

Compartiendo experiencias sobre personas y tecnología



¿Es el momento de la planificación estratégica de plantilla?

2 de junio de 2021

Marcos Sanz (Peplematters)



Contenidos

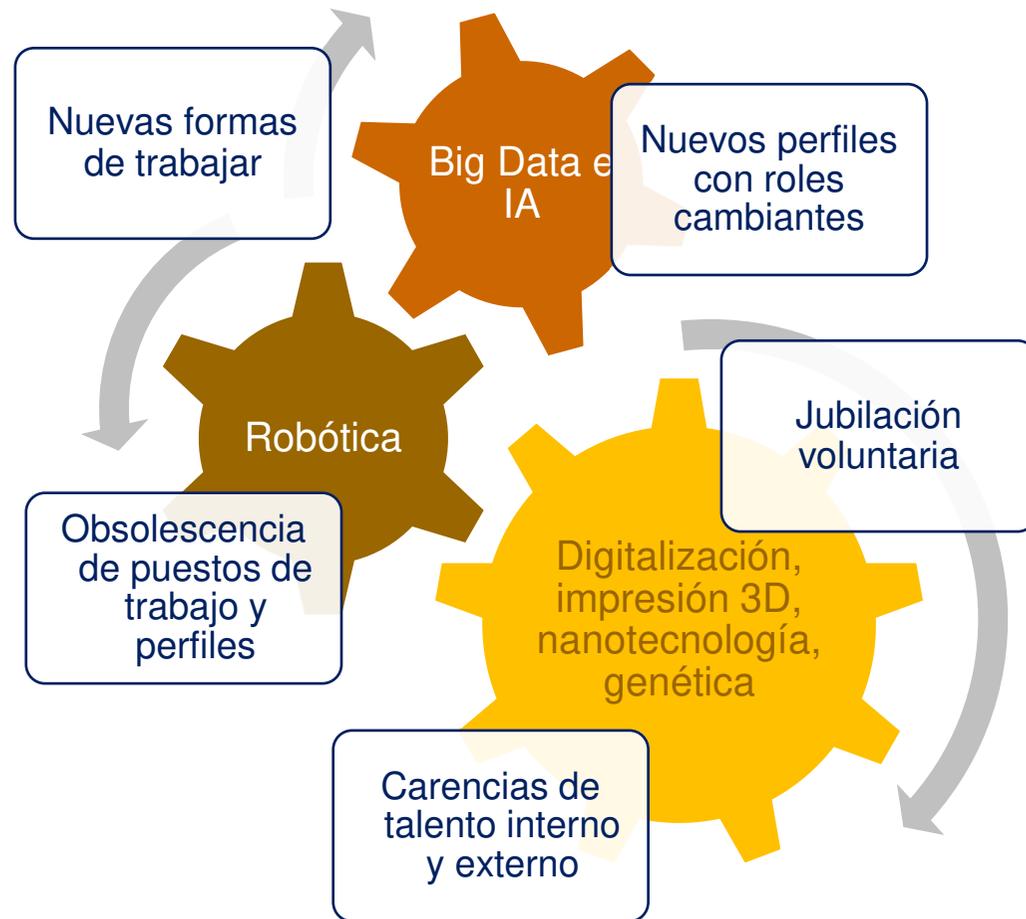
1. ¿Planificar en un entorno de incertidumbre y cambio permanente?
2. *The Future of Jobs Report* del *World Economic Forum*
3. Visión de la planificación estratégica de la plantilla
4. ¿Qué soporte puede dar la tecnología?



¿Planificar en un entorno de incertidumbre y cambio permanente?

¿**Podemos predecir** las necesidades de plantilla a medio y largo plazo en un entorno de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad?

¿**Necesitamos planificar** la evolución de la plantilla y las acciones necesarias para poder disponer de los perfiles estratégicos en el medio y largo plazo?





¿Planificar en un entorno de incertidumbre y cambio permanente?

¿Podemos predecir las

necesidades de plantilla a medio y largo plazo en un entorno de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad?

La pandemia ha acelerado o forzado varias tendencias previas

- Digitalización
- Teletrabajo → trabajo híbrido
- Nuevas formas de trabajar: flexibilidad, equipos transversales, redes
- Estructuraciones de plantilla

¿Necesitamos planificar la evolución de plantilla y las acciones necesarias para poder disponer de los perfiles estratégicos en el medio y largo plazo?

Nuevas formas de trabajar

Big Data e IA

Nuevos perfiles con roles cambiantes

Robótica

Jubilación voluntaria

Obsolescencia de puestos de trabajo y perfiles

Digitalización, impresión 3D, inteligencia artificial, genética

Carencias de talento interno y externo



The Future of Jobs Report del World Economic Forum

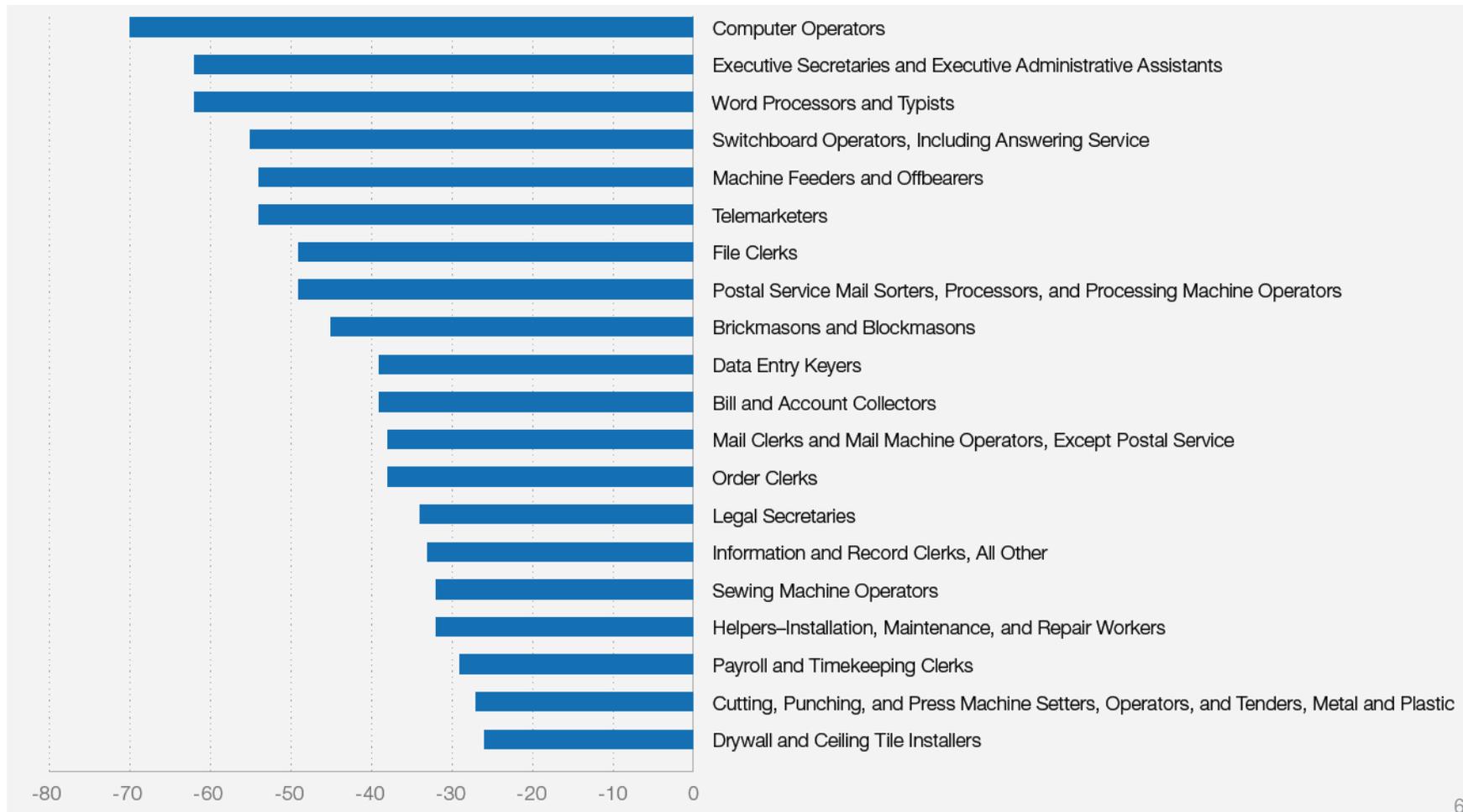
Principales hallazgos del informe:

1. Se mantendrá el ritmo de la **adopción de tecnología**, y podría acelerar en algunos ámbitos.
2. La **automatización** y la **pandemia**, están creando un **escenario doblemente disruptivo**.
3. Los **trabajos creados** serán más numerosos que los destruidos, pero **la creación es más lenta que la destrucción**.
4. La **carencia de habilidades y conocimientos** seguirá siendo muy alta en los próximos 5 años.
5. **El futuro del trabajo ya ha llegado** a la mayoría de los *white-collar*.
6. Sin otras actuaciones, **las inequidades aumentarán** por la tecnología y la pandemia.
7. **Crece el aprendizaje on-line** pero con contenidos diferentes para empleados y desempleados.
8. La ventana de oportunidad para **transformar a los empleados** se hace más estrecha.
9. A pesar de la desaceleración económica, la gran mayoría de empleadores **reconocen el valor de la inversión en capital humano**.



The Future of Jobs Report del World Economic Forum

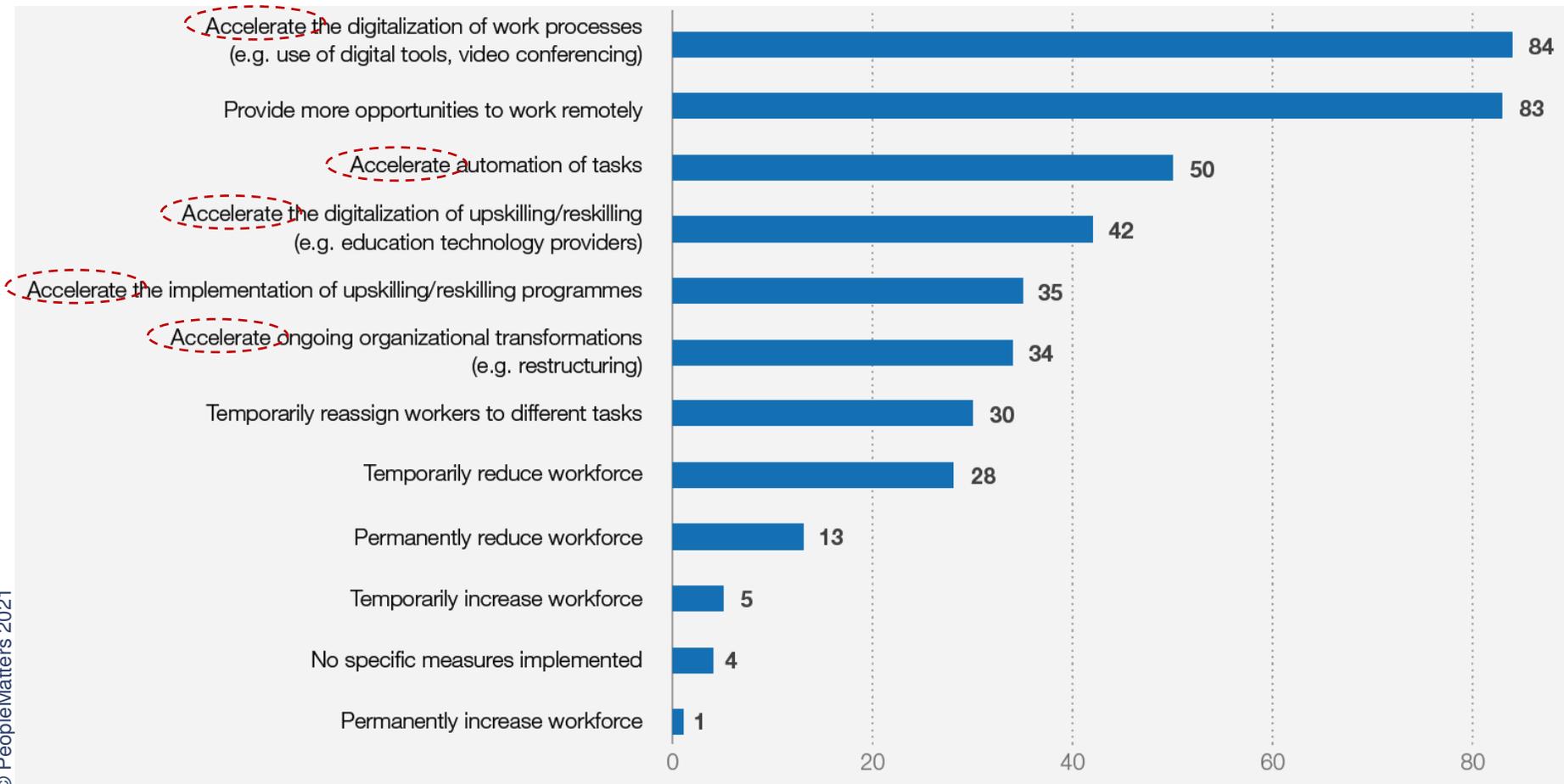
Reducciones de empleo en EEUU entre 2007 y 2018 (%)





The Future of Jobs Report del World Economic Forum

Adaptaciones al negocio por la pandemia (% de respuestas)





The Future of Jobs Report del World Economic Forum

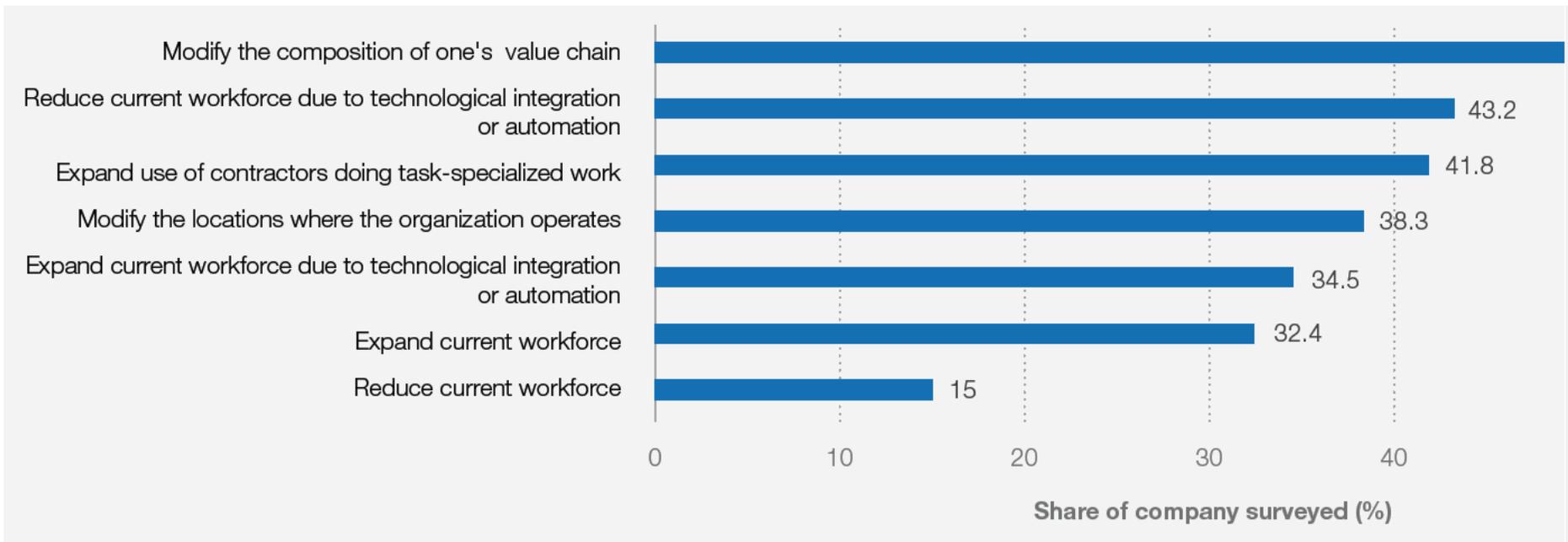
Los encuestados dicen:

1. Los empleadores están motivados para apoyar a los trabajadores que serán desplazados de sus puestos: **planean transferir al 46% de los empleados desde sus puestos actuales a nuevas oportunidades.**
2. Además, están buscando oportunidades de **desarrollo y transformación para la mayoría de su plantilla (73%)**, conscientes de que en 2025, **el 44% de los conocimientos y habilidades que aplican ahora cambiarán.**



The Future of Jobs Report del World Economic Forum

Cambios esperados con impacto en la plantilla para 2025





The Future of Jobs Report del World Economic Forum

Los 20 trabajos en los que más crece o decrece la demanda

↗ Increasing demand

1	Data Analysts and Scientists
2	AI and Machine Learning Specialists
3	Big Data Specialists
4	Digital Marketing and Strategy Specialists
5	Process Automation Specialists
6	Business Development Professionals
7	Digital Transformation Specialists
8	Information Security Analysts
9	Software and Applications Developers
10	Internet of Things Specialists
11	Project Managers
12	Business Services and Administration Managers
13	Database and Network Professionals
14	Robotics Engineers
15	Strategic Advisors
16	Management and Organization Analysts
17	FinTech Engineers
18	Mechanics and Machinery Repairers
19	Organizational Development Specialists
20	Risk Management Specialists

↘ Decreasing demand

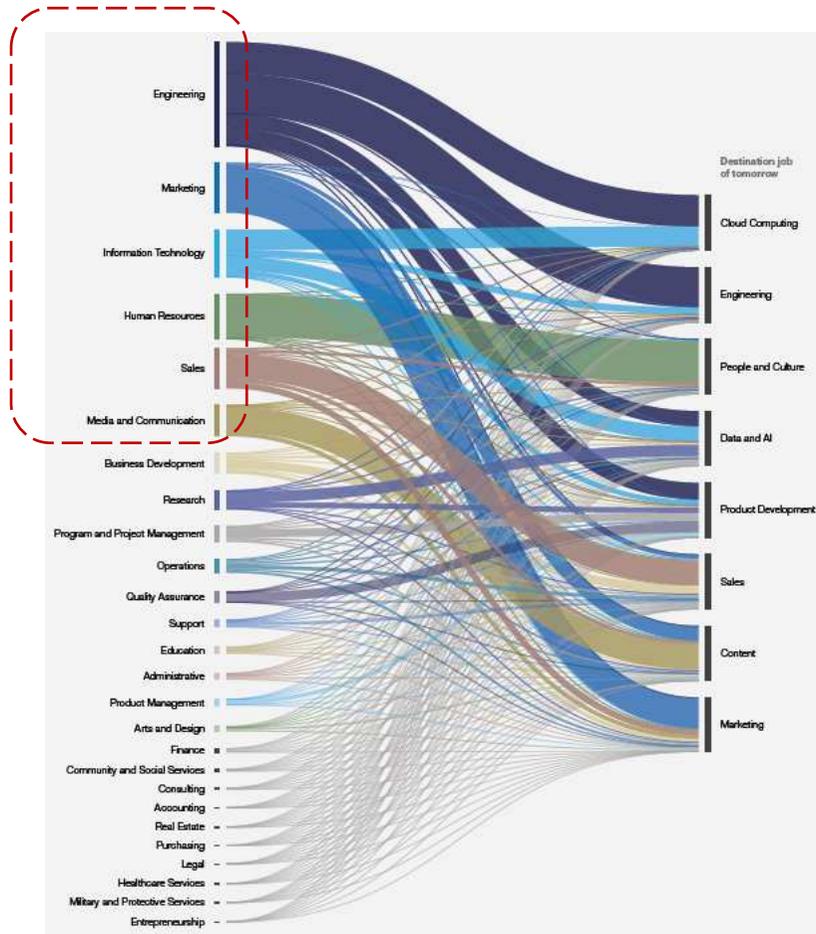
1	Data Entry Clerks
2	Administrative and Executive Secretaries
3	Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4	Accountants and Auditors
5	Assembly and Factory Workers
6	Business Services and Administration Managers
7	Client Information and Customer Service Workers
8	General and Operations Managers
9	Mechanics and Machinery Repairers
10	Material-Recording and Stock-Keeping Clerks
11	Financial Analysts
12	Postal Service Clerks
13	Sales Rep., Wholesale and Manuf., Tech. and Sci.Products
14	Relationship Managers
15	Bank Tellers and Related Clerks
16	Door-To-Door Sales, News and Street Vendors
17	Electronics and Telecoms Installers and Repairers
18	Human Resources Specialists
19	Training and Development Specialists
20	Construction Laborers



The Future of Jobs Report del World Economic Forum

Transiciones de puestos viables y esperadas (basadas en datos del LinkedIn)

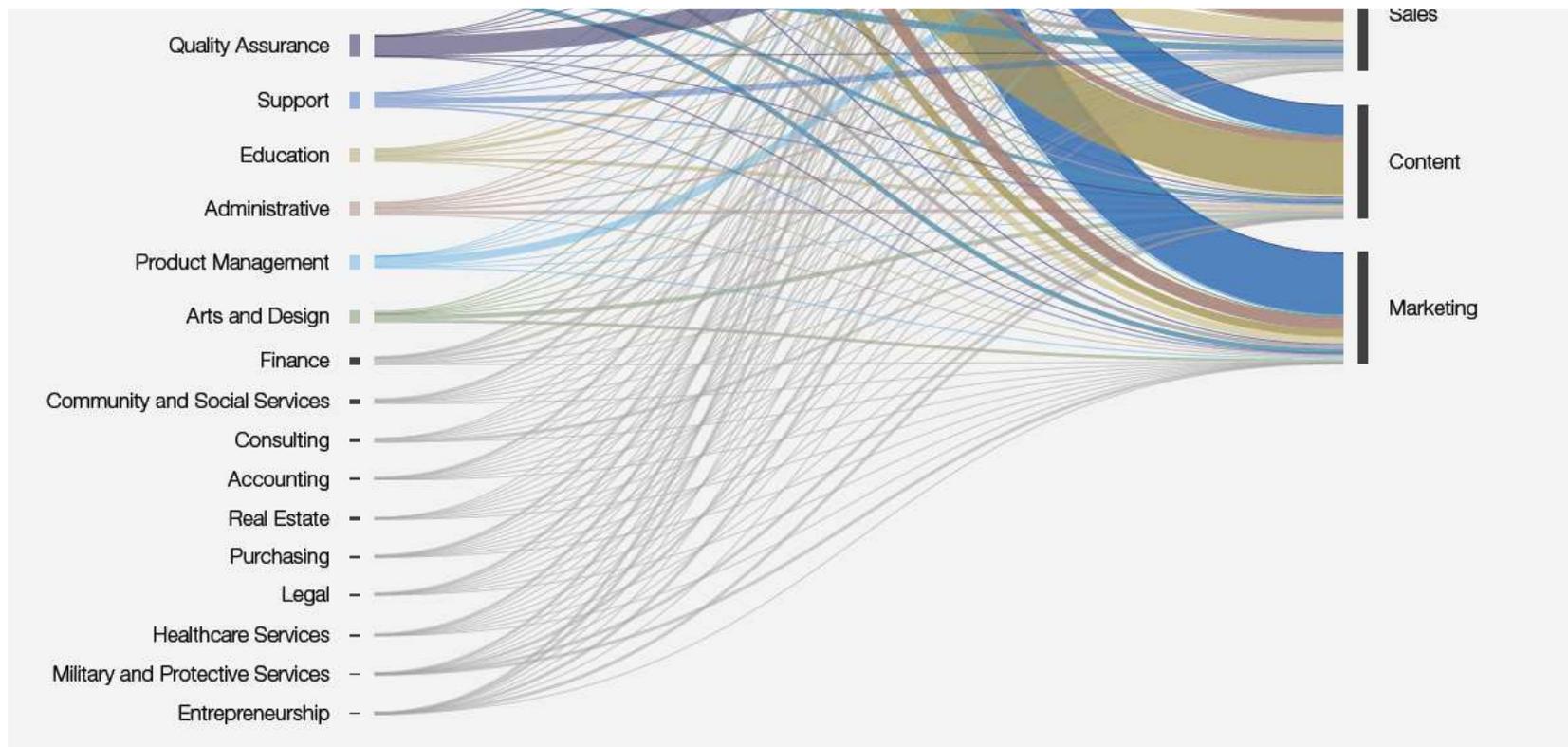
Las profesiones supervivientes





The Future of Jobs Report del World Economic Forum

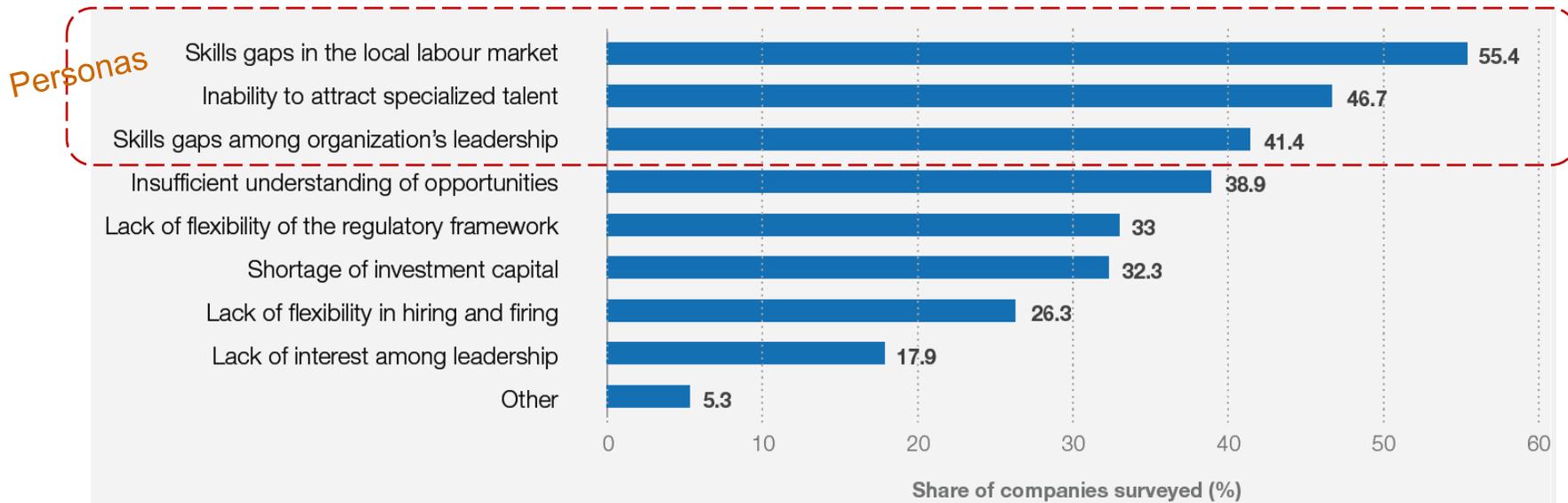
Transiciones de puestos viables y esperadas (basadas en datos del LinkedIn)





The Future of Jobs Report del World Economic Forum

Barreras percibidas para adoptar tecnología





The Future of Jobs Report del World Economic Forum

Recomendaciones del informe

1. Mejorar la visión estratégica de las personas.
2. Planificar transiciones efectivas de las posiciones en obsolescencia hacia los roles emergentes con mecanismos sólidos de desarrollo.

**Las compañías tienen la esperanza de reubicar al 50%
de los profesionales desplazados por la tecnología**

**Al mismo tiempo, tienen que localizar, atraer y motivar
al talento necesario para los roles futuros**



Visión de la planificación estratégica de la plantilla

Definición

Proceso sistemático y proactivo para **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

- Es un **proceso de negocio**, facilitado por RRHH, y sincronizado con la definición de la estrategia.
- Está orientado a **escenarios futuros**, más allá de planificación financiera a un año.
- Combina la **visión cuantitativa** (dimensión) y la **cualitativa** (capacidades).





Visión de la planificación estratégica de la plantilla

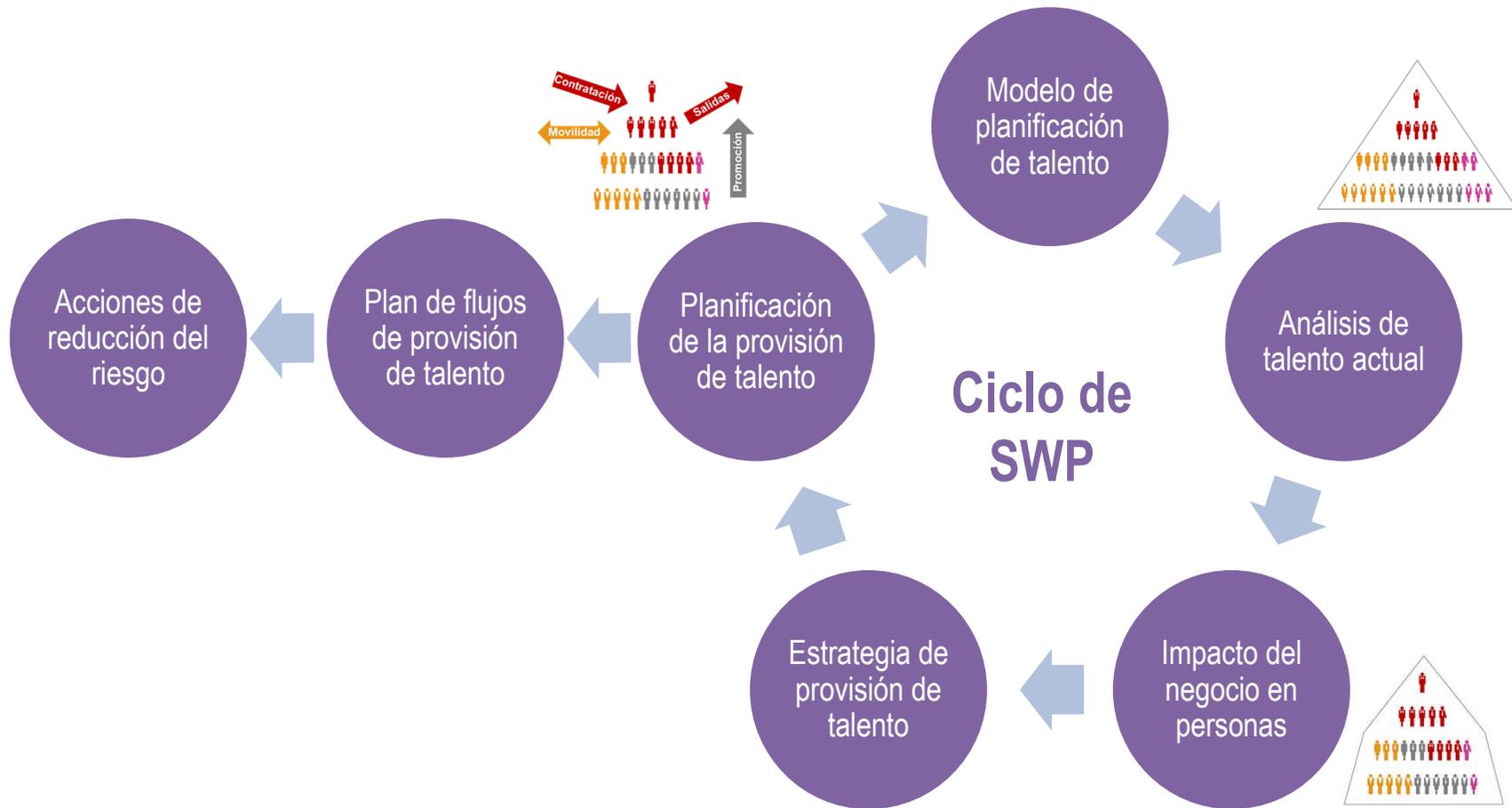
Enfoque multidisciplinar

-
- Tendencias en la demanda de talento.
 - Oferta de talento del mercado.
 - Tendencias sectoriales.
 - Organizaciones líquidas y nuevas formas de trabajar.
 - Transformación desde las personas.
 - Dimensionamiento de plantillas.
 - Modelos de clasificación por contribución y perfil profesional.
 - Herramientas de BI para gestión de personas.
 - Gestión estratégica de talento.
 - Diseño de carreras y sucesiones.
 - Estrategia de Employer Branding.
 - Propuesta de valor al empleado.
 - Estrategia de diversidad e inclusión.
 - Gestión del envejecimiento.
 - Políticas de flexibilidad.
 - Identificación de talento.



Visión de la planificación estratégica del talento

Proceso anual





Visión de la planificación estratégica del talento

Posibles acciones de reducción del riesgo

Acciones de
reducción del
riesgo

- Planes de sucesión a medio o largo.
- Acciones de transición de personas.
- Marca de empleador enfocada a perfiles y fuentes deseadas.
- Influencia directa en educación.
- Cambio cultural progresivo hacia nuevas formas de trabajar.
- Previsión social para movilizar salidas.
- ...



¿Qué soporte puede dar la tecnología?

1. Conocer, con **datos**, a mi **plantilla: roles capacidades** (no solo puestos).
2. Poder registrar su **evolución**, con **datos**.
3. Hacer **proyecciones** futuras de roles y capacidades.
4. Ayudarme a **decidir** y **demostrar** riesgos.
5. Planificar **acciones** y hacer seguimiento.

