



SUPER NOTA.

Nombre del Alumno: Francisco De Jesús Torres Gómez.

Nombre del tema: Unidad III Proceso de Empleo.

Materia: Administración de los Recursos Humanos en Sistemas de Salud.

Nombre del profesor: Mtra. Rosa Pacheco Ballinas.

Nombre de la Maestría: Administración de los Sistemas de Salud.

Cuatrimestre: 2do Cuatrimestre.

3.1 PLANEACION DE RECURSO HUMANO.



“Proceso de decisión respecto al personal necesario para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo, buscando talento humano necesario para la realización de la actividad organizacional futura.”

“Anticipar la cantidad y calidad de personas necesarias para la organización es de suma importancia, pues para alcanzar su potencial deben ser las personas adecuadas para el trabajo a realizar.”



3.1.1. Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio.

“Cualquier incremento de la productividad como resultado de un cambio en la tecnología, seguramente, tendrá como consecuencia una disminución en las necesidades de personal por unidad adicional de producto/servicio. Este incremento de la productividad tendrá también como resultado una reducción del precio del producto/servicio, lo que se reflejará en un aumento de las ventas y, en consecuencia, también habrá un aumento de las necesidades de personal.”

3.1.2. Modelo basado en segmentos de puestos.

“También se enfoca en el nivel operativo de la organización. Es una técnica de planeación de personal utilizada por las empresas grandes”. Las planeación de personal de Standard Oil, por ejemplo, consiste en:

- a) Elegir un factor estratégico
- b) Establecer niveles históricos
- c) Determinar los niveles históricos de mano de obra en cada área funcional.
- d) Proyectar los niveles futuros de mano de obra de cada área funcional.





3.1.3. Modelo de gráfica de reemplazo

“Es una representación gráfica de quién sustituye a quién, si se presenta la eventualidad de una vacante futura dentro de la organización. El desempeño actual 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”.

3.1.4. Modelo basado en el flujo de personal

“Describe el flujo de personas hacia el interior, dentro y hacia fuera de la organización. La verificación histórica y el seguimiento de ese flujo de entradas, salidas, promociones y transferencias internas permiten una predicción a corto plazo de las necesidades de personal de la organización. Se trata de un modelo vegetativo y conservador, adecuado para organizaciones estables y sin planes de expansión”.



3.1.5. 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”.*