

III Barómetro DCH sobre Gestión del Talento

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene por objetivo conocer la valoración que los directivos de capital humano de las grandes empresas españolas tienen en torno a cuáles son los proyectos y tendencias más destacadas en la Gestión de Talento 2018 en todas las áreas de los Recursos humanos, con el objetivo de tener una imagen de la situación de la Gestión de Personas en España.

El impulsor inicial de la investigación es DCH - Organización Internacional de Directivos de Capital Humano y en la que actúa como partner investigador EAE Business School. Continúan en esta tercera edición como colaboradores del Barómetro ManpowerGroup, Up Spain, Speexx, Meta4 e Inserta Empleo. Esta incorporación ha permitido hacer llegar el cuestionario a un número superior de empresas y directivos que nutrieron así los resultados de la investigación.

Este año, hemos considerado por primera vez como parte del estudio a cuatro países de Latinoamérica (Argentina, Colombia, Ecuador y Perú) con el fin de obtener una comparativa con respecto a las diversas prácticas y tendencias en la Gestión de Talento y en la que actúan como partners investigadores la Universidad de Buenos Aires, Universidad ESAN (Perú), Pontificia Universidad Católica de Ecuador y CESA-Colegio de Estudios Superiores de Administración (Colombia). Los resultados se publicarán en informes separados.

El cuestionario se ha realizado en base a las cuatro dimensiones de la Gestión del Talento, incorporando en la edición del presente año tres nuevas preguntas relacionadas con la dimensión de Atracción y una nueva pregunta que corresponde a la dimensión de Formación:

1. Tamaño de la empresa según número de empleados
2. ¿Ha contratado en el último año personas con discapacidad?
3. En caso de haber contestado afirmativamente a la pregunta anterior, ¿qué tipo de políticas de gestión de la diversidad diseñó?
4. Tipos de Formación

Respecto a las dimensiones de la Gestión del Talento, se han analizado las siguientes dimensiones:

- **Atracción**, ¿Cómo atraemos a los mejores candidatos para los puestos vacantes?
- **Vinculación**, ¿Cómo podemos comprometer a nuestros altos potenciales para que continúen motivados?
- **Desarrollo**, ¿Cómo podemos cambiar el comportamiento para maximizar el compromiso, el desempeño y mejorar el rendimiento?
- **Desvinculación**, ¿Qué podemos hacer para que nuestros ex empleados continúen siendo embajadores de nuestra organización?

Los resultados obtenidos en la dimensión **ATRACCIÓN** han revelado un especial interés por la contratación de perfiles junior en las empresas, así como en la utilización de múltiples fuentes de incorporación de Talento y el compromiso de las empresas por incorporar el talento diverso. Asimismo, los resultados del 2018 muestran la importancia de potenciar la *Carrera Profesional* frente a utilizar estrategias de *Employer Branding* de cara a conseguir que la empresa sea más atractiva para los empleados actuales y futuros. En cuanto a los programas de *Recolocación y Adaptación* a la transformación digital del talento más senior (veteranos y Baby boomers), conforme se desprende de la investigación, las empresas no los incorporan dentro de su estrategia de Recursos Humanos. Referente a la gestión de la diversidad observamos un incremento del 5.33% respecto al año anterior, apostando principalmente por políticas de gestión de la diversidad de género.

Respecto a la dimensión **VINCULACIÓN**, se aprecia la misma tendencia respecto a los resultados del año anterior en los programas *On-boarding/Inmersión* y las Políticas y/o Estrategias para la Gestión del Compromiso. Estos programas son ya una práctica habitual y común en las organizaciones. Por otro lado, la mayoría de empresas si llevan a cabo políticas de Gestión del Compromiso; en esta línea, los sistemas de compensación representan uno de los puntos críticos de dicha gestión. Asimismo, respecto a la Gestión de la Experiencia del Empleado, que tiene como fin mejorar el rendimiento y compromiso de los mismos, observamos que aunque aún existen empresas que no se han sumado al cambio; si se ha generado un incremento en comparativa con los resultados del 2017 del 5,81%.

En relación a la dimensión **DESARROLLO**, se mantiene el uso de los programas de *High Potential*, en especial para posiciones de *Middle Management* y *Junior*; la utilización de planes de Carrera Profesional, están vinculados tanto a la Evaluación de Desempeño como al Potencial en este año. Por otro lado, se observa que las

modalidades *Presencial* y *Blended* son las más utilizadas en los procesos de Formación.

Por último, en cuanto a la dimensión **DESVINCULACIÓN**, se mantienen los resultados del año anterior. En ambos años la mayoría de personas se van de las organizaciones por falta de oportunidades de crecimiento (un 20,58% en 2018 frente a un 22,70% en 2017). Resalta la mejora respecto a Comunicación con ex empleados, un 60,62% de las empresas encuestadas en esta edición, no mantienen comunicación con sus ex empleados a diferencia del 71.81% del 2017, refleja en consecuencia una mejora de 11,19% esto debido, entre otros factores, al uso de Redes Sociales. Lo mismo sucede con los Programas de Outplacement, ya que la mayor parte de empresas encuestadas (un 64,58% en 2018 frente al 67,79% en 2017) no utilizan dicho servicio.

De esta manera, los resultados del “Barómetro DCH de la Gestión del Talento en España 2018”, muestran un mantenimiento y mejora de la tendencia en la transformación de las herramientas, políticas y procedimientos utilizados en el ámbito de los Recursos Humanos resaltando la importancia del Estilo de Liderazgo y Gestión en cada una de las dimensiones.