

Barómetro DCH La Gestión del Talento en España 2019



01

Resumen ejecutivo

01. 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 2019 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.

Continúa en esta cuarta edición como colaboradores del Barómetro **Inserta Empleo**.

Este año se ha incluido, como parte de la investigación una pregunta dedicada a tratar temas relacionados al Desarrollo Sostenible, el cual plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Estos objetivos son: Fin de la pobreza, hambre cero, salud y bienestar, educación de calidad, igualdad de género, agua limpia y saneamiento, energía asequible y no contaminante, trabajo decente y crecimiento económico, industria/innovación e infraestructura, reducción de las desigualdades, ciudades y comunidades sostenibles, producción y consumo responsable, acción por el clima, vida submarina, vida de ecosistemas terrestres, paz, justicia e instituciones sólidas y alianza para lograr los objetivos.

Todos estos objetivos se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día. Para alcanzarlos, la ONU solicita el apoyo de los gobiernos, sociedad civil y, del sector privado. Las empresas de todo el mundo ya trabajan para que estos objetivos se cumplan a través de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

La importancia de incluir los ODS en la investigación radica en que son una guía que permiten a las empresas identificar si su impacto social, económico y medioambiental aporta valor a la sociedad. De esta manera

ayuda también a consolidar su reputación y sus relaciones con los distintos grupos de interés. Es así que al incluir el tema en la investigación se busca indagar sobre la importancia de los mismos en las organizaciones y cuáles de ellos tienen mayor o menor preferencia de implementarse a lo largo del 2020.

El cuestionario se ha realizado en base a las cuatro dimensiones de la Gestión del Talento, incorporando en la edición del presente año una pregunta relacionada con la dimensión de Vinculación (relacionada con el tema de salario emocional) y una nueva pregunta que corresponde al impacto en los objetivos ODS:

1. ¿Vas a implementar algún objetivo ODS en alguna dimensión de la gestión del talento?
2. Indique las políticas desarrolladas en relación con el "salario emocional"

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? y Desvinculación, ¿Qué podemos hacer para que nuestros ex empleados continúen siendo embajadores de nuestra organización?

En la nueva década que comienza, la salud y bienestar, la igualdad de género o crear trabajo de calidad, deben ser prioritarios en la estrategia de la Gestión de Personas. El compromiso con estos nuevos desafíos va a guiar e impactar en todas las dimensiones de la gestión del Talento, y por eso se incluyó una pregunta para saber de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuáles eran los más importantes para los directores de Recursos Humanos. **Un 22% destacan el objetivo de Igualdad de Género** para promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer así como velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la empresa. En segundo lugar destaca el objetivo de Salud y bienestar con 18% y por último Acción por el Clima (8%). **Un 4% de las empresas no implementará ningún ODS dentro de sus políticas de recursos humanos.** Este último dato revela la importancia de la concienciación de todos los niveles de la organización en la agenda 2030.

Los resultados obtenidos en la dimensión **ATRACCIÓN** han revelado en cuanto al porcentaje de contrataciones por perfil, una disminución del 8,1% con respecto a los años anteriores de las contrataciones de perfiles Junior (37,9%) seguido de un 33,3% en perfiles de Middle Management y por último el **importante incremento de un 9,8% en contrataciones de perfiles Senior.** La tendencia ha tenido

01. Resumen ejecutivo

cambios con respecto a los estudios anteriores siendo el perfil Senior donde se observa un incremento significativo en el porcentaje de contrataciones, por lo que se deduce que en el 2019 las empresas apostaron por incrementar y/o mantener su plantilla en los diferentes niveles jerárquicos. Con respecto al Porcentaje de contrataciones por departamento, las áreas con mayor incremento de personal se dan en: **Comercial, Operaciones y Logística con el 18%** (disminución de esta última del 5,76% frente al año anterior) y **Tecnología con un 17%** lo que muestra un aumento de un 4,5% con relación al 2018 y por último Finanzas con un 15%. **Marketing representa el 14%** del total de contrataciones

Sigue la tendencia y **las empresas no disponen en un 76% de programas de transformación digital del talento más senior.** Esto supone un reto para las organizaciones ligado a sus programas de responsabilidad social corporativa y al talento con más experiencia en la organización.

En cuanto a los grados y master más demandados Administración de Empresas e Ingeniería (20%) con un ligero incremento entorno al 4% se siguen posicionando como las opciones más demandadas. En segundo lugar se encuentra IT (16%) seguido de Economía (10%). Respecto a los masters: MBA (29%) Gestión de Proyectos (21%) y Marketing y comercial (18%), seguido por Finanzas (10%). Con respecto al año 2018 Recursos Humanos descendió en un 8% y MBA aumentó un 2,9%.

De los factores que considera que hacen a la empresa atractiva para trabajar, destaca el ligero **incremento de las políticas de Flexibilidad y conciliación con un 14% frente a la carrera profesional.** El aumento en casi 2% de la Tecnología que usa la empresa, confirma el impacto de la transformación digital en las organizaciones. En cuanto a las acciones de Employer Branding sigue la tendencia de uso de Redes sociales con un 28%. Destaca, con un incremento de más de 6 puntos, el uso de patrocinios para posicionar la marca

Respecto al grado en el que los empleados pueden hablar bien de la empresa y ser embajadores de la marca, introducimos una ligera modificación, en cuanto al tiempo verbal, del condicional al presente esto ha revelado un sorprendente **descenso de un 20%**. Los motivos pueden deberse a los actuales entornos de incertidumbre político, social y económico.

Por otro lado, las empresas han avanzado en un 11% en la implementación de políticas de gestión de la diversidad (60%), destacando las políticas de diversidad e inclusión con un 17,57%.

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. **En las políticas para la Gestión del Compromiso y Fidelización de los empleados, se observan cambios significativos en relación al año anterior (2018) con una disminución del 18%.**

Respecto a los sistemas de compensación, se introdujo una nueva pregunta relacionada con el **“Salario Emocional”.** **Un 44% de las empresas han desarrollado políticas de horarios flexibles.** Esta tendencia es coherente con la valoración ligada al compromiso de los empleados respecto a las Políticas de Flexibilidad y Conciliación con un 16% como uno de los factores clave en la Gestión de personas.

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. Las empresas siguen desarrollando **planes de carrera para los empleados (55%)**

En los tipos de formación que se imparten en las empresas, destaca la modalidad presencial con un 38,76% con una disminución del 6,91% con respecto al año 2018, seguida de la **formación online con un 34,27%, con un aumento significativo del 22,46%** en comparación al año anterior y de la formación blended con un 26,97% con un descenso del 16,03%. El uso de esta modalidad de formación puede ir asociada a las políticas de flexibilidad y conciliación.

Por último, en cuanto a la dimensión **DESVIN-CULACIÓN**, **desciende en un 13,5% el número de empresas que hacen entrevistas de salida**, lo que presenta un gran reto para las empresas, ya que es fundamental conocer los motivos por los que los colaboradores se van así como de poder vincularles como embajadores de la marca. Por este motivo, un 48% de las empresas, no realizan ningún tipo de comunicación con sus

ex empleados, aunque se observa una notable mejora respecto al año anterior. **Un 11,77% mejoró su comunicación siendo los principales medios Redes Sociales y Newsletter.**

El principal motivo para cambiar de empresa, continúa siendo la falta de carrera profesional con un 24,88%, seguido del salario, el estilo del liderazgo 13,16% y **destaca la subida de la falta de reconocimiento 11,48% como uno de los aspectos clave en el compromiso.**

De esta manera, los resultados del “Barómetro DCH de la Gestión del Talento en España 2019”, muestran el reto de la diversidad generacional y como adaptar medidas relacionadas con las flexibilidad y los ODS para atraer y fidelizar al talento. Las variaciones de resultados en algunas de las dimensiones son consecuencia de los entornos VUCA y de transformación digital.