



Alumno:

Víctor Geovani Montero López

Docente: Rosa Pacheco Ballinas

Asignatura:

Administración de Recursos Humanos en el
Sistema de Salud.

**Maestría en Administración en Sistemas de
Salud.**

Cuatrimestre: 2do

SUPER NOTA

PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Es proyectar los requisitos futuros de la fuerza laboral y desarrollar tácticas para desplegar este talento para evitar la escasez o el exceso de habilidades de manera proactiva.



¿Qué es?

La planeación de recursos humanos es un instrumento esencial para establecer el inicio, desarrollo, ejecución y monitoreo de todas las acciones que deben ser llevadas a cabo para lograr los objetivos empresariales.

Este recurso ayuda a las organizaciones a reclutar, retener y optimizar el despliegue de las personas que necesitan para cumplir con los objetivos comerciales estratégicos y responder a los cambios en el mercado y el entorno general.

Planeación de recursos humanos riesgos potenciales

Sin una gestión eficaz ni una planeación de recursos humanos precisa, la empresa podría enfrentarse a graves problemas legales, financieros y de productividad.

Altas tasas de rotación

- la gestión de recursos humanos afecta directamente a los empleados. Sin una correcta planificación, la insatisfacción de los empleados podría pasar desapercibida y, en consecuencia, aumenta la probabilidad de que se vayan y no podamos retener correctamente al talento.

Contratación ineficiente

- Esto equivale a una planeación de recursos humanos adecuada y, aquellas empresas que manejen mal este proceso, puede resultar en la contratación de personal no calificado, exceso o escasez de personal, o la contratación de empleados con antecedentes penales peligrosos pasados por alto.



Importancia

Dar una buena primera impresión a sus posibles empleados y proporcionarles un incentivo para que encajen en la organización y trabajen con entusiasmo por su éxito,



Falta de compliance

- Esta área es a menudo la responsable en gran medida de garantizar que una empresa cumpla con las normas laborales y de empleo.



Tipos de recursos humanos

Se trata de coordinar los recursos humanos de la empresa con los recursos económicos y materiales. El objetivo es aplicar eficazmente las estrategias elaboradas anteriormente y los medios disponibles de la empresa, para conseguir los objetivos que se hayan propuesto

El plan de contratación define el tipo de contrato, las condiciones generales entre empresa y trabajador y los costes. No es necesario que todas las personas contratadas por la empresa tengan un vínculo de contratación de jornada completa y por tiempo indefinido



Un plan de recursos humanos es esencial para el correcto funcionamiento de una empresa: calcular costes, repartir tareas, definir el nivel de exigencia en la selección del personal, elaborar contratos y diseñar jornadas laborales.

Planeaciones de los recursos humanos en que consiste:

Los objetivos organizacionales

- Primero, es necesario determinar los objetivos a alcanzar a futuro en diversos campos como producción

Recursos humanos actuales

- información de recursos humanos actualizado, se puede analizar el número actual de empleados, su capacidad, desempeño y potencial.

Pronóstico de la demanda y oferta

- los recursos humanos requeridos en los diferentes puestos de acuerdo al perfil laboral. También se miden las fuentes internas y externas disponibles para cumplir con esos requisitos.

Plan de acción de recursos humanos

- El plan de recursos humanos depende de si hay déficit o superávit en la organización. En consecuencia, el plan puede formalizarse bien para nuevas contrataciones, formación, transferencia interdepartamental

Seguimiento, control y retroalimentación

- Los recursos humanos se asignan de acuerdo con los requisitos y los inventarios se actualizan durante un período. El plan es monitoreado estrictamente para identificar las deficiencias y eliminarlas.

