



Universidad
Tecmilenio®





Estructura organizacional

Workforce planning





- ● El *workforce planning* es el término utilizado para referirse a las soluciones que permiten gestionar la fuerza de trabajo de una empresa. El WP, también
- ● llamado gestión de la fuerza de trabajo, constituye la unión de procesos,
- ● habilidades y conocimientos necesarios para optimizar el trabajo de los colaboradores de una organización (Uriarte, s.f.).





Con los cambios tan vertiginosos que suceden en el entorno de las organizaciones hoy en día, la planificación estratégica de la fuerza de trabajo (workforce planning) es una de las estrategias con mayor impacto en la organización, pues ante la resistencia natural que se genera ante la incertidumbre, gestionar la fuerza de trabajo es esencial para el buen funcionamiento de las organizaciones.



Estrategia de planeación

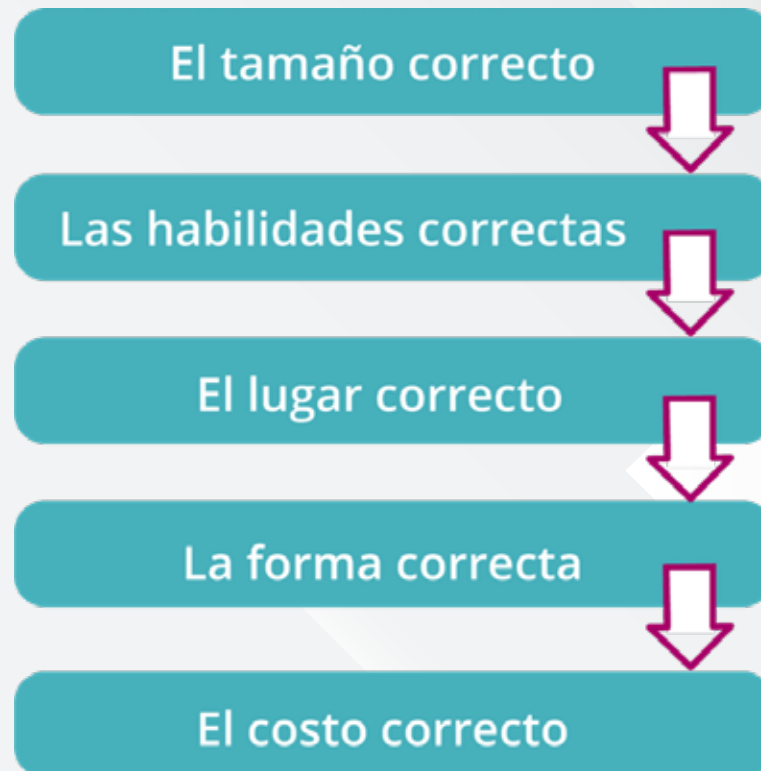


Explicación



Principios del workforce planning

Las decisiones acertadas que deben tenerse como prioridad para obtener el balance idóneo entre los costos y los rendimientos son las siguientes:



Beneficios del workforce planning

Comprender la dinámica de la fuerza laboral actual.

Administrar la fuerza laboral para evitar la escasez de habilidades o sobreoferta.

Gestionar la redistribución de los empleados.

Poner el talento que se requiere en contextos más amplios.

Desarrollar el talento en diferentes estrategias o escenarios

Alinear la estrategia de recursos humanos a las estrategias de negocio y a los planes financieros.

Maximizar el aprendizaje y la tasa de retorno.



Explicación

Causas que afectan la demanda futura de personal

CAUSAS EXTERNAS

Factores económicos
Elementos sociales,
Políticos y legales.
Cambios tecnológicos.
Competencia.

CAUSAS INTERNAS

Ventas y pronósticos de
producción.
Nuevas operaciones, líneas y
productos.
Reorganización y diseño de
puestos.

FUERZA DE TRABAJO

Jubilaciones.
Renuncias.
Despidos.
Muerte.
Permisos.



Explicación



Supón que un arquitecto busca empleo vendiendo su mano de obra. Una empresa constructora lo contrata para avanzar en algunos proyectos cuyo costo de producción es de 300,000 dólares a cambio de un salario de 20,000 dólares.

En este escenario, responde los siguientes cuestionamientos:

1. ¿Qué es lo que la constructora le paga al arquitecto?

Por cada proyecto que el arquitecto produzca y la constructora venda,

2. ¿Cuánto obtendrá la constructora correspondiente al salario del arquitecto?

3. ¿Cuánto dinero adicional por cada proyecto?

4. ¿Cómo debe entenderse la fuerza laboral de los arquitectos con respecto a la constructora?



Explicación



El conocimiento de las habilidades de cada colaborador permite a los gerentes delegar tareas que deben ser entregadas en tiempo y con estándares definidos, sin que se comprometa la fecha pactada ni la calidad en la ejecución. En la planificación de la fuerza laboral, las personas están en el centro de las decisiones organizacionales





Calderón, D. (2019). *Por qué la planificación de la fuerza laboral ayuda a las personas a hacer su mejor trabajo*. Recuperado de <https://fpalatam.com/por-que-la-planificacion-de-la-fuerza-laboral-ayuda-a-las-personas-a-hacer-su-mejor-trabajo/>

Kelchner, L. (s.f.). *Objetivos de la planeación de la fuerza laboral*. Recuperado de <https://pyme.lavoztx.com/objetivos-de-la-planeacin-de-la-fuerza-laboral-7825.html>

Prensario. (2021). *Cómo elegir una plataforma de Workforce Management (WFM)*. Recuperado de <https://prensariotila.com/31800-como-elegir-una-plataforma-de-workforce-management-wfm/>

Rosado, E. (2021). *Workforce Planning Module: Beneficios de utilizarlo estratégicamente*. Recuperado de <https://fwpr.com/es/workforce-planning-module-beneficios-de-utilizarlo-estrategicamente/>

parkman, R. (2018). *Strategic Workforce Planning: Developing Optimized Talent Strategies for Future Growth*. Reino Unido: Kogan Page.

Uriarte, M. (s.f.). *Workforce Management: qué es y por qué es importante*. Recuperado de <https://omniawfm.com/blog/Workforce-Management-que-es.php>



Estructura organizacional

Administración del capital humano en la industria 4.0





La digitalización de los procesos de una empresa genera una gran oportunidad de mejora, mientras que la automatización de los procesos permitirá, en el mejor de los casos, convertirlos en procesos mucho más eficaces.

La era digital ha permitido ampliar las opciones de respuesta a la demanda de los consumidores, lo que significa que aporta nuevas posibilidades estratégicas en las empresas, nuevas maneras de gestionar los activos productivos que tradicionalmente se habían considerado rígidos.



Digitalización de procesos de RR. HH.

El concepto de “transformación digital” no solo implica un cambio en la tecnología y la adaptación a su uso, sino también y muy importante cómo afecta este cambio a las personas y al funcionamiento de las organizaciones y cómo se deben transformar para aprovechar las ventajas y evitar sus inconvenientes





Elementos que conforman el perfil de puesto

La revolución industrial 4.0 ha impulsado el surgimiento de nuevas plazas de empleo en torno a la automatización total, como ejemplo de ellas se tiene al:

1. Analista de datos
2. Especialista en representante de ventas
3. Especialista en el desarrollo operacional de una empresa
4. Ingeniería Bioquímica
5. Ingeniería en Nanotecnología y Robótica
6. Expertos en sistemas de información
7. Operadores de drones
8. Expertos en la generación de los millennials
9. Gerente de sustentabilidad
10. Especialista en computarización de la nube (Cloud)
11. Ingeniería Automotriz Automática
12. Inventor de aplicaciones digitales
13. Manejador de medios de comunicación social





Destrezas esenciales

1. Resolución de problemas complejos
2. Pensamiento crítico
3. Creatividad
4. Manejo de personas
5. Coordinación con otros
6. Inteligencia emocional
7. Juzgar y tomar decisiones
8. Orientación de servicios
9. Negociación
10. Flexibilidad cognitiva





Tendencias en RR. HH.

1. La integración de la inteligencia artificial y la automatización.
2. Alta valoración de los desarrolladores que comprendan la optimización de procesos.
3. Necesidad constante de liderazgo en proyectos digitales.
4. La capacidad de brindar soluciones para satisfacer las necesidades de los clientes.
5. La atracción y retención de talento.
6. Capacidad para delimitar nuevos roles y perfiles.
7. La ciberseguridad.
8. El panorama de startups que requiere esquemas más flexibles de contratación.



Objetivos clave de la organización



- Atracción de talento
- Incorporación o contratación
- Motivación del personal
- Desarrollo y fidelización del personal



Entornos flexibles: home office

El home office no solo es una modalidad de teletrabajo, sino una modalidad de flexibilidad que las empresas ofrecen en búsqueda de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, para que logren balancear adecuadamente su vida laboral y personal, mejorando su estado anímico.





Change management y metodología AGILE

Implica una serie de cambios en el modelo de personas de cada organización, tales como:

- La creación de nuevos roles y capacidades.
- La identificación del talento para desempeñar nuevas funciones.
- La revisión del proceso de captación.
- La necesidad de un esquema organizativo flexible.
- Garantizar el desarrollo interno y la retención del conocimiento.
- Discutir abiertamente los errores como parte del aprendizaje.



Explicación



Imagina un proceso de una organización que deba automatizarse y responde lo siguiente:
Una vez que se automatice, ¿cuáles serían las implicaciones para el personal que forma parte del proceso productivo?

¿Cuál sería el impacto para la organización en función de:

Costos

Equipos de trabajo

Producción

Productividad

Espacios físicos de la empresa

Nivel de supervisión

Riesgos de trabajo

Uso de información y conectividad



en el corto, mediano y largo plazo?

¿A qué conclusión llegas si los procesos fueran automatizados en todas las organizaciones?





Cada generación llega con nuevas cosas, nuevos retos, nuevas oportunidades. El mundo se mueve constantemente, por lo que las organizaciones deben aprender de las herramientas que la tecnología les brinda, las oportunidades y facilidades que la industria 4.0 ofrece.

Es importante adaptar en las organizaciones nuevas metodologías que les permitan cambiar con la rapidez que el entorno demanda para seguir siendo competitivas.



Cierre

Aquije, C. (2018). *HOME OFFICE COMO ESTRATEGIA PARA LA MOTIVACIÓN Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL*. Recuperado de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf

Bravo, R. (2020). *La Cuarta Revolución Industrial de frente al covid-19*. Recuperado de <https://economia.nexos.com.mx/?p=3171>

Cañas, T. (2020). *Cómo implantar el teletrabajo con éxito*. España: Editorial ELEARNING.

Guerra, P., y Ortiz, A. (2020). *La industria 4.0 y su relación con la Gestión de los Recursos Humanos. (Industry 4.0 and its relationship with Human Resources Management)*. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A9.15\(3\)1-21.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A9.15(3)1-21.pdf)

Great Palace To Work. (s.f.). *Home Office. Take A Break And Read All About It*. Recuperado de <https://greatplacetowork.com.mx/tag/home-office/>

Managementsolutions. (2019). *De proyecto Agile, a organizaciones Agile*. Recuperado de <https://www.managementsolutions.com/sites/default/files/publicaciones/esp/organizaciones-agile.pdf>

Martínez, J. (2019). *Industria 4.0: la transformación digital en la industria*. España: Editorial UOC. ISBN eBook: 9788491804925



Referencias