



ANÁLISIS DE DIMENSIONAMIENTO DE PLANTILLAS

Objetivo: Establecer un modelo “ideal” cuantificado, de trabajo en función de la actividad, objetivos y de los parámetros que la modifican, para una organización en un país.

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.

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.