



La digitalización de la función de RR.HH. en España (II)

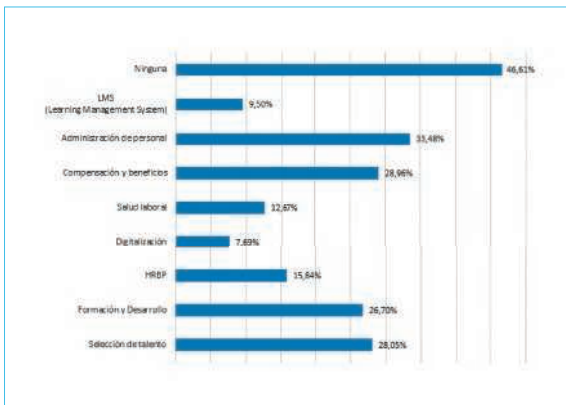
La Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH) ha presentado los resultados del Observatorio DCH sobre la Digitalización de la Función de RR.HH. en España, con la finalidad de analizar el grado de digitalización de la función de RR.HH. en las empresas españolas y buscar las claves para que los Departamentos de capital humano aborden la digitalización en sus áreas. En esta entrega se exponen los resultados de la investigación en cada una de las cinco dimensiones estudiadas: Big Data, Cloud Computing, Redes Sociales, Movilidad y Gamificación.

Equipo de investigadores: Luisa Fernanda Rodríguez, Mar Perona, Fernando Martínez, Susana Reichardt, Javier del Río y Luis Martínez.

BIG DATA Y ANALYTICS

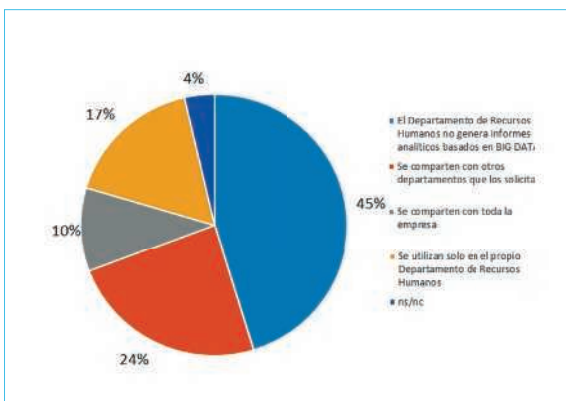
Se entiende por BIG DATA Y ANALYTICS la utilización de grandes volúmenes de datos complejos para identificar patrones de comportamiento tanto de empleados actuales y potenciales, y la extracción de informes en tiempo real de las principales políticas de Recursos Humanos. Respecto a su análisis señalar los siguientes resultados:

Gráfico 11. El Departamento de Recursos Humanos utiliza BIG DATA Y ANALYTICS en las siguientes políticas (respuesta múltiple)



Casi un 47 por ciento de los encuestados considera que el Departamento de RRHH no utiliza BIG DATA y ANALYTICS en ninguna política. Administración de Personal (33,48 por ciento), Compensación y Beneficios (28,96 por ciento), Selección de Talento (28,05 por ciento) y Formación y Desarrollo (26,7 por ciento) son las políticas en las que más se utiliza estas herramientas, con unos porcentajes empleo similar.

Gráfico 12. Los análisis basados en BIG DATA generados por el Departamento de Recursos Humanos (respuesta única)



FICHA TÉCNICA

Autores: RODRÍGUEZ, Luisa Fernanda, PERONA, Mar, MARTÍNEZ, Fernando Martínez, REICHARDT, Susana, DEL RÍO, Javier y MARTÍNEZ, Luis.

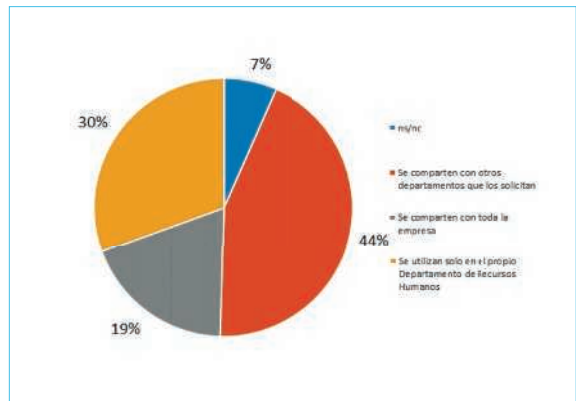
Título: La digitalización de la función de RR.HH. en España (II).

Fuente: Capital Humano nº 328. Febrero, 2018.

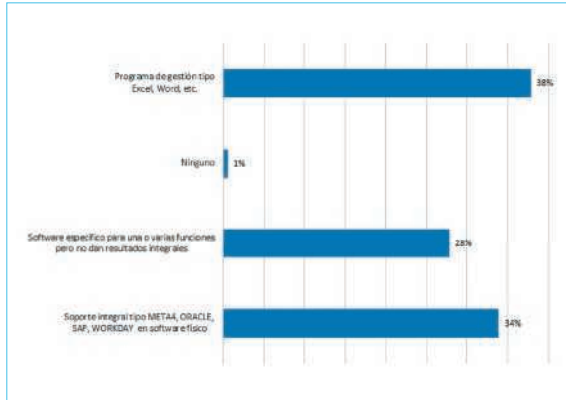
Resumen: DCH ha presentado los resultados del Observatorio DCH sobre la Digitalización de la Función de RR.HH. en España, con la finalidad de analizar el grado de digitalización de la función de recursos humanos, en cinco dimensiones: Big Data, Cloud Computing, Redes Sociales, Movilidad y Gamificación. En esta entrega se exponen los resultados de la investigación en cada una de las cinco dimensiones estudiadas: Big Data, Cloud Computing, Redes Sociales, Movilidad y Gamificación. Respecto a la dimensión big data y analytics, se concluye que los Departamentos de RR.HH. tienen un claro recorrido de crecimiento. El cloud computing, en cambio, está más extendido que el big data en los procesos de atracción y retención del talento. Respecto a la dimensión de las redes sociales se puede afirmar que es la dimensión más utilizada dentro del Departamento, teniendo el porcentaje más bajo entre aquellos que señalaron que no la usaban (16,74 por ciento). En cuanto a la dimensión de movilidad destaca su uso en selección de talento con un 48,7 por ciento y en la formación con un 43,44 por ciento. La gamificación presenta el porcentaje más alto entre aquellos que no la usan, un 60,63 por ciento. Sin duda, es un área en una etapa experimental.

Descriptor: Digitalización / Gamificación / Big Data / Redes Sociales / Movilidad / Cloud Computing

Un 45 por ciento de los encuestados han considerado que el Departamento de Recursos Humanos no genera informes analíticos basados en BIG DATA. Del 55 por ciento que sí lo utilizan, un 44 por ciento indican que los informes se comparten con otros departamentos que los solicitan, el 30 por ciento señalan que solo se utilizan dentro del Departamento de Recursos Humanos y el 19 por ciento apuntan que se comparten con toda la empresa.

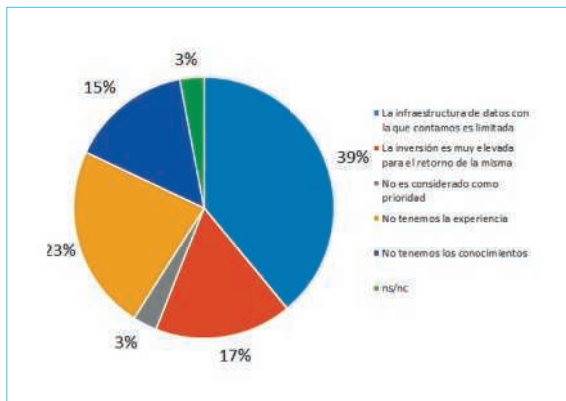


> **Gráfico 13. ¿Qué tipo de herramientas utiliza para obtener las analíticas? (respuesta múltiple)**



Con respecto al tipo de herramientas que se utilizan para realizar las analíticas, un 38 por ciento emplea programas de Gestión, un 34 por ciento Soporte Integral y un 28 por ciento software específico.

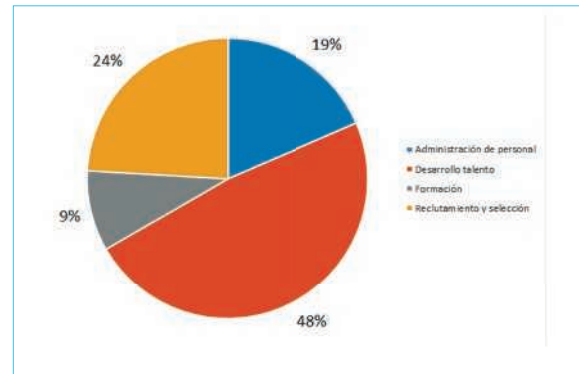
Gráfico 14. Si no se generan informes analíticos basados en BIG DATA indique los motivos (respuesta única)



Los resultados obtenidos indican que un 39 por ciento no genera informes analíticos debido a la limitación de la estructura de datos con la que se cuenta, un 23 por ciento considera que el motivo es la falta de experiencia, mientras que el 17 por ciento opina que la inversión es elevada para el retorno que proporciona.

Gráfico 15. Si no usa herramientas que favorezcan el análisis basado en BIG DATA, ¿en qué área preferiría utilizarla? (respuesta única)

Para aquellos que no utilizan las herramientas que favorecen el análisis basado en BIG DATA, el 48 por ciento preferirían utilizarla en el Desarrollo del talento, seguido

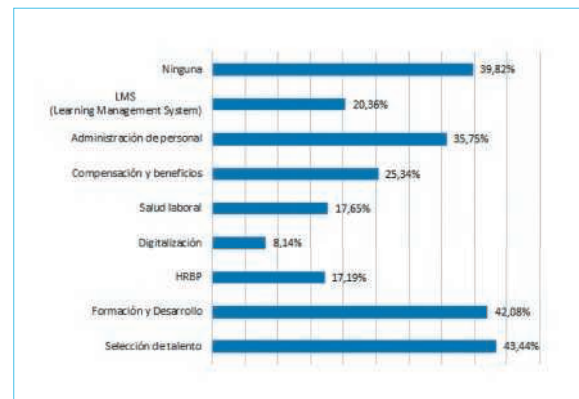


del reclutamiento y selección (24 por ciento) y de la Administración de Personal (19 por ciento).

CLOUD COMPUTING

Se entiende por CLOUD COMPUTING la 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. Respecto a su análisis apuntar los siguientes resultados:

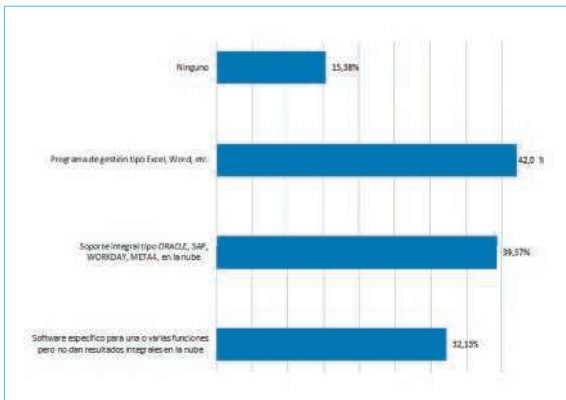
Gráfico 16. El Departamento de Recursos Humanos utiliza CLOUD COMPUTING en las siguientes políticas (respuesta múltiple)



Casi el 40 por ciento considera que el Departamento de Recursos Humanos no utiliza CLOUD COMPUTING en ninguna de las políticas señaladas. Dentro de las utilizadas, destaca Selección de Talento (43,44 por ciento), Formación y Desarrollo (42,08 por ciento) y Administración de Personal (35,75 por ciento).

Gráfico 17. ¿Qué tipo de herramientas utiliza para obtener las analíticas? (Respuesta múltiple)

Respecto al tipo de herramientas que se utiliza para hacer las analíticas, el 42,08 por ciento emplea programas de gestión, el 37,37 por ciento soporte integral y el 32,13

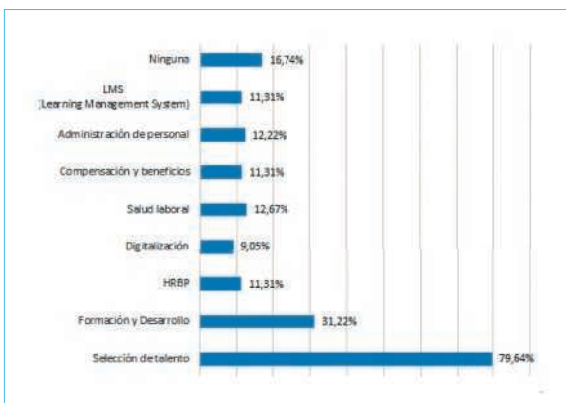


por ciento utiliza software específico. Un 15,38 por ciento indicó que utiliza otro tipo de herramientas diferentes a las señaladas en el cuestionario.

REDES SOCIALES

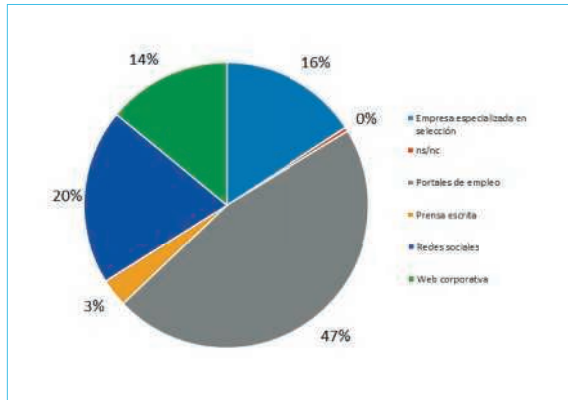
Se entiende por REDES SOCIALES sitios web que facilitan de forma virtual la interacción entre sus miembros con el objetivo de compartir contenidos, y respecto a su análisis señalar los siguientes resultados:

Gráfico 18. El Departamento de Recursos Humanos utiliza las REDES SOCIALES en las siguientes políticas (respuesta múltiple)



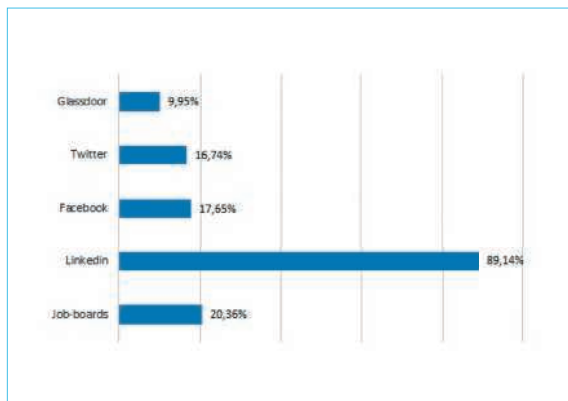
Las Redes Sociales son muy utilizadas en las distintas políticas del Departamento de Recursos Humanos, solo el 16,74 por ciento no la emplea. Cabe destacar que un 79,64 por ciento las aplica para la Selección del talento, y un 31,22 por ciento para Formación y Desarrollo. Para el resto de políticas señaladas, la utilización es muy homogénea, encontrándose en torno al 11 por ciento.

Gráfico 19. El Departamento de Recursos Humanos utiliza principalmente para reclutar candidatos la siguiente herramienta (respuesta única)



Las principales fuentes de reclutamiento que utiliza el Departamento de Recursos Humanos son los portales de empleo con un 47 por ciento, las redes sociales con un 20 por ciento, empresas especializadas con un 16 por ciento y a través de la web corporativa un 14 por ciento.

Gráfico 20. ¿Utiliza su empresa nuevas formas de reclutamiento digital? (Respuesta múltiple)



Dentro de las nuevas formas de reclutamiento digital, LinkedIn destaca por su utilización, ya que un 89,14 por ciento de los directivos encuestados se apoyan en esta herramienta para seleccionar su personal. Con respecto al resto de las redes, Glassdoor es la menos utilizada, mientras que Job-boards, Twitter y Facebook tiene porcentajes muy similares de empleo.

Gráfico 21. ¿Su empresa analiza la huella digital de los nuevos candidatos? (respuesta única)

Del análisis de la respuesta correspondiente a la pregunta ¿Su empresa analiza la huella digital de los nuevos candidatos?, se deduce que la mayoría de los directivos (un 70 por ciento) no investigan en este aspecto en el proceso de selección de personal. Sin embargo, un 29 por ciento considera que es importante, ya que o bien ya lo está utilizando (19 por ciento), o se plantea hacerlo en un futuro próximo (10 por ciento).

>

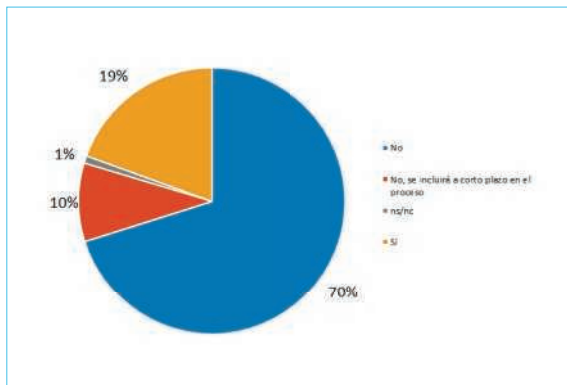
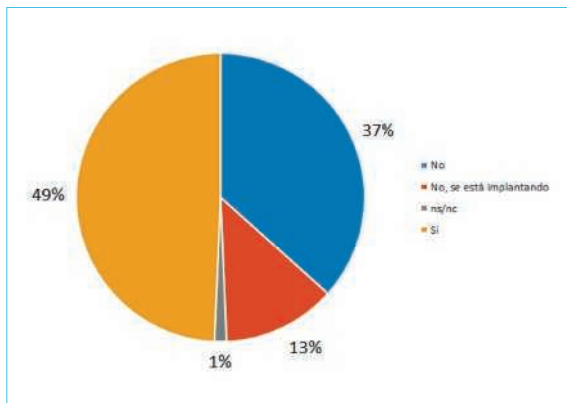
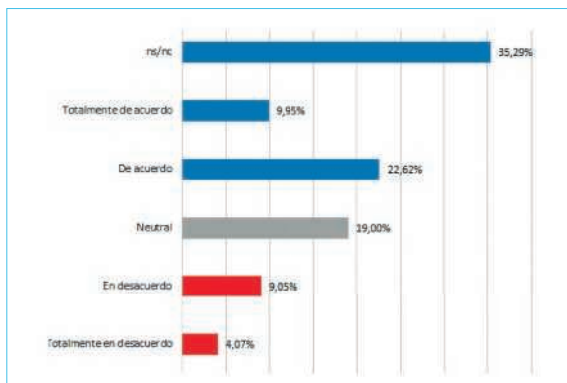


Gráfico 22. ¿Se promueven nuevas formas de compartir los mensajes de la compañía a través de redes sociales? (respuesta única)



Por lo que se refiere a la promoción de las nuevas formas de compartir los mensajes de la compañía a través de redes sociales, casi la mitad de los directivos encuestados han respondido afirmativamente, frente al 37 por ciento que indica no promover este tipo de iniciativas. Cabe destacar que un 13 por ciento está implantando esta forma de compartir la información de la compañía.

Gráfico 23. 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)

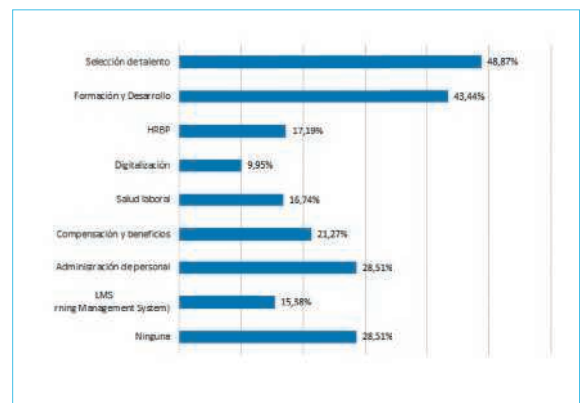


A la pregunta referente a si El Departamento de Recursos Humanos está realizando alguna estrategia de *employer branding* para potenciar su marca como empleador a través de redes sociales, se observa que un 32,57 por ciento están de acuerdo o totalmente de acuerdo, y un 3,12 por ciento en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Cabe destacar que un 35,29 por ciento de los directivos desconoce si la empresa ha establecido alguna de estas estrategias.

MOVILIDAD

Se entiende por MOVILIDAD la utilización de los dispositivos móviles en general y de los smartphones en particular. Respecto a su análisis apuntar los siguientes resultados:

Gráfico 24. El Departamento de Recursos Humanos aprovecha la MOVILIDAD en las siguientes políticas (respuesta múltiple)



Las políticas en las que el Departamento de Recursos Humanos emplea la movilidad son principalmente la selección de talento (48,87 por ciento), la Formación y Desarrollo (43,44 por ciento) y Administración de personal (28,51 por ciento). Casi el 28,51 por ciento considera que el Departamento de Recursos Humanos no aprovecha la movilidad en ninguna política.

Gráfico 25. ¿Puede acceder a través de APP a las herramientas de gestión que utiliza habitualmente? (respuesta única)

Como se observa en el gráfico, un 48 por ciento de los directivos que realizaron la encuesta no pueden acceder a través de APP a las herramientas de gestión que utiliza habitualmente, mientras que el mismo porcentaje ha considerado importante este tipo de acceso, ya que el 26 por ciento ya lo ha implantado y el 22 por ciento está en proceso de implantación.

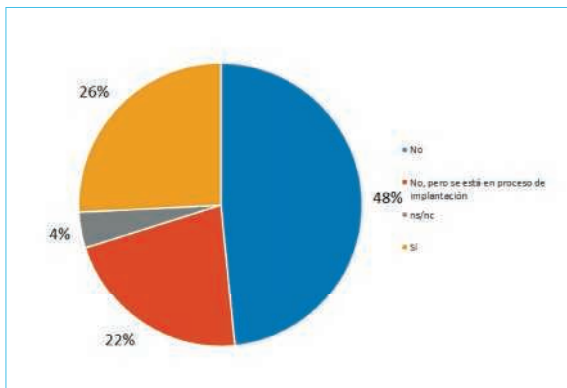
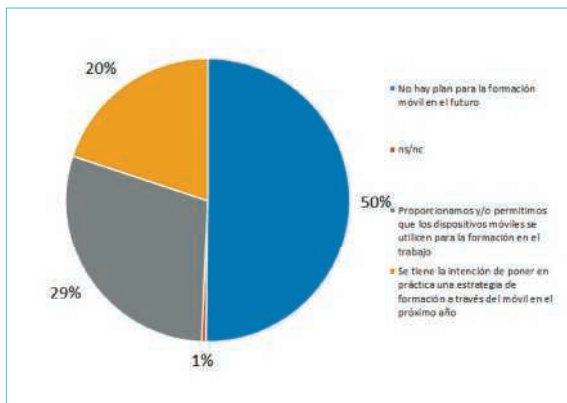
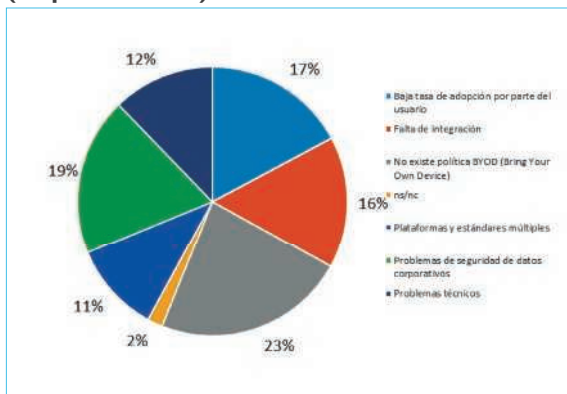


Gráfico 26. Aprendizaje móvil: ¿cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor su organización? (respuesta única)



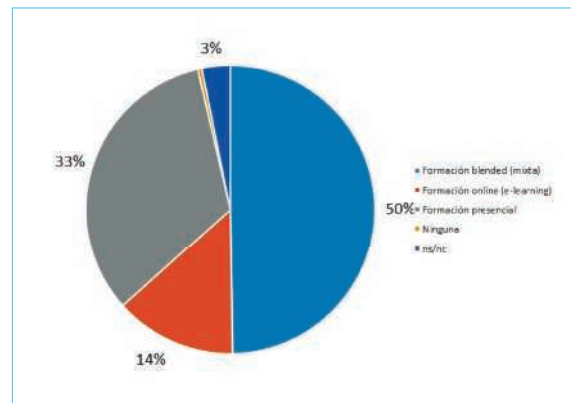
En cuanto a la organización en relación con el aprendizaje móvil, el 50 por ciento afirma que no hay ningún plan en el futuro para la formación móvil, mientras que un 49 por ciento consideran esencial las estrategias de formación basados en el aprendizaje móvil, ya que un 29 por ciento ya las están utilizando, y un 20 por ciento tiene intención de ponerlas en la práctica.

Gráfico 27. En su opinión, ¿qué es lo que más dificulta la implementación del aprendizaje móvil? (respuesta única)



Por lo que se refiere a la causa que ralentiza la implementación del aprendizaje móvil, la principal es la no existencia de política BYOD (23 por ciento), seguida de los problemas de seguridad de datos corporativos (19 por ciento), baja tasa de adopción por parte del usuario (17 por ciento) y la falta de integración (17 por ciento).

Gráfico 28. ¿Qué tipo de formación es la más importante para su organización? (respuesta única)

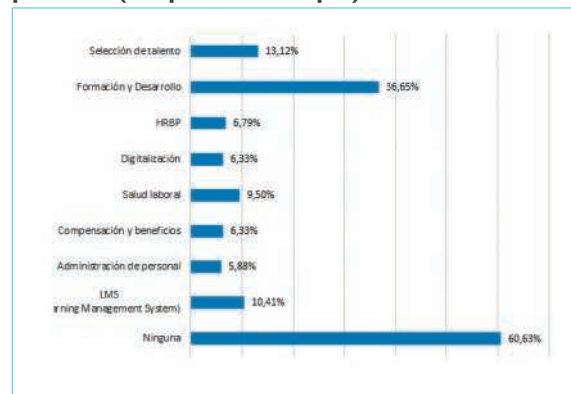


A la pregunta referente al tipo de formación que se considera más importante para su organización, el 50 por ciento de los directivos encuestados afirma que es la formación mixta, el 33 por ciento la formación presencial y el 14 por ciento la formación on line.

GAMIFICACIÓN

Se entiende por GAMIFICACIÓN la utilización de los juegos para conseguir una serie de objetivos del departamento de recursos humanos. Respecto a su análisis señalar los siguientes resultados:

Gráfico 29. El Departamento de Recursos Humanos aprovecha la GAMIFICACIÓN en las siguientes políticas (Respuesta múltiple)



FICHA TÉCNICA

Denominación de la Investigación: Observatorio DCH - UAX sobre la digitalización de la función de Recursos Humanos en España

Solicitada por: DCH - Organización Internacional de Directivos de Capital Humano.

Realizada por: Equipo de Investigación de la UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO y DCH - Organización Internacional de Directivos de Capital Humano.

Universo: Directivos en Recursos Humanos.

Área de Cobertura: Nacional.

Tamaño de la muestra: 221 Directores de Recursos Humanos.

Técnica de recolección de datos: Cuestionario electrónico.

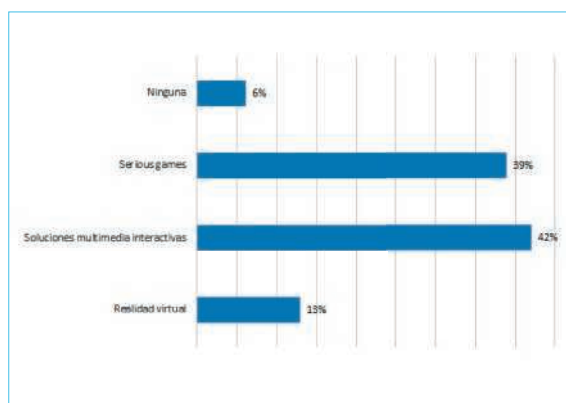
Fecha de aplicación del cuestionario: Mayo - Junio 2017

Objetivo: 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.

Las políticas en las que el Departamento de Recursos Humanos emplea la gamificación son la Formación y Desarrollo (36,35 por ciento) seguida de la Selección de talento (13,12 por ciento) y del LMS (10,41 por ciento). Es bastante significativa que el 60,63 por ciento de los directivos hayan respondido que no utilizan la gamificación en ninguna política.

Gráfico 30. ¿Qué herramientas usa la empresa para este fin? (Respuesta múltiple)

Con respecto a las herramientas que utiliza la empresa, un 42 por ciento emplea soluciones multimedia interactivas, un 39 por ciento serious games, y un 13 por ciento



realidad virtual. Un 6 por ciento no emplea ninguna de las herramientas señaladas en el cuestionario. ■

