

ANÁLISIS DE LOS MODELOS DE PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Analysis of the models of human resources planing

Autores:

1. **Margarita de Miguel Guzmán.** Doctora en Ciencias Técnicas. Email: maguy@facii.uho.edu.cu. Dirección del Centro de trabajo. Universidad de Holguín. Ave XX Aniversario.
2. **Reyner Pérez Campdesuñer.** Doctor en Ciencias Técnicas. Email: reyner@facii.uho.edu.cu. Dirección del Centro de trabajo. Universidad de Holguín. Ave XX Aniversario.
3. **Armando Cuesta Santos.** Doctor en Ciencias Email: cuesta@ind.cujae.edu.cu. Centro de trabajo Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría.
4. **Marcia Noda Hernández.** Doctora en Ciencias Técnicas. Email: mnodea@ict.uho.edu.cu Dirección del Centro de trabajo. Universidad de Holguín. Ave XX Aniversario.
5. **Liliana Sánchez Augier.** Master en Dirección. Email: lilianacuba@yahoo.es. Dirección del Centro de trabajo. Universidad de Holguín. Ave XX Aniversario

Resumen

Se presenta el análisis de diferentes modelos de planeación de recursos humanos disponibles en la literatura internacional, destacándose las potencialidades y limitaciones de estos en su conjunto.

Palabras Claves: PLANEACIÓN, GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS,

Summary.

The analysis of different models of human resources planing is presented in the international literature, standing out the potentialities and limitations of these in its group.

Key Word: PLANING, HUMAN RESOURCES MANAGEMENT,

Análisis de los modelos de planeación de los recursos humanos

Introducción

Luego de analizar diferentes definiciones de planeación de recursos humanos (PRH): Vetter, 1972; Voter, 1972; Sdmidh, 1975; Sikula y Makenna, 1989; Weber, 1989; Burack, 1990; Werther & David, 1991; Harper y Linch, 1992; Martínez, 1995; Pereda, 1995, se concluyó que la PRH se debe como un **proceso sistemático, organizado, oportuno, complejo y racional para proyectar o prever los escenarios futuros y conocer o determinar, mediante la puesta en práctica de un conjunto de técnicas, la cantidad de personal necesario y competencias requeridas, así como los medios para satisfacerla con los objetivos de optimizar los beneficios y asegurar el desarrollo y la motivación individual de acuerdo con la estrategia empresarial y las exigencias y particularidades de cada cargo.**

De la definición anterior se puede inferir que para evaluar los enfoques de PRH se debe ver como estos contemplan las variables siguientes:

- Integración de lo cualitativo y lo cuantitativo;
- Adaptabilidad diferentes condiciones de desarrollo
- Enfoque sistémico de la gestión de los recursos humanos (GRH)
- Enfoque sistémico de la gestión empresarial,
- Nivel de integración de filosofías y técnicas,
- Carácter estratégico

En la actualidad en la literatura internacional existe una gran variedad de enfoques de acercamiento PRH, entre ellos se destacan autores como: Marsan Castellanos y otros, 1987; Maynard, 1996; Niebel, 1997; los que, si bien se orientaron en lo fundamental a la organización científica del trabajo; sentaron las bases para estudios posteriores de la PRH en particular y la GRH en general y otros más recientes como: Walker, 1991¹; Harper y Lynch, 1992; Barranco, 1994; Sikula, 1994; De Miguel Guzmán, 1996; Sotolongo Sánchez, 1998; Cuesta Santos, 1999; Iglesias, 1999; Delgado Domingo, 2000; Becker y otros, 2001; Cuesta Santos, 2001; Hernández Pérez y Martínez Martínez, 2001, MTSS, 2001; Aguilera Martínez, 2001; Varela Izquierdo, 2001;

¹ Citado por Angulo Candendo y otros 2001

Marrero Fornaris, 2002; Nieves Julves, 2002; Zayas Agüero, 2002; Sánchez Rodríguez, 2003; Soto Alvarez, 2003; Simón, 2004; Fundipe, 2004 y Cuesta Santos, 2005; MTSS, 2006 /a/ y /b/. Todos estos enfoques serán valorados para de cada uno de ellos extraer sus principales aportes y limitaciones.

Materiales y métodos

Se utilizan métodos teóricos como el análisis y síntesis, el sistémico estructural y el hermenéutico. Además se utilizan métodos propios de la estadística multivariada (Análisis cluster).

Resultados del trabajo

Para efectuar un análisis integral de los enfoques de PRH existentes, se construyó una matriz de datos para la comparación de los modelos, en función de las variables establecidas luego del desarrollo conceptual del termino, procesándola y efectuándose un Análisis Cluster (ver anexo 1) el que evidenció la presencia de cuatro grandes grupos: en el primero, integrado por autores como: Harper y Lynch, 1992; Barranco, 1994; Sikula, 1994; Cuesta Santos, 1999; Iglesias, 1999; los cuales, en su mayoría, presentan sus propuestas en la última década del pasado siglo y a diferencia de los anteriores, poseen un enfoque más metodológico y filosófico que técnico, aspecto este último, en el cual no alcanzan suficiente nivel de detalle, al tiempo que las variables tratadas y la profundidad del análisis varía entre ellos. Las diferencias fundamentales encontradas entre estos enfoques se resumen en el anexo 2.

En el segundo grupo se encuentran: Marsán Castellanos y otros, 1987; Walker², 1991; Maynard, 1996; Niebel; 1997, los que constituyen los enfoques más antiguos. Estos ofrecían un conjunto amplio de técnicas para la determinación de la cantidad de personal necesario, presentaban generalmente un carácter marcadamente cuantitativo, sin considerar las cualidades o competencias requeridas por cada cargo y mucho menos las necesidades de planificar los restantes procesos de la GRH, con una visión circunstancial y operativa, sin trazas de proyección estratégica, con bajo nivel de adaptabilidad a los servicios y sin la concepción de mecanismos de autorregulación o control. En este grupo se incluye a Aguilera Martínez (2001) quien, si bien considera en

² Citado por Angulo Candendo, 2001

su propuesta actividades propias de la GRH como el inventario de personal, la evaluación del potencial y el análisis y descripción de cargos, no la abarca todas y en cualquier caso las considera como premisas para del proceso de PRH y no como objeto del mismo, además, su propuesta se dirige específicamente a la actividad de mantenimiento. De igual modo se ubica Nieves Julves (2002) la que, si bien es más reciente y posee un mayor nivel de adaptabilidad a los servicios, mantiene un estricto carácter cuantitativo. También se encuentra en el grupo la Resolución 26 del MTSS, (2006) que hace referencia al procedimiento general para la determinación cuantitativa de las necesidades de personal.

El tercer grupo que se destaca en el dendograma en su generalidad, se concentra en lo fundamental en los trabajos desarrollados en el último lustro del pasado siglo y los primeros años del presente. Abarcándose a autores que se han acercado al tema de la PRH desde la perspectiva de lo cualitativo, encontrándose dos subgrupos; el primero integrado por la propuesta de la autora de 1996 y los trabajos de Sotolongo Sánchez, 1998; Hernández Pérez y Martínez Martínez, 2001 y Varela Izquierdo, 2001; dirigidos al diseño de los profesiogramas sobre la base de funciones y habilidades y no de competencias; también se considera la Resolución 28 del MTSS orientada a regular el establecimiento de los cargos de perfil amplio. El segundo subgrupo contiene a aquellos autores (Delgado Domingo, 2000; Cuesta Santos, 2001; MTSS, 2001; Marrero Fornaris, 2002; Zayas Agüero, 2002; Sánchez Rodríguez, 2003) que profundizaron en la planeación de lo cualitativo, al tratar de establecer métodos para la determinación de las competencias laborales que deben poseer los trabajadores, pero no desarrollaron, al menos de forma explícita, las vías de integración de este elemento de la PRH con los restantes aspectos.

El cuarto grupo contempla a autores como Becker y otros, 2001; Soto Alvarez, 2003; Fundipe, 2004; Simón, 2004 y Cuesta Santos, 2005, los que en los últimos años han hecho propuestas de incorporación del CMI a la GRH en general y a la PRH en particular, pero cuyas propuestas no resultan suficientemente adaptadas a las peculiaridades de la GRH.

La propuesta de Cuesta Santos, 2005 contempla la planeación cuantitativa de las necesidades de personal, pero con bajo nivel de adaptación a los servicios, también la planeación de los restantes procesos, pero con un enfoque más operativo que estratégico y la planeación cualitativa, sin lograr integrar de forma armónica cada uno de estos elementos.

Los modelos tratados presentan diferencias (ventajas y deficiencias), que son la causa de los subgrupos formados en el dendograma y que, a juicio de la autora, lo hacen insuficiente para asegurar el desarrollo de una eficaz PRH. Estos podrían resumirse en bajos niveles de:

- Integración de la planeación cuantitativa y cualitativa.
- Orientación y control estratégico de la PRH.
- Integración de las metodologías y las técnicas.
- Inclusión de los restantes procesos de la GRH como objetos de la PRH.
- Adaptabilidad de las técnicas y metodologías de la PRH a los servicios.

Las insuficiencias antes tratadas sientan las bases para el desarrollo de un nuevo modelo conceptual que de respuesta a las demandas que establece la PRH, lo que será fruto de un trabajo posterior.

Conclusiones

Mediante el análisis desarrollado de los enfoques de planeación de recursos humanos disponibles en la literatura y la realización de un análisis cluster fue posible determinar las semejanzas y diferencias de los mismos.

Recomendaciones

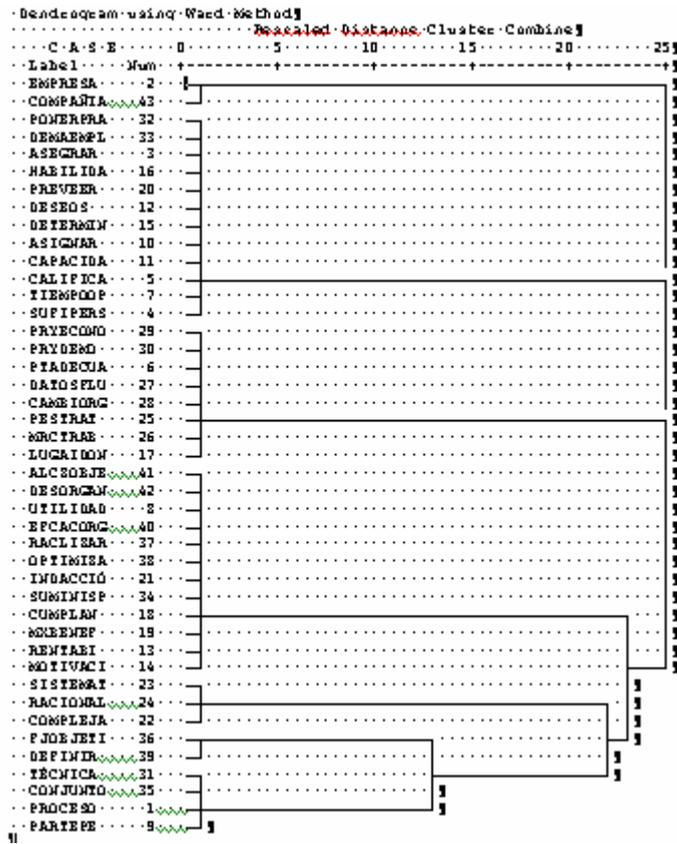
Léase el presente artículo no como un conocimiento acabado sino como un paso en la construcción del conocimiento.

Bibliografía:

1. Barranco, Francisco Javier Planificación Estratégica de Recursos Humanos. Del Marketing interno a la planificación. Madrid : Ediciones Pirámide, S.A., 1993. 342 p.
2. Burack, Elmer H. Planificación y Aplicación creativas de Recursos Humanos. Una orientación estratégica. España : Ediciones Díaz de Santos S.A, 1990. 591 p.
3. Davis, K; Werther, W. Administración de Personal y Recursos Humanos. México: 3 Ed. Editorial McGraw-Hill, 1991. 395 p.
4. De Miguel Guzmán, Margarita. Tecnología para la planeación integral de los recursos humanos. Aplicación en entidades hoteleras del destino Holguín. Holguín: 2006. 100 p. (Tesis en opción al grado científico de doctor en ciencias técnicas)

5. Harper y Lynch. Manuales de recursos humanos. Madrid : Editorial Gaceta de Negocios, 1992. 417 p.
6. Pereda Marín, Santiago y Berrocal Berrocal, Francisca. Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. Madrid, España: Centro de Estudios Ramón Areces. [documento en línea] <http://www.monografias.com>, [consultado: febrero 2005]
7. Pereda, Santiago. Planificación estratégica de Recursos Humanos **En**, Estructura, Organización y Gestión de los Recursos Humanos. Madrid. España: Diplomado Europeo en Administración y Dirección de empresas (DEADE) Universidad Politécnica de Madrid, 1995. 33 p.
8. Recio, Eugenio María. La planificación de los Recursos Humanos en la empresa. España: Editorial Hispano Europea, 1980. 272 p.
9. Sikula, Andrew F. Administración de Personal. México: Colección Limusa para ejecutivos. Editorial Limusa S.A., 1993. 407 p.

Anexo 1 Análisis de los enfoques de planeación de los recursos humanos



Anexo 2. Resumen de las características distintivas de los enfoques de planeación de recursos humanos con predominio metodológico

Características	Autores					
	Sikula	Barranco	Werther y Davis	Harper y Lynch	Cuesta	Iglesias
Alcance (Elementos que se contemplan)	Bajo Se omiten elementos como ambiente laboral y condiciones de trabajo	Media Se omiten elementos como evaluación del desempeño, compensación y auditoría Se resaltan otros como análisis de puesto, selección, promoción, formación y gastos de personal	Alta	Alta	Alta	Alta
Reconocimiento de la influencia del entorno	Bajo	Alto	Medio	Medio	Medio	Alta
Profundidad Metodológica	Baja, no se declara un programa de acción		Baja. No se contemplan las restantes actividades de la GRH y su vínculo con la PRH		Medio. Se trata la PRH como una caja negra, donde las actividades solo obedecen a un orden cronológico	Alto
Desarrollo de técnicas para el análisis cuantitativo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
Reconocimiento del carácter sistémico e integración de las partes	Medio	Bajo	Medio	Alto a nivel de actividades de GRH	Medio, posee un enfoque netamente descriptivo	Alto a nivel del entorno, organización y actividades de GRH

Carácter estratégico o táctico	Equilibrado	Aunque fija objetivos no distingue horizontes temporales	Equilibrado	Estratégico	Equilibrado	Equilibrado
Orientación cualitativa o cuantitativa	Equilibrada	Equilibrada	Equilibrada	Alta orientación cuantitativa en los tres horizontes temporales y baja orientación cualitativa	Equilibrada	Equilibrada

Fuente: Elaboración propia.