



UNIVERSIDAD
ALFONSO X EL SABIO



ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL
DE DIRECTIVOS DE
CAPITAL HUMANO

BARÓMETRO DCH

LA DIGITALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ESPAÑA

EQUIPO DE INVESTIGADORES:
LUISA FERNANDA RODRÍGUEZ
MAR PERONA
FERNANDO MARTÍNEZ
SUSANA REICHARDT
JAVIER DEL RÍO
LUIS MARTÍNEZ

UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO
Villanueva de la Cañada

ÍNDICE

1. Introducción y marco teórico
2. Metodología y ficha técnica
3. Resultados de la investigación
4. Recomendaciones estratégicas



INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO

Objetivo del estudio

Analizar el grado de digitalización de la función de recursos humanos en las empresas españolas.

No existe una conceptualización unánime de digitalización

Por ello se ha articulado en torno a cinco dimensiones: Big Data, Cloud Computing, Redes Sociales, movilidad, gamificación.

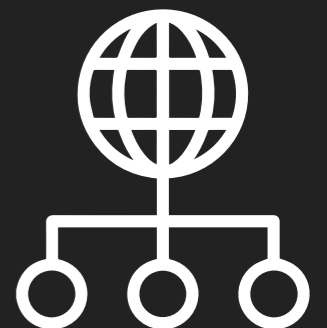
Funciones de recursos humanos

Se han definido cuatro grupos de políticas que se han denominado: empleo, formación, desarrollo del talento y formación



Big Data

La utilización de grandes volúmenes de datos complejos para identificar patrones de comportamiento en los empleados y la extracción de informes en tiempo real de las principales políticas de Recursos Humanos.





Cloud Computing

Tecnología que permite acceder a un software en remoto a través de internet, además de la posibilidad de compartir y acceder a la información en remoto.





Redes Sociales

Sitios web que facilitan de forma virtual la interacción entre sus miembros con el objetivo de compartir contenidos.



4

Movilidad

Referida a la utilización de los dispositivos móviles en general y de los smartphones en particular.



Gamificación

Utilización de juegos digitales tales como la realidad virtual o los juegos multimedia.



FUNCIONES DE RECURSOS HUMANOS

Se han definido cuatro grupos de políticas

1

Empleo

Toda la actividad relacionada con el reclutamiento, la selección y la integración del nuevo personal contratado.

2

Formación

Contempla la actividad orientada al aprendizaje del personal.

3

Desarrollo del talento

Incluye el desarrollo de profesigramas, el mapa de procesos, el desarrollo de carreras, la evaluación del desempeño y las políticas de retribución.

4

Administración de personal y relaciones laborales

Recoge la actividad de la empresa relacionada con la gestión de nóminas, vacaciones, altas de personal, procesos sustractivos y prevención de riesgos laborales.

FUNCIONES DE RECURSOS HUMANOS

Factores Clave en Digitalización	Principales Políticas RRHH	Funciones RRHH	
Big Data y Analytics Cloud Computing Redes Sociales Movilidad Gamificación	Empleo	Reclutamiento Selección Integración	
	Formación	Formación	
	Desarrollo talento		Profesiograma
			Mapa de procesos
			Carrera Profesional
			Evaluación de Desempeño
			Retribución
	Administración de personal y relaciones laborales		Nóminas
			Vacaciones, bajas, etc.
			Procesos Sustractivos
			PRL

METODOLOGÍA Y FICHA TÉCNICA

Objetivo del cuestionario

Conocer el grado de digitalización en la función de Recursos Humanos de las empresas con el objetivo de facilitar la toma de decisiones por los responsables del área.

Periodo de referencia de los resultados

1. Diseño muestral: Muestreo aleatorio simple. Fueron invitados a participar Directivos de Recursos Humanos.
2. Unidad de muestreo: Directivos de Recursos Humanos
3. Tamaño de la muestra: 221 Directores de Recursos Humanos.

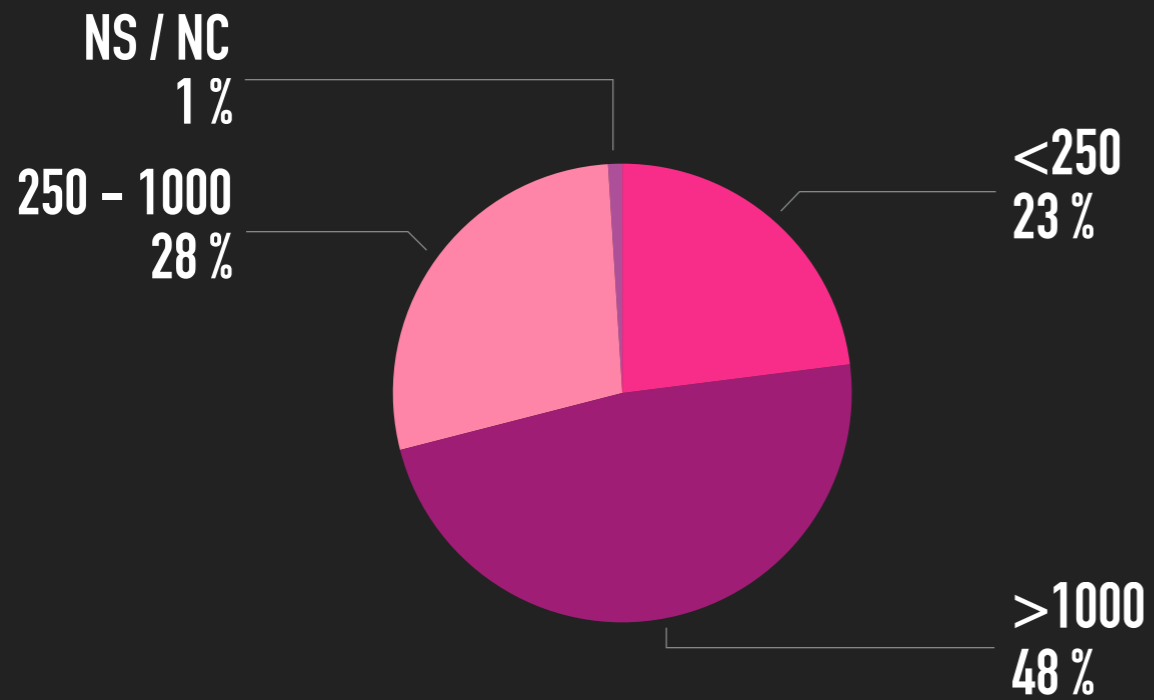
Trabajo de campo

Instrumento de recolección de datos: se utilizó un cuestionario estandarizado.

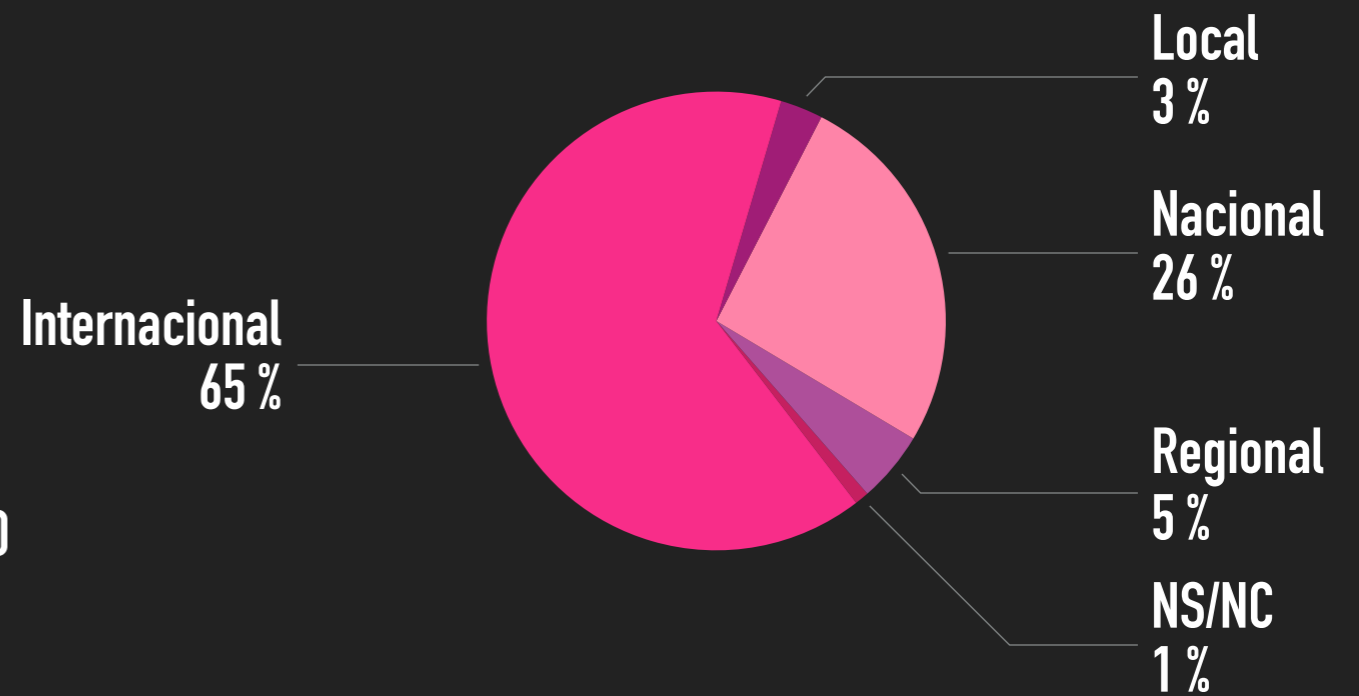
Fecha de aplicación del cuestionario: Mayo - Junio 2017

TIPO DE EMPRESA

Número de empleados

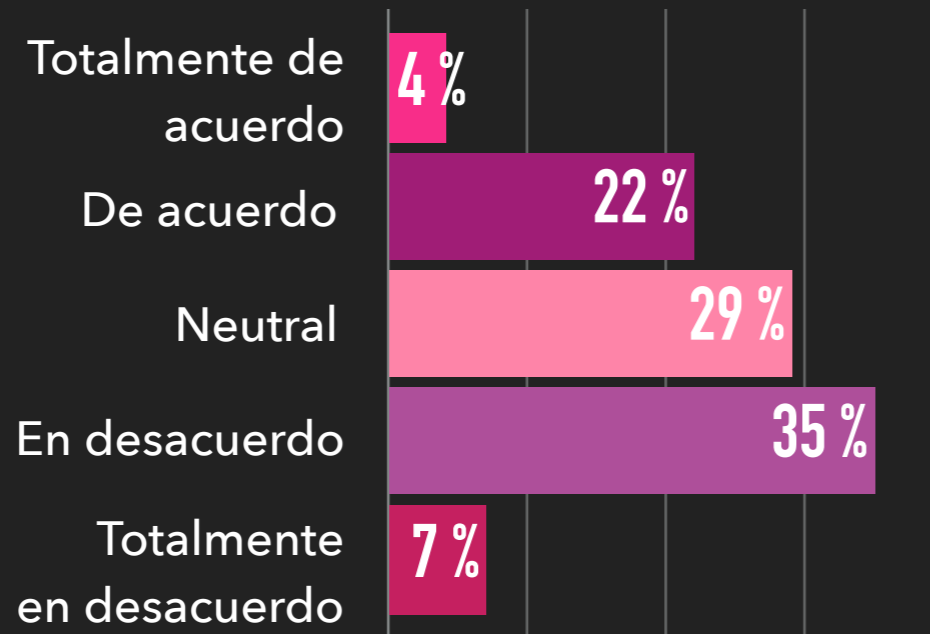


Ámbito geográfico de actuación de la empresa

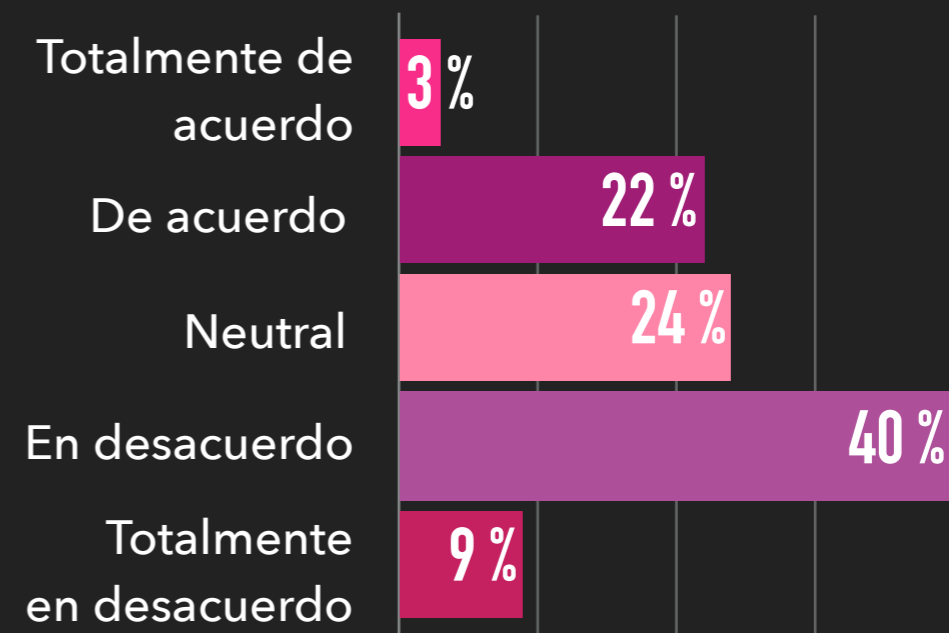


MUNDO DIGITAL

Considero que los procesos de mi empresa a nivel general están digitalizados

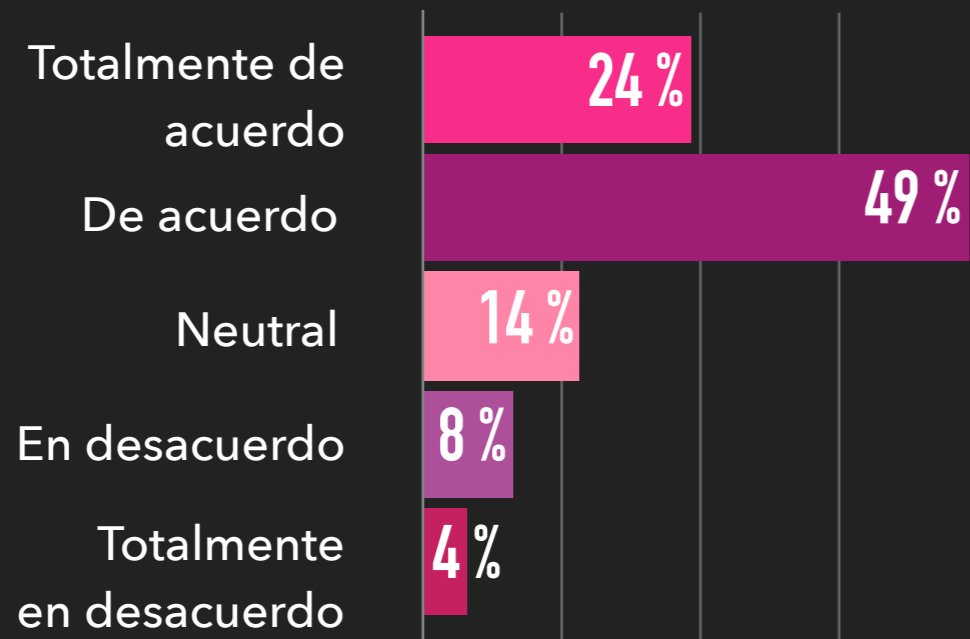


Considero que el área de Recursos Humanos de mi empresa a nivel general está digitalizada

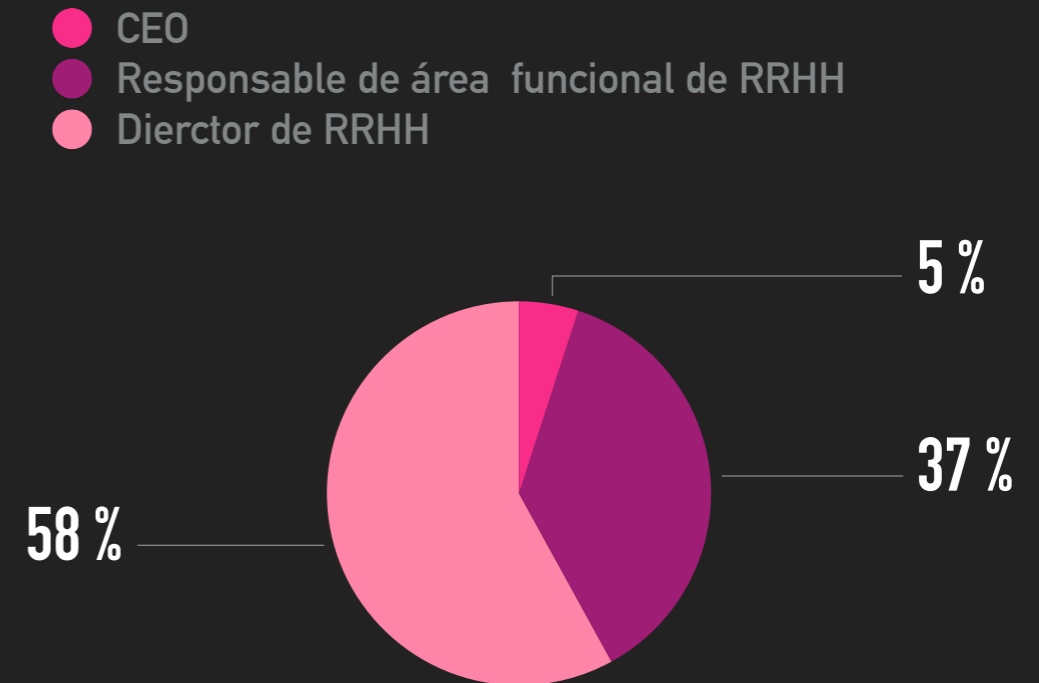


MUNDO DIGITAL

Considero que a nivel personal
Estoy familiarizado con el mundo digital

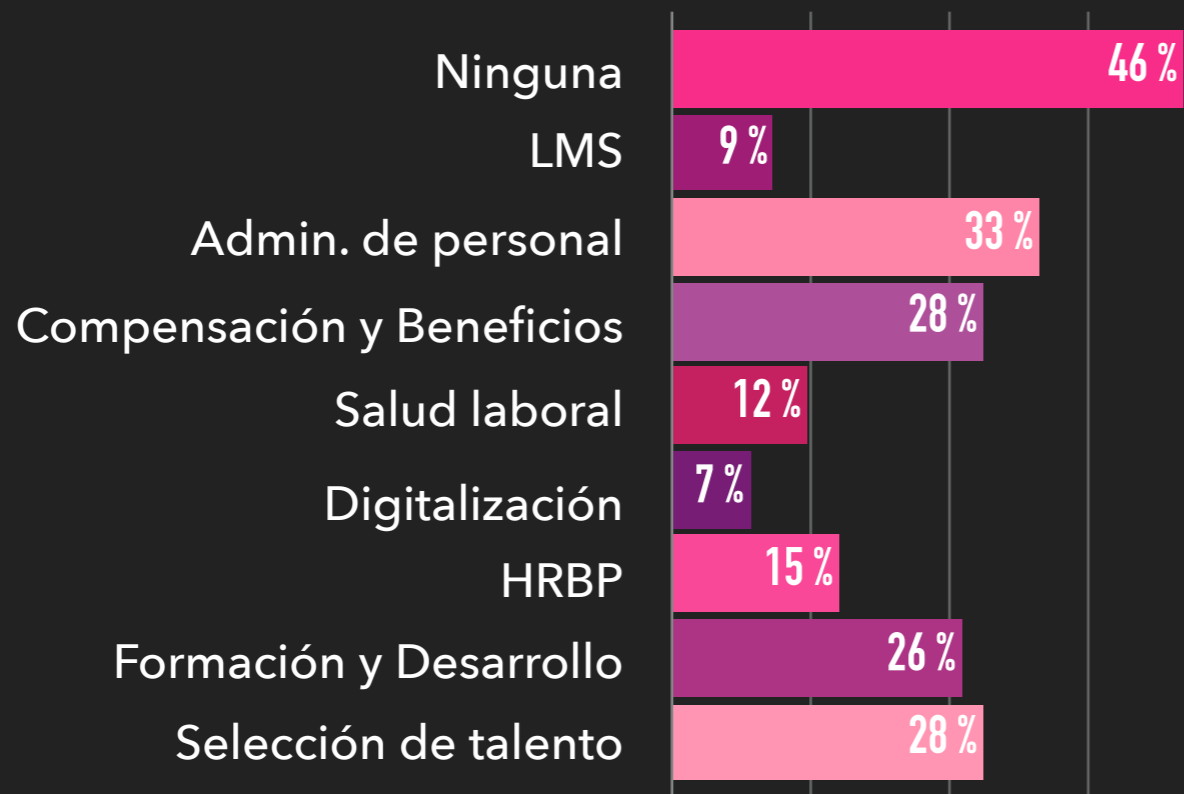


Categoría Profesional

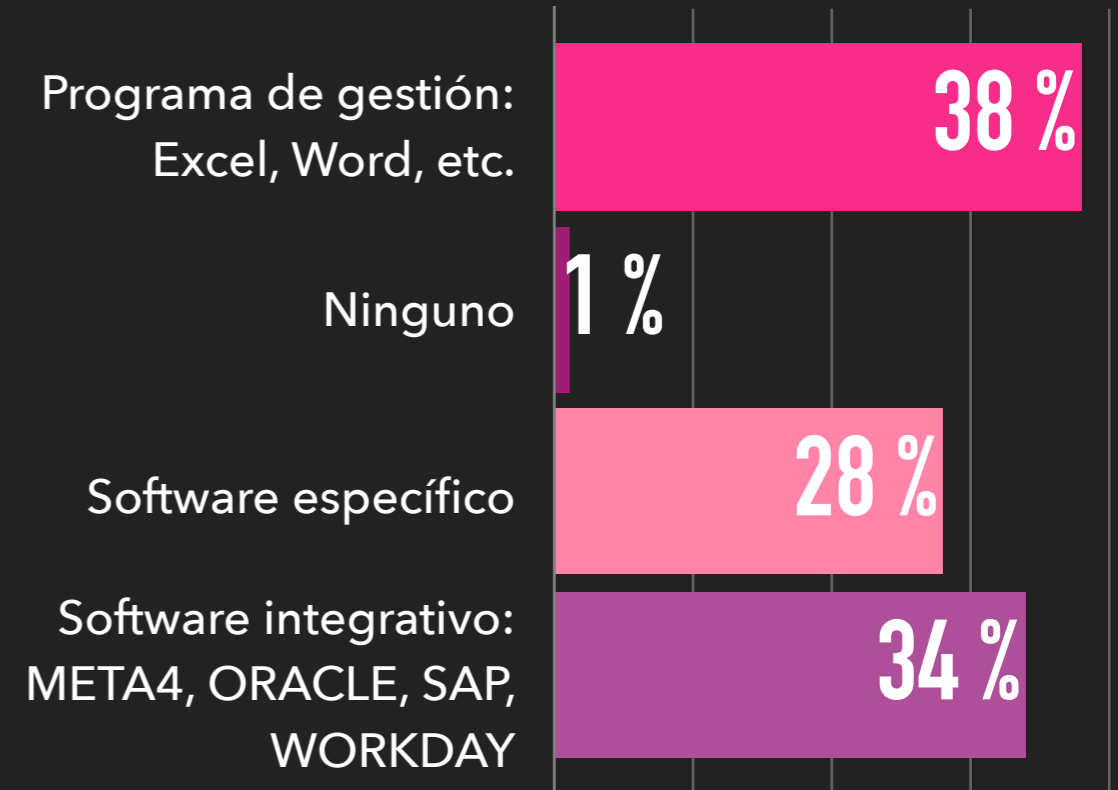


MUNDO DIGITAL

El Departamento de Recursos Humanos utiliza Big Data y Analytics en las siguientes políticas (respuesta múltiple)

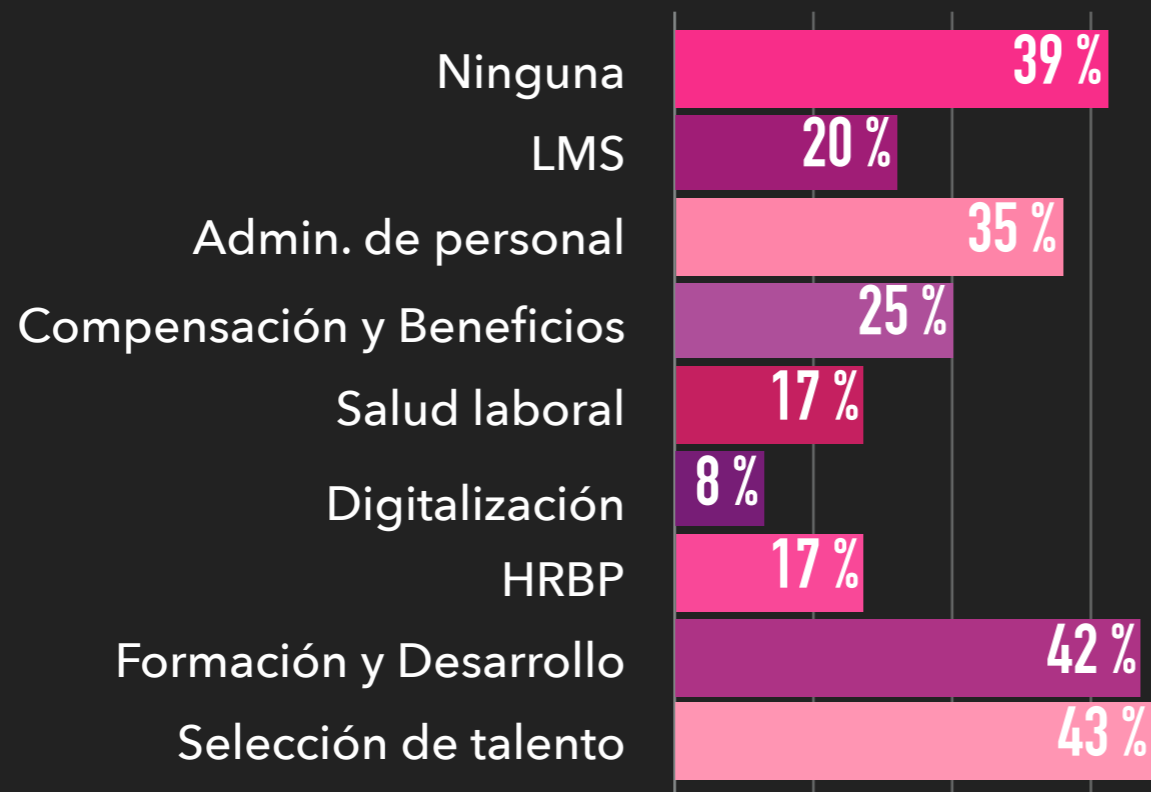


¿Qué tipo de herramientas utiliza para obtener las analíticas? (respuesta múltiple)

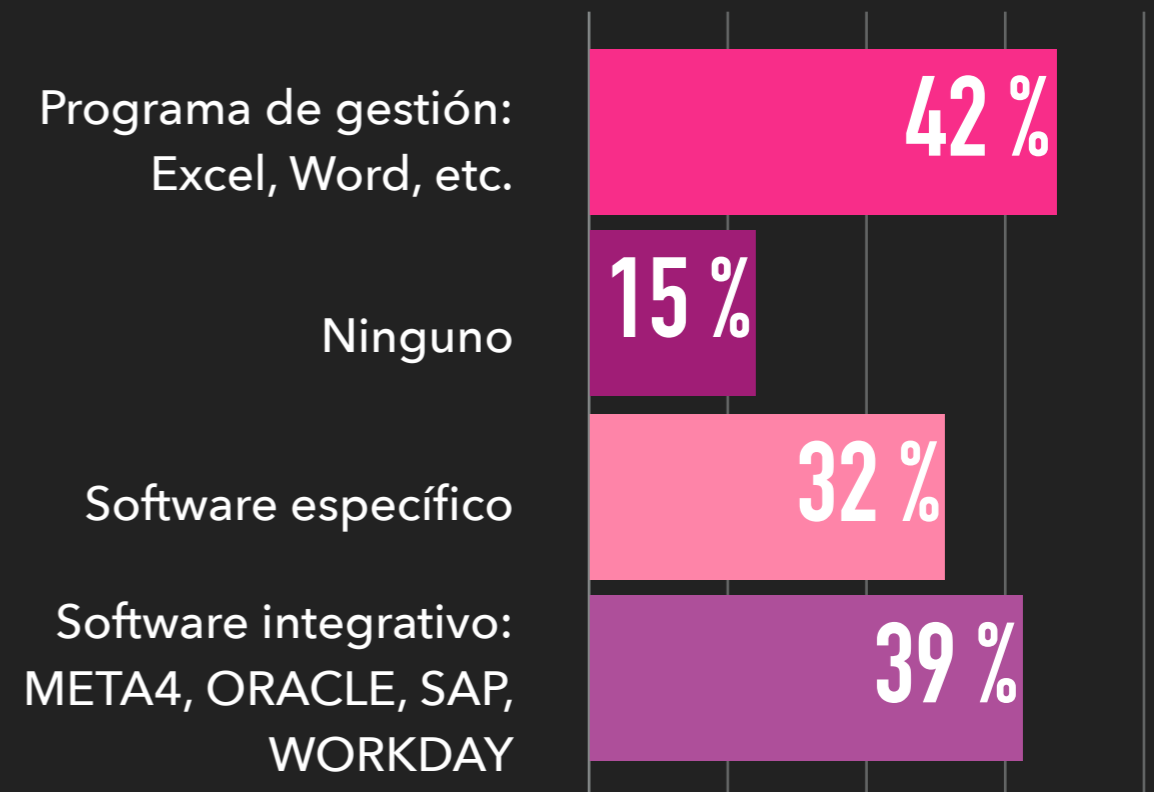


CLOUD COMPUTING

El Departamento de Recursos Humanos utiliza Big Data y Analytics en las siguientes políticas (respuesta múltiple)

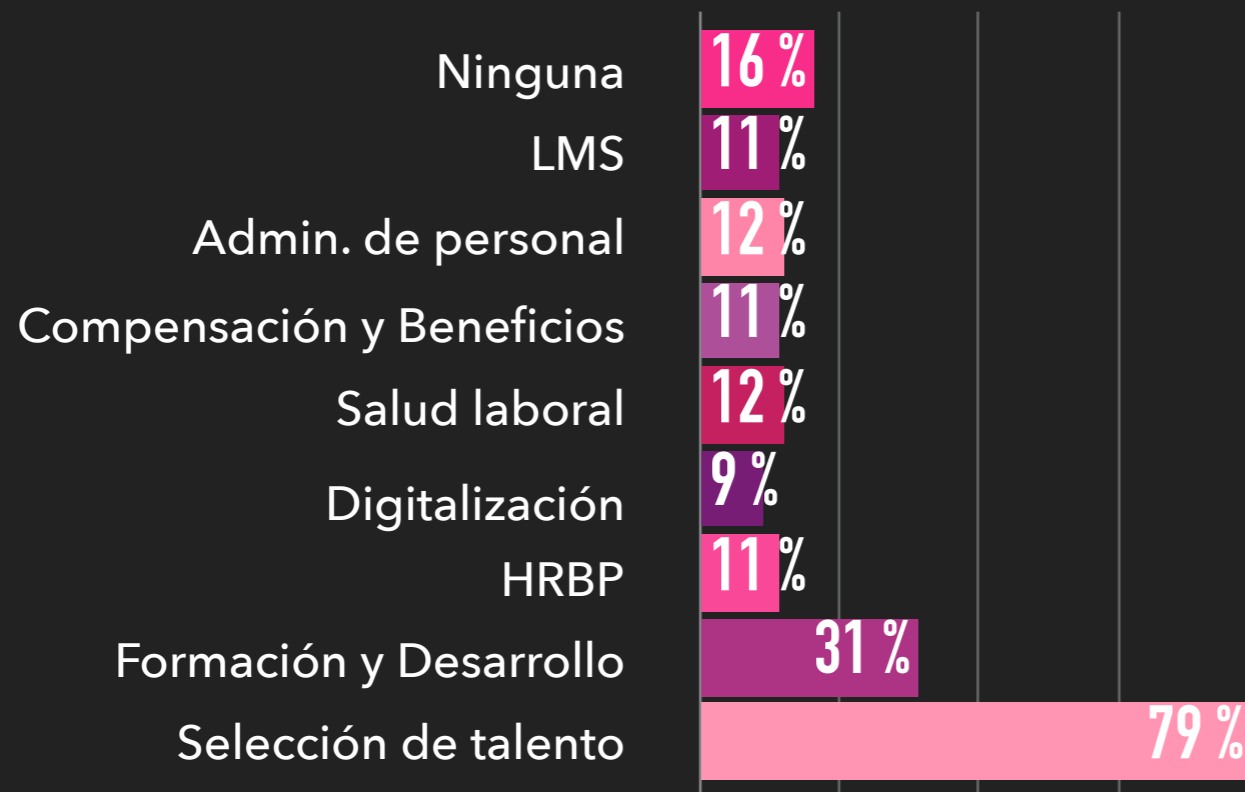


¿Qué tipo de herramientas utiliza para obtener las analíticas? (respuesta múltiple)

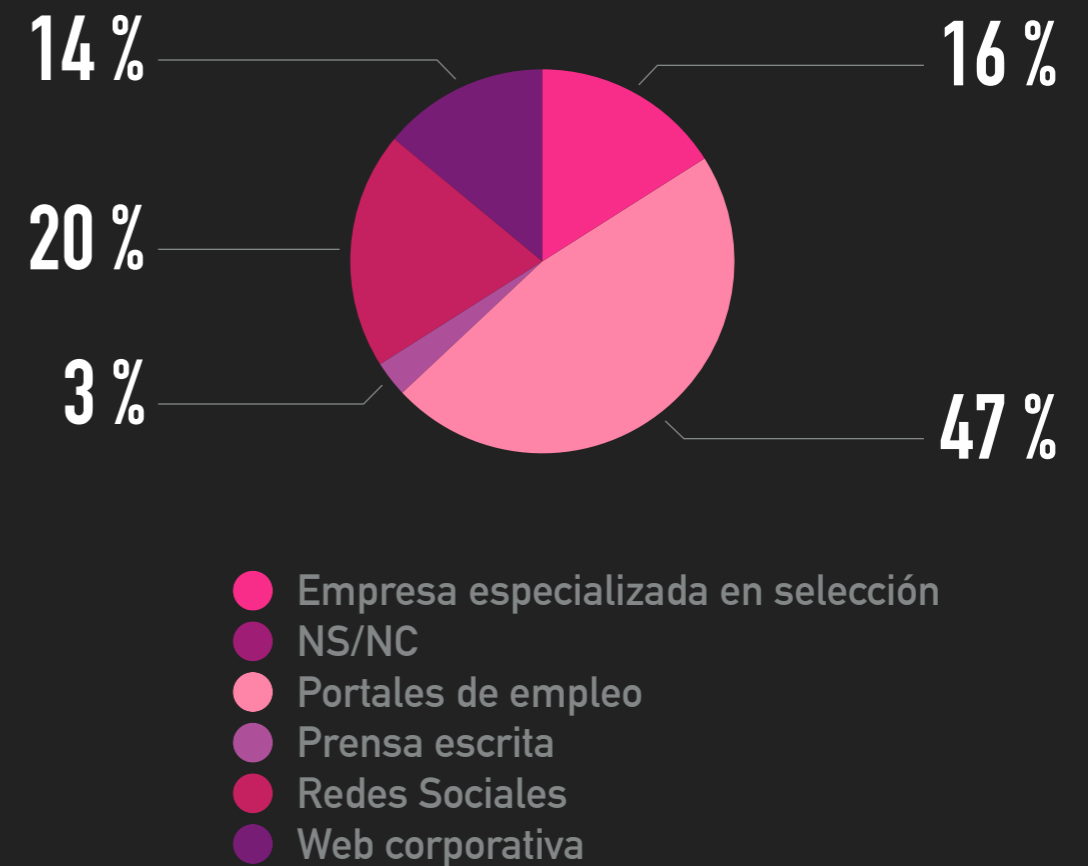


REDES SOCIALES

El Departamento de Recursos Humanos utiliza las redes sociales en las siguientes políticas (respuesta múltiple)

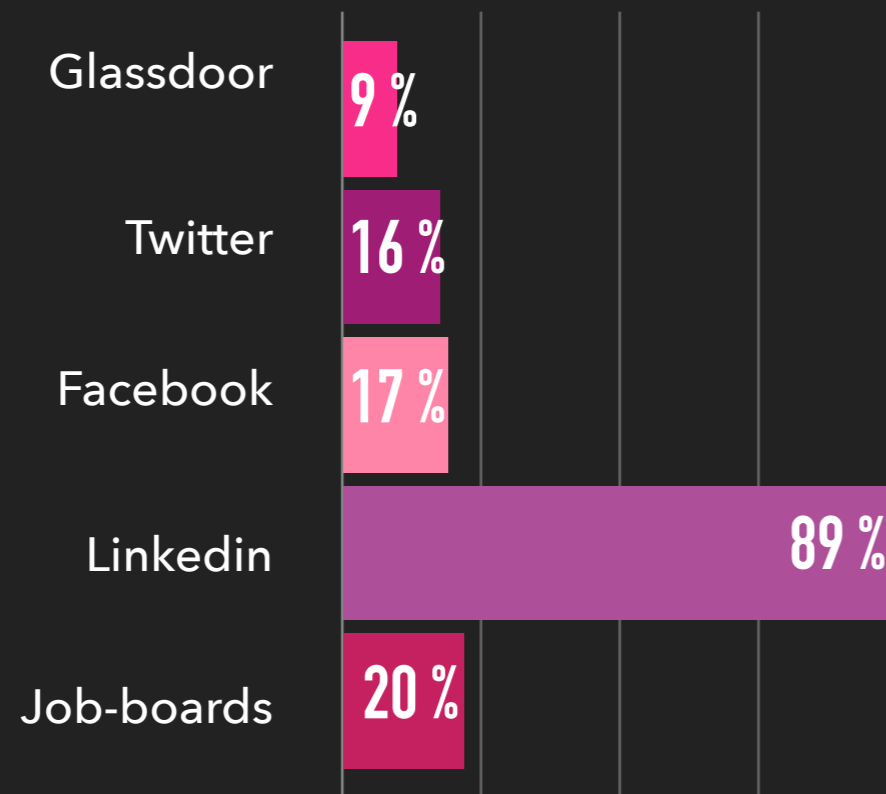


¿Qué tipo de herramientas utiliza para obtener las analíticas? (respuesta múltiple)

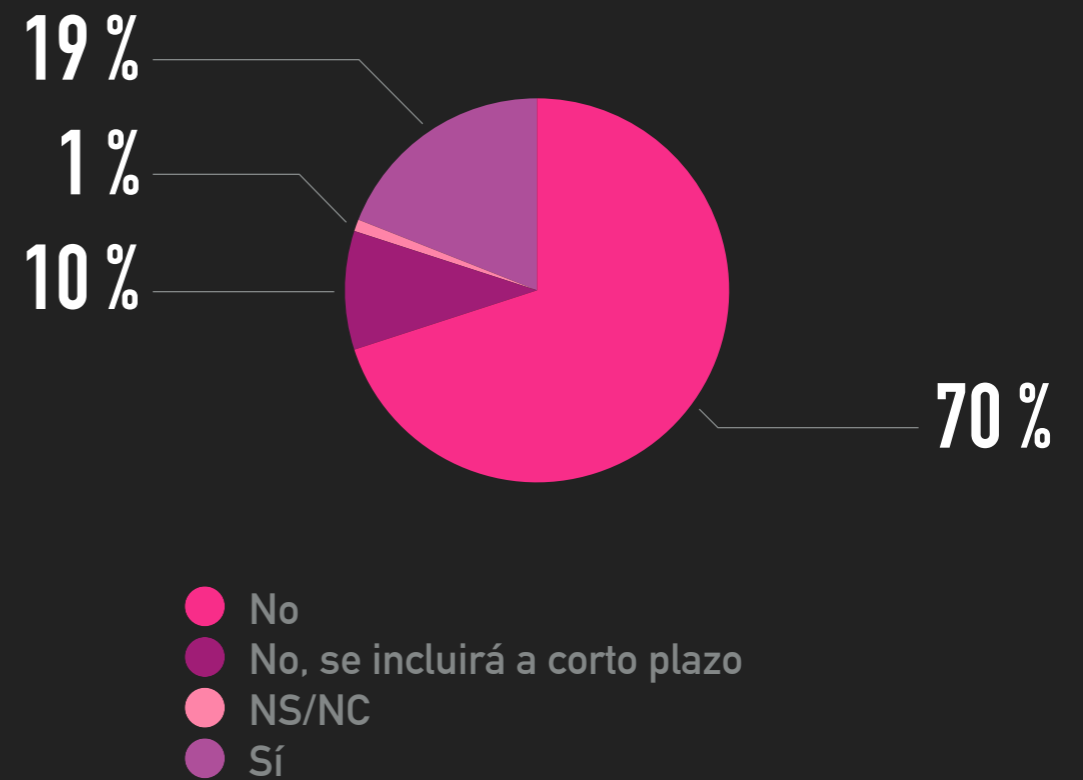


REDES SOCIALES Y RECLUTAMIENTO

¿Utiliza su empresa nuevas formas de reclutamiento digital? (Respuesta múltiple)

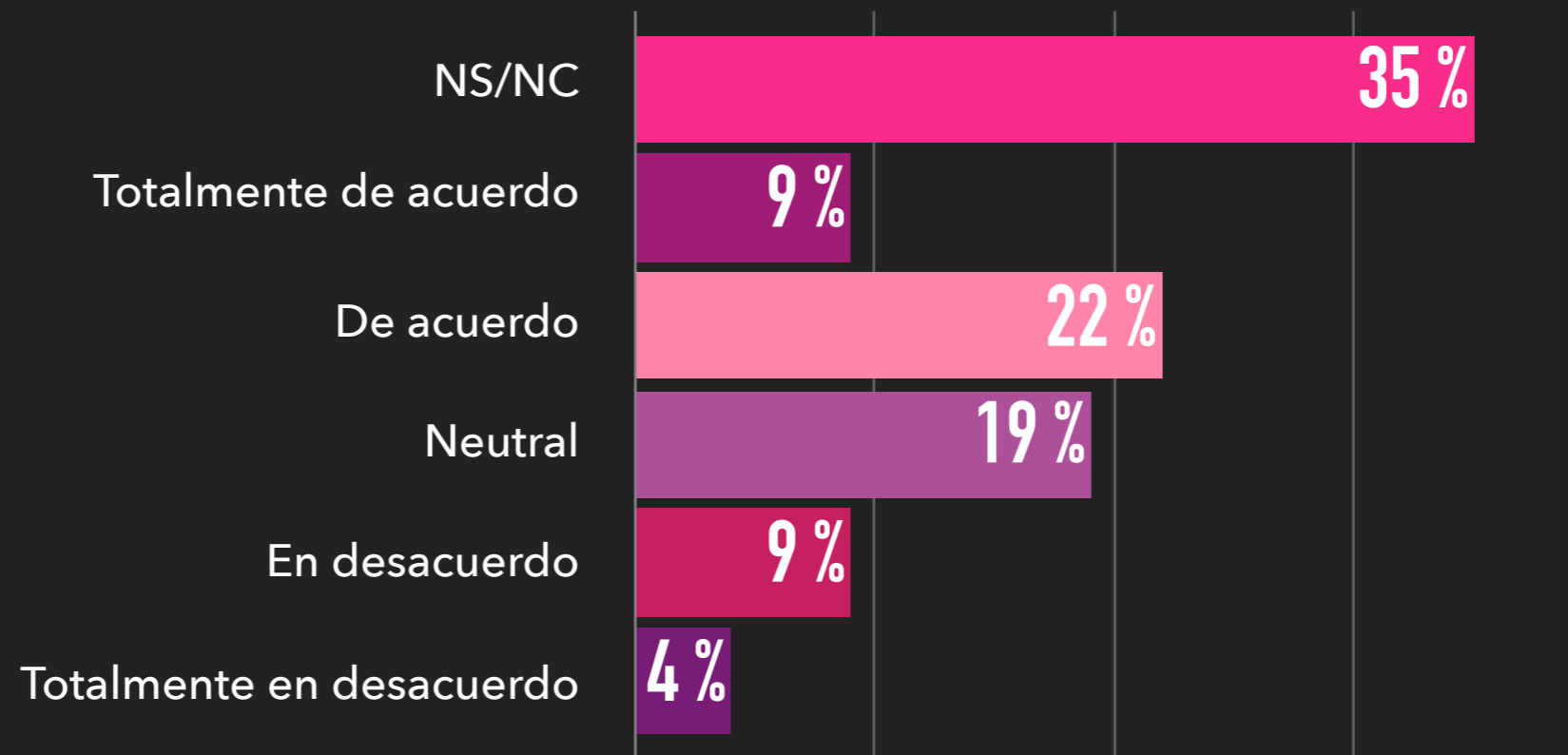


Su empresa analiza la huella digital de los nuevos candidatos? (respuesta única)



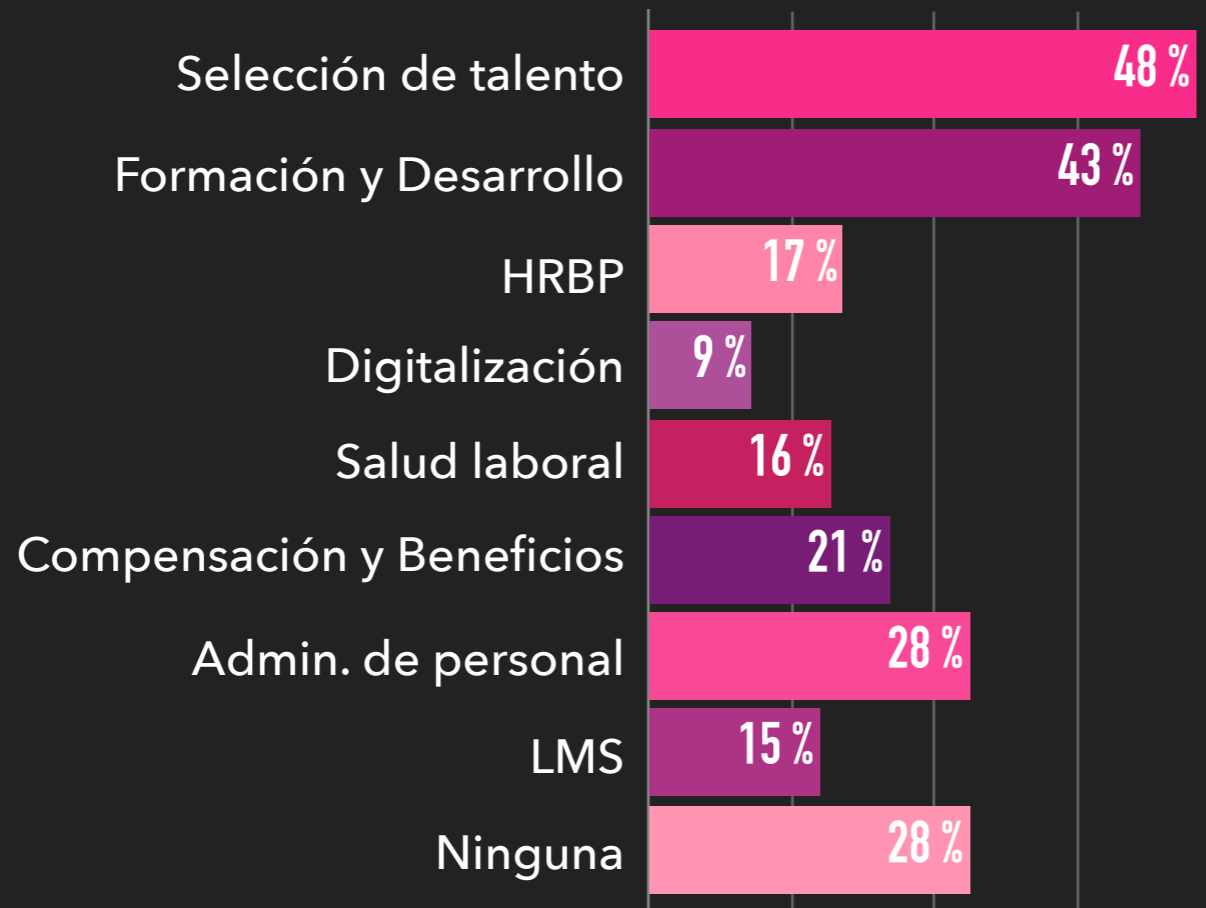
REDES SOCIALES Y EMPLOYER BRANDING

El Departamento de Recursos Humanos está realizando alguna estrategia de employer branding para potenciar su marca como empleador a través de redes sociales (respuesta única)

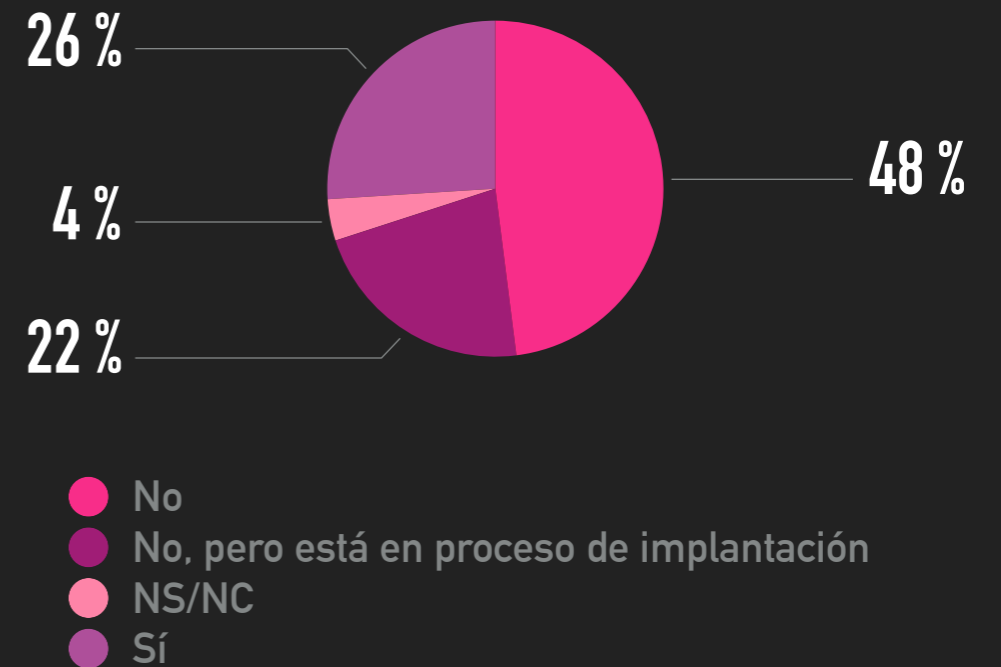


REDES SOCIALES Y MOVILIDAD

El Departamento de Recursos Humanos aprovecha la movilidad en las siguientes políticas (respuesta múltiple)

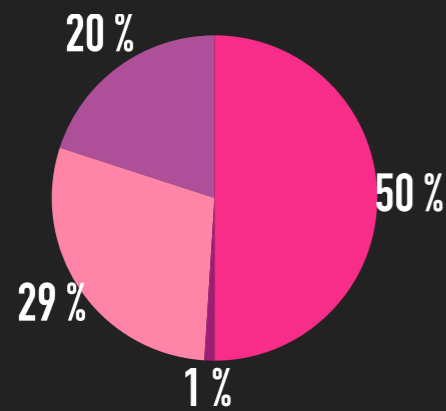


¿Puede acceder a través de APP a las herramientas de gestión que utiliza habitualmente? (respuesta única)



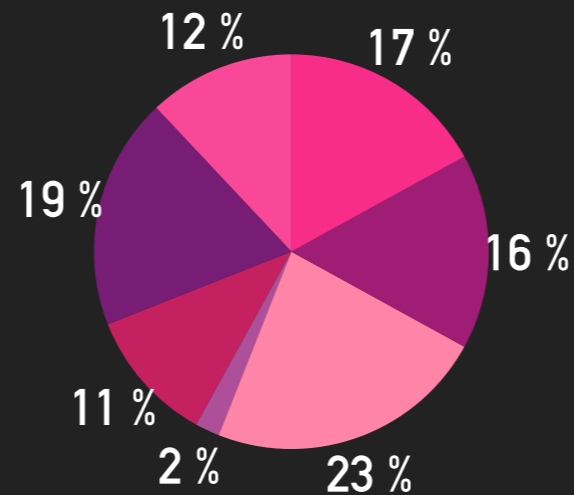
APRENDIZAJE MÓVIL

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



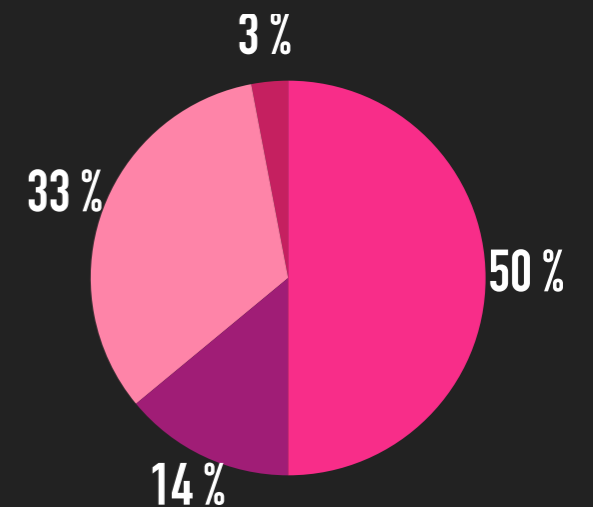
- No hay plan de formación
- NS/NC
- Permitimos uso móviles para la formación
- Se pondrá en marcha una estrategia

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



- Baja tasa
- Falta de integración
- No existe política BYOD
- NS/NC
- Plataformas múltiples
- Problemas de seguridad
- Problemas técnicos

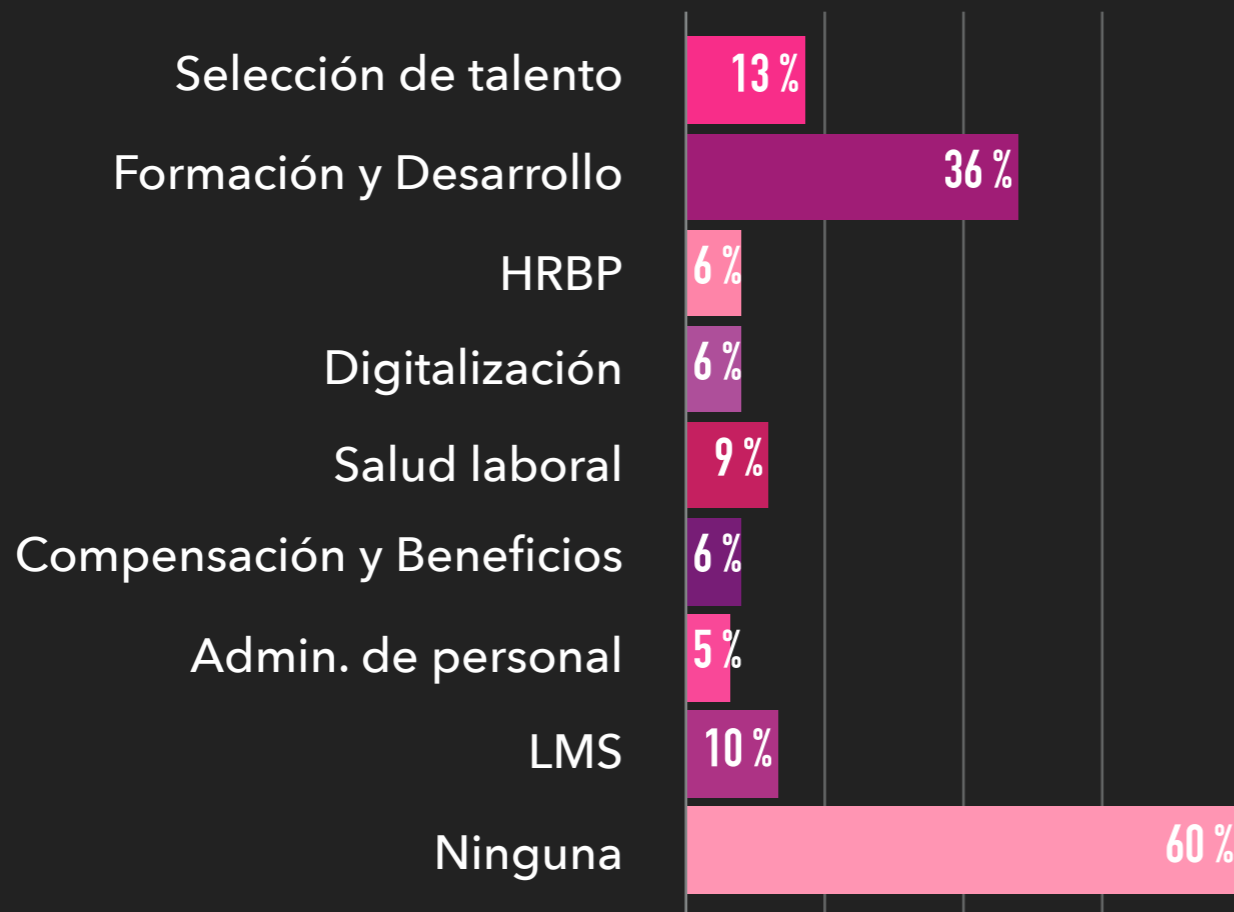
¿Qué tipo de formación es la más importante para su organización?



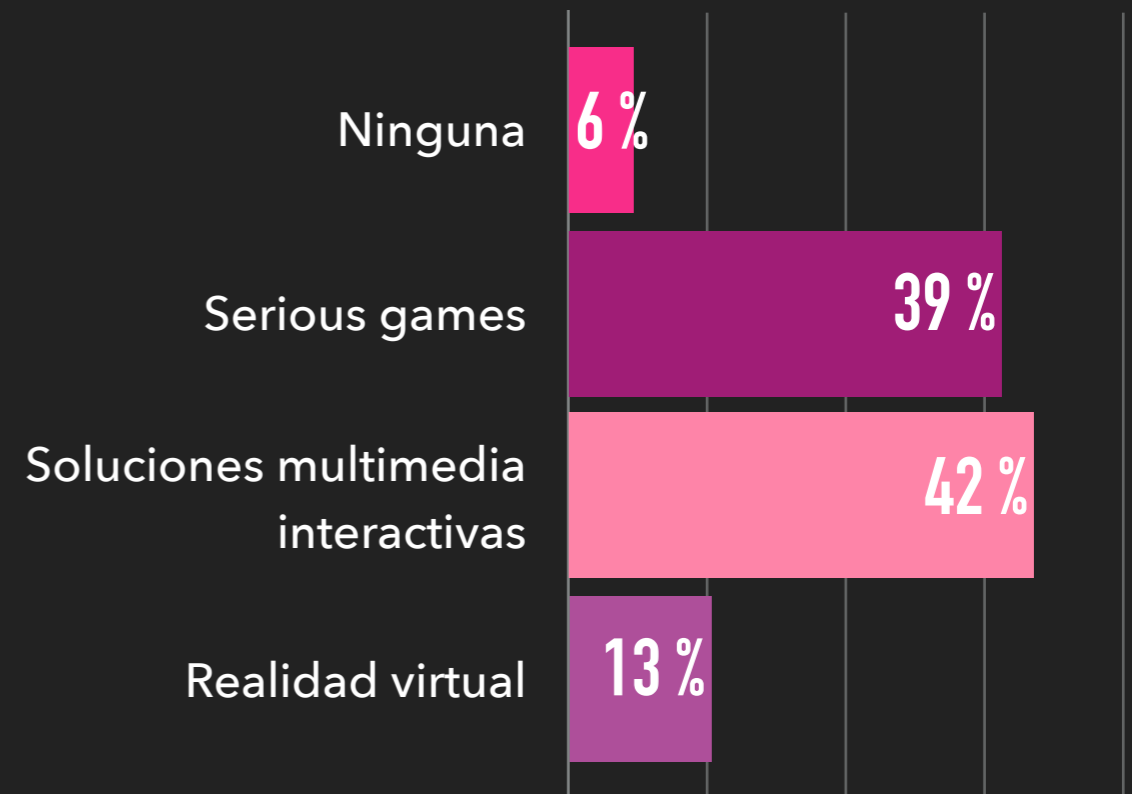
- Formación Blended
- Formación online
- Formación presencial
- Ninguna
- NS/NC

GAMIFICACIÓN

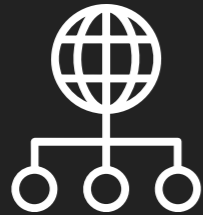
El Departamento de Recursos Humanos aprovecha la gamificación en las siguientes políticas (Respuesta múltiple)



¿Qué herramientas usa la empresa para este fin? (Respuesta múltiple)



Plan estratégico digital basado en la relación de esta investigación entre las cinco dimensiones digitales y las funciones de recursos humanos.



Big Data

1 Consolidar la principal función donde está implantada, la administración de personal, estudiando si la gestión actual está realmente optimizada.

2 Ampliar el radio de acción de esta dimensión, por ejemplo, articular una relación entre los datos de las redes sociales, la huella digital y las bases de datos de selección de talento.



Cloud Computing

1

Ventajas de aplicar herramientas de análisis y gestión que en lugar de tener un soporte físico tenga un motor en la nube.

2

Facilitar el resto de las dimensiones y por tanto el acceso a los diferentes datos utilizados en las funciones del departamento.



Redes Sociales

1

Mantener su impacto en las funciones de selección y formación, consolidando una estrategia claramente definida.

2

Articular con el departamento de marketing y de comunicación, acciones concretas de mayor impacto para el employer branding.



Movilidad

Integrarse en la toma de decisiones del departamento.



Gamificación

1 Testar la utilidad de las herramientas que haya disponibles.

2 Subcontratar antes de desarrollar.



UNIVERSIDAD
ALFONSO X EL SABIO



ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL
DE DIRECTIVOS DE
CAPITAL HUMANO

BARÓMETRO DCH

LA DIGITALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ESPAÑA

EQUIPO DE INVESTIGADORES:
LUISA FERNANDA RODRÍGUEZ
MAR PERONA
FERNANDO MARTÍNEZ
SUSANA REICHARDT
JAVIER DEL RÍO
LUIS MARTÍNEZ

UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO
Villanueva de la Cañada