



# Planificación estratégica de recursos humanos

Lelio Daniel Colavita<sup>1</sup>

Pablo Anchoverri<sup>2</sup>

<sup>1</sup> INTA, Estación Experimental Agropecuaria Balcarce

<sup>2</sup> Técnico Superior en Recursos Humanos, actividad privada



La situación que ha creado la pandemia del COVID-19 afecta a todos los niveles en las organizaciones, independientemente del sector al que pertenezcan, ya que provoca cambios rápidos y sin precedentes, que pone en riesgo la continuidad de la organización y, sobre todo, la seguridad y salud de las personas.

Herramientas como la **Planificación Estratégica** deben tenerse en cuenta y utilizarse con conciencia y convicción, para hacer que, a pesar de la adversidad, puedan alcanzarse los objetivos.

## ¿Qué es la planificación estratégica?

La **planificación o planeación estratégica** es un proceso que permite definir y ejecutar un conjunto de acciones para lograr objetivos que permitan a la empresa seguir desarrollándose y creciendo mediante la participación activa y el compromiso de todos los miembros de la organización.

La **planeación estratégica de recursos humanos es una actividad en la que deben estar involucradas todas las áreas clave de la empresa: altos mandos o ejecutivos, responsables y colaboradores.**

## ¿Por qué es importante realizar una planificación estratégica en las organizaciones?

Permite prever la falta de trabajadores y necesidades de capacitación de ellos, pero, además, aporta a:

- Mayor satisfacción laboral

- Mejor cultura de empresa
- Mejoras de satisfacción del cliente
- Gestión eficiente de recursos.
- Un enfoque proactivo para la gestión de empleados.
- Más productividad

## ¿Cómo realizar una planificación estratégica?

1. Recoger información de nuestro personal identificando tendencias (gustos, afinidades, capacidades, futuras bajas, etc.).
2. Analizar y extraer conclusiones.
3. Compartir y participar a todos aquellos que intervendrán en la toma de decisiones (propietario, jefes, encargados, etc.).
4. Alinear objetivos con el personal que tendrá como misión llevar adelante las actividades.
5. Trasladar la información al resto de la organización de forma planificada, y con cierta estrategia interna predefinida, argumentada y participativa, si no queremos que el plan muera antes de nacer.
6. Medir y evaluar periódicamente lo avanzado en relación a lo planeado a fin de modificar las actividades y/o movimientos si fuese necesario.

Los impactos iniciales ocasionados a raíz del COVID-19, plantean la necesidad de gestionar un cambio inmediato en las organizaciones, prepararse

En el mundo de hoy, que nuestra organización sea capaz de definir un Plan Estratégico que le permita conseguir, a pesar de las circunstancias, sus objetivos prioritarios, es absolutamente fundamental. Nos introducimos en esta temática como parte de un estímulo a profundizar para el desarrollo de las capacidades de gestión de la empresa

para un aumento de los índices de licencia por enfermedad; insuficiencia de personal y producción; reorganizar turnos, jornales, vacaciones, liquidaciones; el trabajo remoto, etc. Estos desafíos en constante evolución y las implementaciones, diferirán para cada organización, pero deberían tener como premisa proteger y empoderar a su gente y al personal, prestar servicios a los clientes y a sus necesidades fundamentales, y establecer la continuidad del negocio.



## CONCLUSIÓN

Se podría decir que una Planificación Estratégica bien hecha, nos da las **indicaciones y herramientas imprescindibles y necesarias para transitar desde el presente hacia el futuro.**

Todas las empresas u organizaciones que quieran conseguir el éxito, necesitan planificarse adecuadamente, para conseguir resultados óptimos, compromiso por parte de todos y ser capaces de aprovechar las oportunidades que se encuentren por el camino.

