

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE PLANTILLA:

gobernar la evolución de nuestros profesionales para la sostenibilidad del negocio

The Future of Jobs Report, del World Economic Forum, recomienda 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.

Según este informe, aunque, a medio y largo plazo, los trabajos creados serán más numerosos que los destruidos, la creación está resultando más lenta que la destrucción, y concluye que la carencia de habilidades y conocimientos seguirá siendo muy alta en los próximos cinco años.

En Peplematters llevamos años ayudando a nuestros clientes a realizar su planificación estratégica de la plantilla con el doble objetivo de identificar riesgos de no poder disponer de las personas necesarias, tanto en cantidad como en perfil, y de planificar y gobernar su necesaria evolución.

Se trata de un ejercicio multidisciplinar que combina, por un lado, las tendencias externas (en el sector, el mercado laboral y la formación); por otro, la realidad actual de la compañía (modelo organizativo, funciones, roles, personas); y, finalmente, la previsión de evolución y transformación del negocio: plan estratégico, liquidez organizativa y nuevas formas de trabajar, impacto de la tecnología, etc.

Para realizarlo con éxito es esencial seguir una metodología sistemática con los siguientes pasos principales:

1. Definir el modelo de clasificación profesional y de segmentación que reconoce las capacidades y características actuales de las personas, más allá del puesto que están ocupando.

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, para alcanzar los escenarios de plantilla futura.

4. Valorar los riesgos de esa evolución de la plantilla y decidir las acciones de anticipación que nos permiten aumentar la probabilidad de alcanzarla.

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.

peplematters

MARCOS SANZ
Socio en Peplematters