

TEMA 3: Planificación de los Recursos Humanos

1. Concepto de planificación de RRHH
2. Etapas de la planificación de RRHH
3. Objetivos de la planificación de RRHH

Bibliografía usada para las transparencias del tema 3:

- Aguirre de Mena, J.M.; Andrés Reina, M.P.; Rodríguez Rodríguez, J.; Tous Zamora, D. (2008): *Dirección y gestión de personal*. Pirámide, Madrid.
- Barranco, F.J. (1993): *Planificación Estratégica de Recursos Humanos*. Ed. Pirámide, Madrid.
- Mello, J.A. (2002): *Strategic Human Resource Management*. Thomson Learning, Cincinnati, Ohio.

1. Concepto planificación de RRHH

Conjunto de políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos que responden a la pregunta:

¿Qué personas necesitaría la Organización para hacer qué cosas y en qué momento?

Planificación: Proceso mediante el cual se prevé el devenir futuro en el área de personal y se toman decisiones para fijar las directrices que la empresa va a seguir en esta área funcional.



Previsión necesidades **cuantitativas
de personal: Planificación de
plantillas**

Previsión necesidades **cualitativas
de personal**

**Planificación de reclutamiento y
selección**

Planificación de formación

**Planificación de carreras
profesionales**

Planificación de retribución

2. Etapas en la planificación de RRHH



2.1. Fase análisis situación laboral actual

FACTORES EXTERNOS

Situación económica,
cambios sociales,
legales, tecnológicos,
competencia...

FACTORES INTERNOS

Planes estratégicos
Nueva organización trabajo
Presupuestos
Pronósticos de ventas
Nuevos proyectos
Composición plantilla
Estructura organizativa...

2.2. Fase de previsión

-Previsión de la **demanda** cuantitativa y cualitativa de personal.

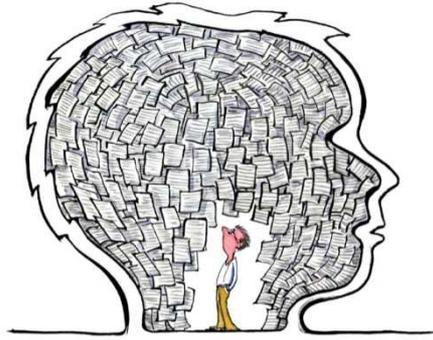
-Previsión de la **oferta** cuantitativa y cualitativa de personal.

- Comparación de ambas previsiones, para detectar las **necesidades** cualitativas y cuantitativas.



Previsión necesidades **cuantitativas** de personal:

- **Demanda cuantitativa personal:** número personas que necesitará para hacer frente al volumen actividad previsto.
- **Oferta cuantitativa personal:** número trabajadores actuales que permanecerán a disposición de la empresa en el futuro.



What good is knowledge
without action?

Imagen dominio público

HikingArtist.com

Previsión necesidades **cuantitativas** de personal:

- **Demanda cualitativa personal:** conjunto conocimientos, habilidades y actitudes deberán tener los trabajadores en futuro.
- **Oferta cualitativa personal:** conjunto conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores de los que dispondrá la empresa en el futuro.

2.3. Fase de programación

- *Demanda mayor que la oferta:*

- Planificación de la formación y reciclaje
- Planificación del reclutamiento
- Utilización de horas extras
- Contratar personal temporal y a tiempo parcial

- *Demanda menor que la oferta:*

- Recortes salariales
- Jubilaciones anticipadas
- Despidos

- *Demanda igual que la oferta:*

Las decisiones se tomarán para prevenir posibles abandonos o despidos, bajas temporales, etc.

2. Etapas en la planificación de RRHH



3. OBJETIVOS



Imagen dominio público

1. Prevenir el déficit y superávit de personal.

2. Asegurar que la organización cuenta con los empleados correctos, con las habilidades adecuadas, en los lugares oportunos y en el momento preciso.

3. OBJETIVOS



Imagen dominio público

3. Asegurar que la organización se adapta a los cambios en el entorno.

4. Dotar de sentido y coherencia a todos los sistemas y actividades de recursos humanos.

5. Unificar las perspectivas de los directivos de línea y staff.