



**SAND**

## **DIRECCIÓN Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE PLANTILLAS**

*¿Tengo la plantilla que necesito o merezco? ¿Debo cambiar mis política de reclutamiento, tiene sentido reclutar determinados perfiles? ¿ Debo pagar más a algunos profesionales? ¿Dentro de cinco años qué puedo esperar de mis equipos, si seguimos los planes previstos? ¿Qué cambios estratégicos debo hacer para transformar mi plantilla?*

Habitualmente, cuando cualquier organización se plantea el reto de definir las líneas estratégicas a medio y largo plazo, los recursos humanos, las personas, son un elemento necesario, importante y clave para alcanzar los objetivos de la Organización, Es decir podríamos decir que RRHH es un medio para un fin, lo que en definitiva consiste en ayudar a alcanzar las metas de las áreas clave implicadas. Sin embargo, este enfoque a menudo nos lleva a trabajar con estrategias focalizadas o priorizar colectivos de determinados departamentos, y por tanto a manejar desde las áreas de personas estrategias diferenciadas o parciales, que finalmente, se concretan en decisiones adecuadas a las necesidades de los departamentos.

La planificación estratégica y las políticas de rrhh serían más la suma de las partes que una estrategia conjunta que marca el mapa de ruta de las decisiones a medio y largo plazo.

Desde SAND, sin descartar este enfoque, proponemos enriquecerlo con un nivel más: Desarrollar el estratégico de RRHH desde un punto de vista global, es decir, contemplar la plantilla actual como un todo, un conjunto de personas, puestos, histórico y circunstancias pero también un conjunto de destrezas, habilidades, competencias, conocimientos y experiencias. Una suma de competencias y conocimiento.

La pregunta es si el conjunto actual es el que necesitaremos al final del periodo previsto para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Organización.

De la diferencia entre la foto actual y la futura, surgen las líneas estratégicas globales a desarrollar.

La planificación afectará a los programas de gestión actual: reclutamiento, formación, desempeño, compensación, pero también permite trabajar con anticipación, establecer programas de cantera, potenciales, puestos críticos y planes de carrera y dirigir los RRHH hacia la dirección real a la que llegará la Organización.