
La bola de cristal

En lo que respecta a la gestión del tiempo, hasta ahora las organizaciones han estado muy preocupadas en el control del pasado como herramienta de toma de decisiones.

El futuro ha sido el gran olvidado cuando es un gran potencial de reducción de costes. Nos jugamos mucho más a futuro asegurando la cobertura de servicio y dimensionando las plantillas adecuadamente, ajustando las contrataciones al personal necesario en el momento adecuado, que analizando los errores a pasado.

No podemos olvidar que hablamos de personas y que la planificación a futuro debe contemplar la minimización del coste social a los trabajadores como un requisito clave.

Uno de los motivos que hasta ahora ha frenado esta vía es la complejidad de tratar el futuro. Hasta ahora los proveedores de Sistemas de Información no habían proporcionado soluciones realmente operativas de planificación avanzada de los recursos humanos. El problema de la optimización a futuro es complejo y necesita de motores algorítmicos difíciles de desarrollar.

Inexplicablemente la herramienta de planificación a futuro más utilizada en la actualidad es el Excel. Su teórica facilidad de uso es engañosa teniendo en cuenta la cantidad de factores que intervienen actualmente en el proceso de planificación de recursos humanos. Cobertura de servicio, incidencias y absentismos, restricciones de convenio, modelo competencial de las personas,... acaban convirtiendo ese sencillo Excel en un complejo sudoku difícil de descifrar.

Tampoco han encontrado la solución, ni la van a encontrar, quienes esperan que los ERP's o u otros sistemas transaccionales cubran esa necesidad, dado que son sistemas de gestión y no están capacitadas para abordar la complejidad de la planificación.

Las organizaciones que no afronten “de verdad” la planificación a futuro pronto van a quedar atrás en la carrera.

Carles Ger

Director de **Global Planning Solutions**
