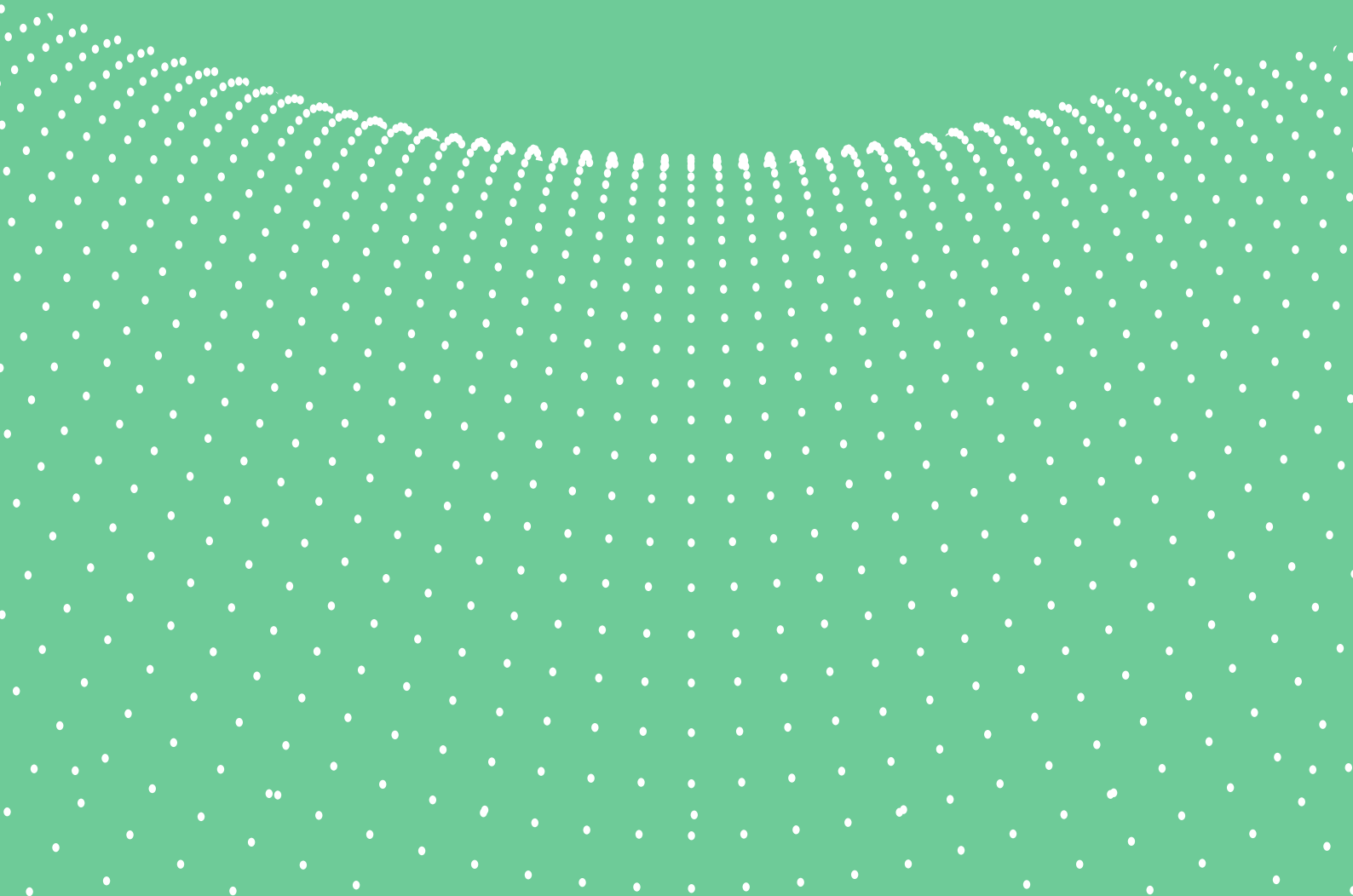


Resultados 4to Estudio Latinoamericano de Tecnología para Recursos Humanos





Introducción

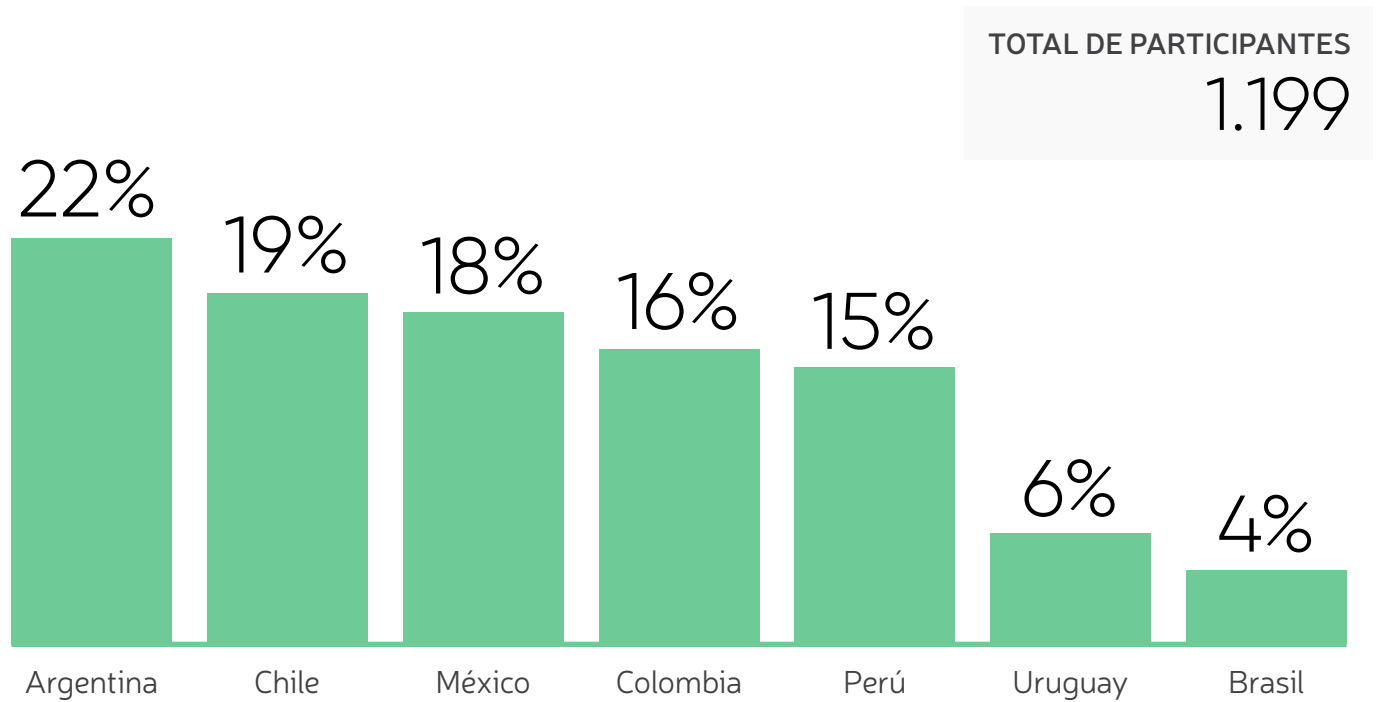
Había una vez una realidad donde las organizaciones estaban compuestas por ecosistemas cerrados, aisladas del resto del mundo, donde bastaba con cumplir ciertas reglas de la organización para que un colaborador tuviera garantizado un empleo de por vida. Los grados académicos y la institución donde fueron obtenidos era el único predictor de rendimiento, la jerarquía era lo más importante y la Comunicación era rígida desde arriba hacia abajo. Hasta que un día el tsunami digital cambió todo: Cada segundo 900.000 personas acceden a Facebook; 452.000 envían un tweet; y 3.5 millones buscan algo en Google.

Cada función de Recursos Humanos hoy se puede reinventar con tecnología: la Comunicación se torna más efectiva y eficiente mediante aplicaciones, los datos son de rápido acceso y fidedignos gracias a los analytics, la productividad y compromiso se potencian gracias a los canales que permiten crear mensajes ajustados estratégicamente a las necesidades de los colaboradores, se rompen las barreras de la distancia y se permite la flexibilidad, fomentando el trabajo colaborativo y a distancia. Estos son solo algunos ejemplos.

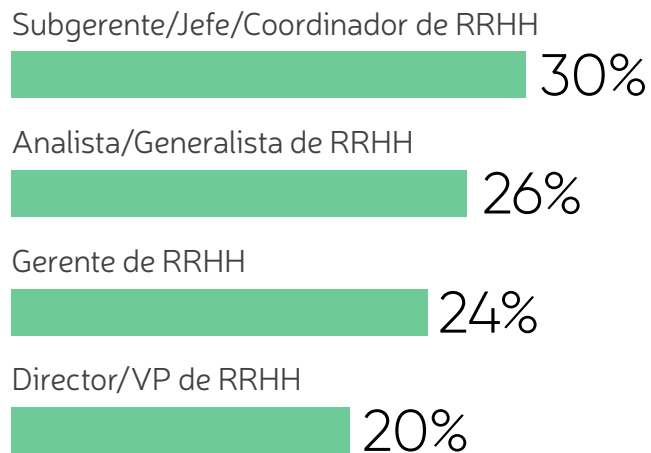
Pero, ¿Latinoamérica está utilizando todo el potencial de las HR Tech? A continuación conoceremos el estado actual de las tecnologías para Recursos Humanos en la región, y observaremos cómo las empresas están abordando la Transformación Digital.

SOBRE EL ESTUDIO

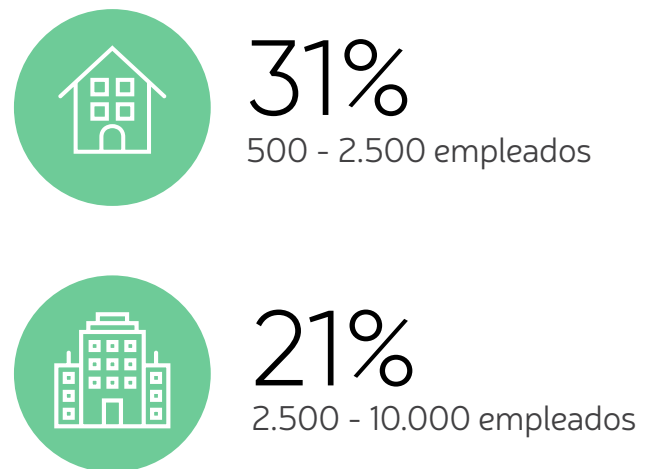
A principios de 2018 realizamos un estudio a nivel latinoamericano donde **participaron 1.199 profesionales de Recursos Humanos**. Mediante 16 preguntas, que fueron contestadas online, descubrimos algunos datos sorprendentes:



Cargo

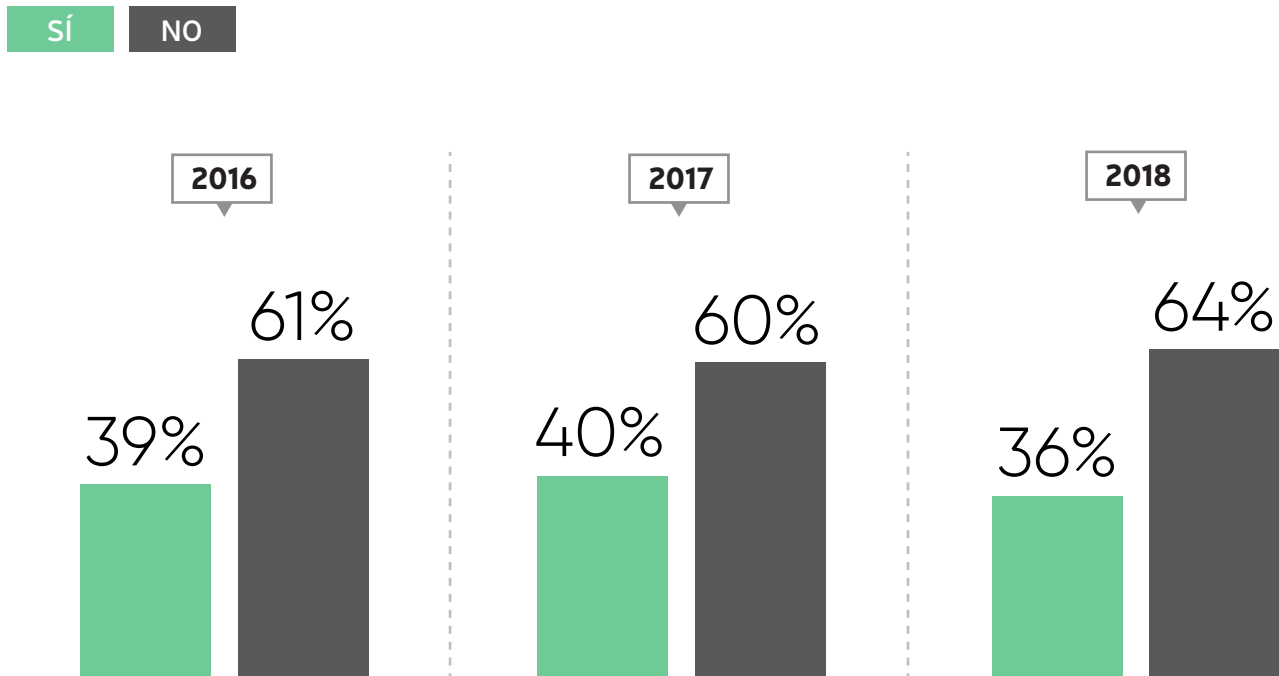


Tamaño (n° de empleados)



UNA ESTRATEGIA ES ESENCIAL PARA MAXIMIZAR EL VALOR A LARGO PLAZO DE LAS HR TECH

Estrategia formal de tecnología para HR



La digitalización ha impulsado a Recursos Humanos a transformarse de un mero administrador a un socio estratégico de la alta dirección, sin embargo este año observamos una leve baja a nivel regional del porcentaje de existencia de una estrategia formal de Tecnología para Recursos Humanos en las empresas.

Son tiempos de cambio y la incertidumbre puede estar paralizando a algunos, entonces es importante considerar que los factores clave para lograr una Transformación Digital exitosa se encuentran en el fomento de habilidades digitales y hábitos productivos alineados con los objetivos organizacionales, la naturaleza del negocio, la industria y la demografía de la fuerza de trabajo.

LA ESTRATEGIA DE HR TECH Y SU IMPACTO EN LOS OBJETIVOS DE HR

En esta 4ta versión del estudio preguntamos por el cumplimiento de los objetivos de Recursos Humanos y corporativos de las empresas latinoamericanas para entender el impacto que tiene en estos indicadores una estrategia formal de HR Tech.

Se cumplieron o superaron los objetivos de HR



Los objetivos de Recursos Humanos que más se cumplieron fueron ligados a reducciones de costos, productividad y optimización en general.

Como se ve en el gráfico, es un desafío gestionar los aspectos más blandos de HR como el Employee Engagement y la Experiencia del Colaborador debido a que hoy se están experimentando más cambios que nunca gracias a fenómenos como la digitalización, la diversidad en la fuerza de trabajo y el impacto de la automatización y la robótica.

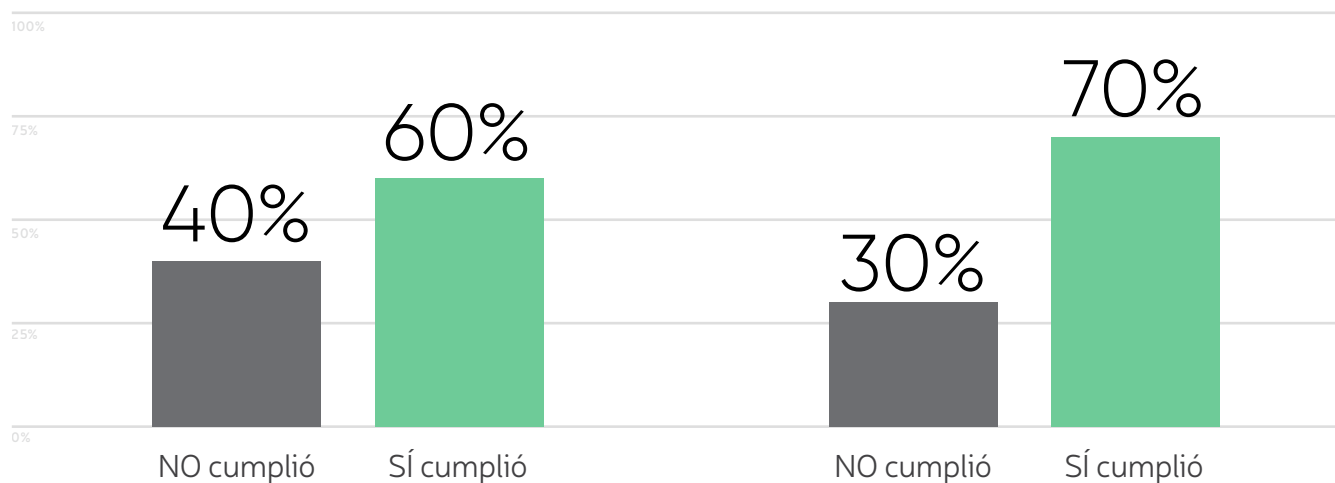
Se trata de cambios en la estrategia, estructura, procesos, y sobre todo en la cultura de las organizaciones. Todos estos cambios necesitan ser implementados estratégicamente ya que mejoras en el Engagement, Clima, Comunicación Interna y Cultura son catalizadores de objetivos de gestión corporativa como Reducción de Costos, Productividad y optimizaciones en general.



Estrategia formal de tecnología para HR



Estrategia formal de tecnología para HR



En la encuesta de este año podemos observar que el 70% de las empresas que sí poseen una estrategia formal de HR cumplieron sus objetivos, 10 puntos porcentuales más que las empresas que no tienen una estrategia formal de tecnología para Recursos Humanos, donde solo un 60% cumplieron sus objetivos. Estos resultados refuerzan la importancia e impacto de una estrategia de HR Tech en el logro de los objetivos. Sin duda, para tomar decisiones dirigidas a crear valor a largo plazo es necesario contar con una estrategia formal al incorporar tecnología debido a que arrastra un gran cambio e impacto en la forma en que las personas se comunican y trabajan.

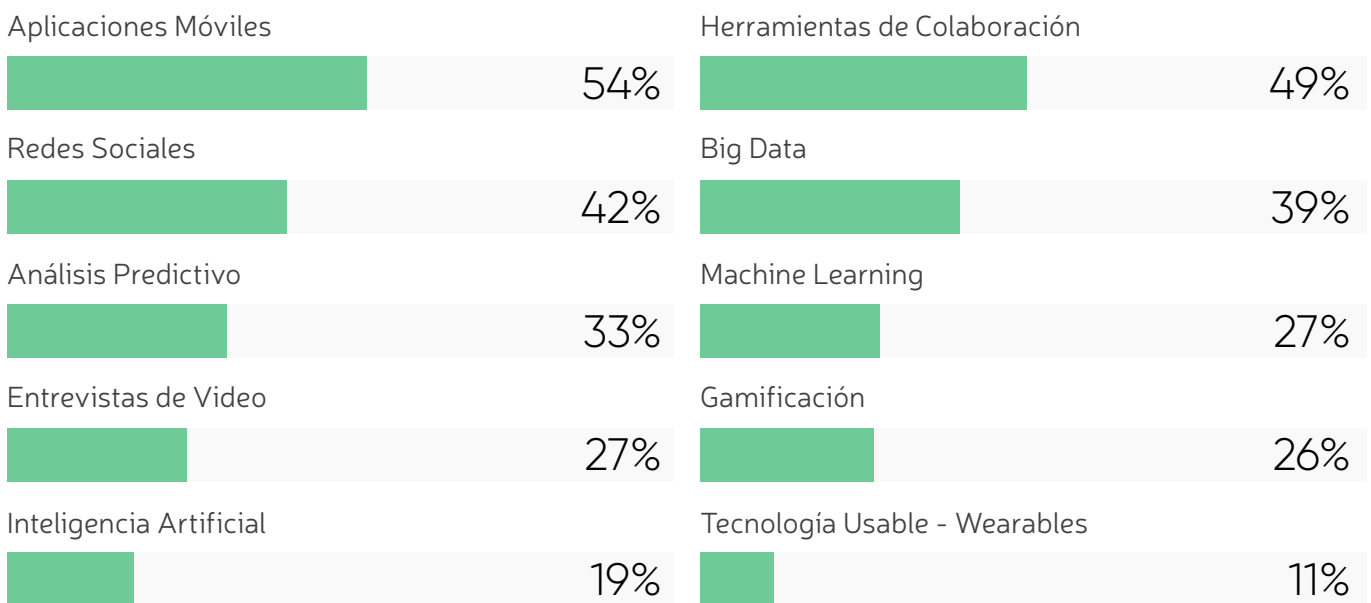
Una gran oportunidad para que líderes de Recursos Humanos se destaquen como un Agente de Cambio.

SMARTPHONES, EL CATALIZADOR DE LAS HR TECH

La mayoría de las personas en Latinoamérica y el mundo tienen smartphones, un excelente medio de acceso para ejecutar los distintos procesos de HR, permitiendo a los colaboradores acceder a las diferentes plataformas de Recursos Humanos, facilitando el trabajo remoto y flexible.

El poder conectarse, ver información, editar y completar tareas en forma remota, desde cualquier lugar, a través de un smartphone, es algo que *Millennials* y las generaciones que están entrando a la fuerza laboral esperan sea parte de cómo se trabaja en una organización moderna.

Percepción de utilidad de las nuevas HR Tech



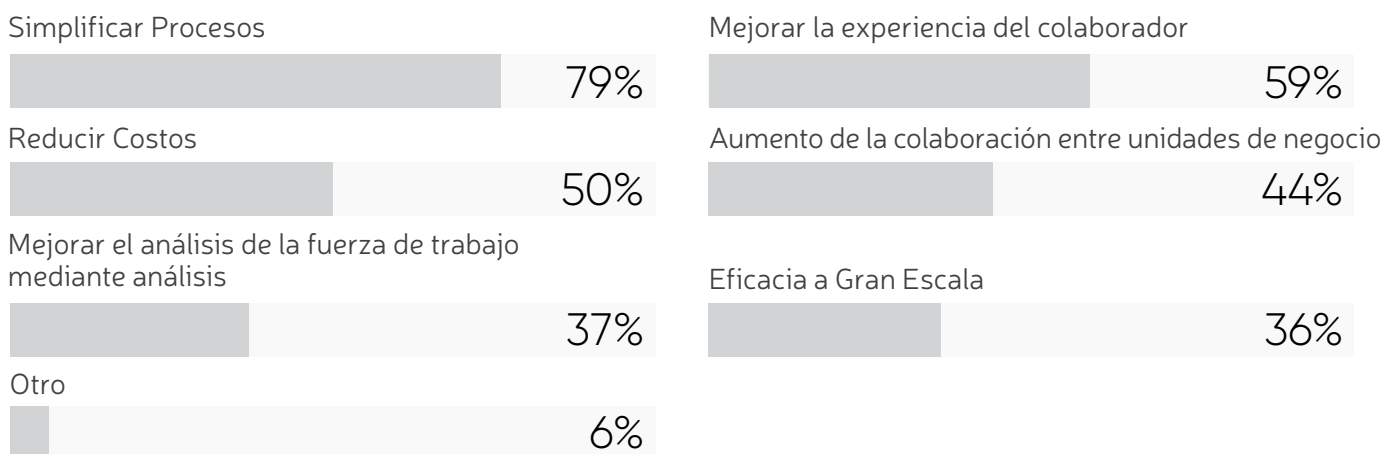
Claramente, las aplicaciones móviles es donde los profesionales de Recursos Humanos ven mayor utilidad, pero también la colaboración e interacción con los compañeros de trabajo es algo donde pueden aportar mucho a través de plataformas sociales. Y sin duda, la data que entregan para hacer análisis profundos, ya sean predictivos o descriptivos es de gran utilidad para la gestión de HR.

OBJETIVOS Y DESAFÍOS EN TORNO A LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

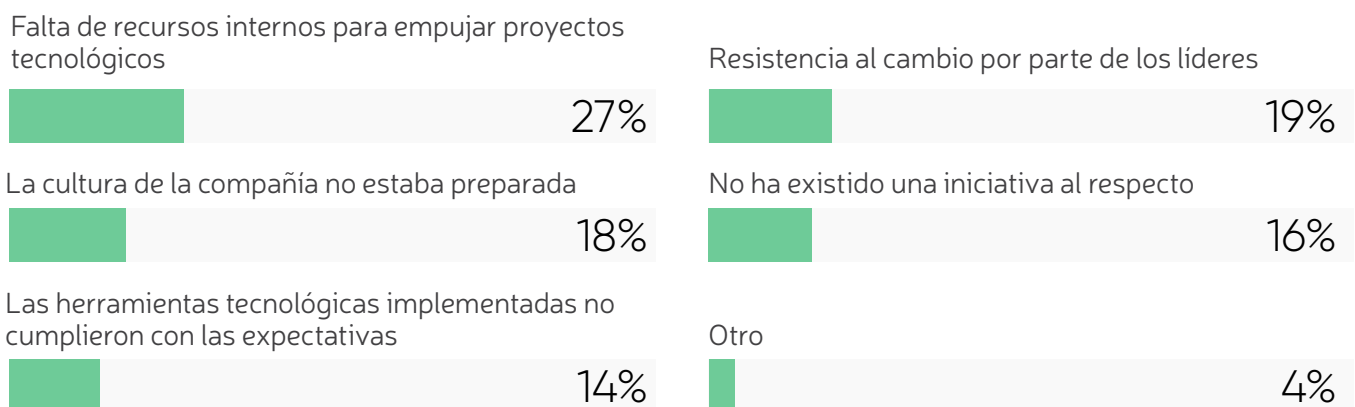
Cada vez más las organizaciones contarán con menos estructuras fijas y más colaboradores con trabajo remoto, locaciones múltiples gracias al aumento de la conectividad, creciente incorporación de los nativos digitales al universo laboral y robotización de determinadas funciones.

En todo esto, las HR Tech juegan un rol fundamental. Podemos observar que los principales objetivos van encaminados a satisfacer estas necesidades y empoderar a los colaboradores mediante procesos más simples y una mejor experiencia.

Principales objetivos para HR Tech



Desafíos para la Transformación Digital en HR

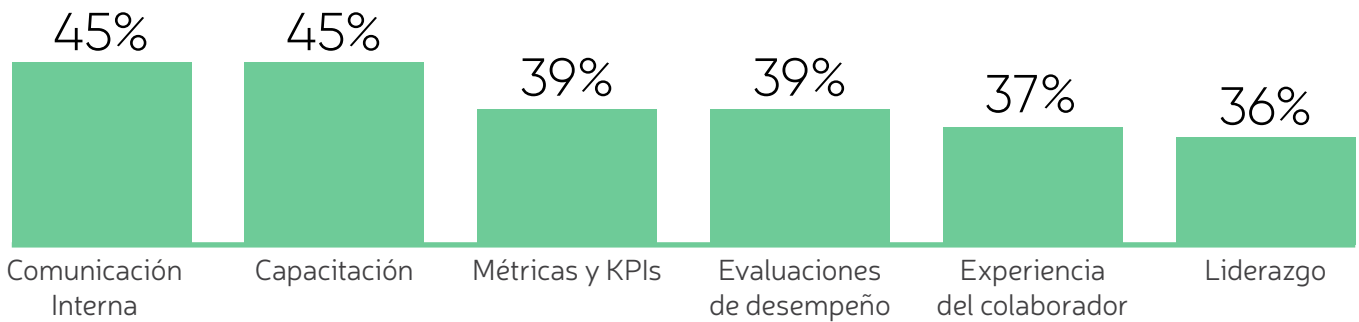


Los líderes de HR deben demostrar la importancia de estas herramientas tecnológicas para, no solo reducir tiempos y costos, sino que también para entregar datos fundamentales y precisos sobre los colaboradores como su rendimiento, productividad, nivel de satisfacción y compromiso. **Hoy los mejores líderes en la industria de HR no solo reaccionan oportuna y eficazmente frente al cambio sino que van más allá y actúan como agentes o evangelizadores**, guiando a los colaboradores y a toda la organización a adaptarse a los desafíos sociales y económicos de un mercado dinámico.



EL FUTURO DE LAS HR TECH

Aumento de la inversión en HR Tech en 2018



Desarrollo de Carrera	36%	Beneficios	35%
Marca Empleador	35%	Reconocimientos	34%
Gestión de Personal	34%	Reclutamiento y Selección	33%

Se espera un fuerte aumento de la inversión en tecnología para potenciar la Comunicación Interna, Capacitación y la Gestión de Métricas de HR. **Pero también se observa que en general se espera un aumento importante de recursos para implementar nuevas tecnologías para los distintos procesos de Recursos Humanos.**

Para que las empresas mantengan su posición en el mercado o ganen una ventaja competitiva necesitan cambiar constantemente. Incorporar nuevas estrategias y herramientas ayuda a mejorar y aumentar la productividad. La creciente competencia global y la tasa de avance tecnológico prevén una necesidad continua de cambio por lo que cada vez es más necesario que los líderes de Recursos Humanos actúen como Agentes de Cambio para suavizar la transición e incorporación de nuevas tecnologías.

Principales errores al implementar HR Tech



29%

No planificar
adecuadamente



28%

No definir claramente
las metas del proyectos



24%

Falta de apoyo por parte
de la alta gerencia

1 de cada 3 proyectos fallaron por una mala planificación, seguido muy de cerca por la falta de metas claras (algo que también es parte del proceso de planificación) y por último el apoyo de los los líderes de la organización.

Es necesario adoptar un liderazgo transformacional y un compromiso con el cambio. Los líderes de Recursos Humanos deben estar en sintonía con las capacidades de los empleados y saber cómo canalizar sus talentos para lograr una transformación positiva y crear un sentido de urgencia que desafíe al status quo.



Conclusión

Para sacarle el máximo provecho a la tecnología y potenciar la Gestión de Personas en Latinoamérica, HR debe ser como el agua: poderoso, adaptable y siempre cambiante.

El papel del líder de HR es uno de gran influencia que, como **Agente de Cambio** tiene el poder de estimular y motivar a los colaboradores a pesar de los desafíos, marcando el ritmo para que toda la empresa logre el éxito en tiempos de transición.

Ser estático en un mundo dinámico como el que habitamos es una receta para el desastre. Si no podemos adaptarnos, no podemos tener éxito. Nuestra realidad tridimensional práctica, y todo lo que contiene, se encuentra en un estado constante de transición, las estatuas no tienen éxito, simplemente se quedan quietas.

Las organizaciones hoy se están adaptando a la forma en que las personas se comunican en su vida personal, y la tecnología para Recursos Humanos es el gran motor que está impulsando este cambio cultural. Para los directivos de HR en Latinoamérica el desafío, entonces, es adoptar estas tecnologías lo antes posible y en forma estratégica para satisfacer las necesidades de los colaboradores y ser competitivos con las expectativas del mercado.

Dados los actuales niveles de uso de tecnologías en general que existe en Latinoamérica, ya sean app móviles, redes sociales, herramientas de colaboración, entre otros, es esencial que las herramientas para HR que incorporan estas tendencias empiezan a utilizarse de una forma más estratégica y más profunda para no sólo repercutir en la productividad y costos sino también para potenciar el Compromiso, Marca Empleadora y Retención de los mejores talentos.

Sobre GOintegro

GOintegro es la plataforma digital de Recursos Humanos para potenciar el Employee Engagement líder de Latinoamérica. Integra en un solo lugar soluciones de Comunicación Interna, Reconocimientos, Beneficios, Premios e Incentivos.

Más de 500 empresas, de 100 a 100.000 colaboradores, utilizan GOintegro día a día para potenciar la Transformación Digital desde Recursos Humanos.

SOLICITAR DEMO

gointegro.com