

REINGENIERIA DE RECURSOS **HUMANOS**

Mag. Alcides Zenteno Chamber

¿QUE ES LA REINGENIERIA DE RECURSOS HUMANOS?

- Es un enfoque gerencial moderno que permite revalorizar el capital humano en la organización con el propósito de lograr un fuerza de trabajo más Dinámica, eficiente y competitiva.

¿Para qué se realiza la REINGENIERIA DE RECURSOS HUMANOS?

Para dotar a las organizaciones de una mayor Capacidad, flexibilidad y velocidad en la estructura, procesos de trabajo y tareas que realizan las personas a fin de generar un mayor valor económico y mayor impacto en la satisfacción y clima laboral de la organización”

¿QUE ACTIVIDADES INVOLUCRA LA REINGENIERIA DE RECURSOS HUMANOS?

1. Red adaptación de la Cultura Organizacional
2. Creación de programas de cambio y aprendizaje continuo
3. Rediseño de los proceso de recursos humanos
4. Re perfilamiento de puestos de trabajo
5. Diseño y/o rediseño de estructuras salariales
6. Reubicación de personal
7. Re entrenamiento del personal
8. Reclasificación de puestos

OBJETIVOS DE LA REINGENIERIA DE RECURSOS HUMANOS

- Racionalizar el uso del personal
- Agilizar los procesos, las tareas y los trabajos
- Reducir los costos de las transacciones de RRHH.
- Mejorar la calificación de los trabajadores
- Desarrollar nuevas habilidades y destrezas
- Tecnificar las tareas y los procesos de información de personal
- Incrementar la moral de los colaboradores

MEDIDAS E INDICADORES USADOS EN LOS PROYECTOS DE REINGENIERIA DE RECURSOS HUMANOS

- Relación Gasto de personal / Gasto total (%)
- Costo de errores administrativos de personal (U\$)
- Costo de personal propio / Terceros
- Gasto de personal terceros / Costo Total de personal
- Costo de T/I por empleado
- Tiempo de recolocación de personal nuevo
- Índice de satisfacción laboral
- Costo de capacitación / costo total de personal
- Inversión en capacitación por persona

PROCESO DE REINGENERIA DE RECURSOS HUMANOS

1

**Readaptación
de la cultura
organizacional**

2

**RE diseño de
estructura y
perfiles de
puestos**

3

**Re- diseño de
procesos de
RR.HH.**

4

Re Entrenamiento

RE ADAPTACION CULTURAL

- ¿Que actitudes, valores y creencias refuerzan la gestión? Y cuáles la neutralizan?
- ¿Calza la cultura con la estrategia de recursos humanos ?
- ¿Qué actitudes, creencias valores necesitamos cambiar para mejorar nuestro desempeño?
- ¿Cuál es la “brecha” existente entre la cultura actual y la deseada?

El objetivo es preparar a la organización para el cambio cultural

RE -DISEÑO DE ESTRUCTURA Y PUESTOS DE TRABAJO

- ¿Qué competencias organizacionales se necesitan?
- ¿Cuáles son los resultados y responsabilidades del trabajo en cada puesto?
- ¿Qué tipo de información se necesita para cumplir con el trabajo?
- ¿Cuáles son los niveles de autoridad para tomar decisiones?
- ¿Qué intereses y vinculaciones con otros trabajos se necesitan?
- ¿Cuál es la trayectoria de carrera para las personas que cumplirá tal función?

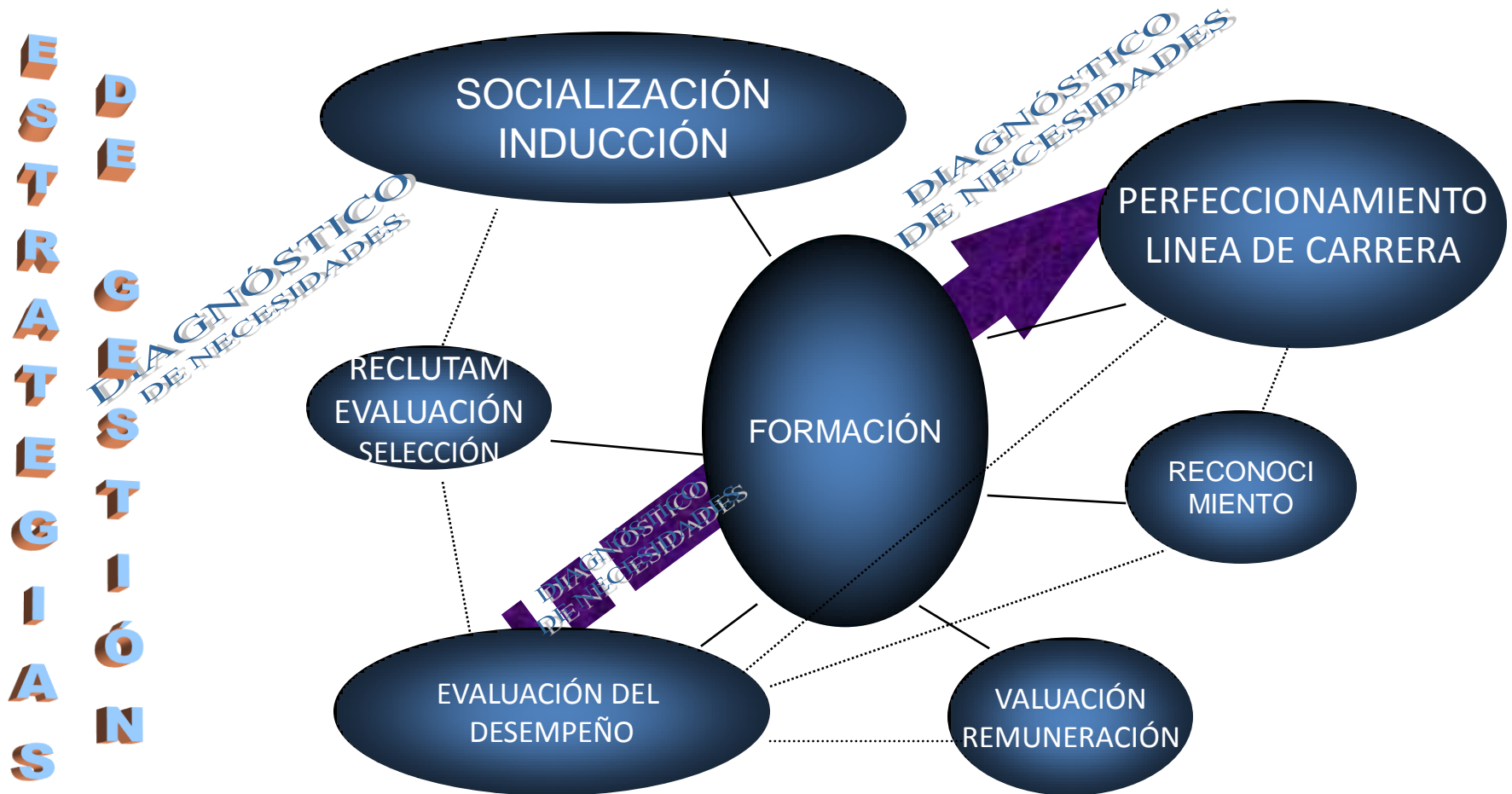
El objetivo es alinear la estructura organizacional con la estrategia de recursos humanos

RE DISEÑO DE PROCESOS

- ¿Se cumplen todos los procesos de recursos humanos?
- ¿Están bien representados los procesos por las personas?
- ¿Los mandos tiene suficiente autoridad para intervenir en los procesos?
- ¿Hay coherencia entre la información que manejan las áreas con los objetivos de información?
- ¿Qué procesos requieren ser repotenciados?

El objetivo es dar celeridad y mayor efectividad a los procesos y transacciones de RR.HH

Mapa de procesos técnicos de recursos humanos



RE ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL

Actividades que involucra:

- Cambio en las actitudes, creencias y comportamientos de la gente
- Fomento a la cultura de “trabajo en equipo”
- Mayor empoderamiento
- Mentalidad orientada a resultados
- Fortalecimiento de liderazgo y habilidades directivas

La meta es desarrollar una cultura de empresa en permanente proceso de aprendizaje

Análisis de la zona de impacto

Estructura, políticas de Recursos Humanos y Dirección

Tecnología de recursos humanos

Soporte logístico

Infraestructura

Admisión

- Reclutamiento
- Selección
- Contratación laboral

Inducción

- Inducción
- Integración

Promoción

- Línea de carrera
- Desarrollo de personal

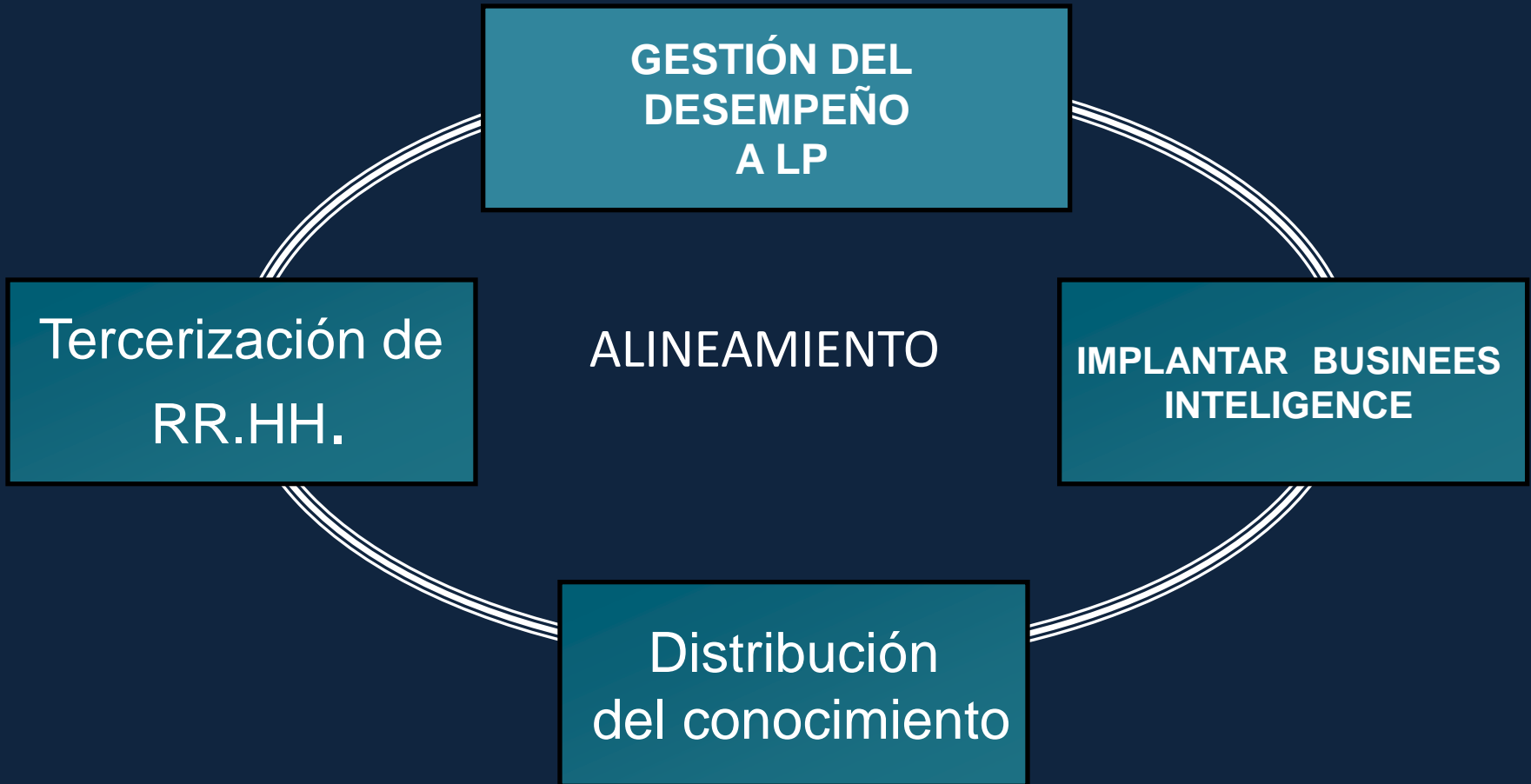
Mantenimiento y desarrollo de RR.HH

- Pago de remuneraciones
- Evaluación de desempeño
- Retención

Desvinculación

- Salida del personal

Ajustes en las Políticas de recursos humanos



Implementación de proceso de cambio

