



# Universidad del Sureste




Nombre del Alumno: Alejandra Guadalupe Magaña Jiménez



Nombre del tema:  
Unidad III Proceso de empleo  
Unidad IV Seguridad e higiene en el trabajo

Nombre de la Materia: Administración de recursos humanos en el sistema de salud




Nombre del profesor: Mtra. Rosa Pacheco Ballinas



Nombre de la licenciatura: Administración en sistemas de salud



SUPER NOTA  
2do Cuatrimestre  
Fecha: Jueves 19 Enero 2023



# PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La planeación de recursos humanos es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, dentro de ésta además de hacia afuera. Su propósito es utilizar estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, a fin de alcanzar las metas de la organización. Para alcanzar todo su potencial, la organización necesita disponer de las personas adecuadas para el trabajo a realizar.

- Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio.  
Consiste en el número de personas y demanda del producto o servicio; está influida por variaciones en la productividad, la tecnología, la disponibilidad de personas en la organización. Tal aumento de productividad provocara una reducción del precio del producto o servicio, de modo que origine un aumento en las necesidades del personal; este se orienta hacia el nivel operacional de la organización.

- Modelo basado en segmentos de puestos.

Este modelo se enfoca en el nivel operativo de la organización. esta técnica es utilizada por las grandes empresas basándose en el método de planeación de la **Standard Oil** que consiste en:

I. Seleccionar un factor estratégico.

II. Determinar los niveles históricos de cada factor estratégico.

III. Determinar los niveles históricos de mano de obra en cada área funcional.

IV. Proyectar los niveles futuros de fuerza laboral en cada área funcional, correlacionándolos con la proyección de los niveles del factor estratégico correspondiente.

- Modelo de gráfica de reemplazo.

Mapas de sustitución u organigramas de carrera, mostrando de manera visual quien sustituye a quien en la organización, ante la eventualidad de que exista alguna vacante en el futuro; estos datos deberán provenir del sistema e información gerencial. El estatus depende de dos variables: desempeño actual y posibilidad de ascenso.

---

- Modelo basado en el flujo de personal.

Este modelo caracteriza el flujo de personas hacia adentro de la organización, en esta y hacia afuera de ella. Este es un modelo conservador, adecuado para organizaciones estables y sin planes de expansión.

- Modelo de planeación integrada.

La planeación de personal debe tener en cuenta cuatro factores o variables intervinientes:

- Volumen de producción planeado.
- Cambios tecnológicos que alteran la productividad del personal.
- Condiciones de oferta y demanda, y comportamiento de la clientela.
- Planeación de carreras en la organización.

Haciendo un seguimiento o evaluando las entradas y salidas de personal y su movimiento en la organización.

Este medio de reclutamiento permite la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos o trasladados; se basa en datos e información relacionados con los otros subsistemas:

- Resultados obtenidos por el candidato en las pruebas de selección a las que se sometió para su ingreso en la organización.
- Resultados de las evaluaciones del desempeño del candidato interno.
- Resultados de los programas de entrenamiento y de perfeccionamiento en que participo el candidato interno.
- Análisis y descripción del cargo en la actualidad y el que está considerándose.
- Planes de carreras para conocer la trayectoria más adecuada del ocupante del cargo.
- Condiciones de ascenso del candidato interno.



# Reclutamiento

Este proceso consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que buscan atraer candidatos calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Como 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.



## Medios de reclutamiento

El mercado de RH está constituido por un conjunto de candidatos, que pueden estar ocupados o empleados o disponibles, y se valora por dos medios de reclutamiento: el interno y el externo.

- **EXTERNO:** Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que no es empleada de la empresa, este tipo de reclutamiento incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.
- **INTERNO:** Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que es empleada de la empresa, ya sea por un ascenso, traslado o por ser transferido con ascenso.

Las fuentes internas ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa. Los candidatos externos son lo contrario pero pueden aportar diferentes perspectivas a la empresa a causa de su experiencia en otras organizaciones.

TIPO DE RECLUTAMIENTO	VENTAJAS	DESVENTAJAS
Reclutamiento interno	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es más económico</li><li>• Es más rápido</li><li>• Motiva a los empleados</li><li>• Aprovecha las inversiones en capacitaciones del personal.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se pueden generar conflictos de intereses.</li><li>• El hecho de solo ascender a personal interno genera que no exista una diversificación de pensamientos.</li></ul>
reclutamiento externo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Atrae nuevas experiencias a la organización.</li><li>• La empresa se actualiza con respecto al ambiente externo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es más tardado.</li><li>• Es más costoso.</li><li>• Es menos seguro, los candidatos son desconocidos.</li></ul>

