

# **Tema 2**

## **Estructura organizativa y Planificación de los RH**





**LIC. GABY MALPARTIDA**

# **Hay cuatro Tipos de Modelos de Planificación de RH:**

- Basados en la eficiencia.**
- Intuitivos.**
- Cuantitativos.**
- Mixtos.**

# **Modelo de la Planificación de R.H. basados en la Eficiencia.**



# ¿Cómo se mide la eficiencia?

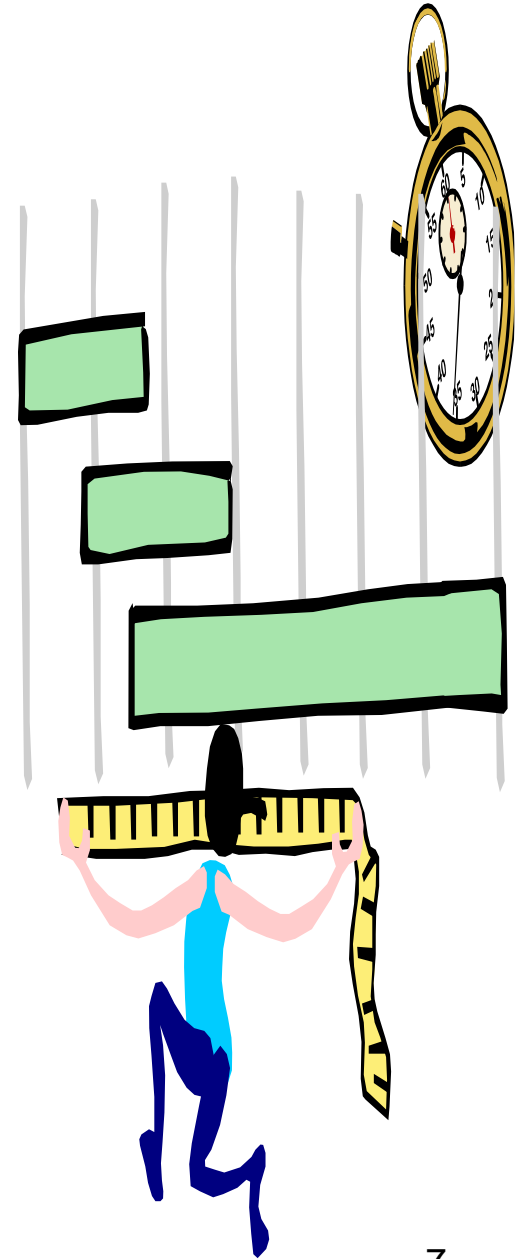
La Eficiencia indicador para determinar las necesidades de Plantilla.

Cobra importancia cuando se analiza su evolución en el tiempo o se compara con la de otras Empresas competidoras.

**Una de las condiciones de supervivencia de una Empresa es conseguir una Eficiencia superior a la de sus competidores.**

**Por tanto se analiza la Eficiencia de una empresa al con sus competidorcompararlaes que luchan en el mismo sector, por los mismos clientes y con similares Productos.**

**Lo alcanza con la Eficiencia de sus RH.**



# Planeación Estratégica



Es una **planeación** de tipo general, está orientada al logro de objetivos institucionales dentro de la empresa y tiene como **objetivo general** la guía de acción misma.

Sus **características** son:

- **Es ejecutada por los altos niveles jerárquicos.**
- **Establece un marco de referencia a toda la organización.**
- **Afronta mayores niveles de incertidumbre con respecto a otros tipos de planeación.**
- **Generalmente cubre amplios períodos. -**  
**Cuanto más largo el período, más irreversible será el efecto de un plan más estratégico.**
- **Su parámetro es la eficiencia.**

## **Planeación de Recursos Humanos**

**Es el proceso de:  
anticipar y prevenir el  
movimiento de personas  
hacia el interior de la  
Organización, dentro  
de ésta y hacia fuera.**

**OTRO...**



**La Planeación de RH, también denominada **planificación de la dotación del personal**, es un proceso que permite *"situar el número adecuado de personas calificadas en el cargo adecuado y en el momento adecuado"*.**

**VETTER año 2004, según Autor:**  
**Es un proceso por el cual la empresa se asegura el número suficiente de personal, con la cualificación necesaria, en los puestos adecuados y en el tiempo oportuno, para hacer las cosas más útiles económicamente.**

## **POR LO TANTO:**

**BARRANCO SAIZ** afirma que:

La aplicación de la Planificación al área de los RH pretende prevenir el futuro en términos tanto cualitativos como cuantitativos, de manera que se pueda componer la **plantilla ideal** determinándonos cuales son las categorías excedentes, cuales son los puestos definitivos y también las normas orientadoras necesarias para la acción.

## **Objetivos de la planeación de RH (7)**

- 1. Optimizar el factor humano de la Empresa.**
- 2. Asegurar en el tiempo la dotación de personal necesaria, cualitativa y cuantitativamente.**

**3. Favorecer una mayor rentabilidad, al evitar que surjan tanto insuficiencias como excedentes laborales, con los costes que de ellos se derivan.**



- 4. Desarrollar, formar y promocionar al personal actual, de acuerdo con las necesidades futuras de la empresa.**
- 5. Motivar al factor humano de la empresa.**
- 6. Mejorar el clima laboral.**
- 7. Contribuir a maximizar el beneficio de la empresa.**

# **Beneficios de la Planeación de Recursos Humanos (2)**

1. La planeación estratégica permite que la organización tome parte activa, en lugar de reactiva, en la configuración de su futuro.

**2.** La planeación estratégica no es sólo planear sino realizar en forma ordenada un amplio número de actividades que a su vez, implican el uso de recursos humanos y materiales.

# **Importancia de la Planeación de RH**

**Es una planificación derivada de la planificación estratégica de la empresa,**

**Al Planificar el personal** tenemos que tener en cuenta si se va a invertir, desinvertir, aumentar la actividad, introducir nuevas políticas, comprar maquinaria,...,etc que **Son sucesos que normalmente inciden directamente en el personal.**

# **Importancia de la Planeación de RH**

**La necesidad de una Planeación de RH se debe al gran desfase temporal que se presenta entre el reconocimiento de la necesidad de cubrir un cargo y el encontrar una persona apta para desempeñarlo.**

# **La Planeación de RH ligada a la Estrategia**

**La PRH no es una función propia sólo del Dpto. de RH, puesto que la Misión de este consiste en ayudar a los Directivos a elaborar sus planes respectivos y a integrarlos en un Plan general.**



**El primer paso que las empresas tienen es: desarrollar su propia estrategia y sus proyecciones, haciendo los ajustes creando los nuevos cargos y organizando la planeación de los recursos humanos**

# **Significado de la Planeación Organizacional Estratégica**

**Son las adaptaciones a LPL que la organización tendrá que hacer en su estructura a causa de modificaciones en su medio interno y externo según lo disponen los planes estratégicos.**

## • **Obstáculos de la Planeación.**

**La resistencia al cambio.**

**Necesidad de reconocer la planeación.**

**La incertidumbre del futuro.**

**La información incompleta y carente de precisión. ...**

- **Un exceso de información inmadura y sin analizar.**

**Los costos directos en el personal de planificación.**

**El proceso de planeación estratégica puede verse detenido cuando los recursos financieros de la empresa se reclaman en otras áreas.**

## **Requisitos para una planeación de los RR.HH. efectiva**

- **Participación de la gerencia.**
- **Orientación constante.**
- **Margen de cambio.**
- **Potencial de integración.**

# **Un Esquema de Gestión Previsora de los RH.**

**Esta previsión debe contemplar el proceso de la asignación de personas a puestos teniendo en cuenta sus capacidades y aspiraciones personales.**

**Para desarrollar esta labor pueden utilizarse:**



- **Previsión de altas y bajas.**
- **Estadísticas de edades y antigüedad.**
- **Inventario de capacidades.**
- **Planes de formación y planes de**
- **carreras.**
- **Información de evaluación de**
- **desempeño.**
- **Organigramas y descripción de puestos**

# **Factores que afectan la Planeación Organizacional Estratégica**

Las **presiones externas** son las que emanan de los cambios económicos, social, político, legal, tecnológico y competitivo y son amplias en un principio.

Las **presiones internas** también provienen de áreas tales como personal, accionistas, bloques de poder y cambios en la productividad de los empleados.

# Las Proyecciones Comerciales.

Son un componente para la planeación organizacional estratégica.

Las empresas fijan sus misiones y son reajustadas según las predicciones acerca de:

- la inflación,
- costos,
- sueldos,
- suministro de materias primas,
- fuentes de energía, etc.

**Los recortes, los despidos y suspensiones, la disminución de las horas de trabajo, estas reducciones crean la necesidad de reajustar y modificar la estructura organizacional.**

## **Cambios de Tecnología y Productos.**

**Las empresas constantemente están previniendo el cambio en sus operaciones utilizando la más alta tecnología, para que de esta manera la estructura actual no resulte anticuada a la luz de las nuevas destrezas de la fuerza laboral.**

# ¿Cómo analizar las reacciones ante un Cambio Estructural?

**Las reacciones a los cambios estructurales van desde las muy negativas hasta las muy positivas.**

**Es importante ver y ANALIZAR las reacciones positivas como las negativas.**



## **Una estructura para facilitar procesos de cambio y superar la resistencia:**

- Comunicar la necesidad de cambio.**
- Generar el compromiso de los líderes.**
- Facilitar la participación del personal en las tomas de decisiones.**
- Generar programas de estudio y capacitación.**
- Pensar sobre la organización en forma integrada.**

**“Aprender a aprender para sobrevivir en un mundo en constante cambio y hacer que la Organización aprenda”**

