

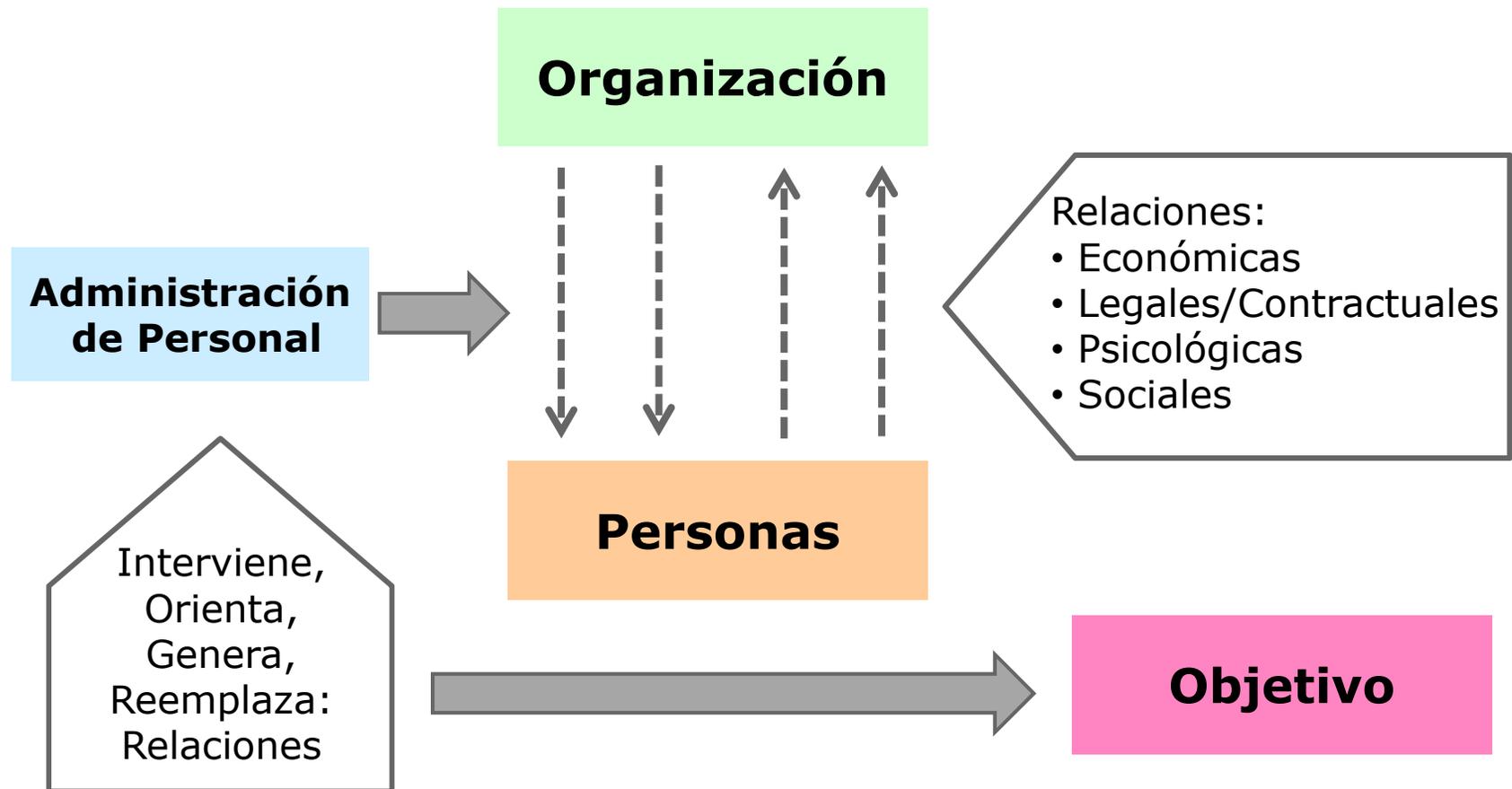
RRTT - Administración de Personal 1  
Cátedra Ricardo PRIETO

# Modelo de Administración de Personal Escuela de Harvard

Abril/17



# Qué es la Administración de Personal?



# Evolución de Modelos según Harvard

## Tradicional

Sumatoria de Funciones por surgimiento de necesidades y problemas. Carente de estructura coherente y propósito central.

- *Necesidad de Administrar/Pagar:* Liquidaciones.
- *Complejidad Negociación con Gremios:* Relac. Laborales.
- *Nueva Tecnología:* Capacitación.
- *Problemas de Salud / Accidentes:* Higiene y Seguridad.
- *Conflictos, falta de Motivación /Comunicación:* Desarrollo Organizacional.

## Adm. de Personal - Harvard

**Genera Políticas** (Pautas de Acción) para Atraer, Seleccionar, Promover, Recompensar, Motivar, Desarrollar, Conservar, Desvincular al personal necesario para la organización.

Políticas orientadas hacia un **Objetivo General.**

# Objetivos del Modelo de Administración de Personal - Harvard

- Crear una serie de Relaciones entre la Organización y sus Empleados que **satisfaga las Necesidades siempre cambiantes de ambas partes.**
- y que **refleje Patrones de Equidad.**
- **Incluir**, además de quienes se especializan en el tema, **a todos aquellos que deban administrar personal** en cualquier tipo de organización.

# Características del Nuevo Modelo

- Relación directa con el **Tipo de Negocio**.
- Mirada **Estratégica** hacia el interior y el exterior de la Organización, considerando a todos los actores y los factores influyentes.
- Modelo **Proactivo**, tratando de anticiparse a los acontecimientos externo o internos.
- Es un **Sistema** que se **Retroalimenta**, evaluando sus acciones en el Corto y en el Largo Plazo.
- **Interrelaciona** las Funciones de RRHH con el grado máximo de congruencia, ajuste, adaptación e integración.
- RRHH = **Capital Social**.
- Es un **Modelo**, una serie de pautas generales de acción, no una receta.

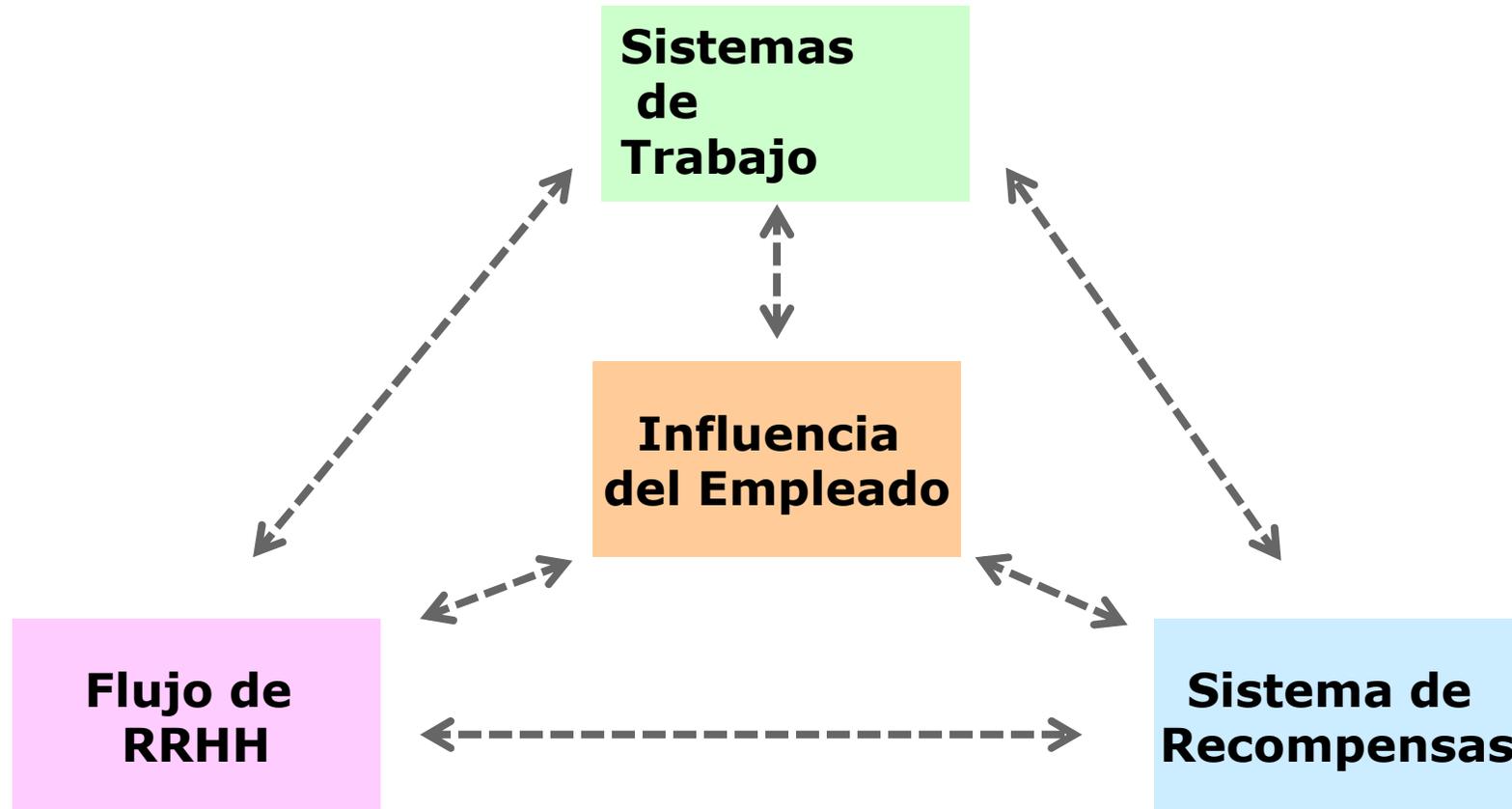
# Por qué un Nuevo Modelo de Adm. de Personal?

Factores Internos y Externos de la Organización que nos plantean un cambio permanente de la funciones de RRHH:

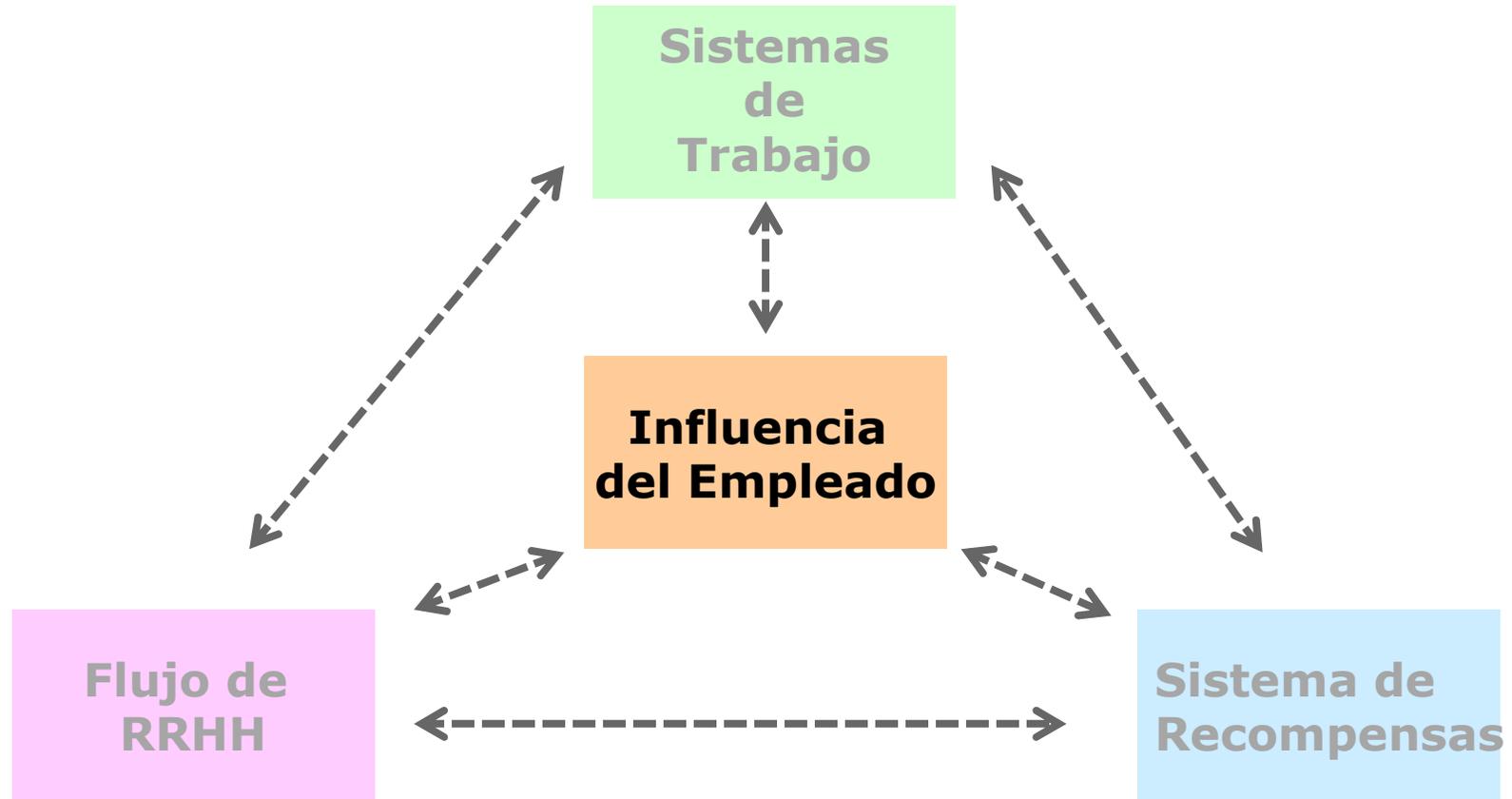
- **Creciente Competencia** - Globalización.
- Complejidad y Tamaño de las **Organizaciones**.
- Generación de **Cadena de Valor / Productividad**.
- Menores posibilidades de **Desarrollo del Personal**.
- Evolución de la **Legislación Laboral**.
- **Valores** Cambiantes de la **Fuerza de Trabajo**.
- Influencia de los **Actores Sociales** y los **Factores Situacionales** de la Organización y su entorno.

# Interrelación de Áreas

Áreas de Agrupación de Funciones



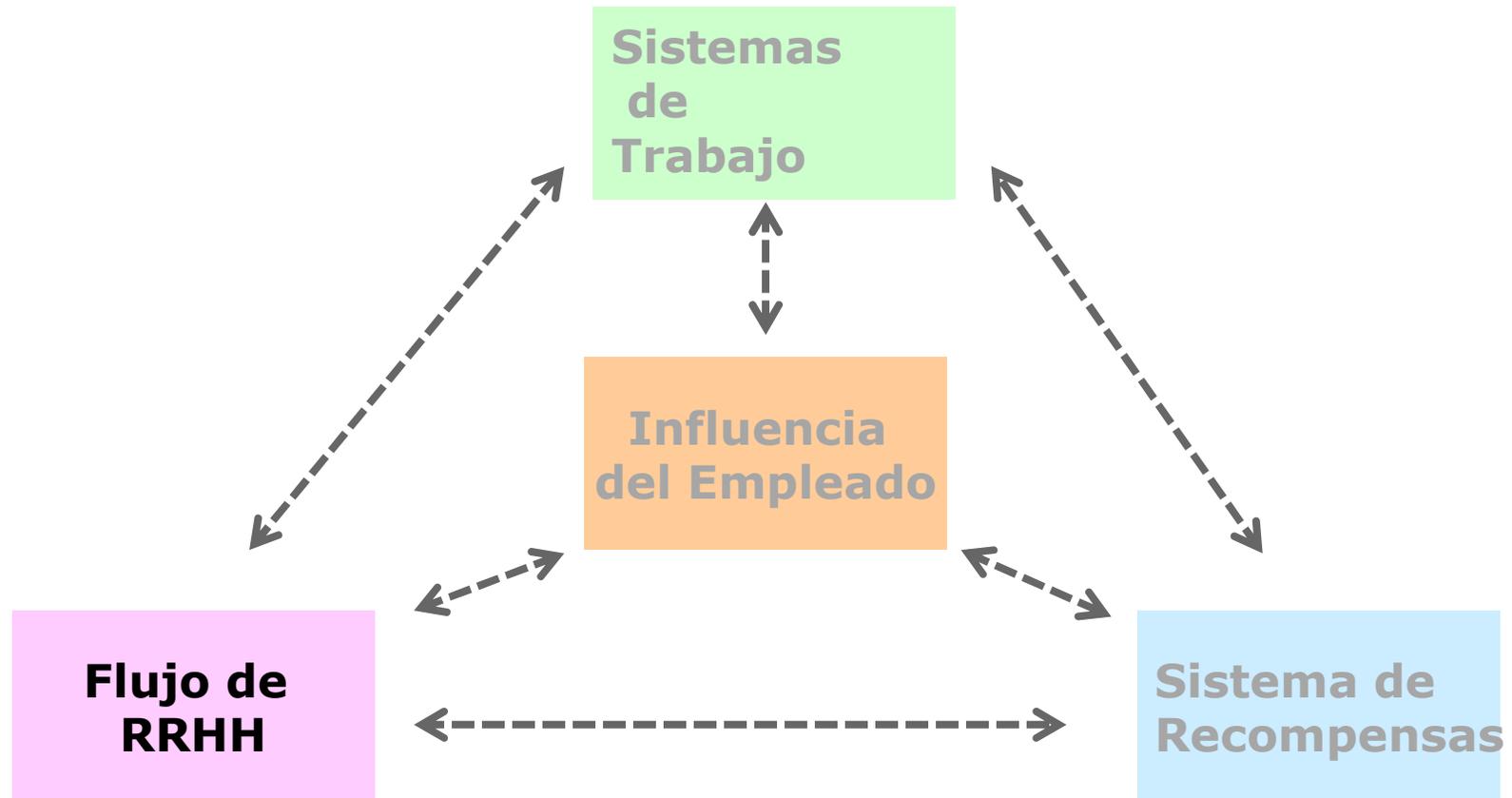
# Influencia del Empleado



# Área: Influencia del Empleado

- Cantidad de Influencia que se les concede a los Empleados en aspectos tan diversos como:
  - Objetivos Comerciales*
  - Pagos*
  - Condiciones de Trabajo*
  - Desarrollo*
  - Seguridad en el Empleo*
- Cuánta Participación van a tener los empleados y qué mecanismos van a crearse para que su voz sea escuchada y se sienta su influencia.
- Cómo se canaliza la participación de los empleados:
  - Lugar en Directorio*
  - Grupos Operativos*
  - Buzón de Sugerencias*

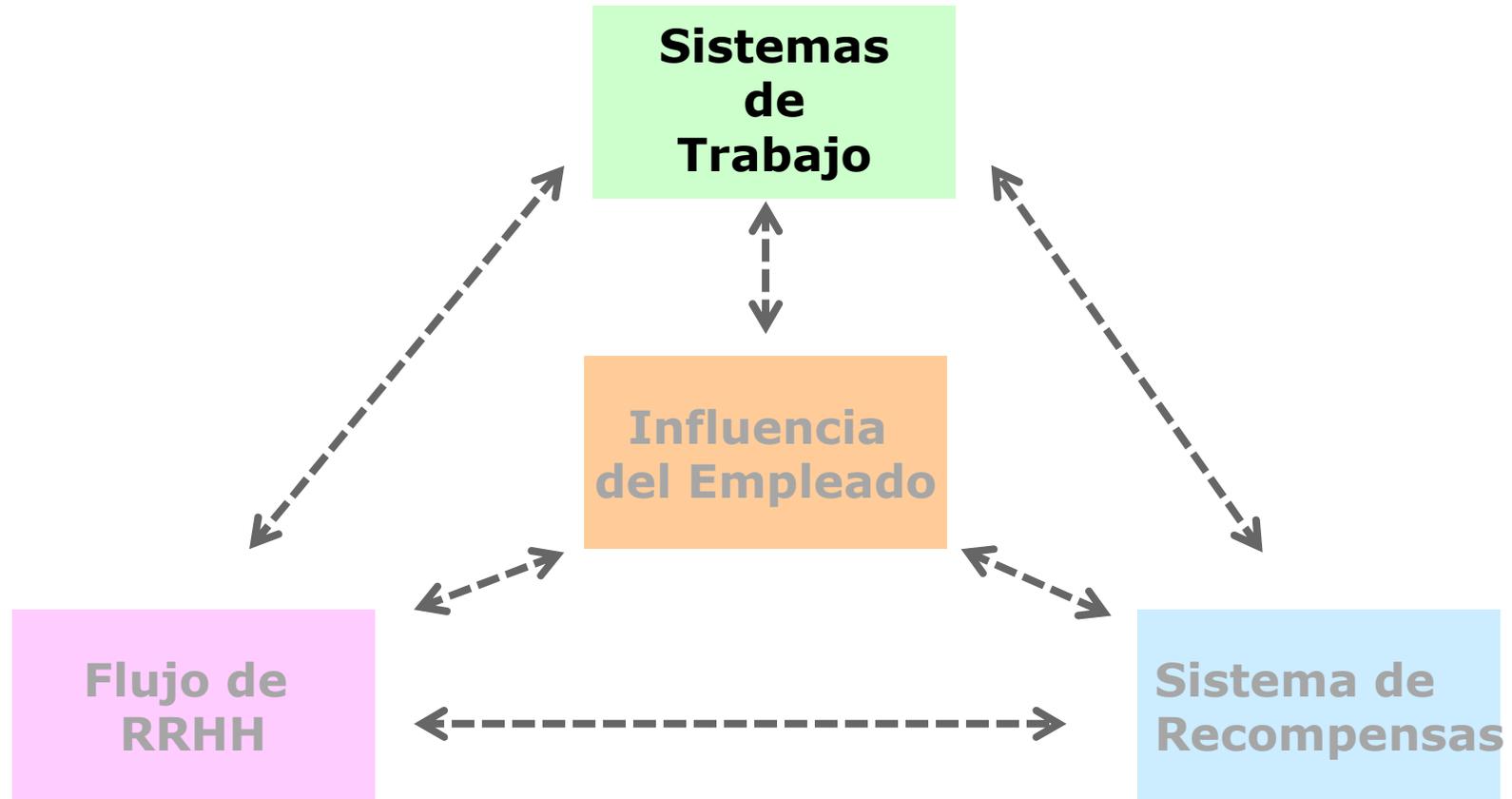
# Flujo de RRHH



# Área: Flujo de RRHH

- Comprende todas aquellas decisiones que se toman en la vida de la persona dentro de la Organización.
- Las acciones del personal de todos los niveles que Entran, Pasan y Salen de la Organización.
- Debe transmitir Patrones de Equidad.
- Debe satisfacer los requisitos estratégicos de personal que tiene la compañía considerando 3 variables:
  - Cantidad: necesaria de personal.
  - Calidad: con los requerimientos necesarios.
  - Tiempo: necesidades de hoy y del futuro.

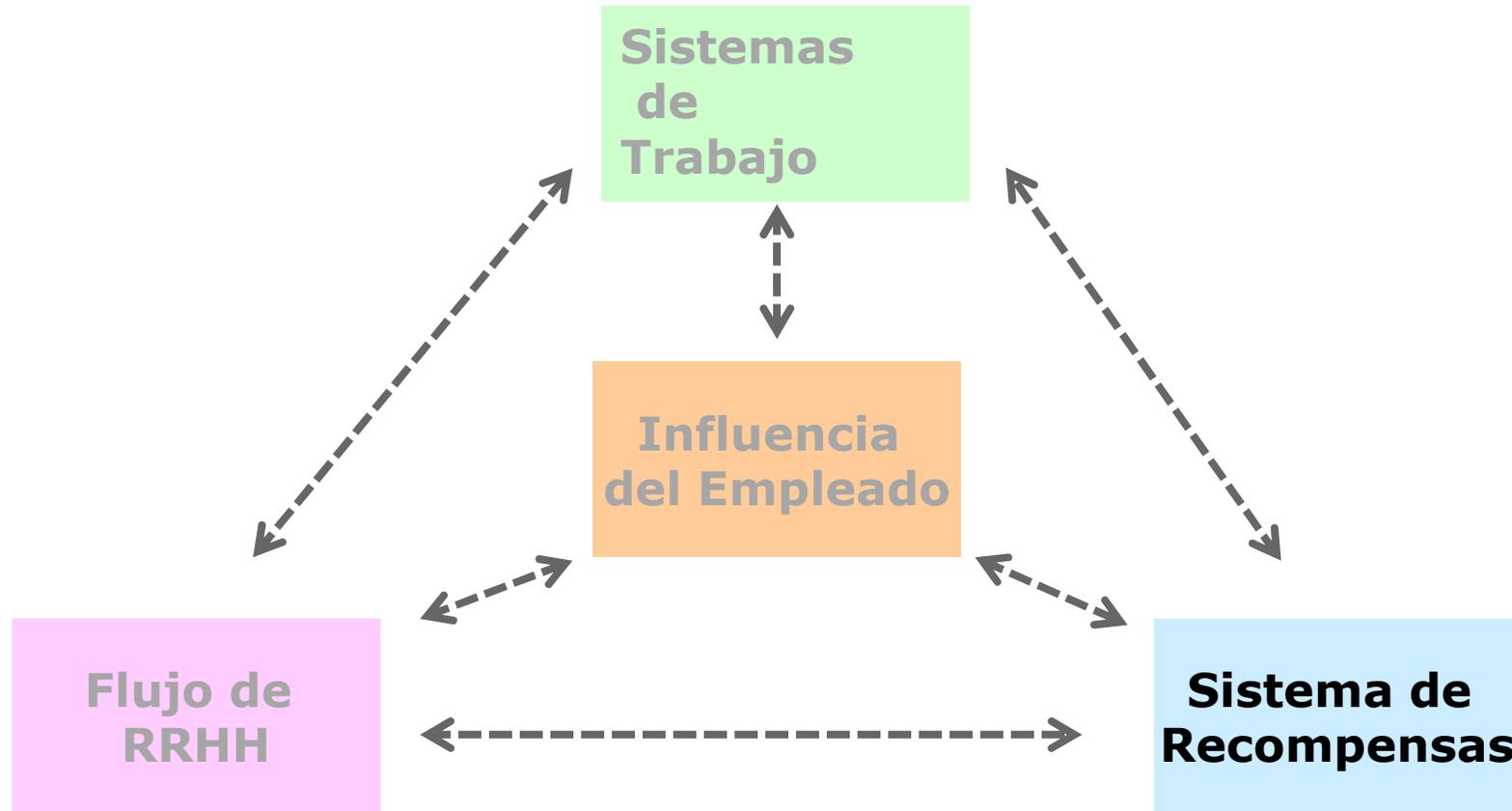
# Sistemas de Trabajo



# Área: Sistemas de Trabajo

- Debe incluir la mejor forma de alinear a las personas, la información, las actividades y la tecnología.
- Definición y diseño del trabajo.
- Coordinación entre funciones y tareas.
- Grado en que se utilizan las habilidades de la gente.
- Aplicación de Nueva Tecnología, Diseño de la Organización, Sistemas de Planificación y Establecimiento de Objetivos.

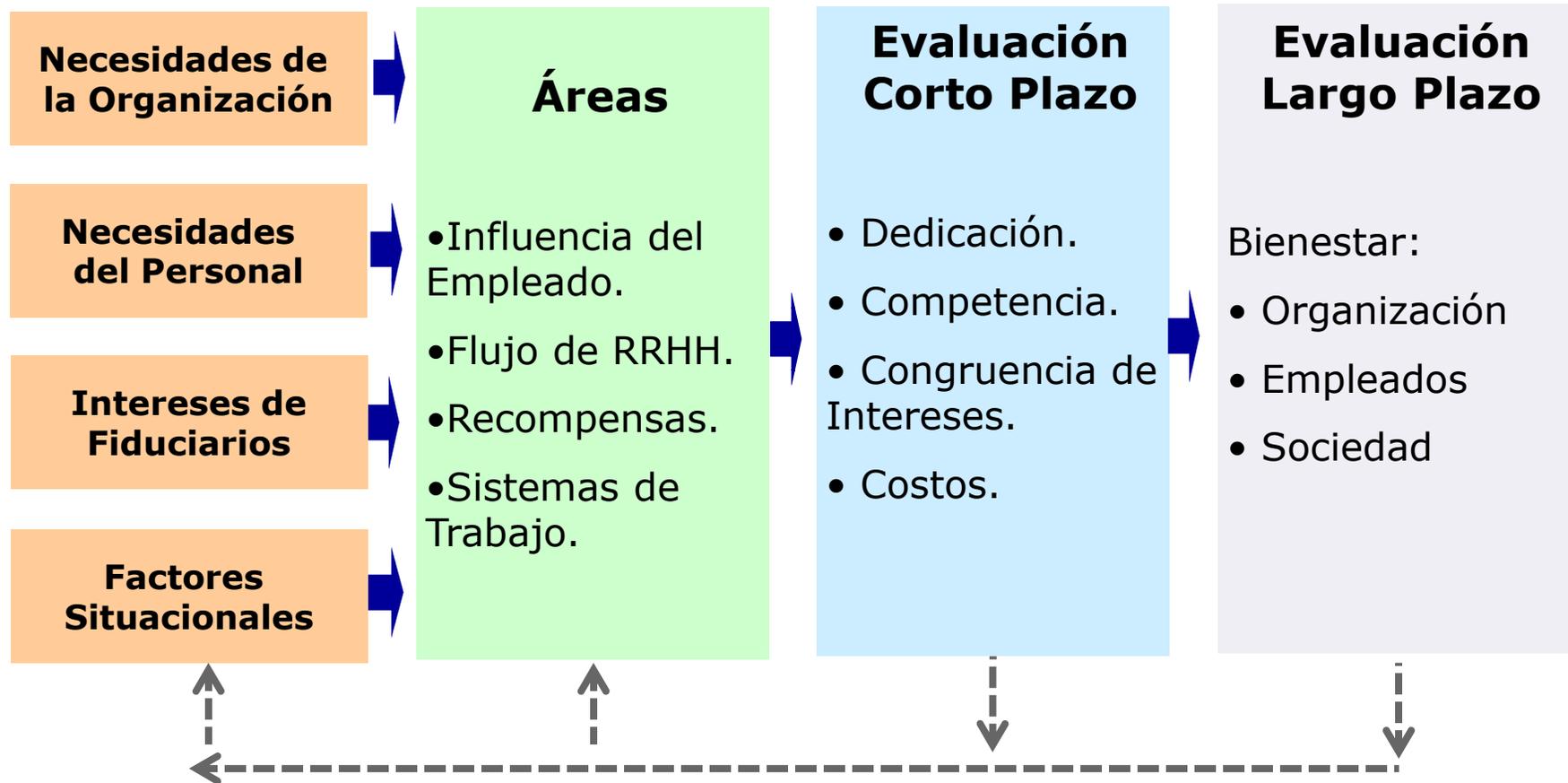
# Sistemas de Recompensas



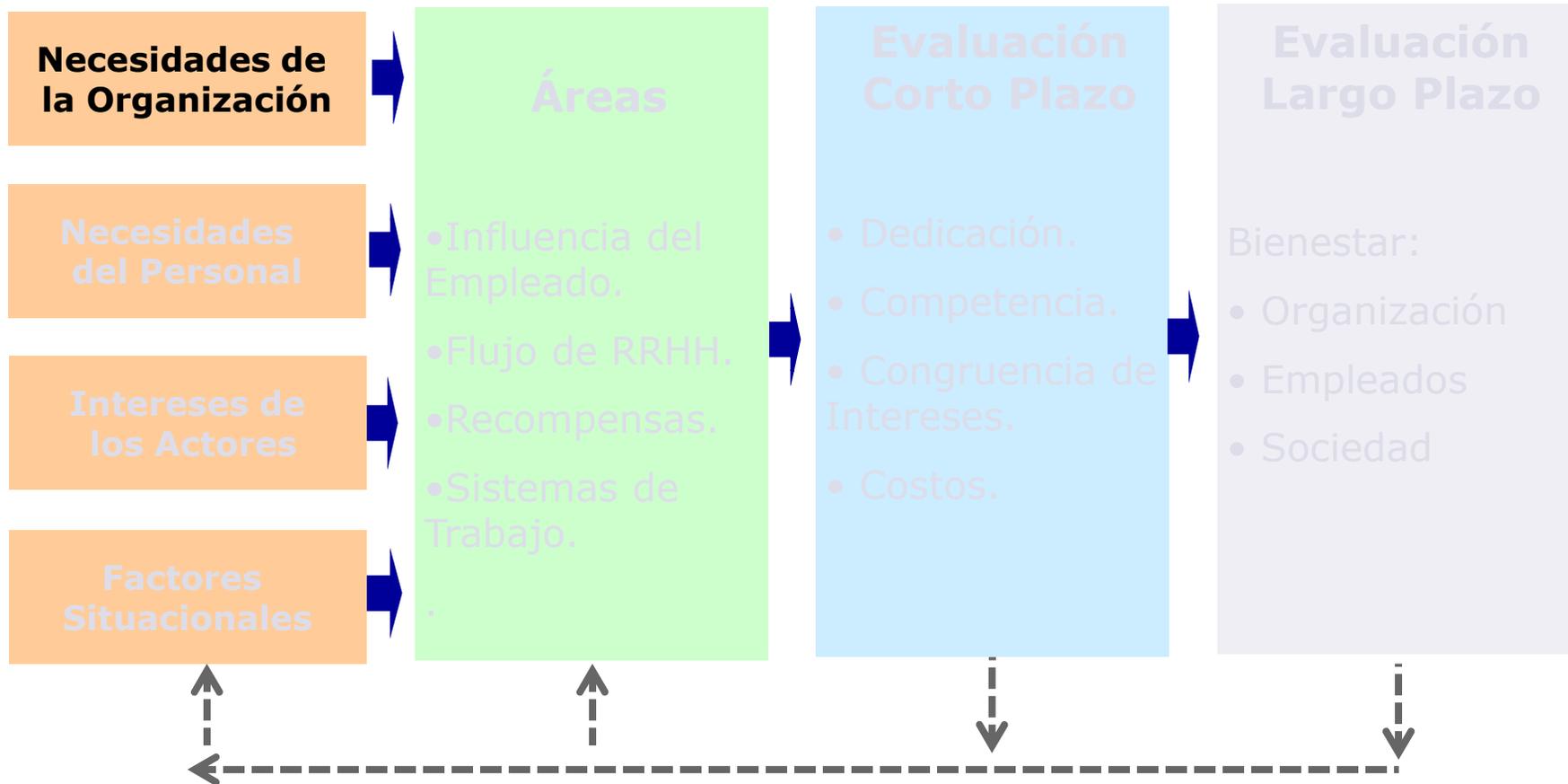
# Área: Sistemas de Recompensas

- Incluye tanto las recompensas dinerarias como las no dinerarias, en especie, premios, bonos, etc.
- Incluye el diseño y administración de sistemas equitativos de recompensas para atraer, motivar y satisfacer a los empleados de todos los niveles.
- Políticas de cómo debe usarse la compensación como incentivo, la combinación de recompensas intrínsecas y extrínsecas, así como también la gratificación asociada al desempeño individual y al grupal.

# Áreas y Mapa de RRHH



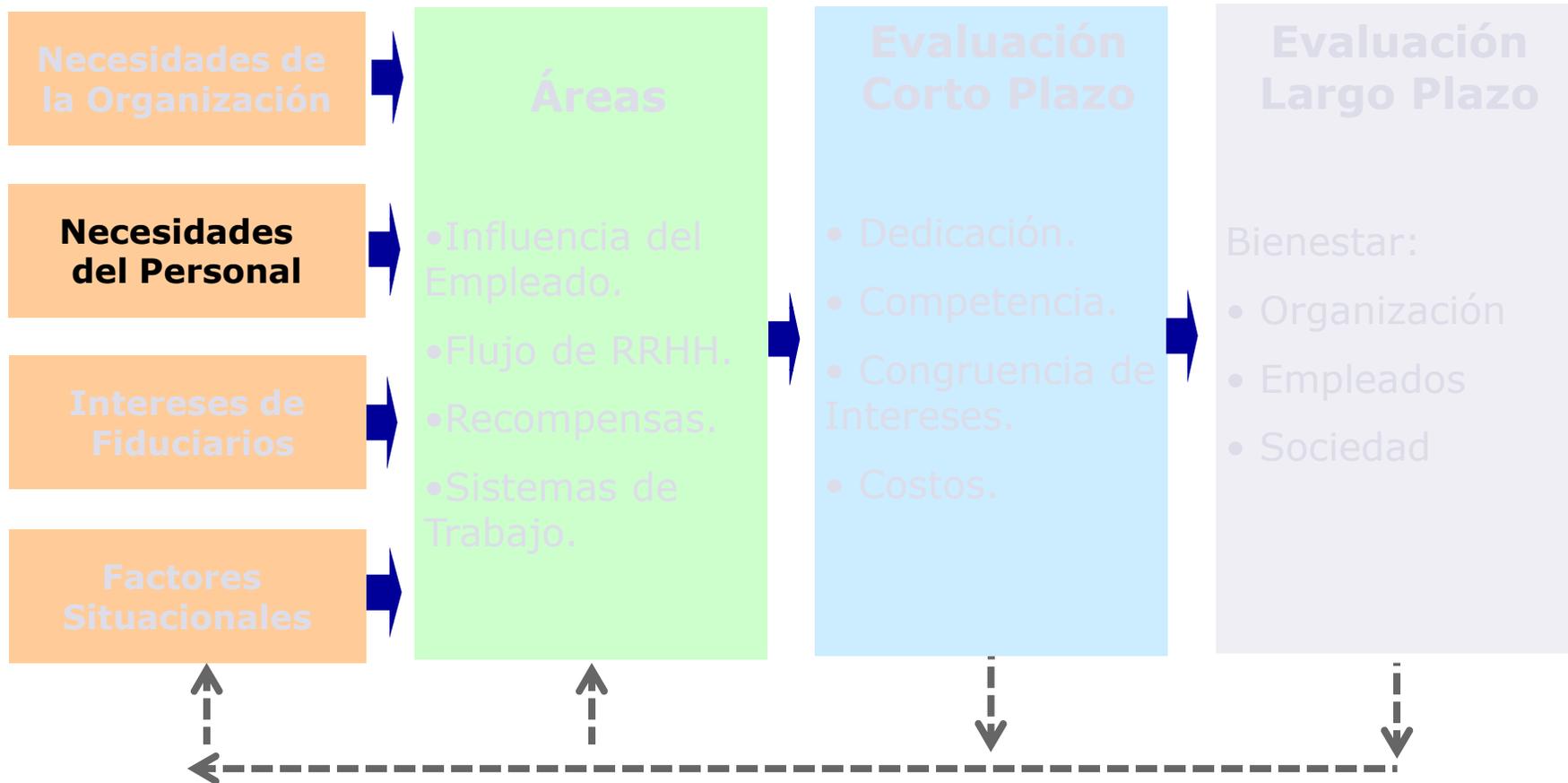
# Necesidades de la Organización



# Necesidades de los Organización

- Cumplir con los planes Estratégicos a nivel:
  - Empresarial*
  - Comercial*
  - Tecnológico*
  
- Contar con el personal necesario para su funcionamiento en términos de:
  - Cantidad,*
  - Calidad y con*
  - las Previsiones temporales necesarias.*

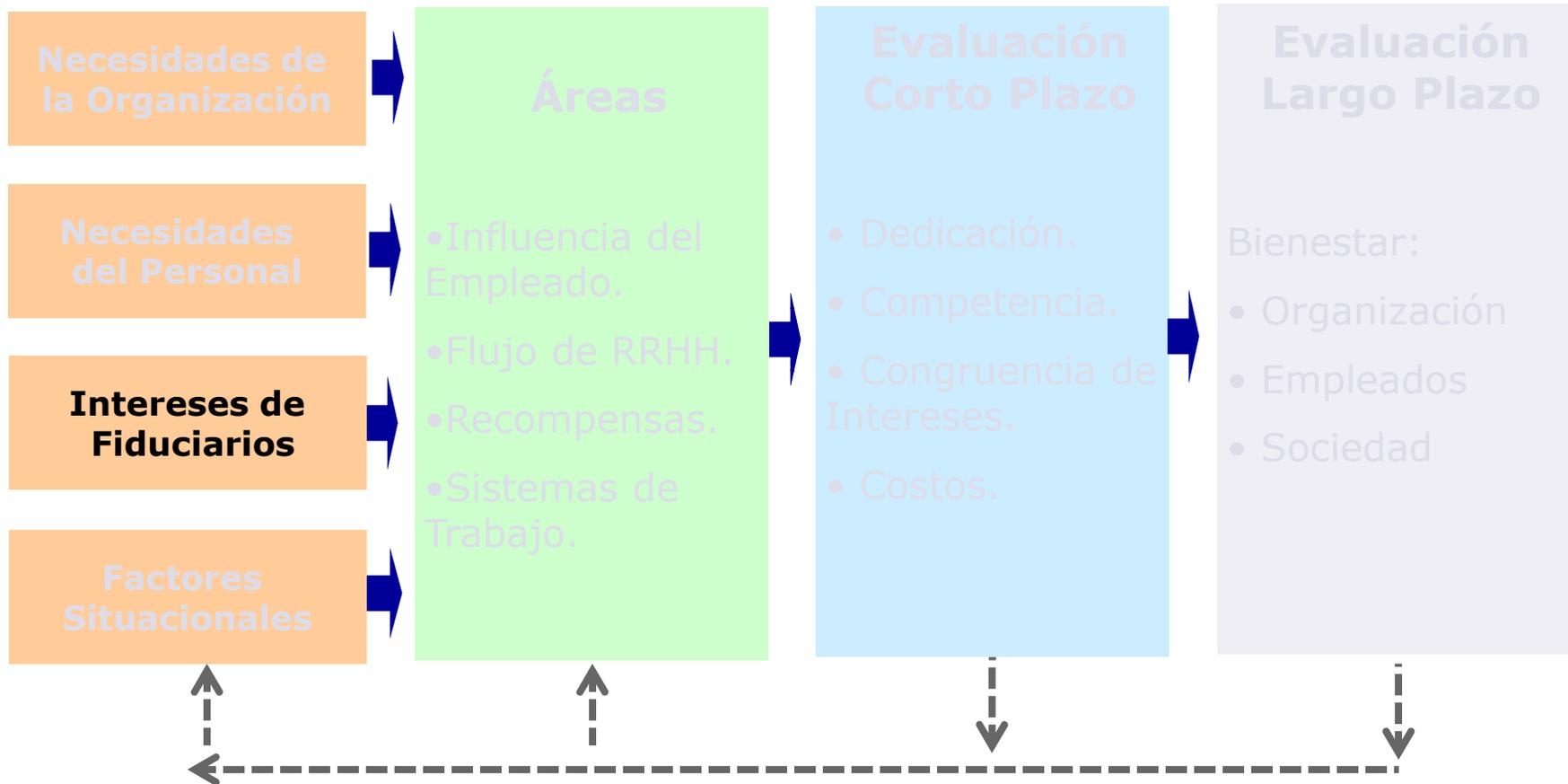
# Necesidades del Personal



# Necesidades del Personal

- Recompensas.
- Desarrollo Personal.
- Información sobre el negocio y el desenvolvimiento de la Organización.
- Participación / Opinión.
- Integridad Psico-Física.

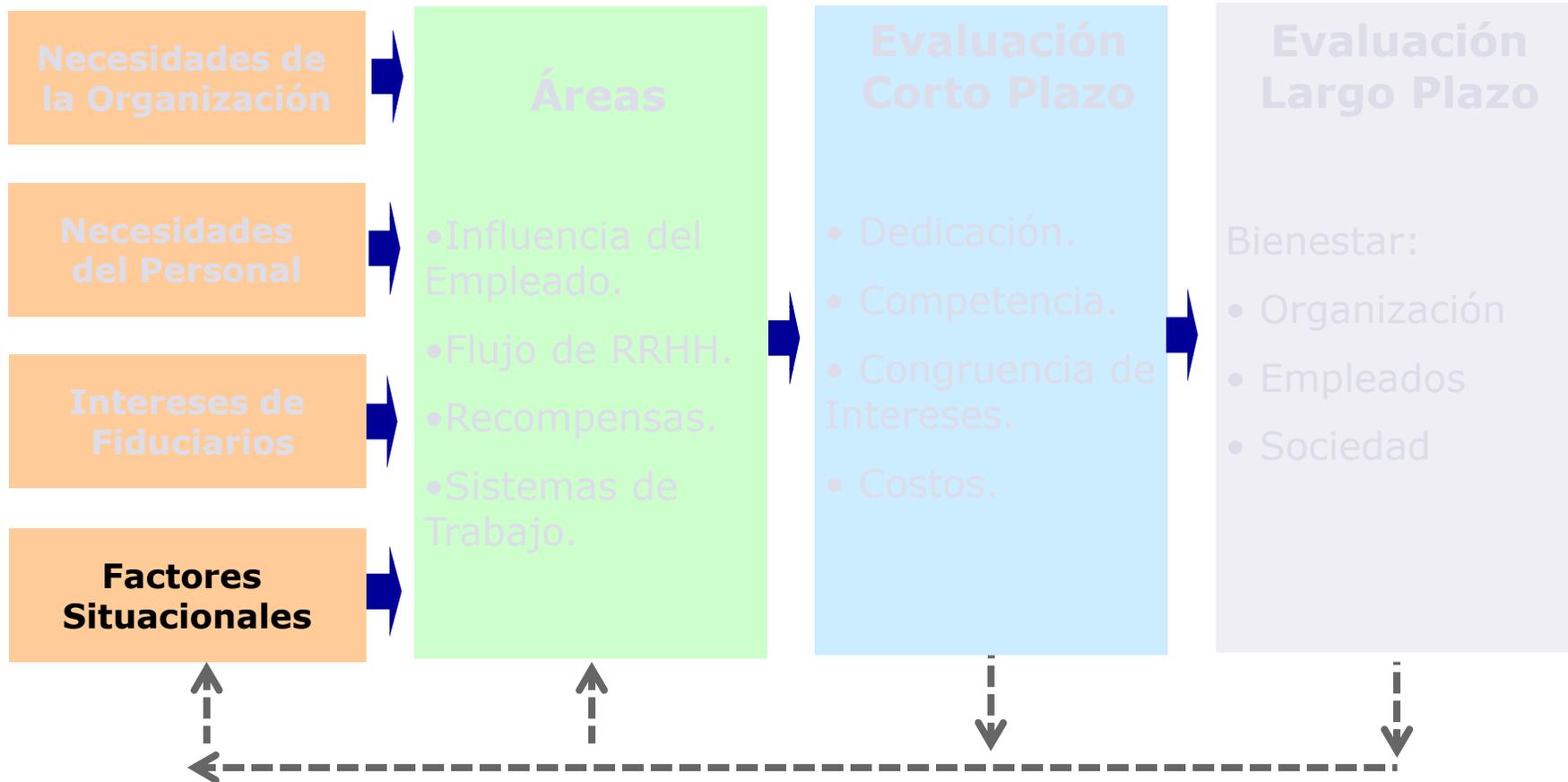
# Intereses de los Fiduciarios



# Intereses de los Fiduciarios

- Accionistas
- Administración de la Organización
- Grupos de Empleados
- Gobierno
- Comunidad
- Sindicatos
- Clientes

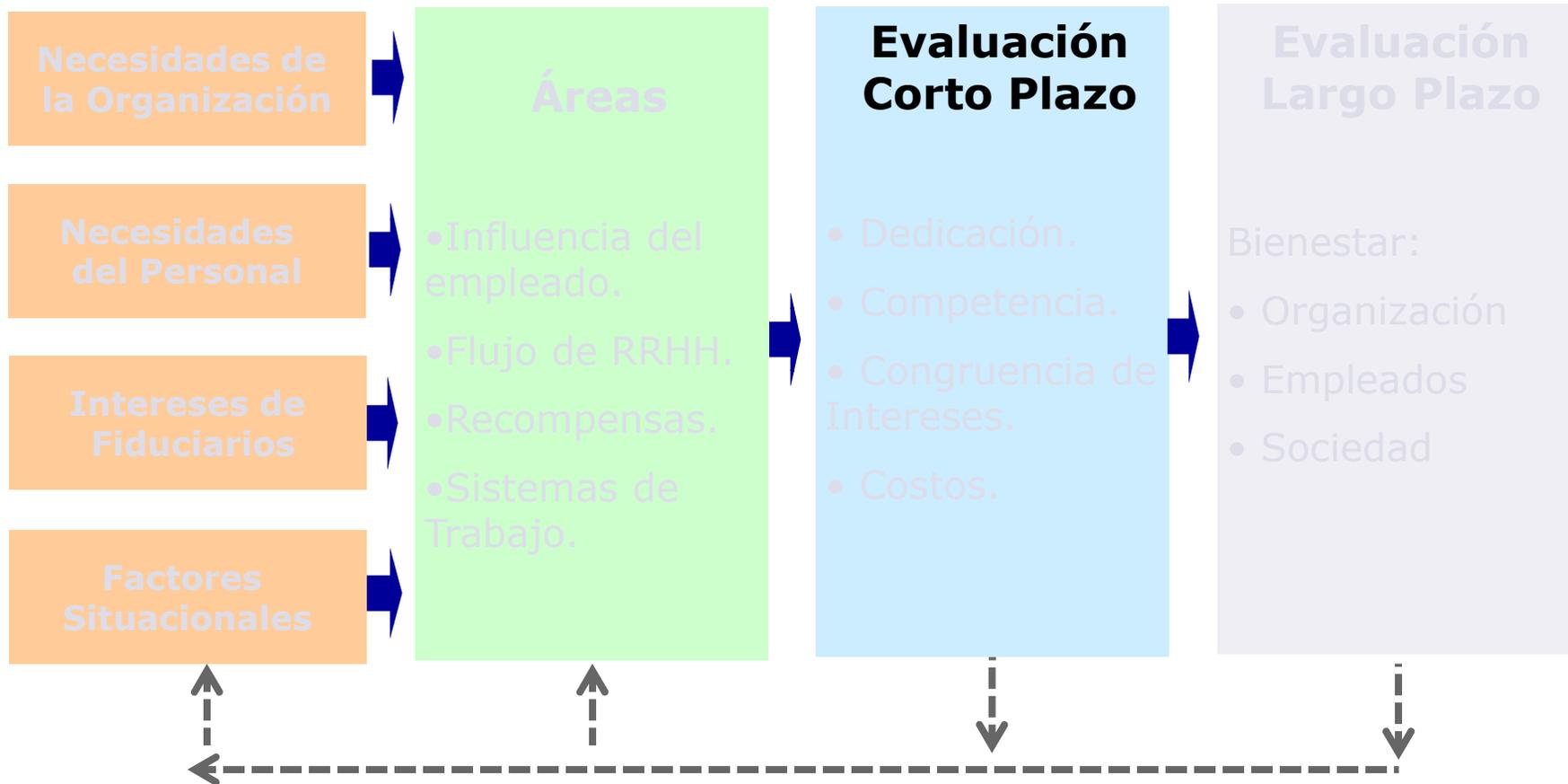
# Factores Situacionales



# Factores Situacionales

- Características de la Fuerza de Trabajo
- Sindicatos
- Legislación
- Situación Política
- Valores Sociales
- Estrategia y Condiciones Comerciales
- Cultura Organizacional
- Mercado Laboral
- Tecnología de la Tarea
- Productividad

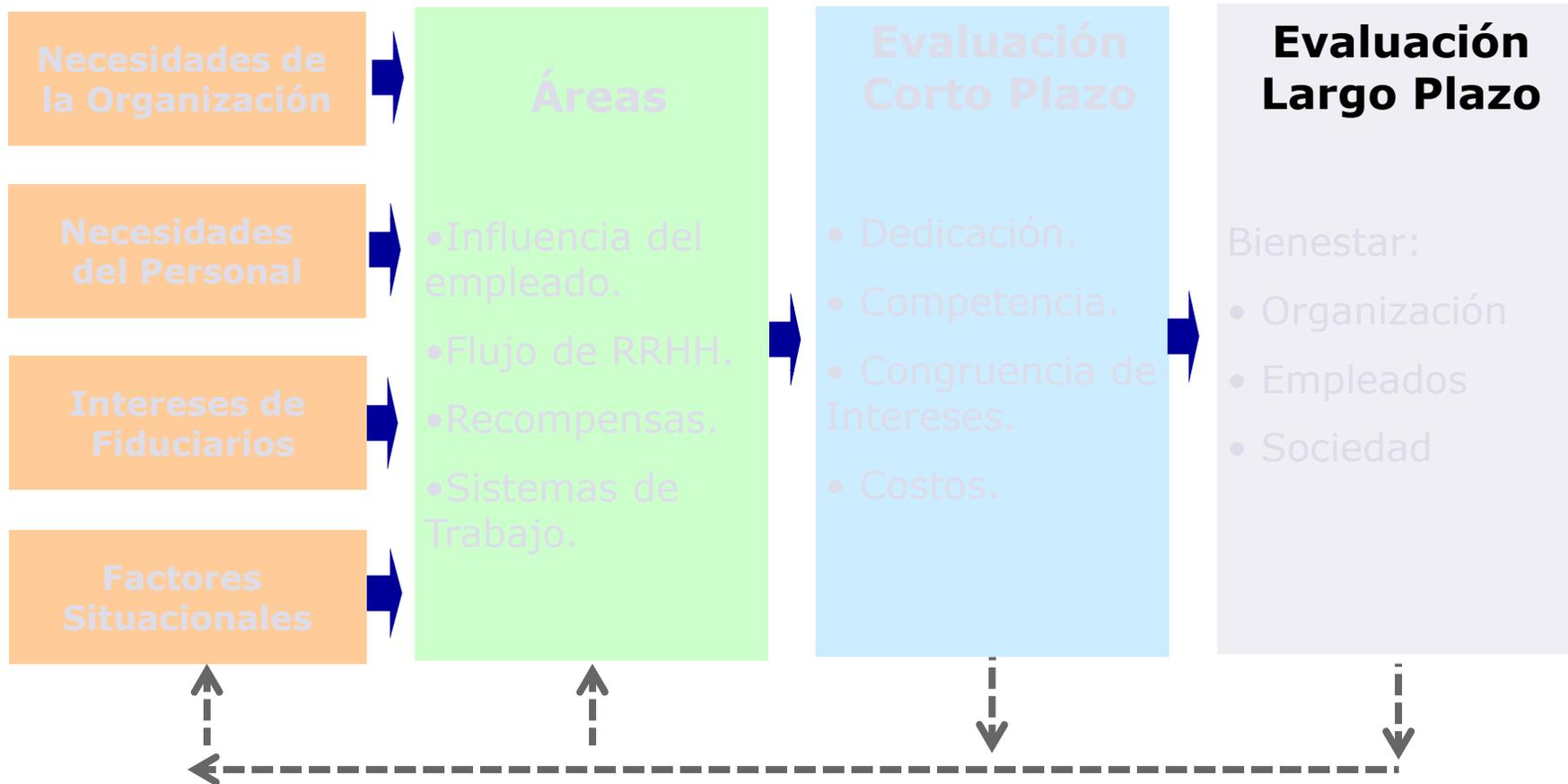
# Evaluación Corto Plazo



# Evaluación Corto Plazo

- **Dedicación**: Motivación del empleado para entender y responder a los cambios en las demandas del entorno. Encuestas de clima, Rotación, Ausentismo.
- **Competencia**: versatilidad de los Empleados en Habilidades y Conocimientos, en Saber y Saber Hacer. Medición a través de Profesiogramas, Evaluaciones de Desempeño, Observaciones.
- **Congruencia de Intereses**: Los intereses de los empleados se superponen en buena medida con los de la organización. Medición a través de la Rotación, Ausentismo, Encuestas de Clima Organizacional.
- **Costos**: Impacto en los costos de la aplicación de las políticas de RRHH. Difícil de medir.

# Evaluación Largo Plazo



# Evaluación Largo Plazo

*Alcanzar el Bienestar:*

- **Organizacional**: cuanto la Organización pudo crecer o mantenerse por la aplicación de las políticas de RRHH.
- **Personal**: Satisfacción y desarrollo personal.
- **De la Sociedad**: Efectos en la sociedad alcanzados por la aplicación de las políticas.

# Modelo de Administración de Personal Escuela de Harvard

Lic. Ricardo Prieto – marzo '17

