SELECCIÓN.....	7
3.4 INDUCCIÓN	8
CONCLUSIÓN	9

INTRODUCCIÓN

La administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al aumento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, y de la propia organización en general.

Es el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades.

La administración de recursos humanos; y los pasos con que se lleva a cabo dentro de las organizaciones; con el objeto de reconocer la importancia que posee en la actualidad, y conocer en cierta medida la complejidad que pudiera poseer su ejecución en las organizaciones, y el grado de planeación que requiere.

Como el reclutamiento se le considera una función de equipo sus medidas dependen de una decisión de línea, la cual se expresa a través de un documento conocido como requisición de personal. Cuando el departamento de recursos humanos recibe la requisición de personal. Una vez seleccionada la fuente de reclutamiento deberemos elegir los medios por los cuales daremos a conocer las vacantes (internas o externas).

UNIDAD III

PROCESO DE EMPLEO

3.1 PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La planeación de recursos humanos es el proceso mediante el cual el departamento de recursos humanos se encarga de elegir si es necesario contratar al personal por temporada, por contrato, tiempo parcial o completo; para alcanzar los objetivos de la misma. Existe una serie de pasos para llevar a cabo la selección del personal desde el reclutamiento, encuestas, habilidades, actitudes, etc. Cuya finalidad es alcanzar el potencial.

MODELOS DE PLANEACIÓN:

3.1.1 MODELO BASADO EN LA DEMANDA ESTIMADA DEL PRODUCTO O SERVICIO

Consiste en las necesidades de personal son una variable dependiente de la demanda estimada del producto, la relación entre estas dos variables son influidas por las variaciones en la productividad, la tecnología, la disponibilidad interna y externa de los recursos financieros y la disponibilidad de personas en la organización.

Este formato emplea provisiones basadas en datos históricos y está dirigido al nivel operativo de la organización.

3.1.2 MODELO BASADO EN SEGMENTOS DE PUESTOS

En este modelo se elige un factor organizacional cuya variación afecte las necesidades del personal (ventas, producción, etc.) se establecen niveles históricos de cada factor, se determinan los niveles históricos de cada factor, la mano de obra en cada área funcional, se proyectan los niveles futuros de mano de obra de cada área con relación a los factores estratégicos correspondientes.

3.1.3 MODELO DE GRAFICA DE REEMPLAZO

Consiste en una representación gráfica de quien sustituye a quien, depende de dos variables: desempeño actual y posibilidad de promoción estimando el éxito futuro en las nuevas funciones “se considera formación escolar, experiencia

profesional, puestos desempeñados, resultados alcanzados, aspiraciones y objetivos personales”.

3.1.4 MODELO BASADO EN EL FLUJO DE PERSONAL

Este modelo describe el flujo de personas hacia el interior y exterior de la organización. El seguimiento de entrada, promoción, transferencias y salidas permite una predicción a corto plazo de las necesidades del personal.

3.1.5 MODELO DE PLANEACIÓN INTEGRADA

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 como su movimiento en la organización. El modelo integrado es un modelo sistemático e incluyente de planeación de personal. Toma en cuenta cuatro factores.



3.2 RECLUTAMIENTO

Para realizar el reclutamiento debemos clasificar el mercado de recursos humanos de acuerdo a las características del personal que se está convocando. Cada proceso del mercado tiene características propias, atiende a distintas demandas tiene diferentes expectativas y aspiraciones, utiliza distintos medios de comunicación y se le puede abordar de manera diferente. El enfoque está en

saber diagnosticar e identificar las fuentes proveedoras de recursos humanos a este proceso se le denomina “fuentes de reclutamiento.”

3.2.1 MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

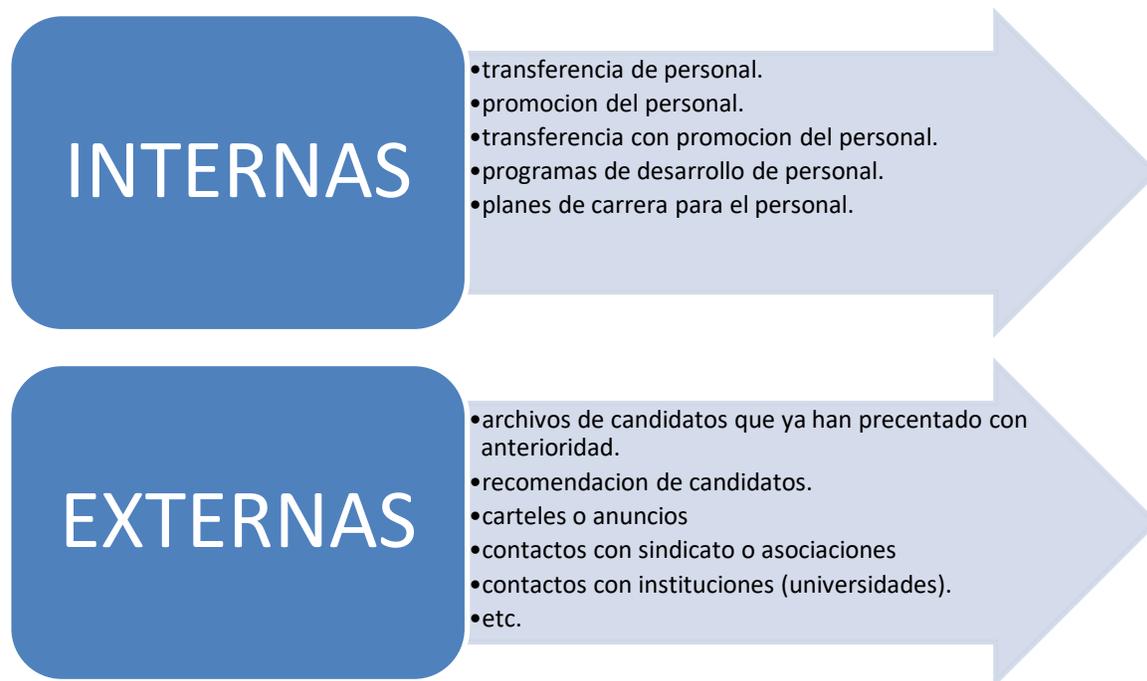
Al iniciar el proceso de reclutamiento de personal se aborda la pregunta ¿Dónde buscar a los candidatos adecuados?; entonces el reclutamiento no es solo atraer a personas a la empresa, sino atraer a las personas que posean las características que requiere la empresa.

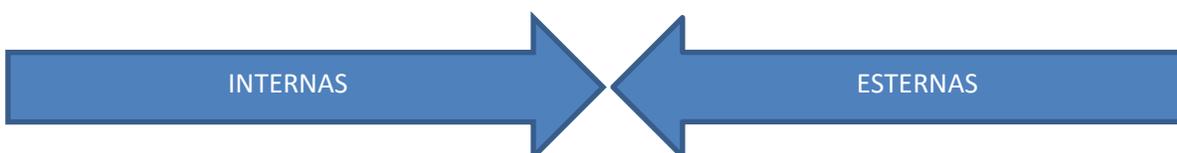
Fuentes internas: en muchas ocasiones son cubiertas con personal que ya labora en la empresa a través de:

- + Promociones
- +Transferencias del personal
- +Personal en desarrollo
- +Planes de carrera

Reclutamiento externo: se refiere a todas las fuentes que se encuentren fuera de la empresa; el buscar candidatos en toda la población es imposible por lo que nos vemos en la necesidad de segmentar a la población basándose en las características principales que requiera a la persona para ocupar el lugar vacante.

En el reclutamiento se basa en datos e informaciones relacionadas con:





VENTAJAS	DESVENTAJAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
Es más económico	Exige mayor preparación profesional	Conocimientos generales	Es más costoso
Mayor rapidez	Conflicto de intereses	Conocimientos específicos	Es más tardado
Presenta un índice de validez y de seguridad	Principio de Peter	Experiencia	Menos seguro
Es una fuente de motivación	Se cubre una vacante pero se genera otra	Habilidades	Frustración del personal
Aprovechar las inversiones de la empresa en la capacitación		Nivel socio-económico	Afecta el salario de la empresa
Desarrolla un saludable espíritu de competencia		Geográficamente	

3.3 SELECCIÓN

La selección del personal es el proceso que permite elegir al empleado ideal entre los postulantes. El proceso de selección del personal difiere mucho de una empresa a otra, existiendo una gran variedad de métodos y tipos de selección del personal.

La obtención de la selección del puesto vacante se puede obtener de cinco maneras:

- 1: descripción y análisis de puesto.
- 2: aplicación de la técnica de los incidentes críticos.
- 3: requisición del personal.
- 4: análisis de puestos en el mercado.
- 5: hipótesis del mercado.

3.4 INDUCCIÓN

La inducción del nuevo personal facilita la incorporación de manera positiva dentro de la empresa; entonces se dice que la inducción es el proceso por el cual un empleado adquiere los conocimientos necesarios para manejarse dentro de la empresa e integrarse plenamente en su funcionamiento.

Elementos

1. Contrato de trabajo.
2. Registro.
3. Bienvenida.
4. Actividades.
5. Reglamento interno de trabajo.



CONCLUSIÓN

El proceso de selección del personal se considera un instrumento esencial para fomentar el desarrollo organizacional y de competitividad dentro de la empresa, es minucioso y solo si se gestiona de manera profesional garantiza un verdadero beneficio gracias al reconocimiento de una nueva profesión capaz de aportar productividad y enriquecer el patrimonio de la empresa. Además, una buena selección no solo permite definir las aptitudes de los candidatos, sino también su potencial, que es esencial en un mundo laboral en constante cambio.