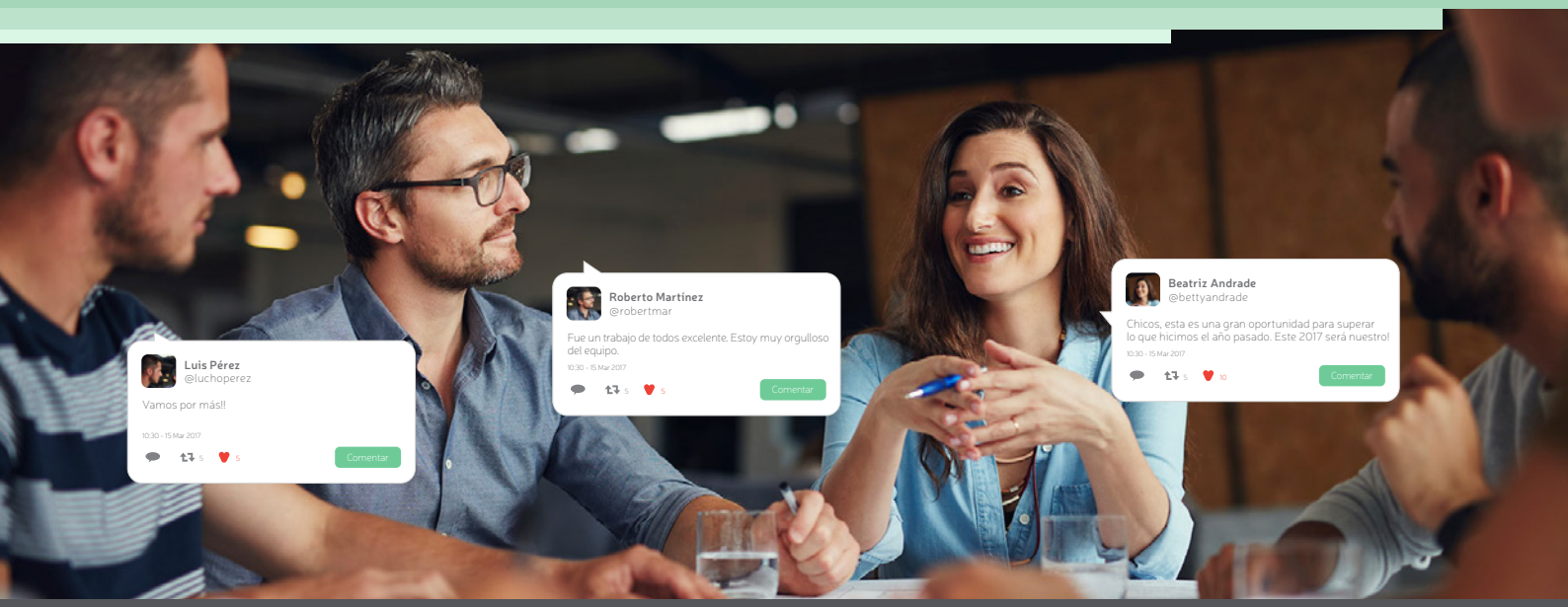
GO integro

Digitalización de Recursos Humanos. La supervivencia del más apto

Resultados 3er Estudio Latinoamericano de Tecnología para Recursos Humanos



INTRODUCCIÓN

Imagina un mundo en que los colaboradores en vez de acceder a sus herramientas de trabajo con una contraseña lo hagan mediante su huella o una selfie.

Ahora imagina que tengan acceso a toda la información que necesitan para hacer su trabajo en una aplicación móvil... ¿Suena familiar cierto? Esto se debe a que estas innovaciones no son cosa del futuro, sino una realidad que ya existe en varias organizaciones de Latinoamérica.

Vivimos en un mundo digitalizado en donde la mayoría de las personas ya se han adaptado a este cambio. Sin embargo, aún existen empresas que no le ponen énfasis al valor que nos entrega la tecnología para Recursos Humanos.

> *Cada industria y cada organización tendrá que transformarse en los próximos años. Lo que viene hacia nosotros es más grande que el Internet original y tú necesitas entenderlo, subirte a bordo y averiguar cómo usarlo para transformar tu negocio.*
>
> **Tim O'Reilly, fundador y CEO de O'Reilly Media**

La transformación digital, como todo cambio, no es fácil, significa nuevos aprendizajes y distintas formas de colaborar. Pero en el mundo competitivo y acelerado de hoy, **las organizaciones más aptas son las que sobreviven**. Estas son las capaces de entender e impulsar exitosamente las iniciativas de transformación digital para lograr mejorar los niveles de productividad organizacional.

El espacio de trabajo tradicional como lo conocemos está dejando de existir. Los profesionales de Recursos Humanos deben adaptarse a estos cambios y moverse rápido. Tareas que antes requerían mucho tiempo han sido enormemente mejoradas. Desde las entrevistas, pasando por la evaluación de desempeño y capacitación, hasta los registros digitales. Entonces entendemos que implementar tecnologías para potenciar la productividad organizacional será fundamental para sobrevivir en este mundo hipercompetitivo.

"Supervivencia del más apto" se aplica fácilmente a este proceso en donde la tecnología, software y plataformas para Recursos Humanos, obligan a las empresas y a los empleados a reinventarse para sostenerse, en un escenario donde construir la organización del futuro es la máxima prioridad para líderes empresariales del mundo, como afirma el estudio Tendencias Globales de Capital Humano 2017 de Deloitte.

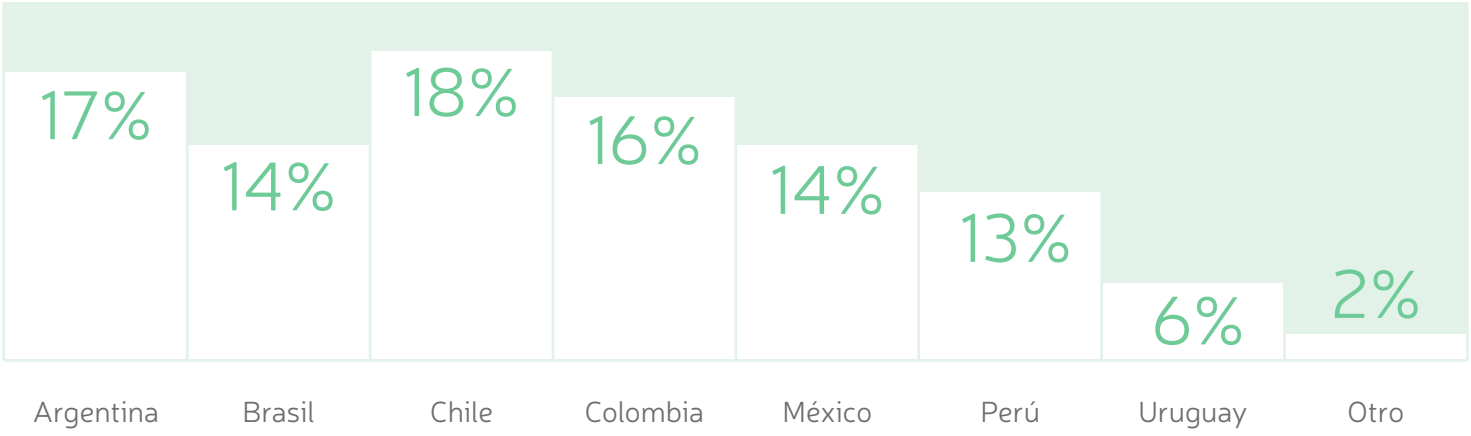
> *Estamos reconstruyendo a las empresas en "organizaciones digitales": empresas que capacitan a las personas para usar sus habilidades y aprovechar mejor sus capacidades, rompiendo con la descripción tradicional del trabajo y el modelo de carrera ascendente, utilizando los datos y la cultura como herramientas para construir la alineación y la coordinación.*
>
> **Josh Bersin fundador de Bersin by Deloitte**

SOBRE EL ESTUDIO

En el primer trimestre de este año, realizamos una encuesta a 996 profesionales de Recursos Humanos pertenecientes a grandes y pequeñas empresas con presencia en Latinoamérica. Mediante 16 preguntas, descubrimos las diversas realidades tecnológicas que vive la región y que compartimos a continuación.

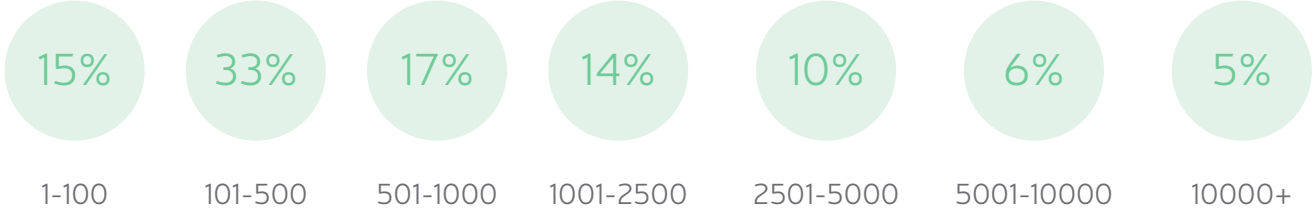
¿EN QUÉ PAÍS TRABAJAS?

Total: 996



¿CUÁL ES TU CARGO?

¿CUÁNTOS COLABORADORES TRABAJAN EN TU ORGANIZACIÓN?



LA RETENCIÓN DEL TALENTO SE LLEVA LOS FRUTOS DEL EMPLOYEE ENGAGEMENT

Existe una presión cada vez mayor sobre la función de Recursos Humanos para apoyar las metas estratégicas y centrarse en actividades de valor agregado. Es por esto que en el estudio no podíamos dejar de consultar sobre los objetivos de Recursos Humanos, ya que identificarlos es fundamental para abordar correctamente la introducción de tecnología en el área y orientarla a aumentar la productividad y metas de la organización.

Entonces, no es extraño observar que la mayoría de las grandes empresas, con más de 2.500 trabajadores, indicaron **Productividad** como su gran objetivo para Recursos Humanos. Además, el 96% de las organizaciones con más de 10.000 trabajadores, lo catalogaron como primera prioridad.

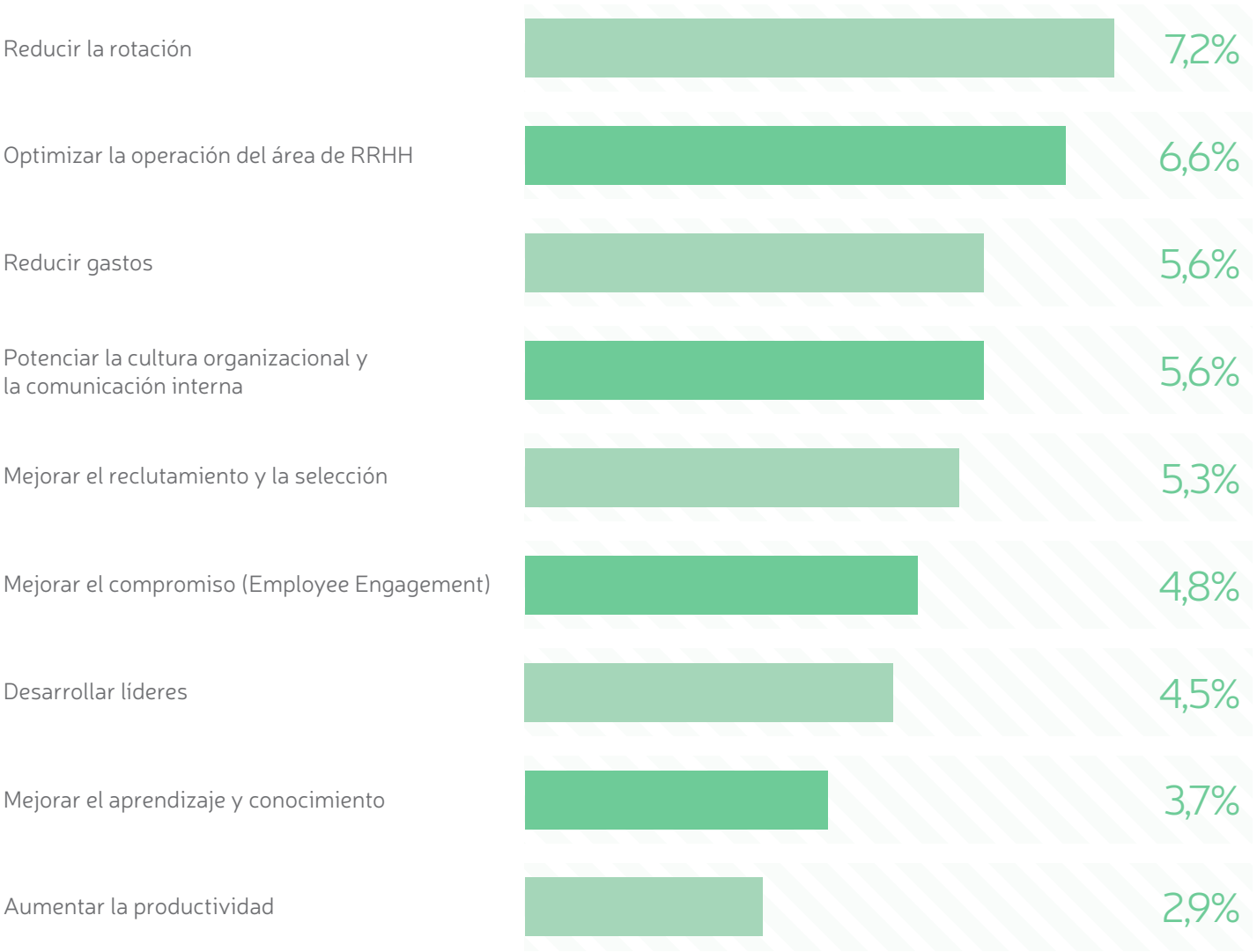
Sin embargo, vale la pena destacar que **Employee Engagement** (76%) sigue muy de cerca a productividad (77%) como objetivo prioritario. Un trabajador "engaged" es una persona que está totalmente implicada y entusiasmada con su trabajo. Su vinculación afectiva hacia la empresa repercute en su productividad final, por lo que no es raro ver a estos dos objetivos tan cerca en las prioridades de las empresas en Latinoamérica.

El Employee Engagement se ha convertido en una gran prioridad para las empresas de hoy. En donde una fuerza laboral de alto rendimiento es esencial para el crecimiento y la supervivencia organizacional. Esto se refleja en la encuesta, donde 90% de las empresas que superaron la totalidad de sus metas (que para objetivo de este documento llamaremos empresas exitosas) reconocen que colaboradores altamente comprometidos son prioridad, situando al Employee Engagement como primera prioridad para estas empresas. Seguido, en orden de importancia, por el desarrollo de líderes (85%), potenciar la cultura organizacional y comunicación interna (80%).

PRINCIPALES OBJETIVOS DE RECURSOS HUMANOS

A pesar de que Employee Engagement fue señalada como primera prioridad para las empresas exitosas, donde hubo mayor éxito fue en **la reducción de rotación**. Uno de los menos identificados como de alta prioridad pero que concretamente está recibiendo los beneficios.

EMPRESAS QUE CUMPLIERON ESTOS OBJETIVOS EN UN 100% O MÁS



Existe una correlación entre los niveles de compromiso y la rotación. Cuando el compromiso disminuye, la rotación aumenta. Si el compromiso aumenta, el volumen de rotación disminuye; así de simple.

Enfocarse en fomentar el compromiso en colaboradores sin duda es algo que trae grandes beneficios. La rotación significa una pérdida millonaria para empresas todos los años (cuando una persona deja su cargo, la compañía incurre en un gasto de hasta 12 veces el salario) y el engagement tiene una relación probada con la retención de empleados.

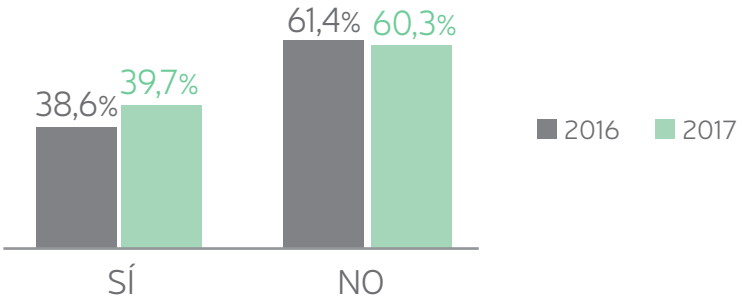
EL ÉXITO VIENE DE LA MANO DE UNA ESTRATEGIA

Según un estudio de SCORE, la gestión de Recursos Humanos ocupa el 35% del tiempo de un dueño de una empresa. Es por esto que muchos de ellos están en constante búsqueda de nuevas formas para reducir estas cifras y mejorar la eficiencia y productividad de su negocio.

Resistirse a la digitalización de Recursos Humanos es inútil. El mercado latinoamericano de tecnología de Recursos Humanos está experimentando un auge, se ha reinventado para incluir aplicaciones móviles, mejores análisis y la inclusión de video; todo esto a través de plataformas basadas en la Nube. Y aunque es fácil quedar encantado con todas las ofertas y promesas, es importante recordar que **incluso la tecnología más impresionante es inútil a menos que esté acompañada de las estrategias adecuadas**.

Observamos que, en comparación con el 2do Estudio de Tecnología para Recursos Humanos realizado el año pasado, existe un cambio mínimo, subiendo de un 38,6% a un 39,7% de empresas que cuentan con una estrategia formal de tecnología para Recursos Humanos.

¿CUENTA TU EMPRESA CON UNA ESTRATEGIA FORMAL DE TECNOLOGÍA PARA RECURSOS HUMANOS?



Para tomar decisiones dirigidas a crear valor a largo plazo es necesario una estrategia formal de tecnología. Esto se ve reflejado en nuestro universo, el cual revela que el 56% de las empresas exitosas si cuentan con una estrategia formal de tecnología de Recursos Humanos.

Con el 60,3% de la muestra indicando que aún no posee una estrategia de tecnología para Recursos Humanos, observamos que las empresas latinoamericanas tienen **la oportunidad de crecer y potenciar sus empresas incorporando estrategias formales de tecnología para Recursos Humanos**. Ahora es el momento de informarse y crear planes estratégicos.

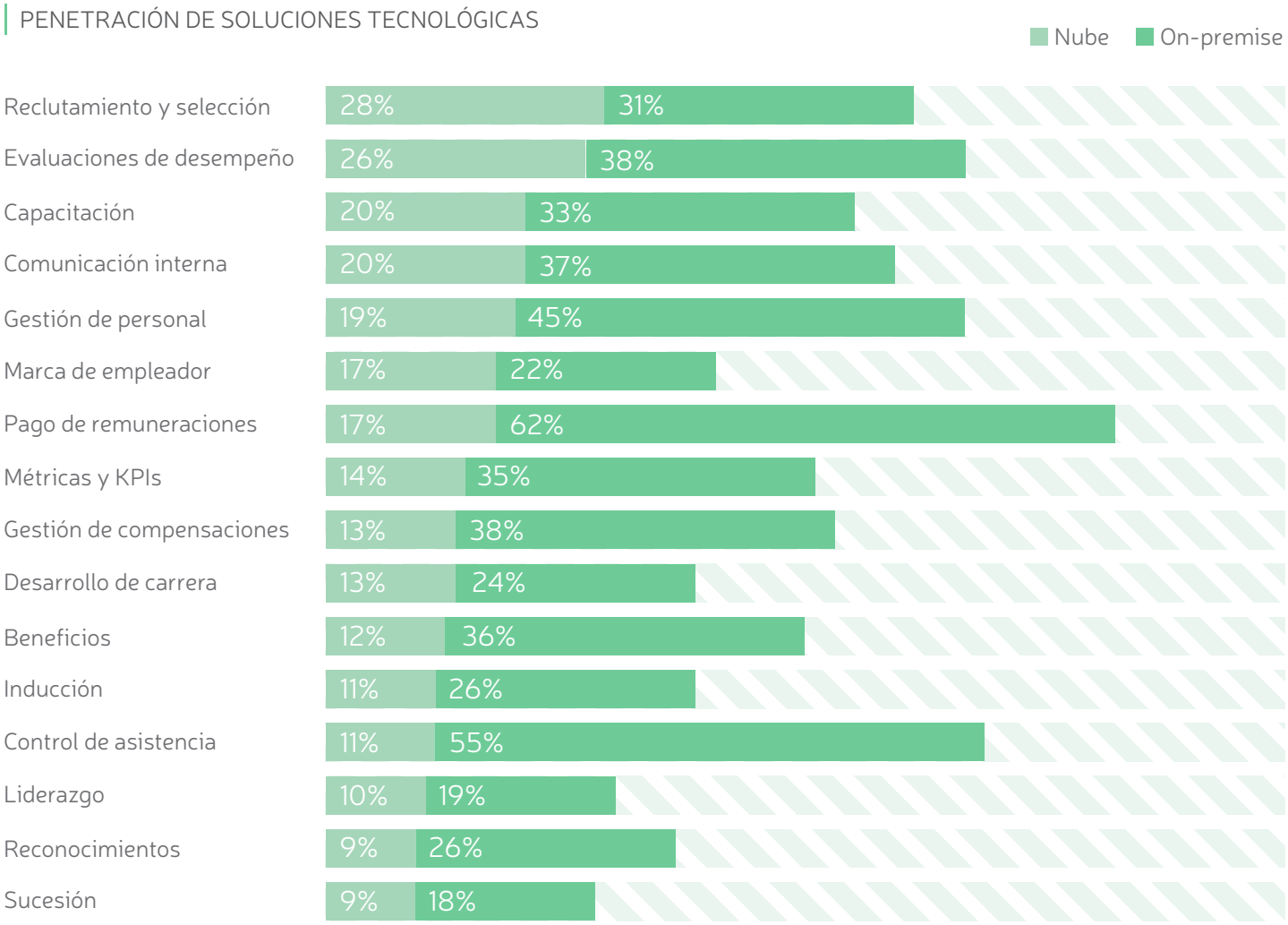
Hablar de gestión del Talento Humano implica necesariamente hacer referencia a la tecnología. Las empresas más grandes son las que tienen mayor presencia de una estrategia formal de tecnología de Recursos Humanos; 56,5% en empresas con más de 5.000 empleados y 71, 4% en empresas con más de 10.000 empleados.

LA IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE RECURSOS HUMANOS ESTÁ POR LAS NUBES

Las organizaciones están aumentando el uso de la tecnología basada en la Nube para aumentar la capacidad, mejorar la funcionalidad o agregar servicios sin tener que recurrir a costosas infraestructuras.

El uso y penetración de la tecnología crece en todas las categorías en torno al 8% y en Employer Branding en torno al 12% respecto del año pasado. Claramente este crecimiento es hacia soluciones en la Nube en todas las categorías, aunque todavía predominan las soluciones históricas on-premise.

PENETRACIÓN DE SOLUCIONES TECNOLÓGICAS



Como es de imaginar, las empresas exitosas son las que demuestran un mayor uso de tecnologías de Recursos Humanos en todas las categorías. **Recalcando lo que venimos postulando: a mayor tecnología mayor productividad y engagement.**

Un hallazgo destacable es que las empresas más pequeñas se están dando cuenta de la importancia de la tecnología para Recursos Humanos. Así lo demuestra el segmento entre 100 y 500 empleados que espera crecer tanto como las grandes empresas en términos de uso de tecnología en el área.

La gran ventaja de la Nube es que ofrece una oportunidad para revolucionar el rol tradicional de Recursos Humanos a través de la automatización de procesos y datos. Además de la facilidad de acceso desde cualquier dispositivo con acceso a internet.

33%

de las empresas argentinas y 31% de las brasileras utilizan tecnología en la Nube para temas reclutamiento y selección.

32%

de las empresas colombianas utilizan la tecnología en la Nube para la evaluación de desempeño.

32%

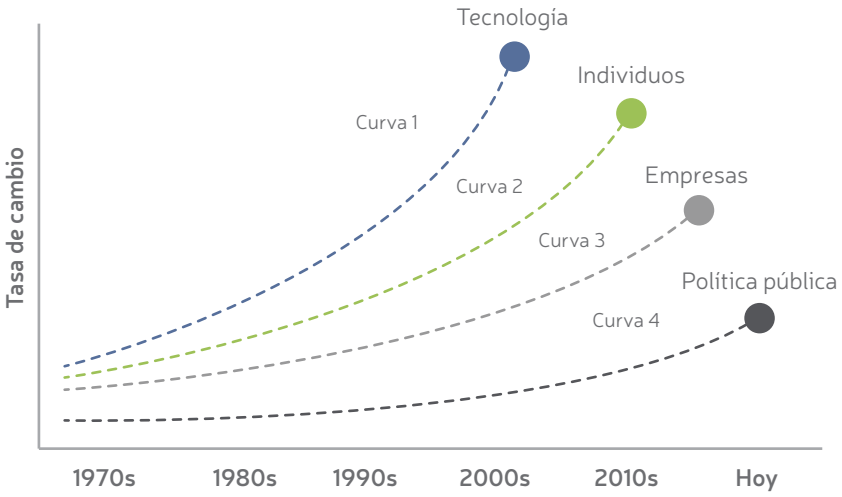
de las empresas uruguayas, utilizan tecnología en la Nube para Comunicación Interna.

EL MÁS VELOZ GANA LA CARRERA

Mientras que la tecnología avanza, las personas se adaptan rápidamente y las organizaciones no pueden quedarse atrás. Es por esto que es importante que Recursos Humanos avance lo más rápido posible en adecuarse a los cambios.

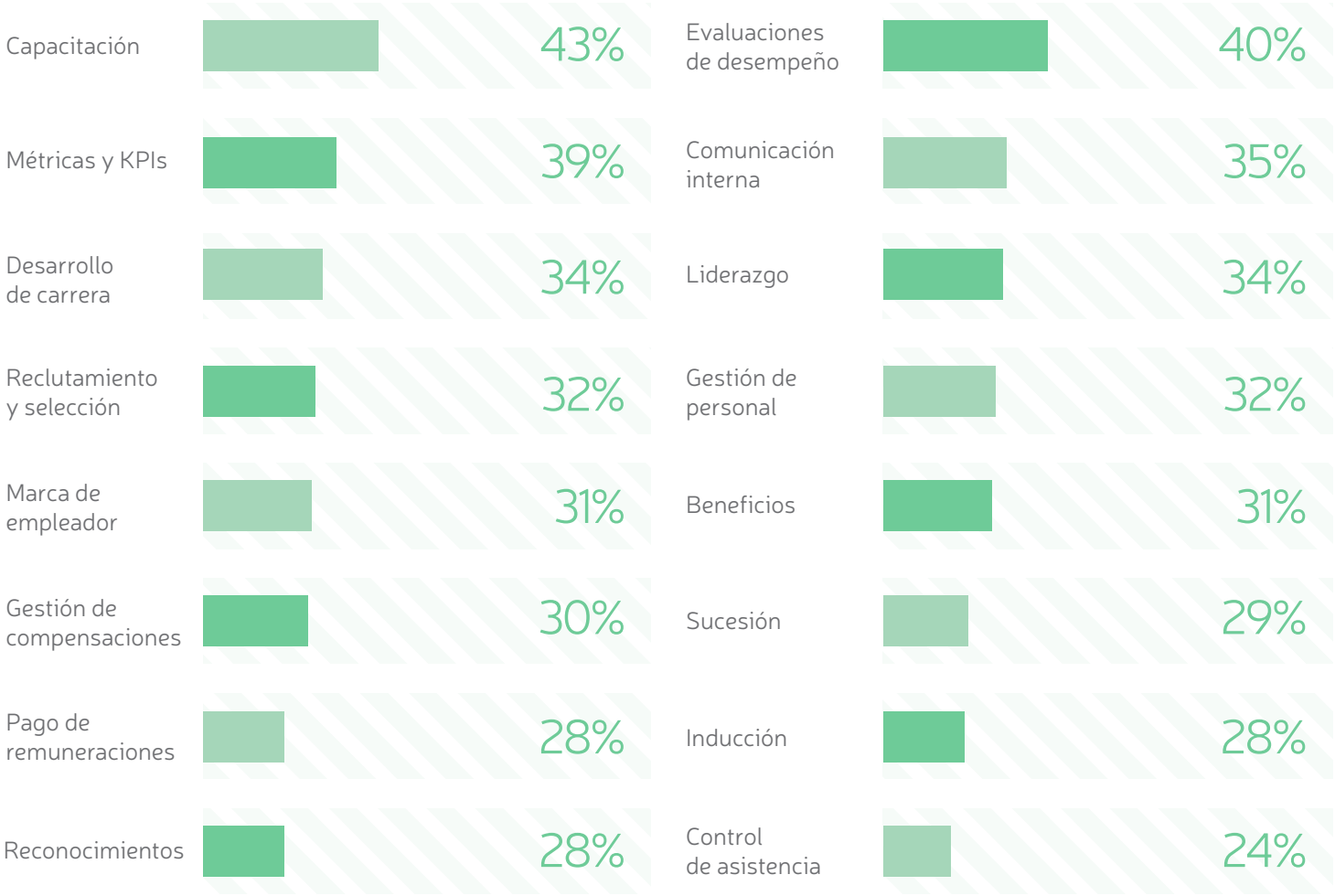
> LO QUE VERDADERAMENTE ESTÁ SUCEDIENDO
> Deloitte University Press | dupress.deloitte.com

La oportunidad de Recursos Humanos es acortar las brechas entre tecnología, individuos, empresas, sociedad y gobierno.



Afortunadamente, como vemos en la encuesta, se espera un crecimiento importante en la inversión en tecnologías para Recursos Humanos en Latinoamérica. En general vislumbramos que los países encuestados conocen la importancia y beneficios de tener tecnologías para RRHH, incluso, un promedio de 32% de las empresas tienen expectativas de aumentar su inversión en tecnología en 2017.

EMPRESAS QUE AUMENTARÁN SU INVERSIÓN EN TECNOLOGÍA



Todos los días aparecen nuevas tecnologías y herramientas que tienen la finalidad de satisfacer alguna necesidad o problema en la gestión de Recursos Humanos, pero no basta con tener tecnología para ser exitosos, hay que tener la tecnología adecuada para tu organización acompañada de una implementación que facilite el entendimiento y uso de estas herramientas.

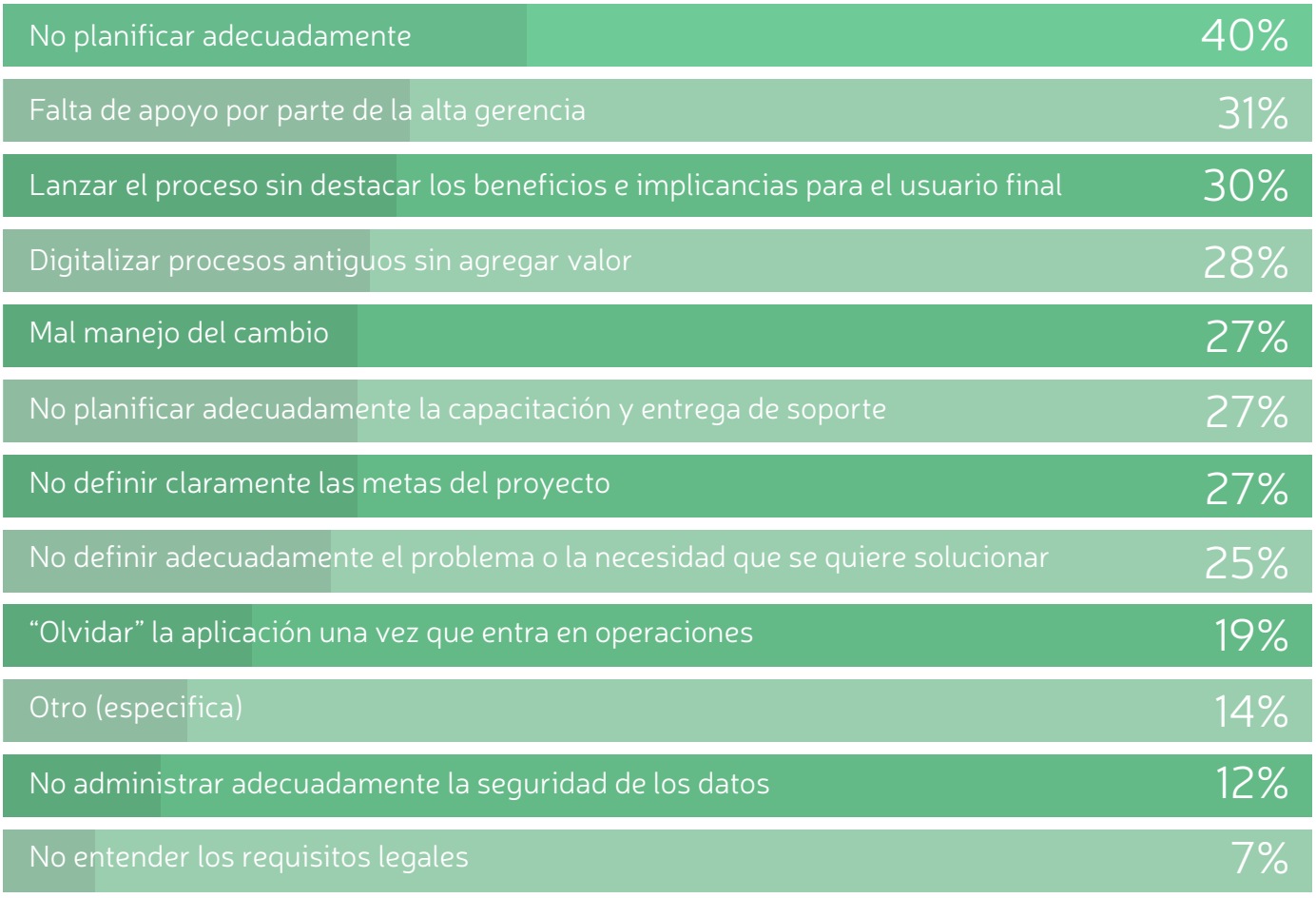
Para sobrevivir en este mundo de cambios no sólo debes ser rápido sino que debes hacerlo bien.

UNA IMPLEMENTACIÓN EXITOSA ES FUNDAMENTAL

La capacidad para utilizar eficazmente la tecnología para Recursos Humanos es crítico para el éxito de las organizaciones. Sin embargo, implementar estas tecnologías se puede convertir en un gran dolor de cabeza; temas como la planificación (40%) y convencer a la gerencia para hacer la inversión (31%) son las tareas más difíciles para los encargados de Recursos Humanos.

Es importante mencionar que las empresas latinoamericanas están avanzando y han aprendido de sus errores; temas como la definición de metas, gestión de cambio y seguridad de la información fueron identificados como los errores que se cometieron menos este año en relación al año anterior.

ERRORES MÁS COMUNES COMETIDOS AL IMPLEMENTAR TECNOLOGÍA DE RECURSOS HUMANOS



Uno de los principales roles de los directivos de Recursos Humanos es ser agente de cambio para transformar el negocio, lo que significa orientar el rol hacia lo digital. Para lograr el éxito al implementar tecnología es necesario una planificación de alta calidad; un componente crítico en un negocio bien organizado. Al incorporar un proceso totalmente integrado y sistemático, las organizaciones facilitan una implementación exitosa.

Podemos observar que aquellas empresas de la región que dijeron estar más enfocadas en optimizar la operación del área de Recursos Humanos, son las que cometieron más errores en torno a digitalizar los procesos. Esto sucede comúnmente porque los beneficios y aplicaciones no se comunican de forma efectiva; si se consigue el apoyo y no se realiza un trabajo colaborativo interno y con los proveedores, los esfuerzos serán en vano.

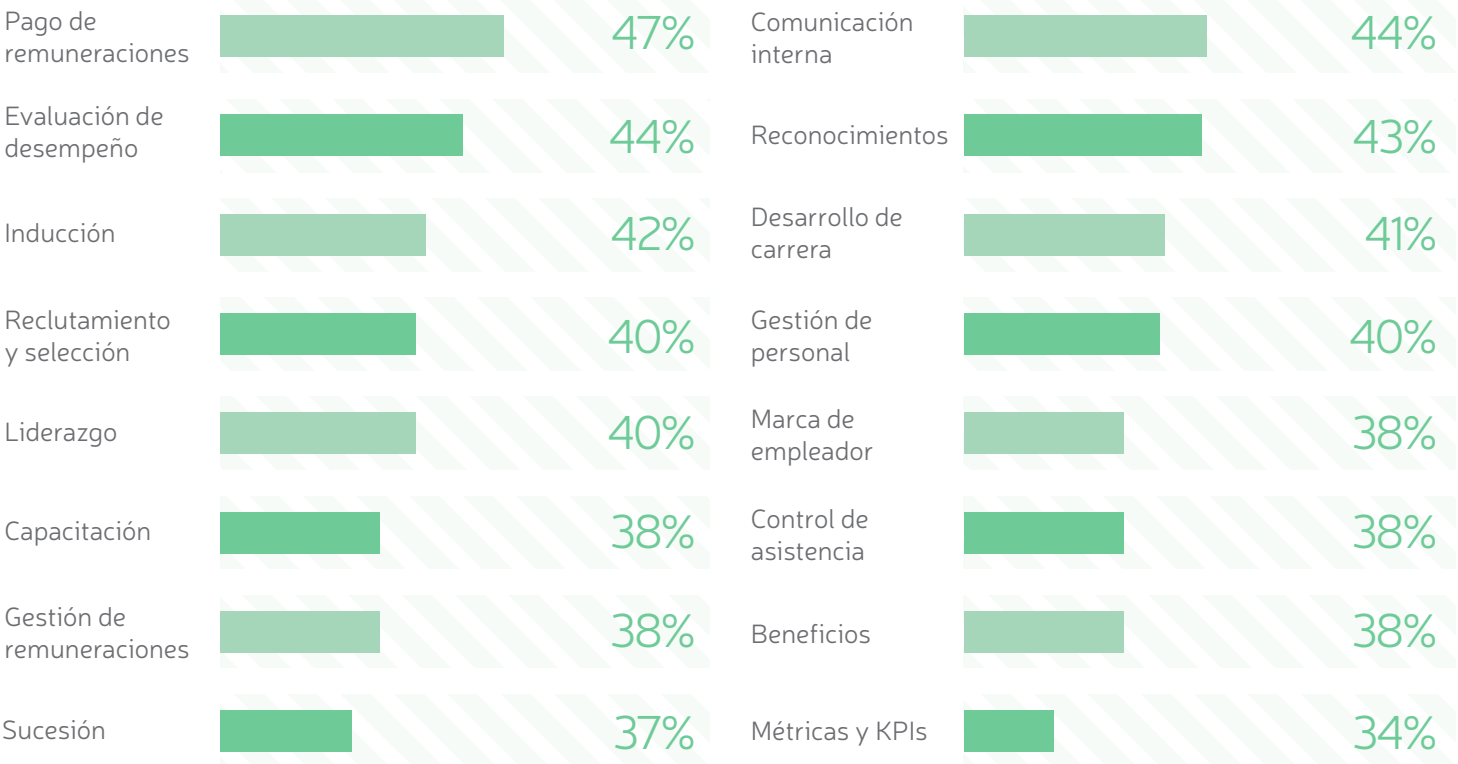
> *Tus actos siempre hablan más alto y más claro que tus palabras*
>
> **Stephen Covey**

No comunicar efectivamente los beneficios, las ventajas e implicaciones legales de las nuevas iniciativas de tecnología en Recursos Humanos es un gran error. No hacerlo es invertir en una plataforma que nadie utilizará, perdiendo tiempo y dinero.

LO QUE LAS EMPRESAS LATINOAMERICANAS BUSCAN EN UN PROVEEDOR DE TECNOLOGÍA PARA RECURSOS HUMANOS.

Podemos concluir que en Latinoamérica existe una gran oportunidad para el desarrollo de la industria de tecnología de Recursos Humanos, ya que un 40% de las empresas dicen estar muy o extremadamente satisfechos con sus proveedores actuales.

PROVEEDORORES DE TECNOLOGÍA DE RECURSOS HUMANOS CON ALTA SATISFACCIÓN

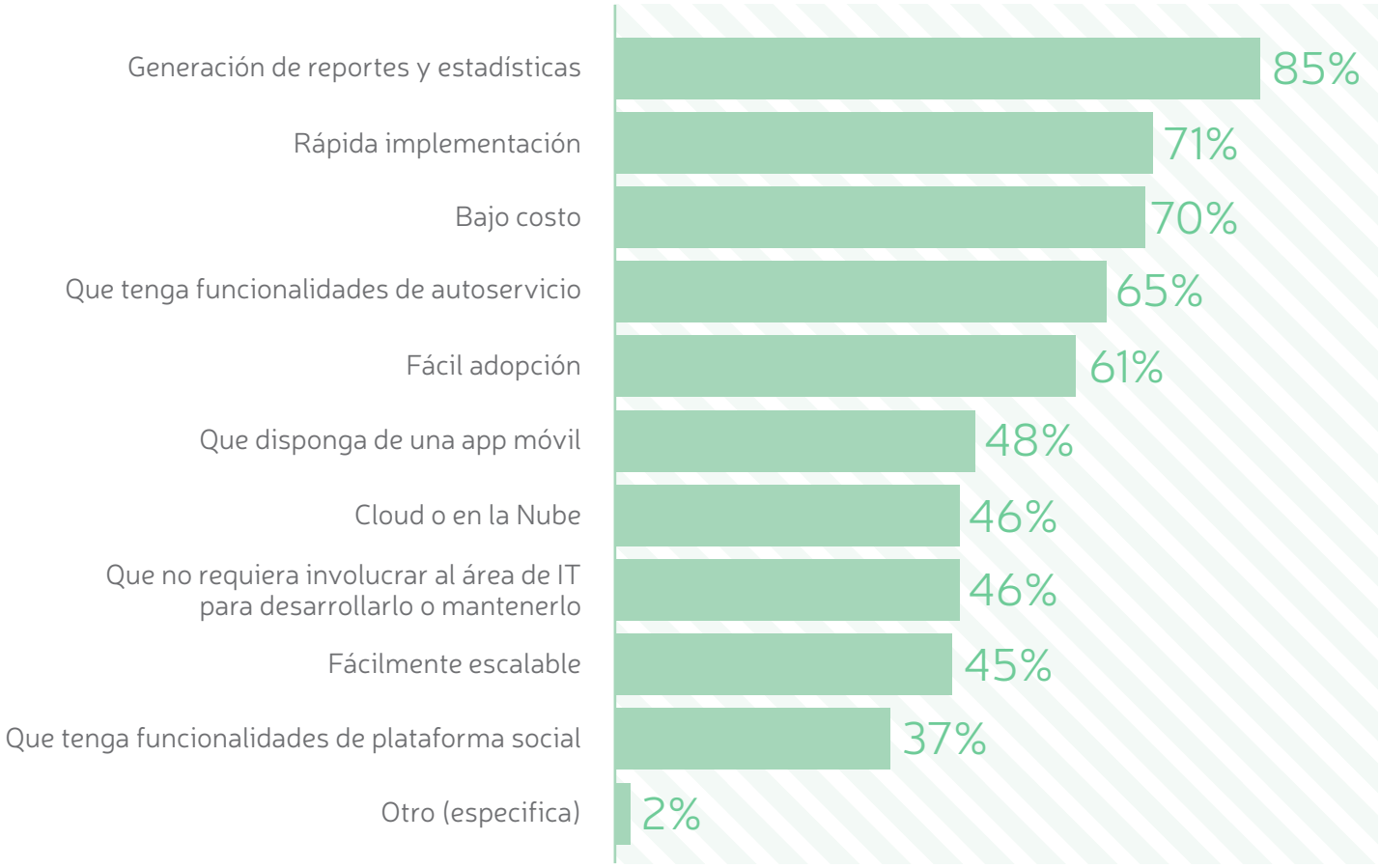


En el caso de las empresas más exitosas se vislumbra un nivel de satisfacción mucho mayor en torno a sus proveedores de tecnología para Recursos Humanos. Seguramente como consecuencia de un mayor foco, penetración y madurez en la estrategia de tecnología. Es interesante ver que Uruguay y Colombia tienen una mejor experiencia con sus proveedores de tecnología que el resto de los países, aunque la diferencia no es muy significativa, y que Brasil presenta uno de los menores índices de satisfacción.

Preguntamos a los profesionales de Recursos Humanos qué factores consideraban a la hora de evaluar la implementación de una plataforma tecnológica, fue interesante observar que lo que más se considera es **la generación de reportes y estadísticas** (85%). Debido a la capacidad que tienen los analytics para Recursos Humanos de proporcionar una gran cantidad de conocimientos a diversas áreas como: evaluación de talento, Employee Engagement y la productividad de los colaboradores, se valoran muchos estos conocimientos que de lo contrario podrían no ser descubiertas.

La implementación también es un tema importante para el 71% de las empresas al elegir un proveedor, para ellos es fundamental que la plataforma sea rápida y fácil de implementar.

FACTORES MÁS IMPORTANTES PARA INVERTIR EN TECNOLOGÍA DE RECURSOS HUMANOS



Es importante destacar que las empresas más exitosas ponen mayor foco en la existencia de una Aplicación Móvil (64%) y una Rápida Implementación (86%), también Brasil pone más énfasis en Bajo Costo como el segundo factor en importancia detrás de Reportes y Estadísticas con un 82,5%. México es el único país que tiene en primer lugar a una rápida implementación (88%).

CONCLUSIONES

La incorporación y adopción de nuevas tecnologías representa un gran oportunidad para Recursos Humanos.

Está claro que si las empresas desean mantenerse competitivas no pueden subestimar la tecnología para acelerar su Transformación Digital. El potencial es enorme; concretamente mejora la productividad y reduce la rotación voluntaria, además de impulsar un mayor compromiso y participación de los colaboradores en las iniciativas de Recursos Humanos.

> *Ya no es el más grande el que le gana al más pequeño, sino el veloz ganándole al lento.*
>
> **Eric Pearson, CIO, International Hotel Group (IHG)**

Las empresas en latinoamérica están cada vez más conscientes de la necesidad de tener tecnologías para potenciar sus esfuerzos en torno a la gestión de personas. Pero falta que las intenciones estén acompañadas de acciones; estrategias concretas para lograr el éxito. Una estrategia exitosa y una correcta implementación sin duda, contribuirán a lograr una organización más ágil y moderna

Para esto, es importante que los encargados de Recursos Humanos refuercen los beneficios e importancia de la tecnología para retener y motivar a sus colaboradores ante la alta gerencia, y que estas nuevas herramientas o aplicaciones son poderosas en profundizar la conexión con los empleados.

Sobre GOintegro

GOintegro es la plataforma para Employee Engagement líder en Latinoamérica. Integra soluciones de Comunicación Interna, Beneficios, Reconocimientos y Premios, e Incentivos, que permiten a los líderes de Recursos Humanos centralizar todas las iniciativas de Employee Engagement en un solo lugar.

Más de 500 compañías, que representan 1 millón de personas, utilizan GOintegro día a día para potenciar el impacto positivo de su cultura interna.

gointegro.com