



Mi Universidad

Súper Nota.

Nombre del Alumno: Erik Froilan Cruz Gordillo.

Nombre del tema: Proceso de empleo y Seguridad e higiene en el trabajo.

Parcial: tercer parcial.

Nombre de la Materia: Tendencias y sistemas de salud en México.

Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas.

Nombre de la Licenciatura: Maestría en Administración en sistemas de salud.

Cuatrimestre: segundo cuatrimestre.



1

PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Proceso de decisión respecto al personal necesario para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo, para anticipar cuál es la fuerza de trabajo y los talentos humanos necesarios para la realización de la actividad organizacional futura.



2

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.

3

MODELO BASADO EN SEGMENTOS DE PUESTOS.

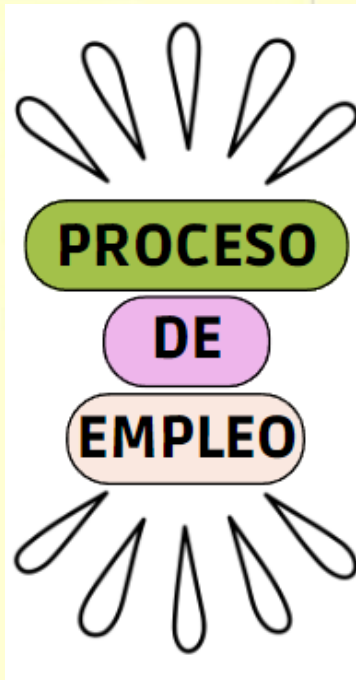
Técnica de planeación:

- Elegir un factor estratégico para cada área de la empresa. Se trata de elegir un factor organizacional cuyas variaciones afecten las necesidades de personal.
- Establecer niveles históricos (pasado y futuro) de cada factor estratégico.
- 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 (históricos y futuros) del factor estratégico correspondientes.

INDUCCIÓN

9

El objetivo de la inducción es dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades participantes para lograr su propia incorporación a los grupos sociales que existen en su medio de trabajo, a fin de lograr una identificación entre el nuevo empleado y la organización.



4

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 se obtiene de las evaluaciones de desempeño, opiniones de los demás gerentes, socios y proveedores. La posibilidad de promoción futura está basada en el desempeño actual y en las estimaciones de éxito futuro en las nuevas oportunidades.

SELECCIÓN

8

La tarea de reclutamiento se trata de atraer con selectividad, a través de varias técnicas de comunicación, a los candidatos que posean los requerimientos mínimos del puesto vacante, en la selección

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

7

RECLUTAMIENTO

El reclutamiento es una 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.



5

MODELO BASADO EN EL FLUJO DE PERSONAL.

Este modelo es capaz de predecir las consecuencias de contingencias, como la política de promociones de la organización, aumento de la rotación o dificultades de reclutamiento,



6

MODELO DE PLANEACIÓN INTEGRADA.

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