

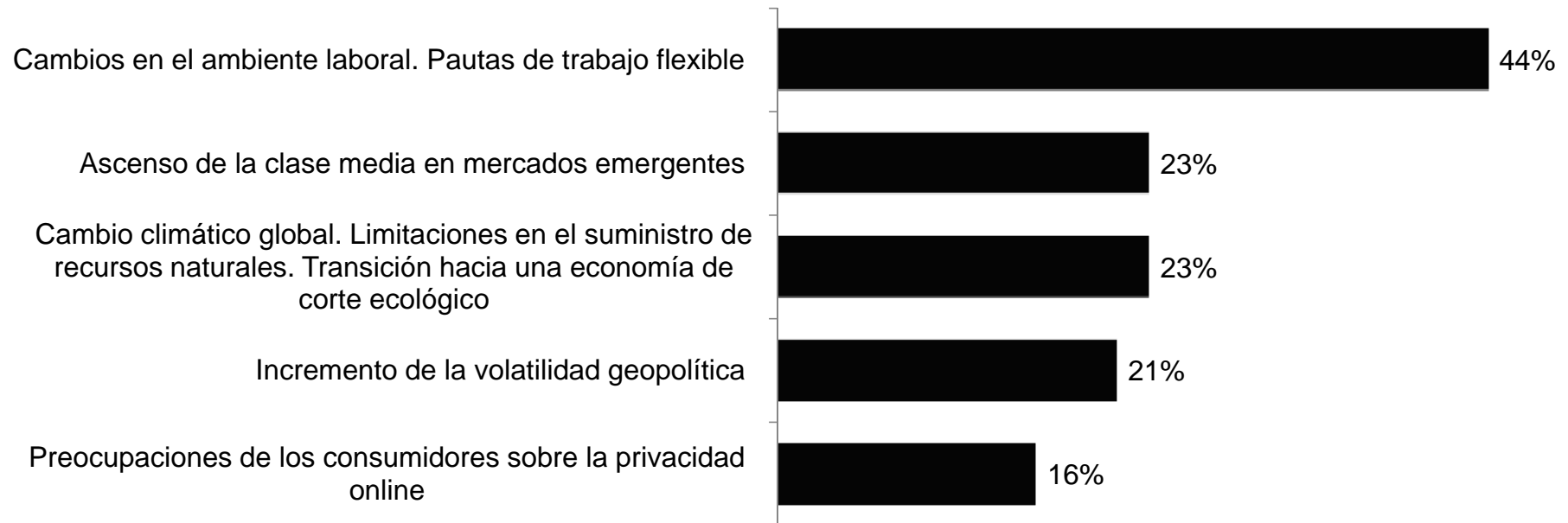
Resultados de la encuesta SpeeXX Exchange
Reality Check
“Principales retos de RRHH para el 2016”



Madrid, 25 de febrero de 2016
Elena Giménez
e.gimenez@speeXX.om
Directora SpeeXX España

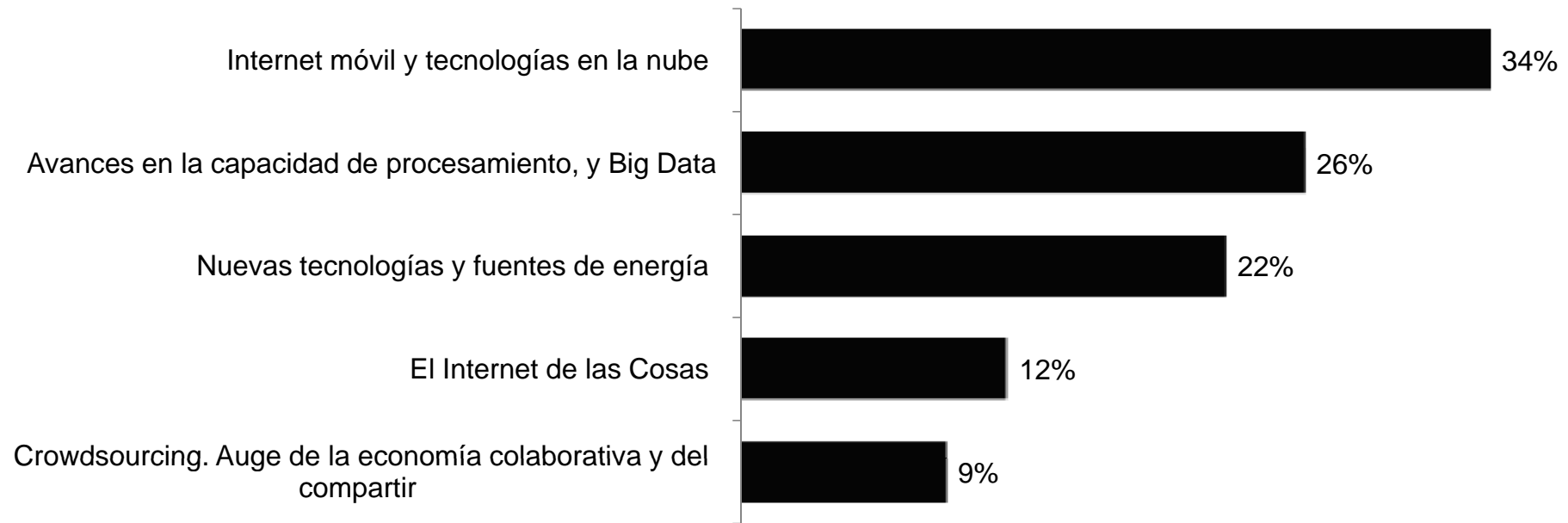
Algunas reflexiones previas: la 4ª revolución industrial

Factores socio-económicos

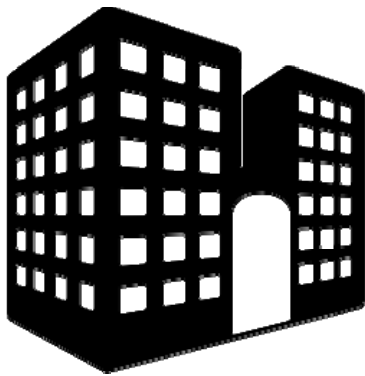


Algunas reflexiones previas: la 4ª revolución industrial

Tendencias tecnológicas



4ª Encuesta Reality Check



+ 200 empresas

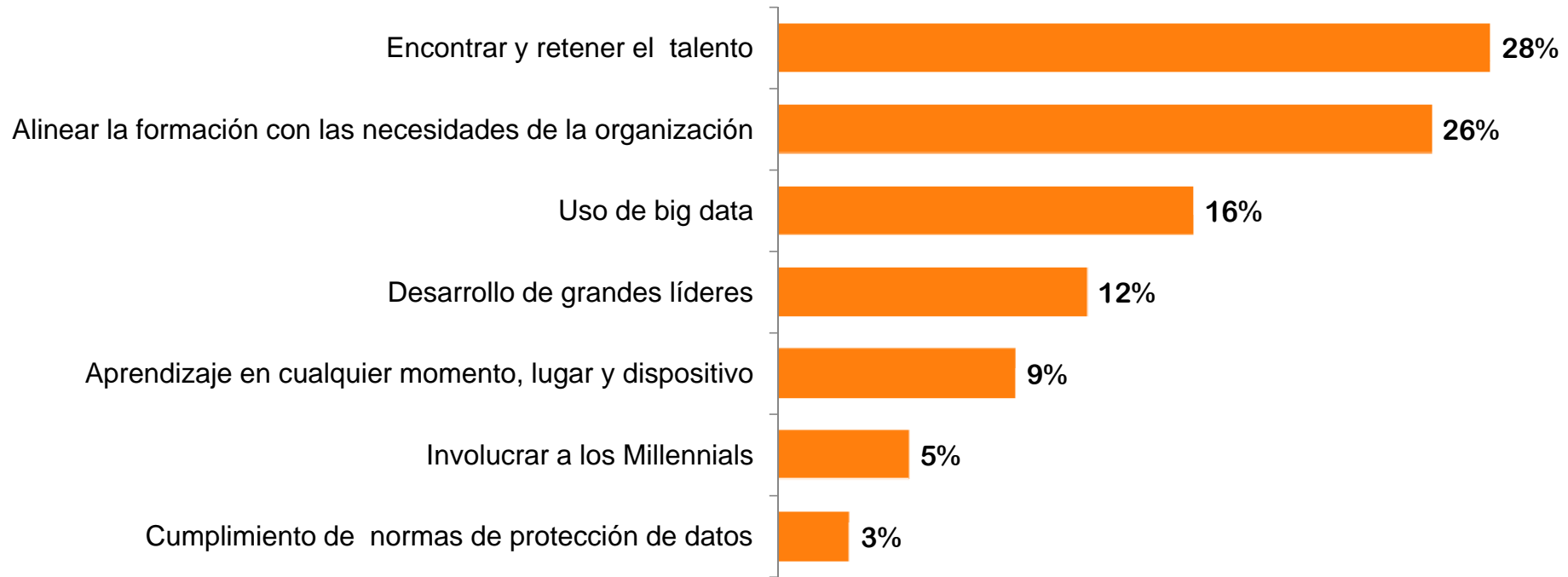


+ 250 participantes



4 continentes

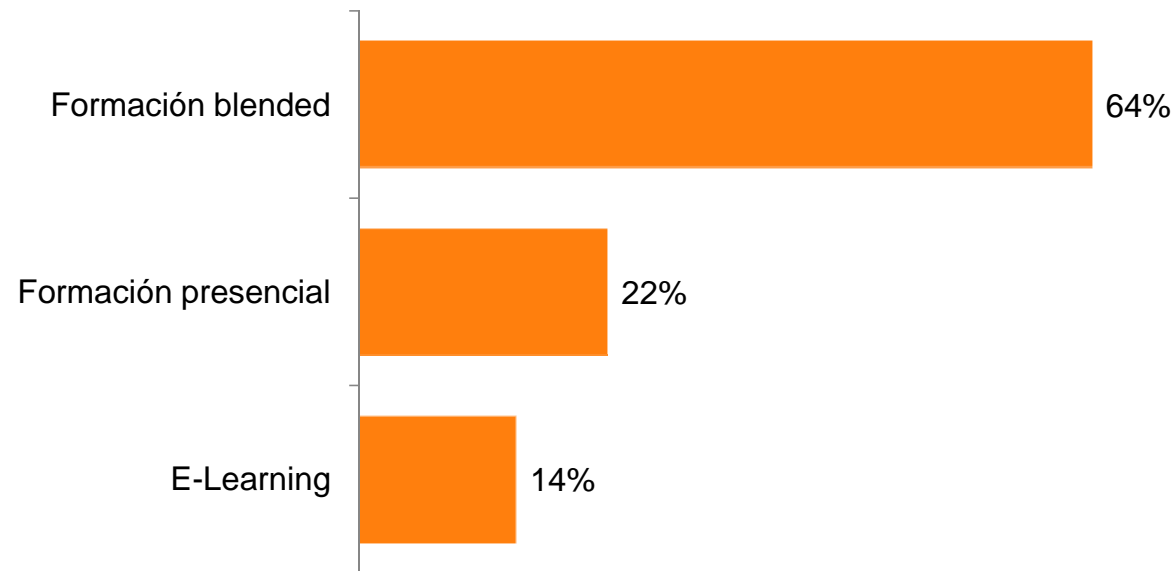
#1 Los grandes desafíos para el 2016



Fuente: Encuesta SpeeXx Exchange 2015

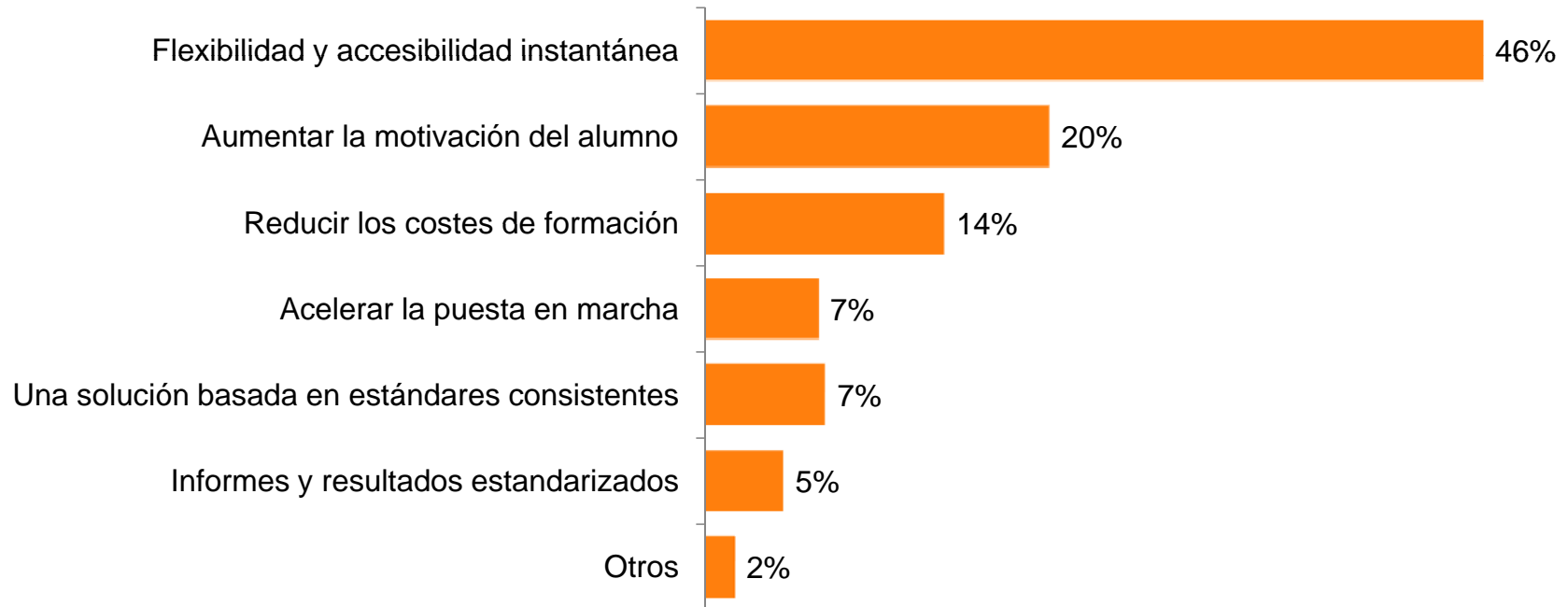
#2 ¿Qué tipo formación es la más importante para su organización?

speexx



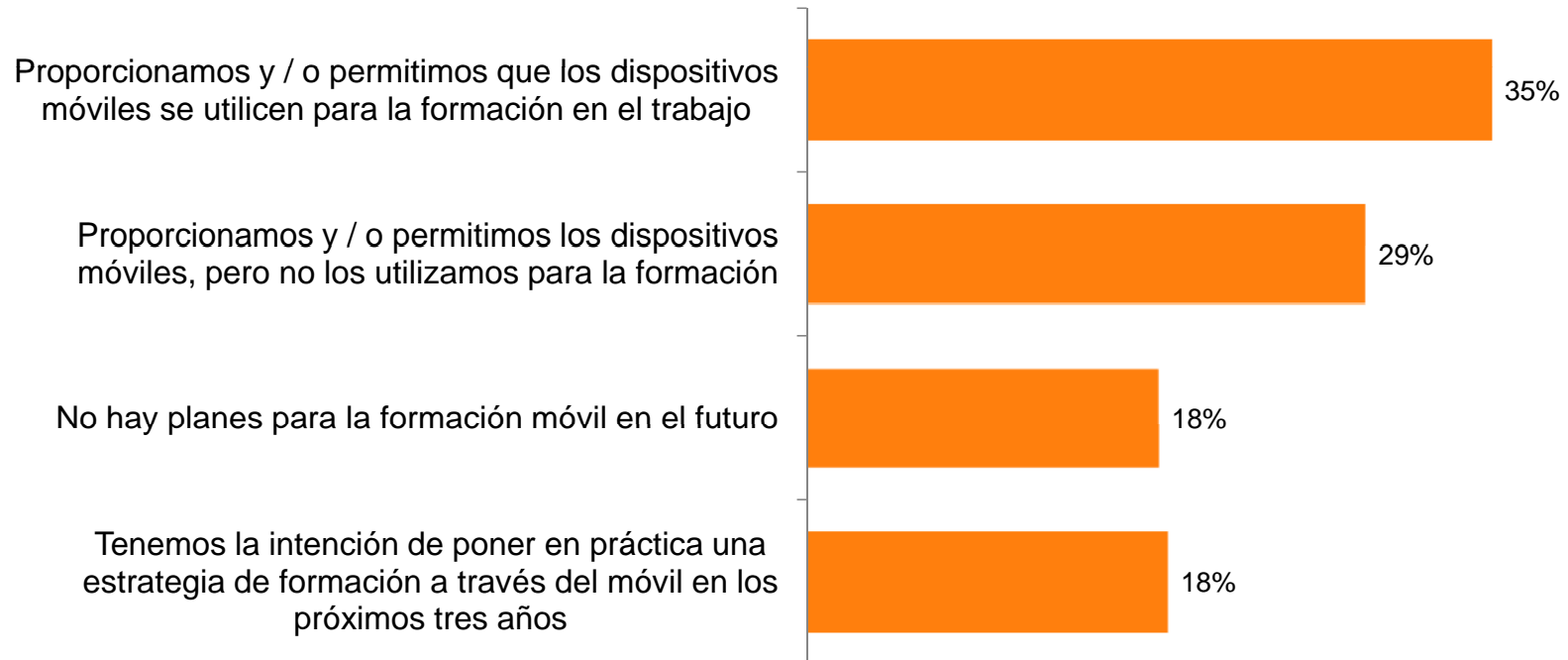
Fuente: Encuesta Speexx Exchange 2015

#3 ¿Cuál es el principal beneficio que su organización ha obtenido de la formación e-learning?

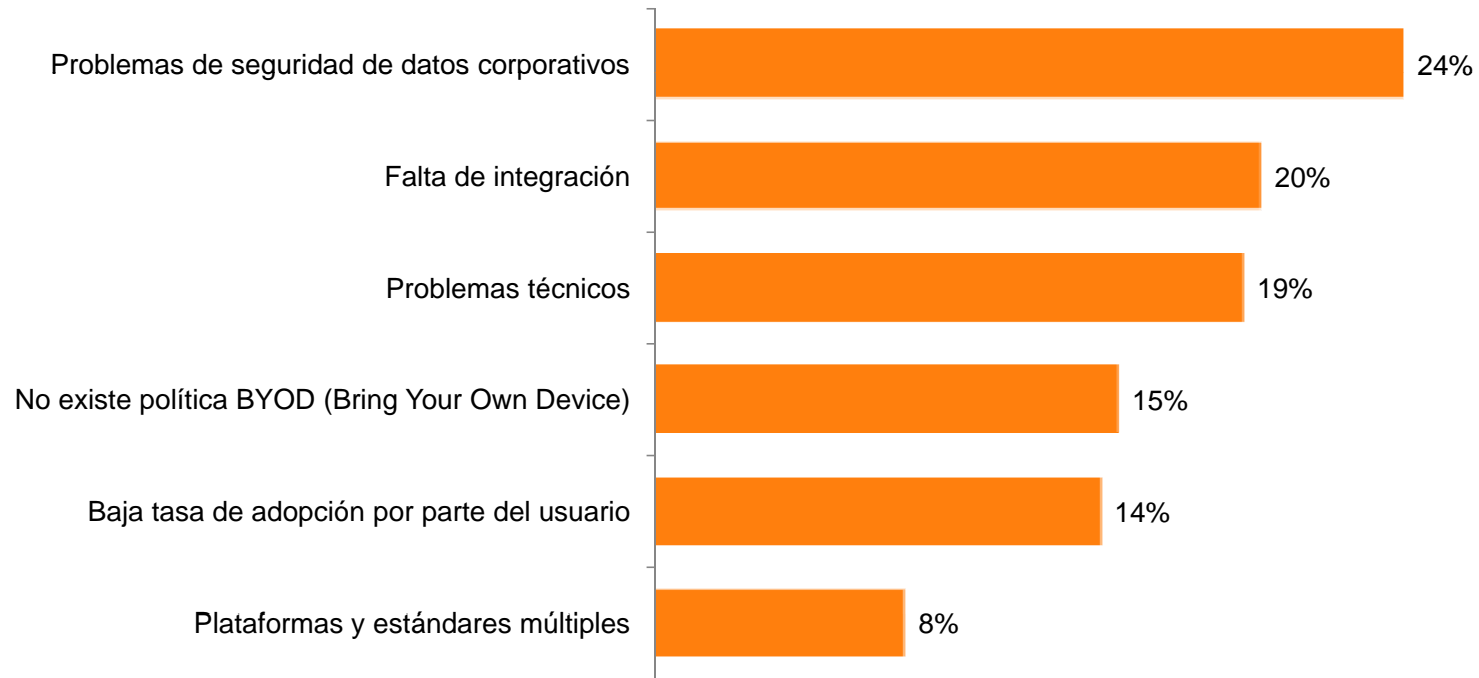


#4 Aprendizaje móvil: ¿cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor su organización?

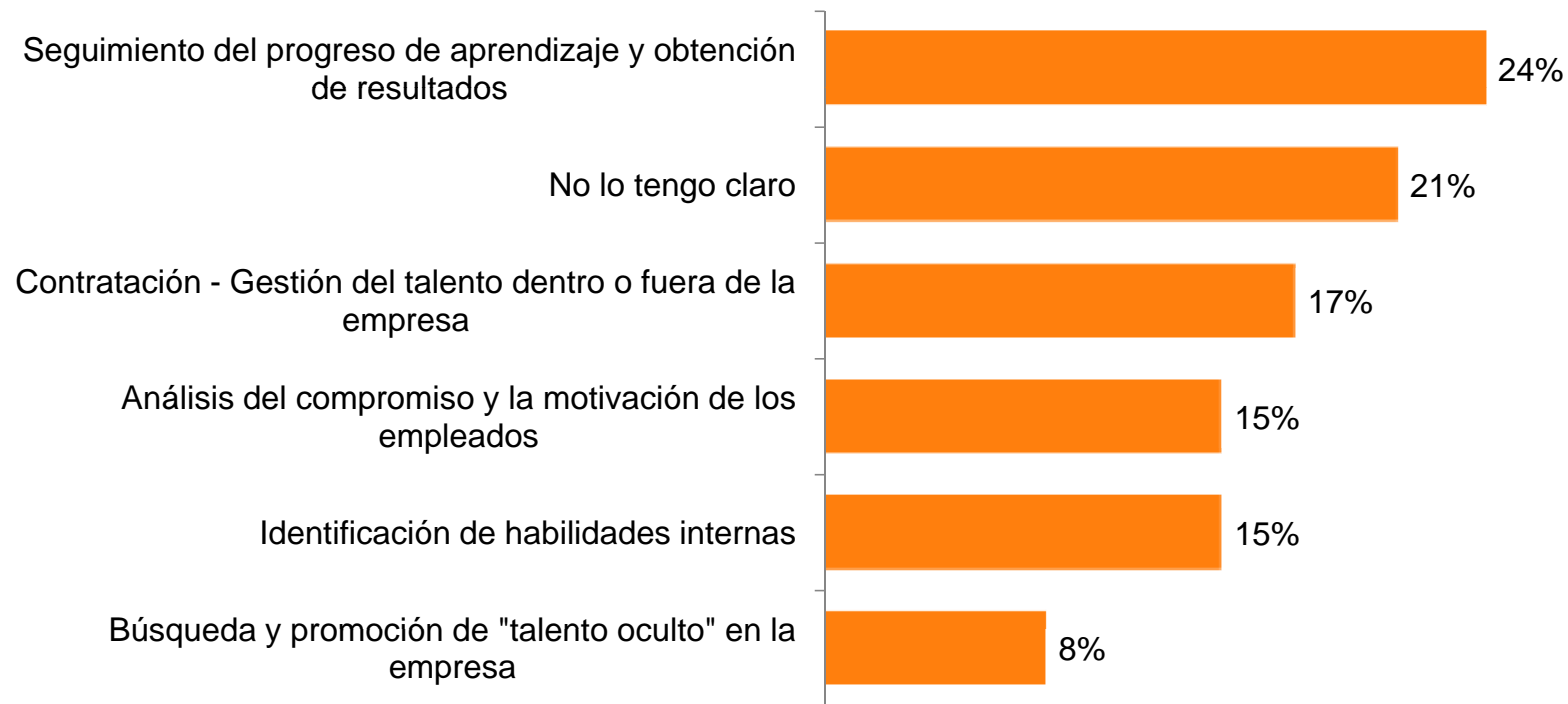
speexx



#5 En su opinión, ¿qué es lo que más dificulta la implementación del aprendizaje móvil?



#6 ¿Para cuál de las siguientes áreas le gustaría ser capaz de utilizar Big Data?



Conclusiones

Los principales retos para 2016

Los profesionales de la función de RRHH están viviendo un momento crítico por los cambios acelerados que se están produciendo las organizaciones. De hecho, todo hace pensar que los departamentos de RRHH de hoy no se parecerán en nada a los de dentro de unos años, incluso habrá profesiones que ahora no podemos ni imaginar. En un reciente **estudio del Foro Económico Mundial**, [The future of Jobs](#), se recogen datos interesantes sobre lo que ya se ha denominado Cuarta Revolución Industrial. Según el Foro Económico Mundial, **a lo largo de los próximos 5 años se destruirán empleos en perfiles administrativos y de oficina, pero se crearán otros nuevos, en roles analíticos y financieros**. Esto supone que las funciones más administrativas, con tareas repetitivas y predecibles, serán sustituidas por programas informáticos.

La clave de este cambio es la tecnología, que supone una transformación en las maneras de trabajar y de comunicarnos, así como el acceso a internet desde múltiples dispositivos, el Big Data o la inteligencia artificial. De hecho, algunas organizaciones ya han llevado a cabo algunos cambios, como el teletrabajo, los horarios flexibles, el trabajo colaborativo o la contratación por proyectos.

Así las cosas, **la función de RRHH juega, más que nunca, un papel fundamental**.

Encuesta Speexx Exchange: Reality Check



Conscientes del apasionante momento en el que nos encontramos, con la intención de tomar el pulso a la realidad en el mundo de los RRHH y también anticipar los cambios, en Speexx realizamos una **encuesta a nivel internacional entre profesionales de los RRHH y la formación**. Estos son los principales retos para este



Captar y retener el talento, el principal reto

El **objetivo** es no solo evitar la rotación de personal, sino contar con una **plantilla de empleados comprometidos**. Porque los trabajadores cualificados eligen con quien quieren trabajar. Por eso los directivos y mandos tienen una responsabilidad clave a la hora de liderar los equipos, dando ejemplo y orientando a sus colaboradores. **El papel de los mandos ha de evolucionar, siendo coach y mentores, y liderando desde el ejemplo**. En definitiva, se han de dar las condiciones para que el empleado se sienta comprometido y orgulloso de pertenecer a la organización. Las políticas de “*employer branding*” (creación de una marca como empleador, tanto para empleados actuales como futuros) están cobrando una gran importancia.

Otro punto a destacar es que **las organizaciones buscan a gente creativa e innovadora**, capaz de trabajar en distintos proyectos y con diferentes equipos. Es lo que se ha venido a denominar “*knowmad*” (combinación de las palabras en inglés “*know*” y “*nomad*”: nómadas del conocimiento). Al “*knowmad*” se le valora por su conocimiento, lo que supone una gran diferencia competitiva respecto a otros trabajadores.

Alinear la formación con las necesidades del negocio



Los **departamentos de RRHH** trabajan para alejarse de la imagen de meros gestores administrativos, para a ser un **elemento estratégico que impulse el talento** y por tanto tenga una repercusión directa en los resultados de organización. Pero lo cierto es que todavía queda mucho por hacer. Los planes de formación y desarrollo de la personas han de estar alineados con la misión, visión y valores empresariales.

Gestión de la diversidad e incorporación de los Millenials

La **función de RRHH ha de tener en cuenta la gestión de la diversidad**, no solo en lo relativo a multiculturalidad en un entorno cada vez más internacional, sino también en lo referente a la coexistencia de distintas generaciones. En estos momentos, coinciden ***Baby Boomers*, Generación X y Millenials**, cada uno con sus expectativas y preferencias. El reto es gestionar esas diferencias y conseguir empleados motivados, especialmente si hablamos de Millenials. Siempre están conectados, comparten a través de redes sociales, demandan inmediatez y, sobre todo, no buscan tanto un puesto de trabajo, sino una actividad que les motive.

Transformación digital

La mayor parte de las iniciativas que se están llevando a cabo por parte de las empresas se centran en el **uso de herramientas digitales de comunicación interna** y el **uso de redes sociales para la captación del talento**.

Pero la transformación digital va mucho más allá: herramientas en la nube, digitalización de procesos internos, *employer branding*, software de RRHH (para la gestión de nóminas, competencias, planes de carrera...)

Un elemento fundamental es la utilización del **Big Data** para la toma de decisiones. Las organizaciones disponen de mucha información de los empleados y su uso adecuado puede permitir anticipar situaciones, así como una **mayor personalización de las políticas de RRHH y formación**. Por ejemplo, se puede analizar cuándo y desde qué dispositivos se forman los empleados y también el impacto de dicha formación. De hecho, uno de los principales intereses por parte de los responsables de formación, es el poder contar con el seguimiento del progreso del aprendizaje y del progreso de resultados.

Transformación digital

Si hablamos de formación, **la tendencia clara es hacia la formación blended**. Las organizaciones son conscientes que la combinación de recursos (online, aulas virtuales, teléfono, presencial) es la que garantiza la máxima adaptación a las necesidades del empleado. Según los participantes en la encuesta, **la gran ventaja de la formación *elearning* es la flexibilidad y accesibilidad instantánea**. En lo relativo al aprendizaje móvil, un tercio de las empresas proporciona, o al menos permite que se realice formación en dispositivos móviles, y casi un 18% tiene previsto poner en práctica una estrategia de formación a raves del móvil en los próximos tres años.

En definitiva, los rápidos cambios a los que se enfrentan las organizaciones hacen que el papel de RRHH sea crítico. Es responsabilidad de los profesionales de la función de RRHH adaptar sus políticas de gestión y formación, reivindicando así su papel clave para impulsar la competitividad de la empresa.

www.speexx.com
spain@speexx.com