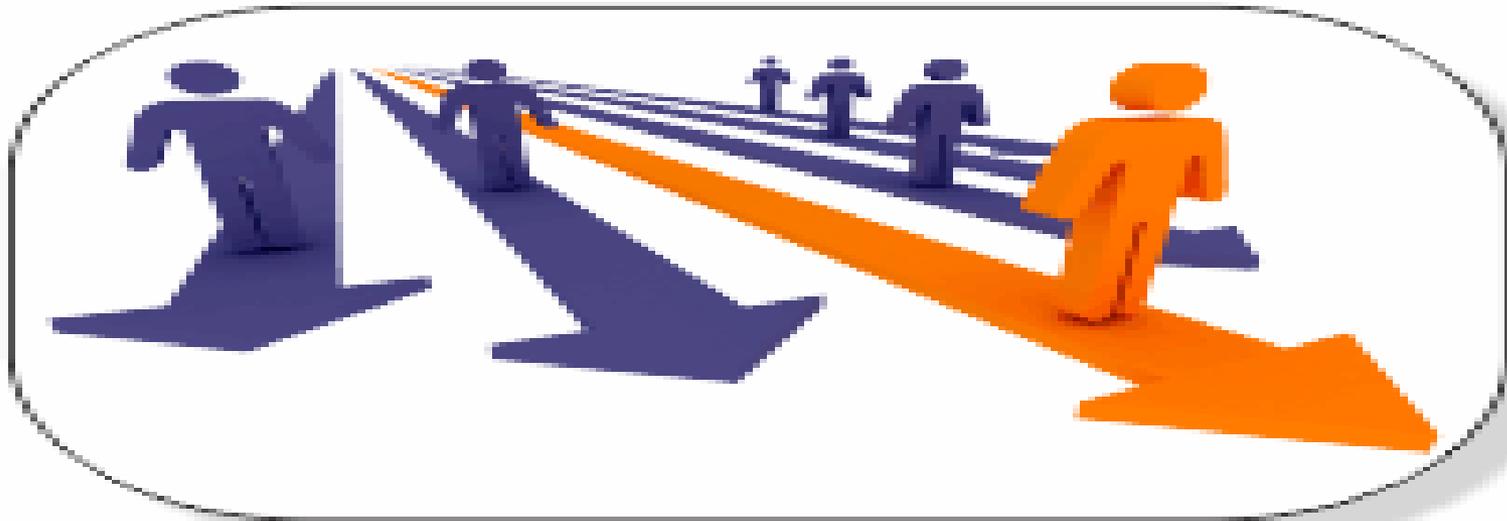


# Tema II

## Planificación Estratégica de la Gestión del Talento Humano



Recursos Humanos

# Planeación Estratégicas de Recursos Humanos

Se trata de definir con anticipación la fuerza laboral y los talentos humanos necesarios para realizar la acción organizacional futura.



# Gestión del Talento Humano



# La Planeación de RH dentro de la empresa permite(5):

- 1. Mejorar la utilización de los RH.**
- 2. Adecuar eficientemente la actividad de RH con los objetivos de la organización.**
- 3. Lograr economías en la contratación de nuevos empleados.**



**4. Ampliar la información de RH, para ayudar a otras unidades de la organización y en otras actividades de personal.**

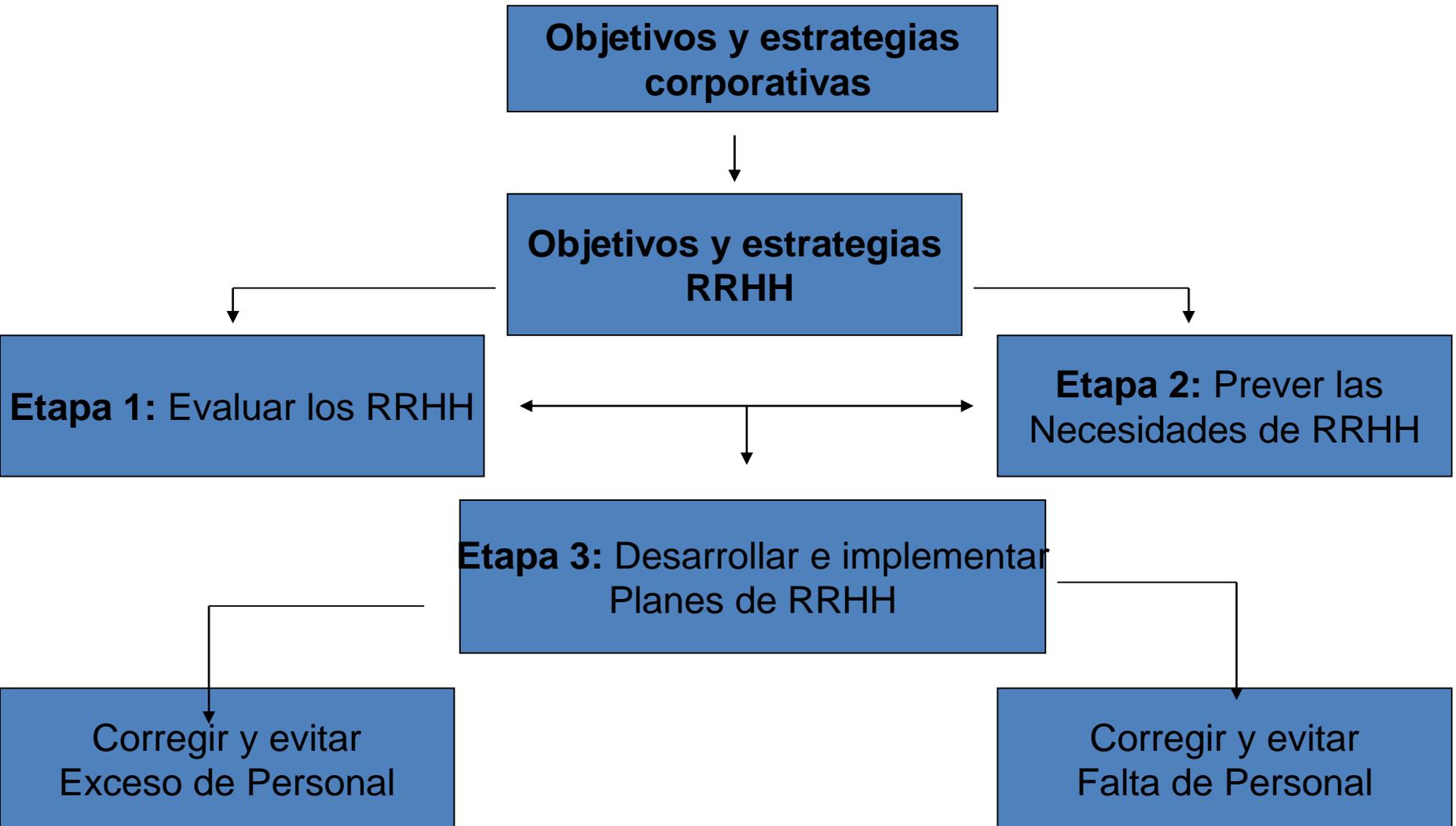


**5. Efectuar una demanda importante sobre los mercados laborales locales.**

# La Planeación Estratégica Corporativa



# Pasos para la Planeación Estratégica de RH



## **Prever las necesidades de recursos humanos.**

**La Planeación de RH está integrada con los planes de la organización, como ser :**

**Diseño de nuevos productos,  
Innovaciones,  
Apertura de nuevas plantas,  
Aperturas de sucursales,  
Reducción de operaciones.**



## **Prever las necesidades de recursos humanos.**

**El desarrollo de los planes de personal requiere de tres pronósticos:**

**Primero**, de los requerimientos de personal.

**Segundo**, de la disponibilidad de candidatos internos.

**Tercero**, de la disponibilidad de candidatos externos.

## FACTORES A CONSIDERAR EN LA PLANEACION

El **ausentismo** se refiere a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo.

- 👁 Enfermedad comprobada o no.
- 👁 Razones familiares.
- 👁 Retardos involuntarios por razones de fuerza mayor.
- 👁 Faltas voluntarias por motivos personales.
- 👁 Dificultades y problemas financieros.
- 👁 Problemas de transporte.
- 👁 Baja motivación para trabajar.
- 👁 Escasa supervisión de la jefatura.

# Factores que Intervienen en la Panificación de los RH

## Ausentismo:

### Principales causas:

- **Deficiente supervisión.**
- **Empobrecimiento de las tareas.**
- **Falta de motivación y estímulo.**
- **Desagradables condiciones de trabajo.**
- **Escasa integración a la organización.**
- **Impacto psicológico de una dirección deficiente.**



# Rotación de personal

La desvinculación laboral puede ser de dos tipos:

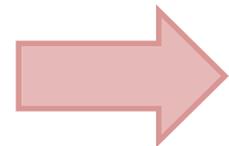
- 1. Por iniciativa del trabajador.**
- 2. Por iniciativa de la Empresa (despido).**



# Rotación de personal

**La Rotación del Personal implica Costos de reposición por:**

- **Costo de Reclutamiento**
- **Costo de Selección**
- **Costo de Entrenamiento**
- **Costo de Desvinculación**



# **Causas de la Rotación de Personal**

## **Externas:**

- **Oferta y Demanda de RH en el mercado.**
- **Situación Económica.**
- **Oportunidades de empleo en el mercado de trabajo, etc.**

# Causas de la Rotación de Personal

## Internas:

- **Política salarial.**
- **Política de beneficios sociales.**
- **Tipos de supervisión.**
- **Oportunidades de progreso profesional.**
- **Tipos de relaciones humanas.**
- **Condiciones físicas del ambiente de trabajo.**
- **Grado de flexibilidad de las políticas.**

# Comparación entre las estrategias de RH y las empresariales...

A continuación veremos la comparación de las estrategias de RH con las empresariales, considerando dos tipos de estrategias empresariales.



- 1. Estrategia conservadora y defensiva de la empresa.**
- 2. Estrategia prospectiva y ofensiva.**

# Estrategias Empresariales y Estrategias de RH



<b>Estrategia de recursos humanos</b>	<b>Estrategia conservadora y defensiva (planeación para la estabilidad)</b>	<b>Estrategia prospectiva y ofensiva (Planeación para la contingencia)</b>
<b>Flujos de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Producción eficiente</b></li> <li>◆ <b>Enfasis en el control</b></li> <li>◆ <b>Descripción explícita de cargos.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Innovación</b></li> <li>◆ <b>Flexibilidad</b></li> <li>◆ <b>Clases amplias del cargo</b></li> </ul>
<b>Admisión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Reclutamiento interno</b></li> <li>◆ <b>Departamento de RH decide sobre selección</b></li> <li>◆ <b>Enfasis en las calificaciones técnicas.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Reclutamiento externo</b></li> <li>◆ <b>Gerente decide selección</b></li> <li>◆ <b>Adecuación de la persona a la cultura.</b></li> </ul>
<b>Desvinculación de empleados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Desvinculación voluntaria</b></li> <li>◆ <b>Congelamiento de las admisiones</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Gastos</b></li> <li>◆ <b>Reclutamiento cuando es necesario</b></li> </ul>
<b>Evaluación del desempeño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Estandarización de la evaluación</b></li> <li>◆ <b>Evaluación como medio de control</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Evaluación personalizada</b></li> <li>◆ <b>Evaluación como desarrollo</b></li> </ul>
<b>Capacitación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Capacitación individual</b></li> <li>◆ <b>Capacitación en el cargo</b></li> <li>◆ <b>Comparación de habilidades</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Capacitación en equipo</b></li> <li>◆ <b>Capacitación externa</b></li> <li>◆ <b>Construcción de habilidades</b></li> </ul>
<b>Compensaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Salario fijo</b></li> <li>◆ <b>Salario basado en el cargo</b></li> <li>◆ <b>Salario basado en la antigüedad</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Salario variable</b></li> <li>◆ <b>Salario basado en el individuo</b></li> <li>◆ <b>Salario basado en el desempeño</b></li> </ul>

# ANALISIS DE:

Oferta de Recursos Humanos.

Demanda de Recursos Humanos.



## **La oferta de RH**

**Cuando se realizan las proyecciones de personal por parte del Dpto. de recursos humanos, el interés primordial será el de cubrir las vacantes proyectadas.**

# **La demanda de RH**

- 1. Es crucial para la planeación de los recursos humanos.**
- 2. La mayoría de las empresas predicen sus necesidades futuras de empleo aunque sea de forma extra oficial o informal, aún cuando no estimen sus fuentes de oferta.**

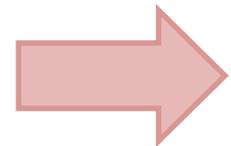
# Fuentes de oferta:

**1. Oferta interna.**

**2. Oferta externa.**

# **1. OFERTA INTERNA**

**Se hace una auditoria de la fuerza Laboral (auditoria de recursos humanos) actual, con el fin de Valorar las aptitudes y la preparación de todos los empleados.**



# 1. Oferta interna

**Cuando se realiza un inventario:**

- 1. De personas que no ocupan puestos gerenciales, se le llama Inventario de aptitudes.**
- 2. Si son Gerentes: Inventario administrativo.**

## 1.1 Importancia de los inventarios de personal.



**Este resumen  
Proporciona a los  
especialistas de RRHH  
Un panorama completo  
de la capacidad con que  
Cuenta la fuerza laboral  
de la empresa.**

# Condiciones de los inventarios de personal

- **Deben ser actualizados periódicamente, cada dos años.**

**Los empleados deben ser motivados para que informen periódicamente sobre sus cambios, tales como: nuevas aptitudes, titulaciones, cursos pasados, modificaciones de los deberes de empleo, etc.**

## 2. Oferta externa

**Se hace necesaria cuando:**

- ✓ **Cuando no todas las vacantes futuras pueden cubrirse con los empleados actuales.**
- ✓ **Cuando son empleos de nuevos ingreso.**



**Gracias!!!**