

UNIDAD 2



PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

TEMA 2:
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE
UNA EMPRESA Y DEL ÁREA DE
TALENTO HUMANO

ÍNDICE

1. Unidad 2: DISEÑO DE LAS ORGANIZACIONES	3
<i>Tema 2: Planificación estratégica de una empresa y del área de talento humano.</i>	<i>3</i>
<i>Objetivo:.....</i>	<i>3</i>
<i>Introducción:</i>	<i>3</i>
2. Información de los subtemas	4
2.1 Subtema 1: La Misión y Visión del departamento de Talento Humano, alineados a la empresa.	4
2.2 Subtema 2: Análisis de las fortalezas y debilidades internas.	6
2.3 Subtema 3: Análisis de las oportunidades y amenazas externas.	7
2.4 Subtema 4: Establecimiento de Objetivos Empresariales.	8
<i>Recursos complementarios:</i>	<i>9</i>
3. Bibliografía	10

1. Unidad 2: DISEÑO DE LAS ORGANIZACIONES

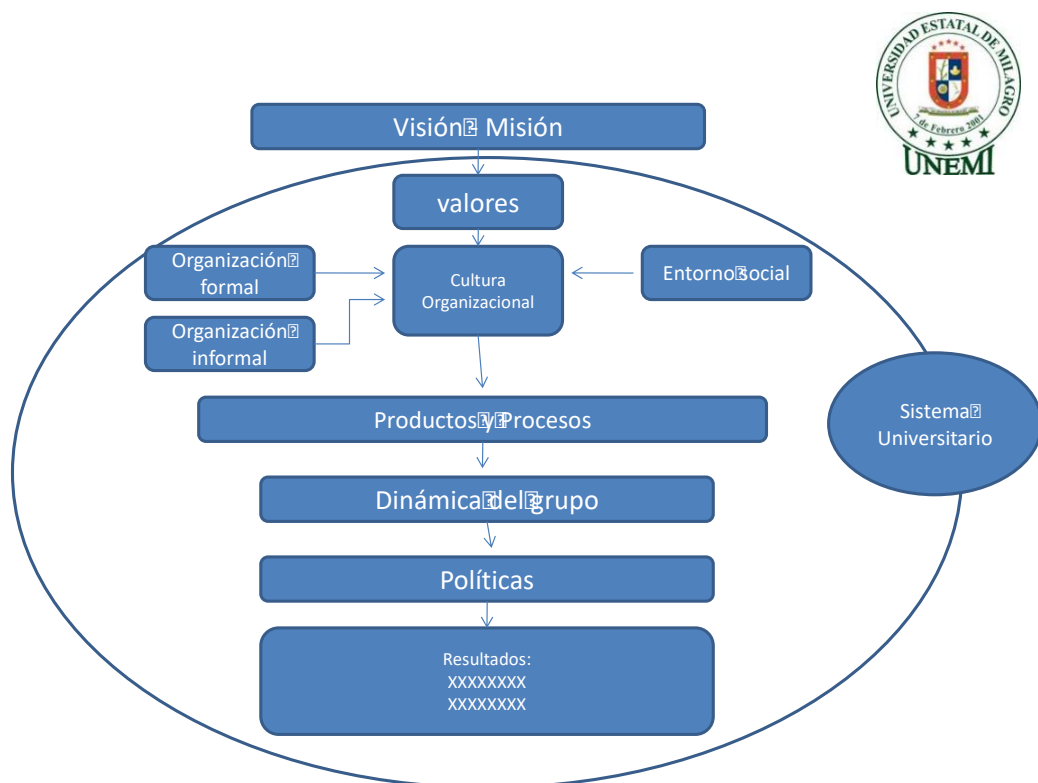
Tema 2: Planificación estratégica de una empresa y del área de talento humano.

Objetivo:

Demostrar la importancia de diseñar la ruta que se va a seguir y establecer la manera en que esas decisiones se transformen en acciones para alcanzar las metas organizacionales.

Introducción:

El diseño del plan estratégico de una organización es de suma importancia, debido a que este se convierte en la base para la ejecución de las actividades dentro de la organización, por lo tanto, quienes laboran en ella, deberán regir su accionar basándose en este plan estratégico. Adicionalmente trabajaremos para que cada clase contribuya a empoderarlos en su rol como psicólogos de las organizaciones.



2. Información de los subtemas

2.1 Subtema 1: La Misión y Visión del departamento de Talento Humano, alineados a la empresa.

Los cimientos de toda Organización es el Plan Estratégico,

(Fernández-Montesinos, 2017)

Misión

La misión establece los objetivos que se pretenden alcanzar, es parte de la identidad de la organización y da la pauta para la cultura organizacional, debido a que la aceptación de la cultura por parte de los miembros de la Empresa es imprescindible, para orientar los comportamientos de acuerdo a lo que se requiere.

(Fernández-Montesinos, 2017)

- 1 • Debe ser resumida en forma concisa
- 2 • Que pretende hacer la organización y Para quien lo va a hacer.
- 3 • Permitir a la organización crecer y aprovechar su potencial.
- 4 • Incluir a quienes va a satisfacer: clientes, socios, sociedad, grupos de interés.
- 5 • Incorpora valores institucionales.
- 6 • Debe ser realista, factible y breve
- 7 • La declaración de la misión “no es un lema”.

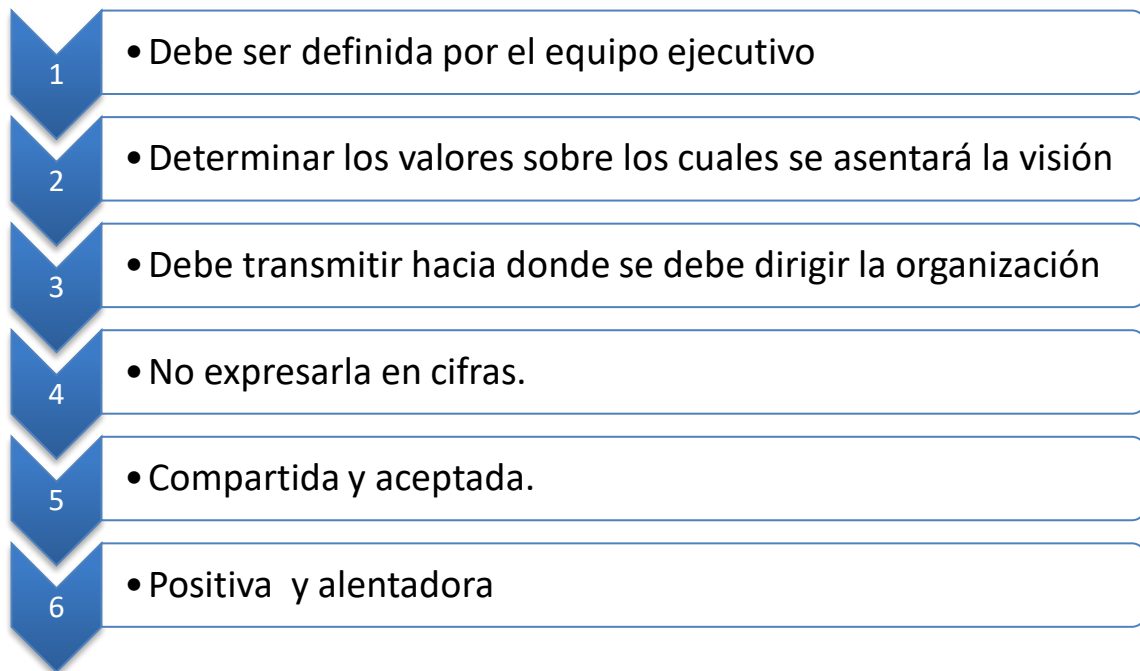
Responde preguntas:

- ¿Quiénes somos?
- ¿Qué buscamos?
- ¿Qué necesidades tenemos?
- ¿Cómo podemos satisfacer estas necesidades?

Visión

Es un elemento complementario de la misión que impulsa y dinamiza las acciones que se lleven a cabo en la empresa. Ayudando a que el propósito estratégico se cumpla (Fernández-Montesinos, 2017)

Hacia donde se quiere ir



Responde preguntas:

- ¿Qué políticas nacionales deseamos que se implementen?
- ¿Qué contribuciones específicas brindaremos a la sociedad?
- ¿Qué cambios queremos propiciar desde la institución?

Para establecer la estrategia de trabajo del Departamento de Recursos Humanos, debemos contar con una Visión y Misión de la Empresa, si ya se la tiene, se debe hacer una revisión. De esta forma todos los subsistemas se alinean a la estrategia de la Organización. (Alles, 2006)

2.2 Subtema 2: Análisis de las fortalezas y debilidades internas.

FORTALEZAS (Interno)

Es aquello en lo que la Empresa o Departamento es bueno, al ser algo interno, estos elementos o factores están bajo su control, que se quiere seguir manteniendo o mejorando. Ejemplo: Personal capacitado y experimentado, activos físicos valiosos, finanzas equilibradas, procesos eficientes, imagen corporativa atrayente entre otros.

(Ramirez, 2009)

- Origen interno
- Controlables
- Capacidades

DEBILIDADES (Interno)

Se refiere a las deficiencias que tiene la Organización y el Departamento y que por lo tanto la hace vulnerable, convirtiéndose en un obstáculo para conseguir los objetivos planteados. Pueden manifestarse a través de recursos, habilidades, tecnología, organización, productos, imagen, otros. (Ramirez, 2009)

- Origen interno
- Son controlables
- Carencias o insuficiencias
- “En que no soy tan bueno”

2.3 Subtema 3: Análisis de las oportunidades y amenazas externas.

OPORTUNIDADES (Externo)

Oportunidades. Son aquellas situaciones del exterior de la Organización, que tienen el potencial de ser favorables y se pueden utilizar como ventajas para alcanzar los objetivos de la Empresa.

Las oportunidades pueden presentarse en cualquier ámbito, como el político, económico, social, tecnológico, etc., dependiendo de la naturaleza de la organización, pero en general, se relacionan principalmente con el aspecto mercado de una empresa. Tener la capacidad para reconocer la oportunidad puede ser un elemento clave en la toma de decisiones. (Ramirez, 2009)

Clientes/Sociedad/Comunidad, Medio Ambiente / Leyes

Origen externo

Temporales

No se pueden controlar

Es opcional

Para aprovecharlas se requieren fortalezas

“Que hay afuera que puedo aprovechar”

AMENAZAS (Externo)

Amenazas. Son factores del entorno que resultan en circunstancias adversas que ponen en riesgo el alcanzar los objetivos establecidos. Se presentan como cambios o tendencias, que generan incertidumbre y que pueden ser de tipo tecnológico, competencia agresiva, productos nuevos más baratos, restricciones gubernamentales, impuestos, inflación, etc. Detectar de forma oportuna las amenazas, consideradas como tal a aquellas situaciones que signifiquen riesgo para la rentabilidad y la posición futura de la organización, es un reto de los administradores de la Organización o de un proceso. (Ramirez, 2009)

Clientes/Sociedad/Comunidad Medio Ambiente/ Leyes

Origen externo

Temporales

No es opcional

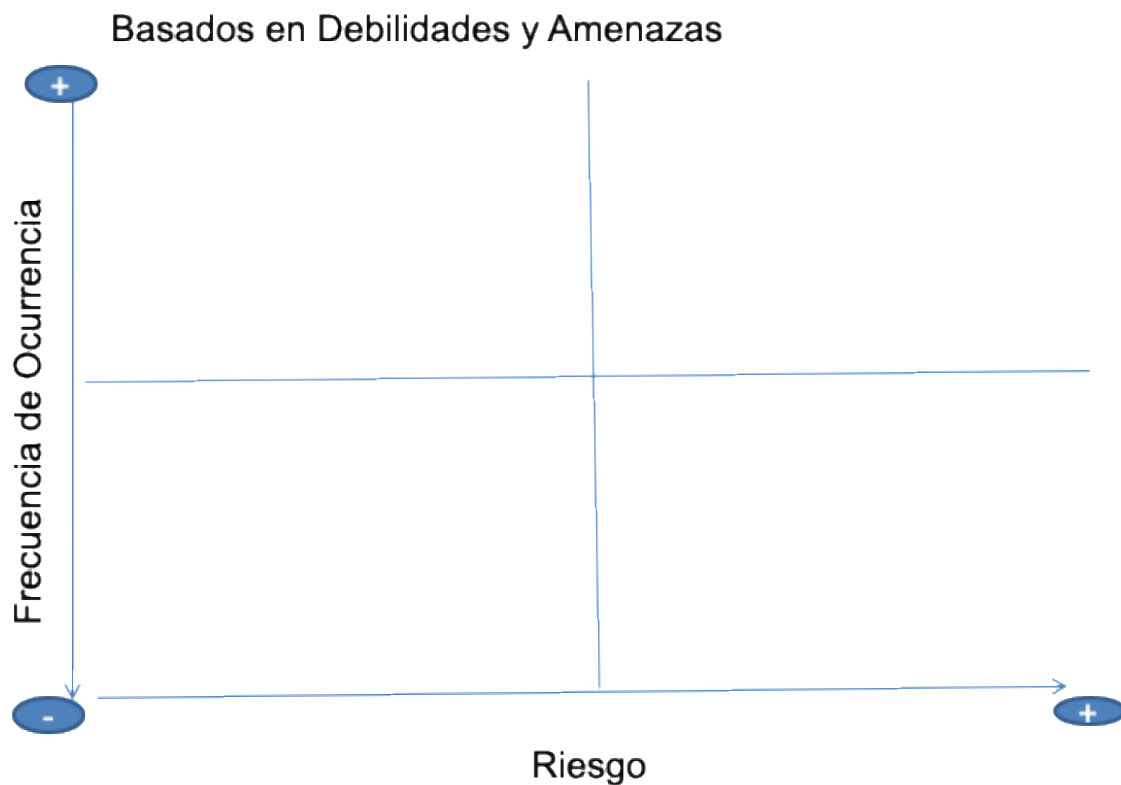
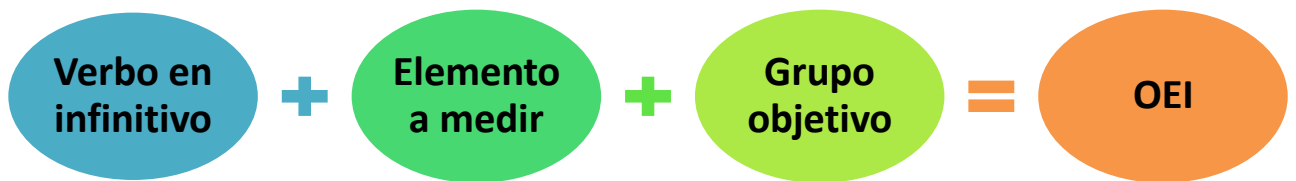
No se pueden controlar

“De que me tengo que cuidar”

2.4 Subtema 4: Establecimiento de Objetivos Empresariales.

- ¿Qué es lo que se desea o debe lograr para un cambio sustancial?
- ¿Cuáles son las prioridades de la institución?
- ¿Qué debe ser resuelto con urgencia?
- ¿Hacia dónde queremos ir?
- ¿Qué logros queremos alcanzar como institución?

Los **objetivos estratégicos y específicos** tienen la siguiente construcción sintáctica:



Plan de Negocios

Pilares	Objetivos Estratégicos	Responsable	Indicador
Rentabilidad	Crecer el 40% en ventas en relación al año anterior	XXX	Porcentaje de ventas mensual (cada fin de mes)
Organización Interna	Alinear Estructura Interna, roles y funciones	xxx	Mayo 2020

Recursos complementarios:

Los siguientes recursos complementarios son sugerencias para que Ud. pueda ampliar la información sobre el tema trabajado, como parte de su proceso de aprendizaje autónomo:

La organización informal y el proceso innovador: caso de una PYME colombiana de manufactura electrónica <file:///C:/Users/UACE/Downloads/Dialnet-LaOrganizacionInformalYElProcesoInnovador-6007723.pdf>

3. Bibliografía

- » Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Buenos Aires: Granica.
- » Fernández-Montesinos, F. (2017). Repensar el liderazgo estratégico. La visión - 5a. Instituto Español de Estudios Estratégicos, 182-197.
- » Ramirez, J. (2009). Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas. Ciencia Administrativa, 2, 54-61.