

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?

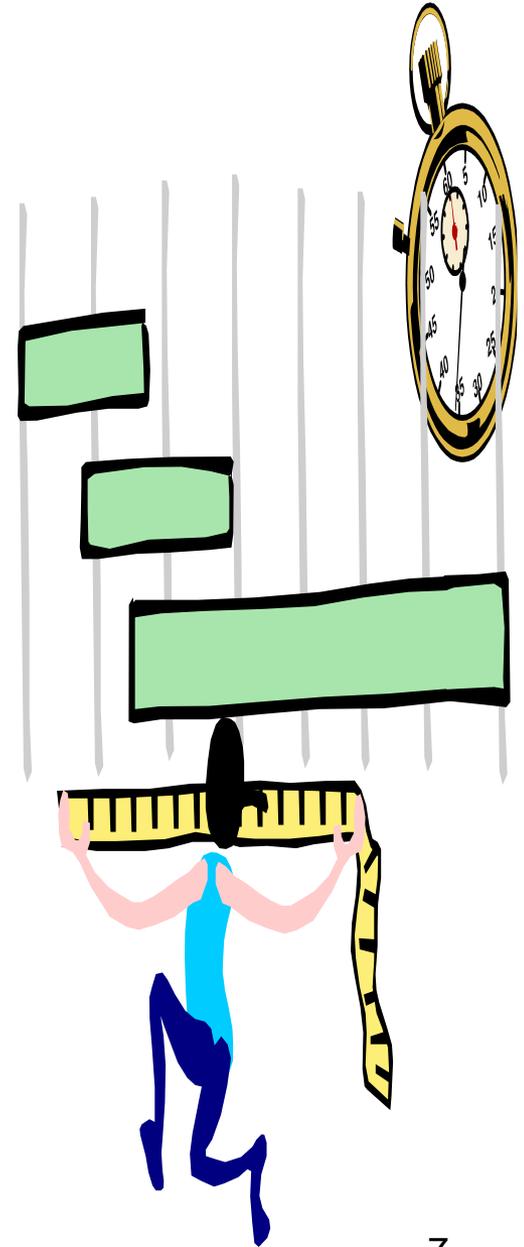
La Eficiencia indicador para determinar las necesidades de Plantilla.

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 competidor compararla es 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”

