



**SAND**

## **DIMENSIONAMIENTO Y FOCALIZACION DE PLANTILLAS**

Para todos los que compartimos labores de dirección y gestión en organizaciones, se hace necesario (y hasta responsable) contar con planes de contingencia que permitan organizar mejor nuestra entidad para que en caso de que los ingresos previstos no lleguen, podamos ajustar la inversión (o el gasto) con criterio y especialmente con tiempo que permita criterio de ajuste y dimensión.

Los análisis de dimensión de plantilla, están normalmente asociados a reajustes o reorganizaciones internas, que implican disminuciones o reajustes de plantilla. Sin embargo asociar volumen de plantilla a coste directamente o por productividad, sin valorar las competencias, conocimientos y bagaje profesional de las personas implicadas, y cuál es su posible aporte en la estrategia a medio y largo plazo, es una simple acción mecanicista y coyuntural de aligerar peso, que puede tener consecuencias catastróficas sobre los servicios o el desarrollo normal de la organización

Dimensionar implica no sólo determinar el tamaño adecuado, es decir, la cantidad de recursos necesarios, sino también establecer dónde deben aplicarse los recursos, dónde podemos buscar alternativas a la plantilla standard y qué alternativas pueden ser más adecuadas (dimensionar cuantitativa y cualitativamente).

Es decir no sólo establecer el peso idóneo de cada estructura sino también distribuirla del modo más útil para la organización.

La visión de SAND sobre los recursos humanos es doble, por un lado es el conjunto de destrezas, conocimientos y experiencia que la organización pone en juego para alcanzar sus objetivos y por otro es un grupo de personas sobre los que la Organización tiene una cierta responsabilidad social.

Por tanto creemos que cualquier dimensionamiento debe ir asociado a un análisis de valor del conjunto de competencias y destrezas que disponemos y de las que necesitamos y necesitaremos a medio y largo plazo y en el caso de reducción, entendemos que debe acompañarse de una planificación de un Análisis y Planificación de Decisiones de Plantilla que permita adecuar los programas de reclutamiento y formación a las necesidades futuras y que facilite las decisiones sobre la plantilla

El dimensionamiento se desarrolla en 4 niveles:

- 1.- ANALISIS PROCESOS Y ACTIVIDADES**
- 2.- ANALISIS DE OBJETIVOS**
- 3.- ANALISIS COMPETENCIAS Y PUESTOS CLAVE**
- 4.- DETERMINACION DEL MODELO NECESARIO DE FUNCIONAMIENTO E INVENTARIO ACTUAL**

Por eso, desde Sand hablamos de dos conceptos: Dimensionamiento y Focalización de plantilla, para que los ajustes permitan mayor eficiencia en la entidad o reducir estructura sin que se resienta el “core” de la organización.