

FORMACIÓN([HTTPS://FACTORHUMANO.ES/FORMACION](https://factorhumano.es/formacion))

SELECCIÓN ([HTTPS://FACTORHUMANO.ES/SELECCION](https://factorhumano.es/seleccion))

## ¿Es el momento de la planificación de la plantilla?

REDACCIÓN FACTOR HUMANO 📅 MAYO 26, 2021([HTTPS://FACTORHUMANO.ES/2021/05/26](https://factorhumano.es/2021/05/26))

Por Marcos Sanz, Director en Peplematters (<https://www.peplematters.com/es>).



La **planificación estratégica de la plantilla** viene realizándose hace muchos años por algunas empresas que necesitaban anticiparse para asegurar que iban a disponer del talento necesario, tanto en cantidad como en calidad, para cumplir sus planes estratégicos. Es decir, aquellas empresas que necesitaban perfiles profesionales escasos, o que operaban en un contexto en transformación, a menudo por el impacto de la evolución tecnológica. Es un ejercicio con alguna complejidad, que **va más allá de la planificación del tamaño de la plantilla en un año, y** que requiere una **gran involucración del negocio**, que tiene que ser capaz de proyectar posibles escenarios futuros y, con la **ayuda de RRHH**, identificar impactos en la plantilla.

Pero ¿quién no tiene actualmente estos mismos riesgos? Además, la **pandemia** ha acelerado, o incluso forzado, algunas tendencias que empezaban a ser claras: la digitalización (por supuesto), el teletrabajo (que va camino de convertirse en un trabajo híbrido más o menos normalizado), las nuevas formas de trabajar (liquidez organizativa, equipos transversales empoderados, ...) y, por desgracia, algunas **reestructuraciones de plantilla sin tiempo para buscar otro rol** dentro de la compañía.

Según *The Future of Jobs Report* del *World Economic Forum*, se mantendrá el ritmo de la adopción de tecnología, y podría acelerarse en algunos ámbitos. Esta adopción, junto con la pandemia, está creando un escenario doblemente disruptivo. Por ello, y lamentablemente, aunque a medio y largo plazo los trabajos creados serán más numerosos que los destruidos, **la creación está resultando más lenta que la destrucción.**

Este informe también concluye que la **carencia de habilidades y conocimientos seguirá siendo muy alta** en los próximos 5 años, y que la ventana de oportunidad para transformar a los empleados se hace más estrecha. Son también muy significativos algunos otros datos que proporciona: las compañías planean **transferir al 46% de sus empleados desde sus puestos actuales a otros nuevos**, y están buscando oportunidades de desarrollo para la mayoría de su plantilla (73%) conscientes de que necesitarán cambiar el 44% de los conocimientos y habilidades que aplican ahora.

*The Future of Jobs Report* concluye recomendando a las compañías que mejoren su visión estratégica de las personas, y que planifiquen con suficiente anticipación transiciones efectivas desde los trabajos obsoletos hacia los roles emergentes, usando mecanismos sólidos de desarrollo.

Todos los datos apuntan a que **sí es el momento de intentar este ejercicio de planificación estratégica**. No para predecir el futuro de la plantilla con precisión, sino para tratar de identificar y gestionar con anticipación los **riesgos de desalineación de la plantilla futura con la necesaria** para la implantación de la estrategia, y para la sostenibilidad del negocio.

Se trata de un ejercicio complejo y multidisciplinar, que tiene que barajar, por un lado, las **tendencias externas** (en el sector, el empleo, el mercado laboral y la formación), por otro la **realidad actual** de la organización (modelo, funciones, roles, personas, políticas de gestión), y finalmente la **previsión de evolución y transformación** del negocio propio: plan estratégico, nuevas formas de trabajar, impacto de la tecnología, etc.

Esa complejidad se puede modular concentrándose en los **colectivos que, a priori, sufrirían más impacto**, ya sea por obsolescencia o por escasez del perfil profesional. Y desde luego es imprescindible contar con una **metodología clara y probada** que, en nuestra experiencia, incluye los siguientes pasos:

1. Definir el modelo de clasificación y planificación que reconoce las capacidades de las personas más allá del puesto que están ocupando actualmente, porque la plantilla futura se construye principalmente a partir de la actual.
2. Estimar el impacto en las personas de las tendencias externas y del plan estratégico, y crear escenarios plausibles de plantilla futura en número y en perfil profesional.

3. Planificar la provisión de talento y las transferencias de perfil que serían necesarias para alcanzar los escenarios de plantilla futura.
4. Valorar los riesgos de esa estrategia de evolución de la plantilla y decidir las acciones de anticipación que nos permiten aumentar la probabilidad de tener la plantilla deseada.

El resultado puede ser una **combinación de planes de sucesión a medio y largo plazo**, con planes de desarrollo para las transiciones de perfil, con el refuerzo de la marca empleadora en perfiles y fuentes concretas, con impulsos al cambio cultural para adoptar nuevas formas de trabajar, y, si no hay más remedio, con una previsión de salidas que nos podría permitir reducir su impacto en la compañía y en las personas.

Definitivamente, sí que es el momento de la planificación estratégica de la plantilla, y es el momento de hacerla bien.

#### Noticias relacionadas

---

**Aqualia lanza un nuevo programa para la salud y el bienestar emocional de sus trabajadores a través de una app** (<https://factorhumano.es/aqualia-lanza-programa-salud-bienestar-empleados-app>)

**Amazon anuncia su primer Centro Europeo de Innovación para mejorar la seguridad de sus empleados** (<https://factorhumano.es/amazon-anuncia-su-primer-centro-europeo-de-innovacion-para-mejorar-la-seguridad-de-sus-empleados>)

**Foreo lanza una campaña de reclutamiento a nivel mundial: 'Welcome to the Jungle'** (<https://factorhumano.es/foreo-lanza-una-campana-de-reclutamiento-mundial-welcome-to-the-jungle>)

**Consum creó 1.355 nuevos puestos de trabajo en 2020 y subió los salarios un 1%** (<https://factorhumano.es/consum-creo-1-355-nuevos-puestos-de-trabajo-en-2020>)

**Ocho de cada diez participantes en programas de recolocación encuentran de nuevo trabajo en menos de un año** (<https://factorhumano.es/ocho-de-cada-diez-participantes-en-programas-de-recolocacion-encuentran-de-nuevo-trabajo-en-menos-de-un-ano>)

## ENTRADAS RECIENTES

¿Es el momento de la planificación de la plantilla? (<https://factorhumano.es/es-el-momento-de-la-planificacion-de-la-plantilla>)

Free Now aumentará este año en cinco puntos la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (<https://factorhumano.es/free-now-mujeres-puestos-responsabilidad>)

Jesús Torres será el nuevo Chief HR Officer de Food Delivery Brands en sustitución de Mar Romero (<https://factorhumano.es/jesus-torres-sera-el-nuevo-chief-hr-officer-de-food-delivery-brands>)

Santander lanza las Becas Santander Prácticas Connecting Talent para apoyar el talento joven (<https://factorhumano.es/santander-lanza-becas-santander-practicas-connecting-talent>)

La contratación en los departamentos de RRHH ha aumentado hasta un 15% en dos años (<https://factorhumano.es/la-contratacion-en-rrhh-ha-aumentado-hasta-en-un-15-en-los-ultimos-dos-anos>)

## CONTACTO REDACCIÓN

✉ [factorhumano@ifaes.com](mailto:factorhumano@ifaes.com) (<mailto:redaccion@ifaes.com>)

## CONTACTO PUBLICIDAD

✉ [dbarredo@ifaes.com](mailto:dbarredo@ifaes.com) (<mailto:mmoraga@ifaes.com>)

Suscribirse