



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

La Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH) ha presentado los resultados de la segunda edición 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. Como en la primera edición, los resultados del estudio se han articulado en torno a cinco dimensiones: Big Data y Analytics, Cloud Computing, Redes Sociales, Movilidad y Gamificación. A nivel general se observa con 3 de las dimensiones (cloud, RR.SS. y movilidad) se utilizan por el 60 por ciento de los encuestados, lo que supone una mejora respecto del barómetro anterior. En esta entrega se analizan los resultados de Redes Sociales, Movilidad y Gamificación.

Equipo de investigadores: Luisa Fernanda Rodríguez, Mar Perona, Fernando Martínez, Susana Reichardt y Miguel de la Fuente.

El Observatorio DCH sobre la Digitalización de la Función de Recursos Humanos en España indaga sobre el grado de digitalización de las diferentes funciones de los recursos humanos de las empresas españolas. Se trata de un estudio longitudinal que pretende analizar a lo largo del tiempo el proceso de transformación digital de los departamentos de recursos humanos. El II Barómetro constata que, si bien todavía estamos en una etapa incipiente, la tendencia en los departamentos de recursos

humanos en cuanto a la adopción de nuevas tecnologías va en aumento (Rodríguez et al., 2018a, 2018b, 2018c).

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:

FICHA TÉCNICA

Autores: RODRÍGUEZ, Luisa Fernanda, PERONA, Mar, MARTÍNEZ, Fernando, REICHARDT, Susana y DE LA FUENTE, Miguel.

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

Fuente: Capital Humano nº 338. Enero, 2019.

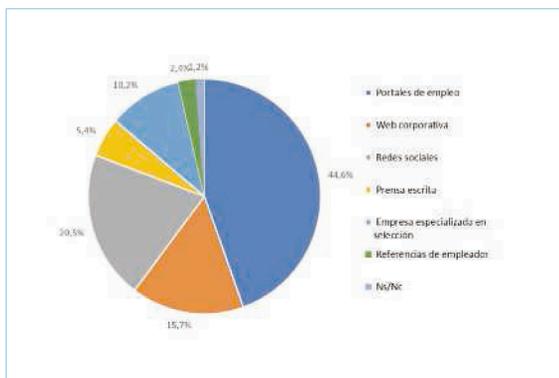
Resumen: El II Observatorio DCH sobre la Digitalización de la Función de RR.HH. en España facilita descubrir el grado de digitalización de las diferentes funciones de los RR.HH. y comprender cómo las caracterizan sus cinco dimensiones: big data y analytics, cloud computing, redes sociales, movilidad, y gamificación. A nivel general, se observa cómo tres de las dimensiones de la digitalización (cloud computing, redes sociales y movilidad) son utilizadas por más del 60 por ciento de los encuestados. Esto supone una mejora respecto al I Barómetro lo que nos indica que la perspectiva digital empieza a tenerse en cuenta en los planteamientos estratégicos de la función de RR.HH. En esta entrega se analizan los resultados de redes sociales, movilidad, y gamificación.

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

En aquellos Departamentos de Recursos Humanos que utilizan Redes Sociales, las políticas en las que más se utilizan son: Selección de Talento (87%), *Employer Branding* (47%) y Formación y Desarrollo (36%).

Gráfico 24. ¿Qué fuente de reclutamiento utiliza, principalmente, el Departamento de Recursos Humanos?

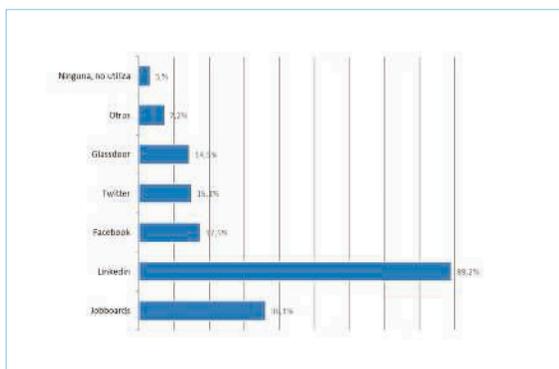
Base: P22 (Si), 166.



La fuente de reclutamiento principal que los Departamentos de Recursos Humanos utilizan son las siguientes: Portales de Empleo (45%), Redes Sociales (21%) y Web Corporativa (16%).

Gráfico 25. ¿Utiliza su empresa nuevas formas de reclutamiento digital? (Respuesta múltiple)

Base: P22 (Si), 166.

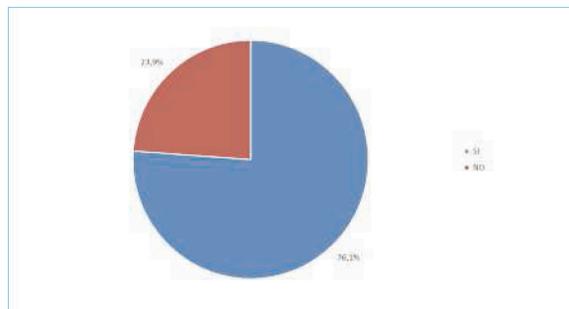


Dentro de las nuevas formas de reclutamiento digital, *LinkedIn* destaca por su utilización, ya que un 89 por ciento de los directivos encuestados se apoyan en esta herramienta para seleccionar su personal. La segunda de las redes sociales utilizadas es *Jobboards*, con un 36 por ciento, mientras que el resto de redes (*Facebook*, *Twitter* y *Glassdoor*) presentan porcentajes similares.

Gráfico 26. Se entiende por huella digital el rastro que deja una persona al navegar e interactuar a través de internet principalmente en las redes sociales ¿Analiza su empresa la huella digital de los nuevos candidatos?

Gráfico 22. ¿El Departamento de Recursos Humanos utiliza las Redes Sociales?

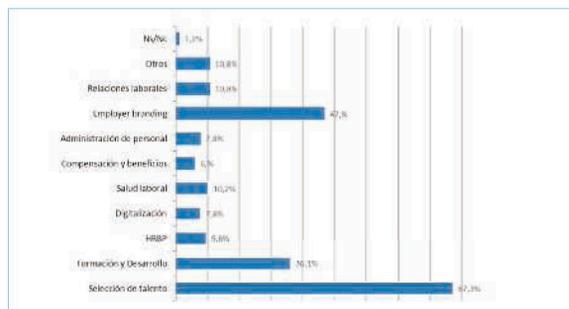
Base: Total, 218.



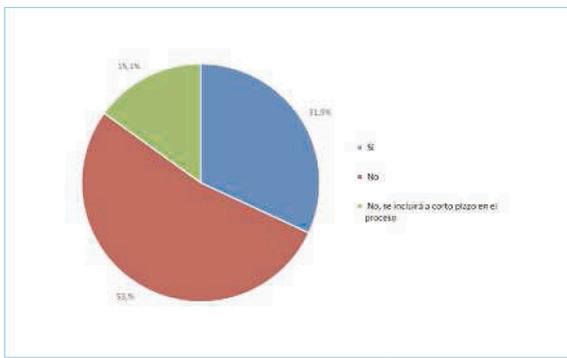
Como se observa en el diagrama un 76% de los encuestados utiliza Redes Sociales en el Departamento de Recursos Humanos.

Gráfico 23. Indique en qué políticas utiliza, su departamento de Recursos Humanos, Redes Sociales. (Respuesta múltiple)

Base: P22 (Si), 166.



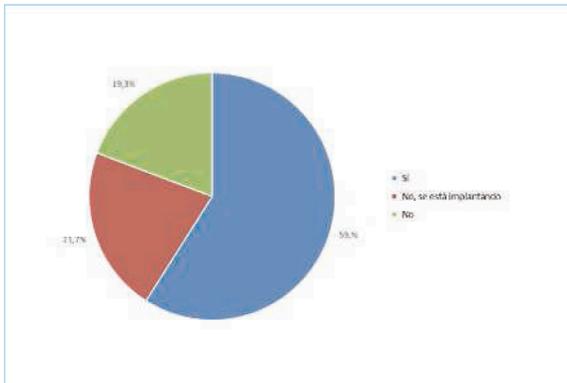
> Base: P22 (Si), 166.



El 32 por ciento de los encuestados indican que utilizan la huella digital a la hora de seleccionar a los candidatos, mientras que el 53 por ciento no la emplean o no la van a emplear a corto plazo.

Gráfico 27. ¿Se promueven nuevas formas de compartir los mensajes de la compañía a través de redes sociales?

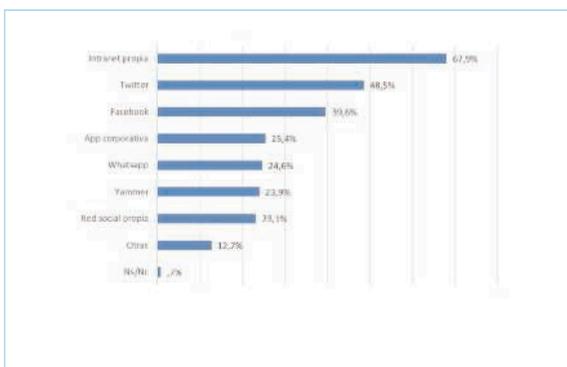
Base: P22 (Si), 166.



Por lo que se refiere a la promoción de las nuevas formas de compartir los mensajes de la compañía a través de redes sociales, más la mitad de los directivos encuestados han respondido afirmativamente (59 por ciento). Cabe destacar que de aquellos que contestaron negativamente, un 19 por ciento están en proceso de realizarlo.

Gráfico 28. ¿Qué herramientas usa la empresa para compartir los mensajes de la compañía a través de redes sociales? (Respuesta múltiple)

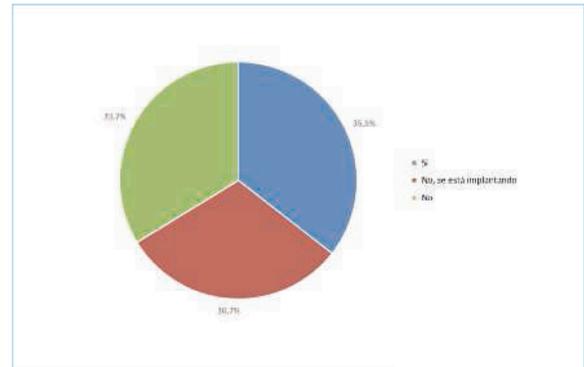
Base: P27 (Promueven), 134.



El 68 por ciento de los encuestados utiliza la intranet de la empresa para compartir los mensajes de la compañía a través de redes sociales. En cuanto al resto alternativas destaca Twitter (49 por ciento), seguida de Facebook (40 por ciento), mientras que el resto presentan porcentajes próximos a 20 por ciento. Cabe destacar que la App corporativa es utilizada por un 25 por ciento y la red social propia por un 23 por ciento.

Gráfico 29. ¿Se fomenta el aprendizaje y desarrollo colaborativo a través de las redes sociales?

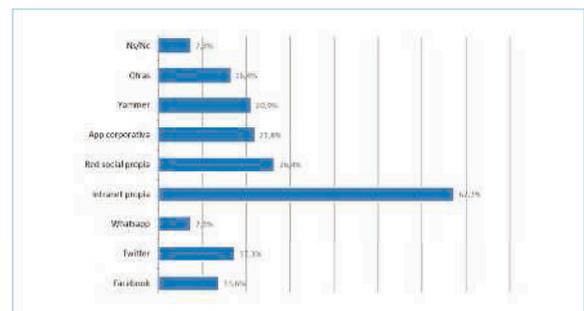
Base: P22 (Si), 166.



Un 36 por ciento de los encuestados indican que fomentan aprendizaje y desarrollo colaborativo a través de las redes sociales. De los que contestaron que no, un 31 por ciento indican que está en proceso de implantación.

Gráfico 30. ¿Qué herramientas usa la empresa para fomentar el aprendizaje y desarrollo colaborativo a través de las redes sociales? (Respuesta múltiple)

Base: P29 (Fomentan), 110.



El 67 por ciento de los encuestados utiliza la intranet de la empresa para fomentar el aprendizaje y desarrollo colaborativo a través de redes sociales. En cuanto al resto alternativas destacan, con porcentajes similares la red social propia (26 por ciento), App corporativa (22 por ciento) y Yammer (21 por ciento).

Gráfico 31. Indique los motivos por los cuáles no utiliza, su Departamento de Recursos Humanos, las Redes Sociales. (Respuesta múltiple)

Base: P22 (No), 52.

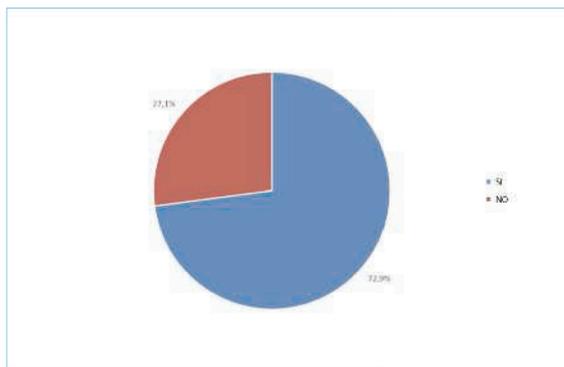
de redes sociales, se observa que un 52 por ciento están de acuerdo o totalmente de acuerdo, y un 26 por ciento en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

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 34. ¿El Departamento de Recursos Humanos aprovecha la Movilidad?

Base: Total, 218.



Como se observa en el diagrama un 73 por ciento de los encuestados utiliza la movilidad en el Departamento de Recursos Humanos.

Gráfico 35. Indique en qué políticas utiliza, su departamento de Recursos Humanos, la Movilidad. (Respuesta múltiple)

Base: P34 (Si), 159.



En aquellos Departamentos de Recursos Humanos que utilizan la movilidad, las políticas en las que más se utilizan son: Selección de Talento (63 por ciento), Formación y Desarrollo (57 por ciento) y Administración de Personal (43 por ciento).

Gráfico 36. ¿Puede acceder a través de APP a las herramientas de gestión que utiliza habitualmente?

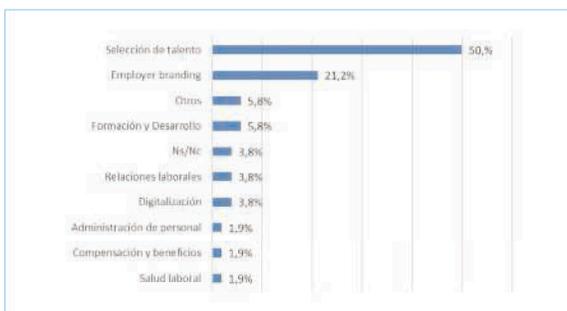
Base: P34 (Si), 159.



En cuanto al motivo de la no utilización de las Redes Sociales en los Departamentos de Recursos Humanos, destaca la falta de experiencia (40 por ciento) y la preocupación por la protección de datos (25 por ciento). Cabe destacar que un 19 por ciento desconoce los motivos o no contesta.

Gráfico 32. Si no usa las Redes Sociales, ¿en qué área preferiría utilizarla?

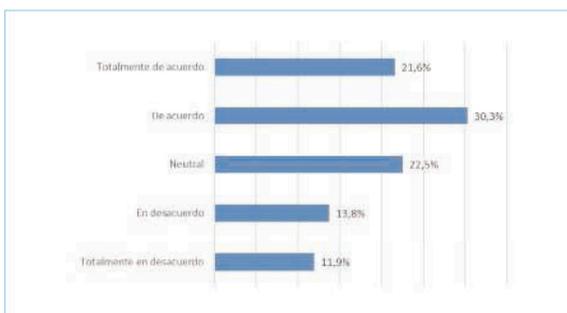
Base: P22 (No), 52.



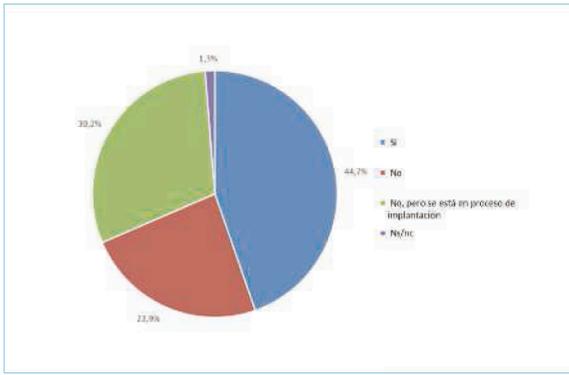
Para aquellos que no utilizan las Redes Sociales en los Departamentos de Recursos Humanos, el área de preferencia de utilización es: Selección de Talento (50 por ciento), *Employer Branding* (21 por ciento) y Formación y Desarrollo (6 por ciento).

Gráfico 33. Hasta qué punto está Ud. de acuerdo con que el Departamento de Recursos Humanos está realizando alguna estrategia de *employer branding* para potenciar su marca como empleador a través de redes sociales

Base: Total, 218.



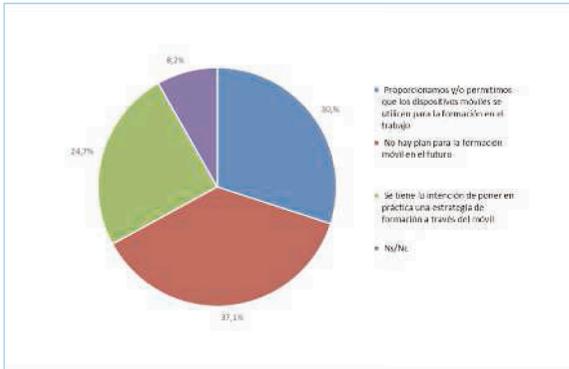
Con respecto a la estrategia de utilización del *employer branding* para potenciar su marca como empleador a través



Un 45 por ciento de los encuestados indican que pueden acceder a través de APP a las herramientas de gestión que utiliza habitualmente. De los que contestaron que no, un 30 por ciento indican que está en proceso de implantación.

Gráfico 37. Aprendizaje móvil: ¿cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor su organización?

Base: P36 (Si), 159.



En cuanto a la organización en relación con el aprendizaje móvil, el 37 por ciento afirma que no hay ningún plan en el futuro para la formación móvil, mientras que un 55 por ciento consideran esencial las estrategias de formación basados en el aprendizaje móvil, ya que un 30 por ciento ya las están utilizando, y un 25 por ciento tiene intención de ponerlas en la práctica.

Gráfico 38. En su opinión, ¿qué es lo que más dificulta la implementación del aprendizaje móvil?

Base: P34 (Si), 159.

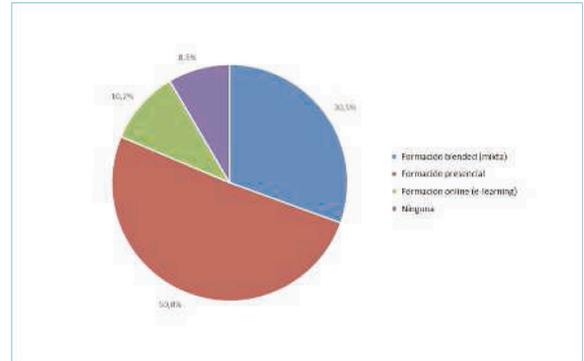


Por lo que se refiere a la causa que ralentiza la implementación del aprendizaje móvil, las principales son la no existencia de política BYOD y la baja tasa

de adopción por parte del usuario (ambas con un 25 por ciento), seguidas de los problemas técnicos (14 por ciento) y de los problemas de seguridad de datos corporativos (10 por ciento).

Gráfico 39. ¿Qué tipo de formación es la más importante para su organización?

Base: P34 (Si), 159.



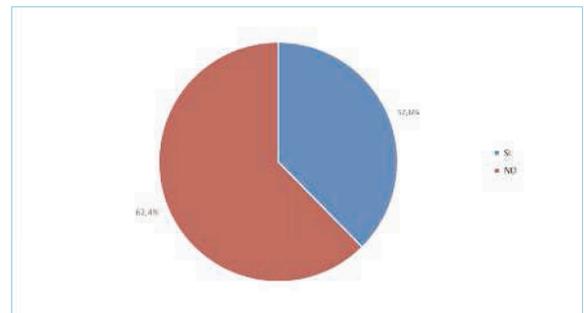
El 51 por ciento de los encuestados consideran que la formación más importante es la presencial, seguida de la formación mixta (30 por ciento) y de la formación online (10 por ciento).

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 40. ¿El Departamento de Recursos Humanos aprovecha la Gamificación?

Base: Total, 218.



Como se observa en el diagrama un 62 por ciento de los encuestados no aprovecha la Gamificación en el Departamento de Recursos Humanos.

Gráfico 41. Indique en qué políticas utiliza, su departamento de Recursos Humanos, la Gamificación. (Respuesta múltiple)

Base: P40 (Si), 82.

de retorno (24%) y que cuentan con una limitación en la infraestructura de datos (24%)

Gráfico 44. Si no usa la Gamificación, ¿en qué área preferiría utilizarla?

Base: P40 (No), 136.



Para aquellos que no utilizan la gamificación en los Departamentos de Recursos Humanos, el área de preferencia de utilización es: Formación y Desarrollo (63 por ciento), Selección de Talento (10 por ciento) y *Employer Branding* (7 por ciento).

En resumen, de estudio se desprende que son las redes sociales la dimensión digital más utilizada por los departamentos de recursos humanos de las empresas encuestadas, seguida muy de cerca por los dispositivos de movilidad y por el Cloud Computing o dispositivos en la nube y por la Gamificación. Los resultados muestran que la dimensión Big Data y Analíticas es, con marcada diferencia, la menos utilizada.

Un análisis más detallado sobre el grado de aprovechamiento de las diferentes políticas de recursos humanos definidas para este estudio puede concluir que las políticas que están más digitalizadas con la selección del talento y la formación y desarrollo, prácticamente en todas las dimensiones están por encima del 50 por ciento de uso. ■

FICHA TÉCNICA

Denominación de la Investigación: Observatorio DCH 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, con la colaboración de Human Age (ManpowerGroup).

Universo: Directivos en Recursos Humanos.

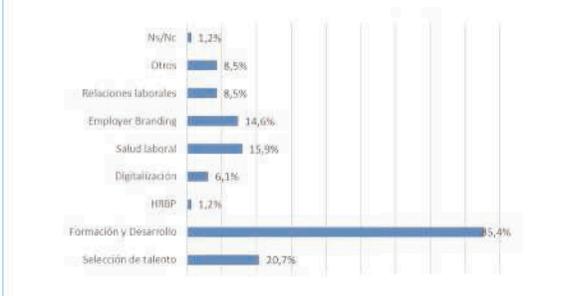
Área de Cobertura: Nacional.

Tamaño de la muestra: 218 Directores de Recursos Humanos.

Técnica de recolección de datos: Cuestionario electrónico.

Fecha de aplicación del cuestionario: Mayo - Julio 2018

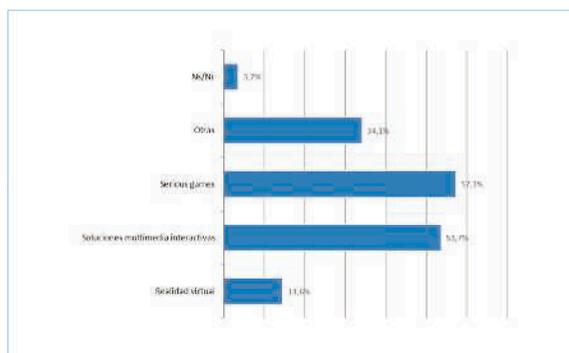
Objetivo: Conocer el grado de digitalización en la función de Recursos Humanos de las empresas con el objetivo de facilitar la toma de decisiones por los responsables del área.



En aquellos Departamentos de Recursos Humanos que utilizan la gamificación, las políticas en las que más se utilizan son: Formación y Desarrollo (85%), Selección de Talento (21%), Salud Laboral (16%) y *Employer Branding* (15%).

Gráfico 42. ¿Qué herramientas usa la empresa para la Gamificación? (Respuesta múltiple)

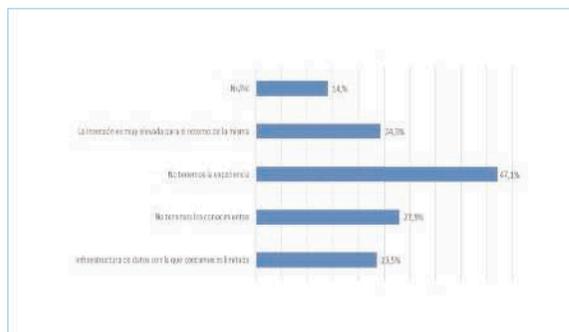
Base: P40 (Si), 82.



Con respecto a las herramientas que utiliza la empresa, un 58% *serious games*, un 54% emplea soluciones multimedia interactivas y un 15% realidad virtual. Un 34% emplea otras herramientas no indicadas en el cuestionario.

Gráfico 43. Indique los motivos por los cuáles, su Departamento de Recursos Humanos, no utiliza la Gamificación. (Respuesta múltiple)

Base: P40 (No), 136.



En cuanto al motivo de la no utilización de la Gamificación en los Departamentos de Recursos Humanos, destaca la falta de experiencia (47%), seguida de la falta de conocimientos (28%), la inversión elevada con respecto a la tasa