



Super Nota.

Nombre del Alumno: María José Hernández Méndez.

Nombre del tema: Planeación de recursos humanos

Parcial: I

Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos en el Sistema de Salud.

Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas.

Nombre de la Maestría: Administración en Sistemas de Salud.

Cuatrimestre II.

PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



¿QUÉ ES?

La planeación de recursos humanos es el proceso de decisión respecto al personal necesario para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo.



Se trata de anticipar cuál es la fuerza de trabajo y los talentos humanos necesarios para la realización de la actividad organizacional futura.

OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

Optimizar el factor humano de la empresa.

Asegurar en el tiempo la plantilla necesaria, cualitativa y cuantitativamente.

Desarrollar, formar y promocionar al personal actual, de acuerdo con las necesidades futuras de la empresa.

Motivar al factor humano de la empresa.

Mejorar el clima laboral.

Contribuir a maximizar el beneficio de la empresa.



1.- Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio:

Este modelo emplea previsiones o extrapolaciones basadas en datos históricos y está dirigido al nivel operativo de la organización.



2.- Modelo basado en segmentos de puestos:

Este modelo también se enfoca en el nivel operativo de la organización. Es una técnica de planeación de personal utilizada por las empresas grandes.



3.- Modelo de gráfica de reemplazo:

Las gráficas de reemplazo constituyen una representación visual de cómo se reemplazará a una persona cuando surja una vacante. La información para elaborar la gráfica proviene de la auditoría de capital humano.



4.- Modelo basado en el flujo de personal:

Es un modelo que describe el flujo de personas hacia el interior, dentro y hacia fuera de la organización.



5.- Modelo de planeación integrada.

Desde el punto de 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.

Factores o variables:

Volumen planeado de producción.

Cambios tecnológicos que modifiquen la productividad del personal.

Condiciones de oferta y de demanda en el mercado y comportamiento de los clientes.

Planeación de carrera dentro de la organización.



El modelo integrado es un modelo sistemático e incluyente de planeación de personal.