

thekeytalent



ICADE
BUSINESS
SCHOOL



Deusto
Universidad de Deusto



UNIVERSITAT
RAMON
LLULL

2º BAROMETRO DIGITALIZACION DE LA GESTIÓN DEL TALENTO



CONTEXTO: EL PORQUÉ DEL ESTUDIO

Cuando en 2019 nos planteamos la pregunta del porqué era necesario realizar un estudio para conocer el nivel de digitalización de los diferentes procesos implicados en la Gestión del Talento, no éramos conscientes de lo imprescindible que se iba a hacer que las empresas tuvieran avanzados su proceso de transformación digital en el área de Recursos Humanos, para hacer frente a los meses de teletrabajo por imperativo de la pandemia, que íbamos a tener que asumir.

Las dificultades y problemas que encontrábamos en las organizaciones para hacer frente a la transformación digital hace dos años para identificar la necesidad de realizar nuestro 1er Barómetro Digital en Gestión del Talento, se han transformado en una obligación para casi sino todas las organizaciones, ya no solo de nuestro país, sino a nivel mundial, con el objetivo de adaptarse a las nuevas demandas y necesidades de sus empleados dentro de la nueva normalidad.

En este momento más que nunca se ha hecho necesario que las organizaciones se adapten, de la forma más ágil posible, a las nuevas formas de trabajar que seguramente hayan venido para quedarse. Y en este caso, el papel de los departamentos de Recursos Humanos ha sido clave para gestionar esta nueva forma de hacer las cosas, no solo de cara a facilitar los recursos necesarios a sus empleados para poder llevar sus funciones en remoto de forma ágil y eficaz sino para continuar con los procesos propios del área, muchos de los cuales aún no habían comenzado a digitalizarse o estaban en fases muy iniciales.

Por todo ello, conocer el momento en el que se encuentran las organizaciones españolas en la digitalización de la gestión del talento así como analizar las posibles diferencias con respecto a la última edición, y valorar cómo han afrontado este momento histórico, ha sido nuestro principal leiv motiv a la hora de definir y diseñar este 2º Barómetro Digital en Gestión del Talento.

OBJETIVOS:

- 1.- Analizar el grado de digitalización de la Gestión del Talento en las organizaciones españolas
- 2.- Comparar los resultados obtenidos en 2020 con los analizados en 2019, para analizar la evolución en el grado de digitalización de la Gestión del Talento en las organizaciones españolas.
- 3.- Analizar el modo en el que las organizaciones españolas, han sido capaces de adaptarse a la situación provocada por el COVID – 19, desde el punto de vista de los Recursos Humanos y el Teletrabajo.
- 4.- Continuar con el proceso de sensibilización a las organizaciones acerca de la necesidad de digitalizar los diferentes procesos dentro del área de Gestión de Talento.
- 5.- Dar a conocer algunos recursos y herramientas que faciliten la toma de decisiones a los responsables del área.

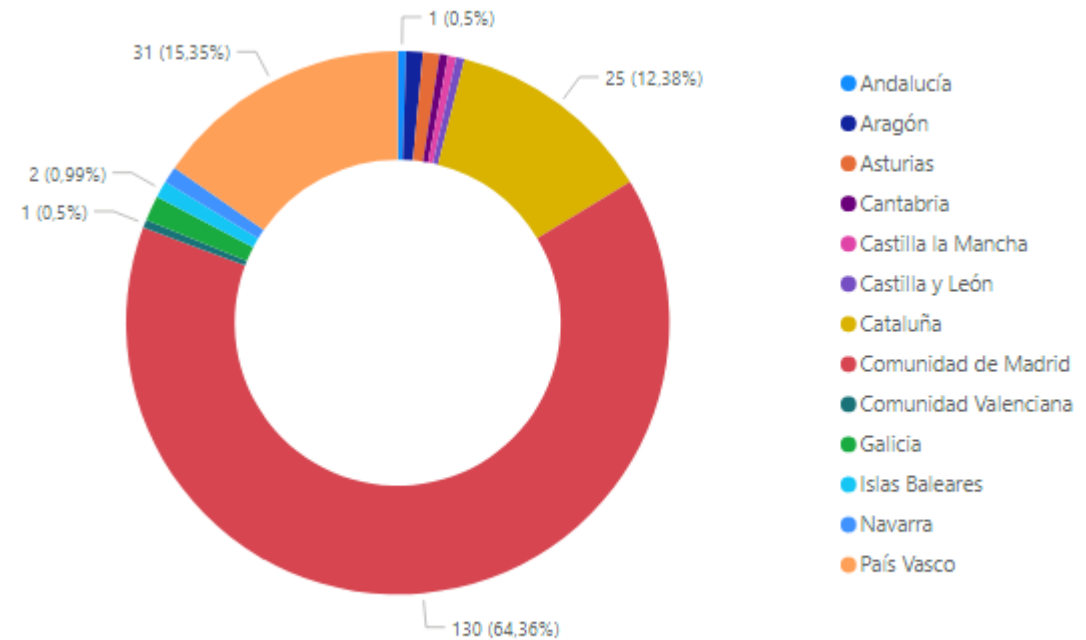
CARACTERISTICAS TECNICAS

Metodología del estudio

- El Cuestionario del 2º Barómetro Digital en Gestión del Talento ha sido diseñado por The Key Talent, ICADE Business School, la Universidad de Deusto y la Universidad Ramón Llul.
- El Cuestionario está formado por 32 preguntas, formuladas a partir de las conclusiones alcanzadas en reuniones con responsables de áreas de Gestión del Talento en las que se analizaron los procesos más críticos.
- La información se ha recogido a través de un cuestionario online, que incluye preguntas de respuesta simple (SI/NO), de respuesta múltiple y de elección única.
- Se ha dirigido a los departamentos de Recursos Humanos y otras áreas relacionadas con la Gestión del Talento.
- El Estudio se lleva a cabo entre Noviembre de 2020 y Febrero de 2021.
- Los resultados del presente Estudio se obtienen a partir de una Muestra N = 202 organizaciones. El ámbito geográfico ha sido España.

NIVEL DE PARTICIPACION

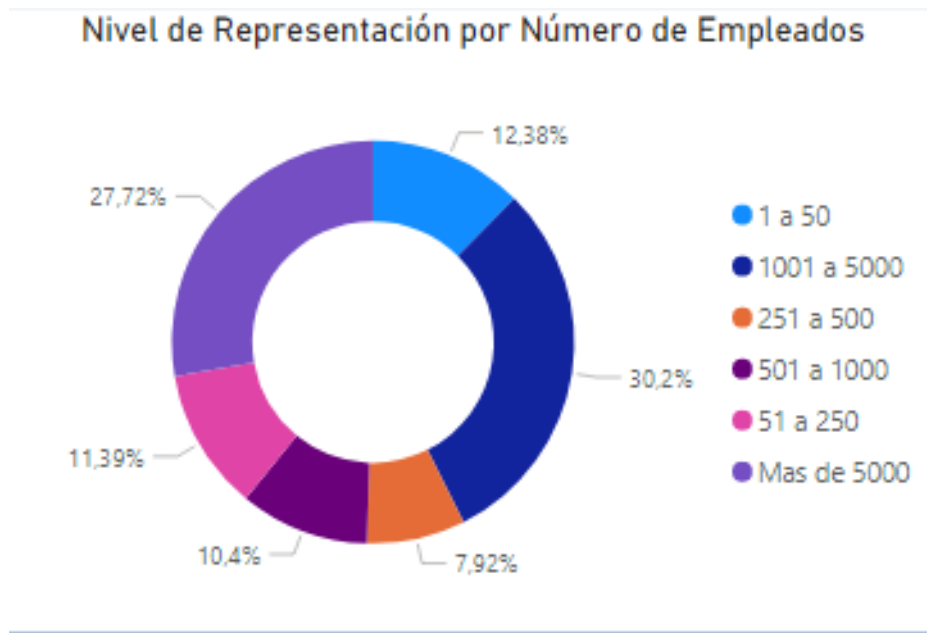
CRITERIOS DE SEGMENTACION I: COMUNIDAD AUTONOMA



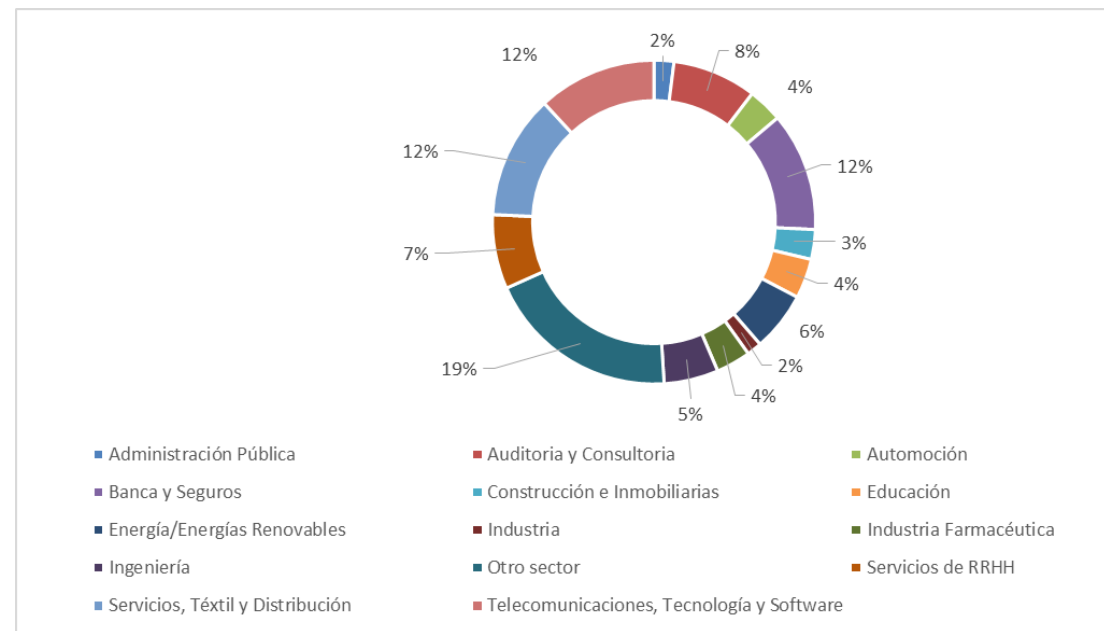
***NOTA:** debido a esta distribución irregular de las empresas, los resultados se ven marcados por las características de aquellas comunidades con mayor aportación de datos a la encuesta.

NIVEL DE PARTICIPACION

CRITERIOS DE SEGMENTACION II: NUMERO DE EMPLEADOS

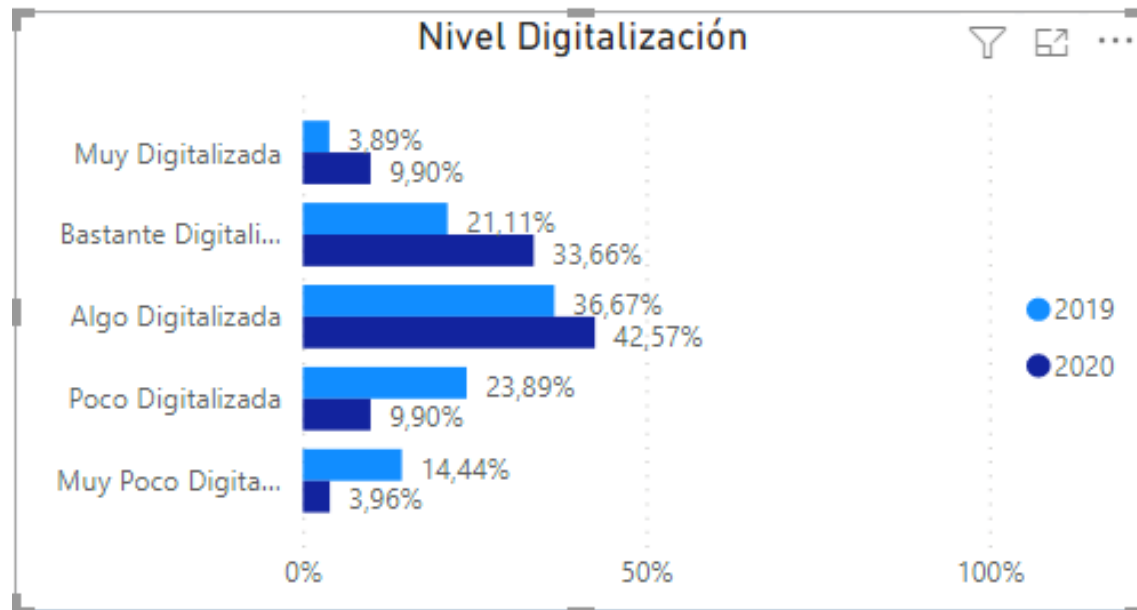


CRITERIOS DE SEGMENTACION III: SECTOR



NIVEL DE DIGITALIZACION

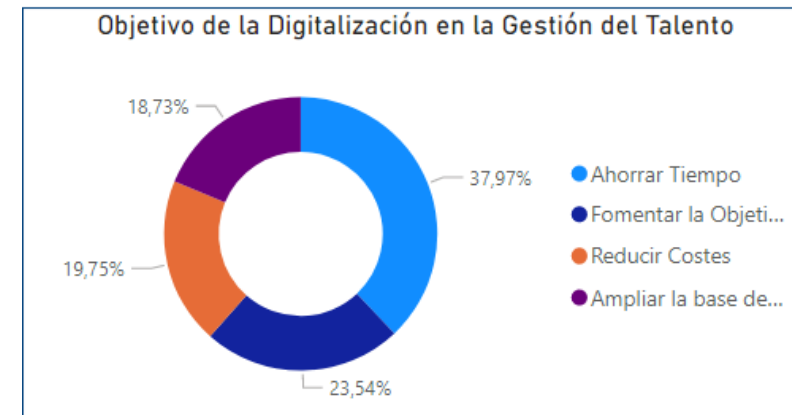
¿En qué medida crees que la gestión de Recursos Humanos está digitalizada en tu organización?



- Un 44% de las organizaciones que han participado en el estudio, valoran que el área de Gestión de Talento de su organización está Bastante (34%) o Muy Digitalizada (10%).
- Esto supone que hay un incremento del 19%, con respecto a los resultados obtenidos en el 2019, en los mismos niveles de digitalización.
- Un 43% consideran que hay algún proceso digitalizado en la Gestión del Talento
- Todo ello supone que en el 87% de las organizaciones que han participado en el estudio, hay avances en mayor o menor medida en lo que la digitalización del área de Gestión de Talento se refiere (un 25% más que en 2019)
- Aunque el 14% consideran que sus organizaciones están poco (10%) o muy poco digitalizadas (4%), este porcentaje se ha visto ampliamente reducido desde el 2019 de un 38% a un 14%

OBJETIVO DE LA DIGITALIZACION

¿Cuál es tu principal objetivo al incorporar tecnología a los procesos de Gestión del Talento?



- El 38% de las organizaciones, destacan que el principal objetivo a la hora de valorar la digitalización en el área de Gestión del Talento es la posibilidad de ahorrar tiempo en los diferentes procesos que se llevan a cabo en el área, alineándose con los resultados obtenidos en 2019.
- Observamos que ha incrementado el interés de las organizaciones por el Ahorro de Costes que supone la digitalización de los procesos en el área (20%) viéndose incrementado en un 15% con respecto a los resultados obtenidos en el 2019 (5%)
- Aunque optimizar los procesos de Selección dentro del área, continua siendo uno de los objetivos clave para las organizaciones (24%) se comienza a dar importancia a variables más transversales dentro del área de Gestión del Talento como la Objetividad (19%) y las anteriormente mencionadas Ahorro de Tiempo (38%) y Reducción de Costes (19%)

NIVEL DE DIGITALIZACION

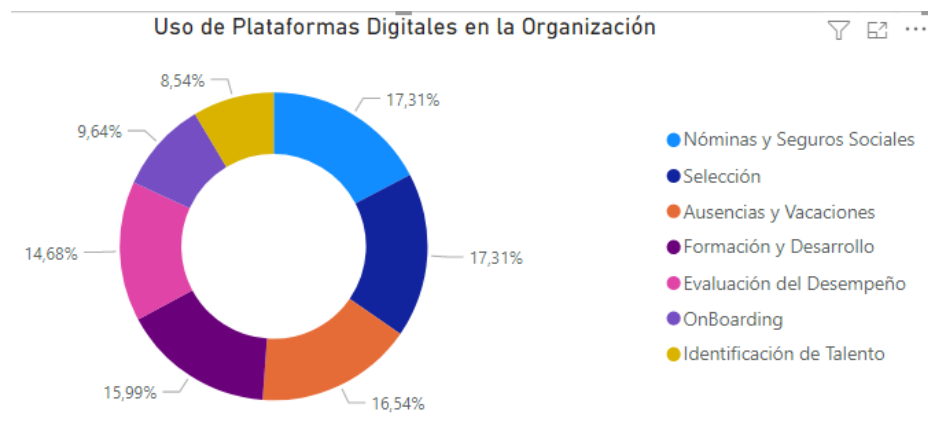
Los managers de mis equipos están preparados para dirigir a sus equipos hacia la transformación digital



- El 46% de las organizaciones que han participado en el estudio confían, en mayor o menor medida, en sus managers como líderes de equipos hacia la transformación digital, estando solo el 14% plenamente de acuerdo con esta afirmación.
- Hay que destacar que casi un tercio de las organizaciones (32%) desconocen la capacidad de sus managers de encaminar los equipos hacia la transformación digital.
- Un 22% no consideran que sus managers estén preparados para dirigir a sus equipos en este reto de la transformación digital.

NIVEL DE DIGITALIZACION

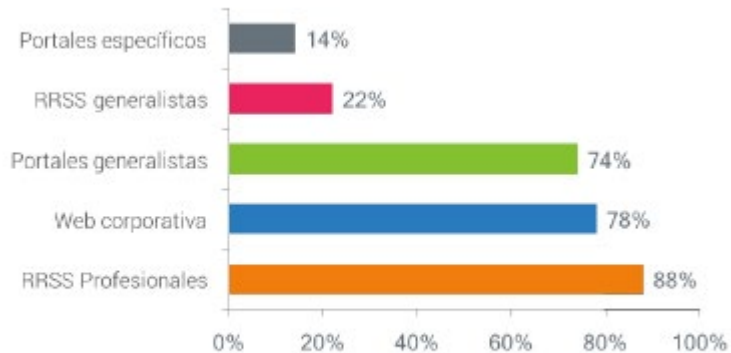
Señala para cuáles de los siguientes procesos tu empresa emplea una plataforma específica:



- El uso de plataformas dentro del área de Recursos Humanos, se centra principalmente en el ámbito estrictamente laboral (34%) como son los procesos de Gestión de Nóminas y Seguros Sociales (17%) y Ausencias y Vacaciones (17%).
- Poniendo el foco en la Gestión del Talento, los procesos de Selección (17%), Formación y Desarrollo (16%) y Evaluación del Desempeño (15%), es donde más habitualmente se cuenta con este tipo de plataformas específicas.
- Tanto en los procesos de Onboarding (10%) como en los de Identificación de Talento interno (9%) se están empezando a incorporar plataformas específicas, aunque es donde más oportunidades de aprovechar las ventajas y beneficios de este tipo de plataformas se observa.

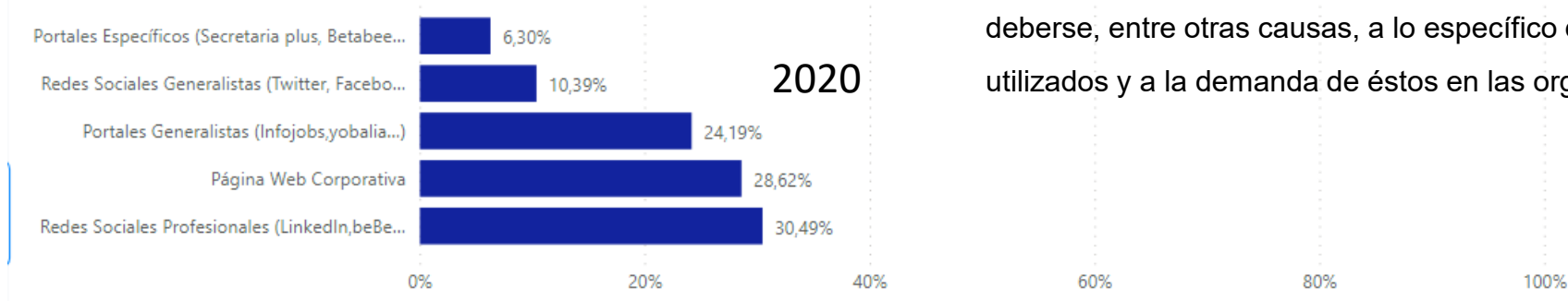
GESTION DEL TALENTO: ATRACCION

¿Qué portales de empleo utiliza tu empresa para publicar ofertas con las que Atraer Talento?



2019

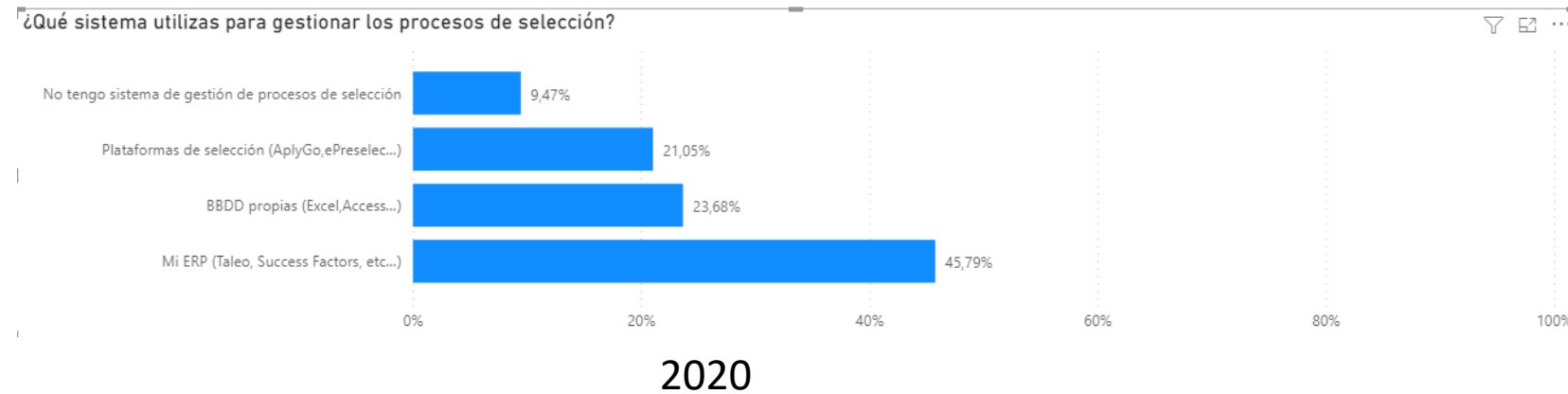
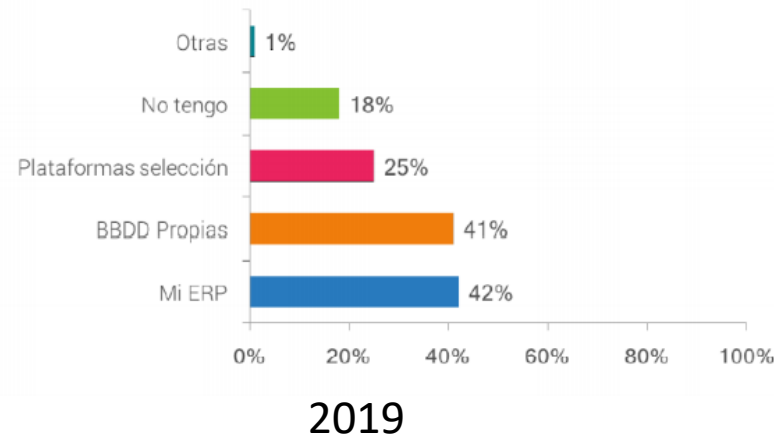
- El 30% de las organizaciones emplean las Redes Sociales Profesionales como uno de los principales portales de empleo para Atraer Talento. Asimismo el uso de la Web Corporativa (29%) y los Portales Generalistas (24%) siguen siendo fuentes muy utilizadas por las organizaciones.
- En este sentido, la tendencia no parece haber cambiado significativamente con respecto al 2019 (aunque debe considerarse que la recogida de respuestas es diferente entre ambos estudios)
- Solo un 10% usan las Redes Sociales Generalistas por lo que, como ya comentamos en la edición anterior, si las organizaciones tienen como objetivo atraer talento joven, necesitarían incrementar su presencia en redes tales como Twitter, Facebook o Instagram.
- El uso de Portales Específicos para atraer talento continua siendo residual (6%) lo que puede deberse, entre otras causas, a lo específico de las posiciones para los que pueden ser utilizados y a la demanda de éstos en las organizaciones.



2020

GESTION DEL TALENTO: SELECCION

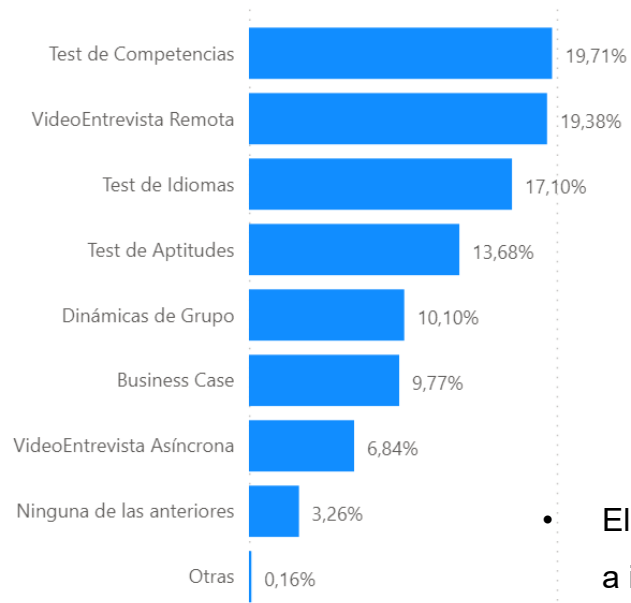
¿Qué sistema utilizas para gestionar los procesos de selección?



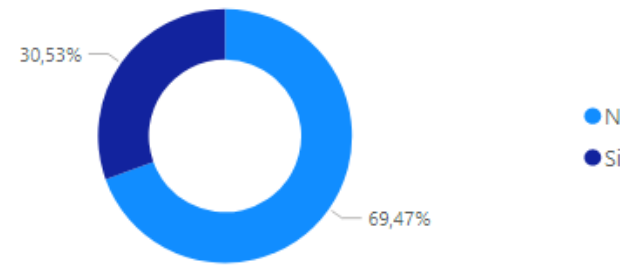
- *** en esta pregunta se ha utilizado un sistema de recogida de respuesta única (mientras que en el 19 era múltiple) por lo que no sé hasta que punto pueden ser comparables los resultados.**
- En el 46% de los departamentos de RRHH predomina el uso de sistemas informatizados para la gestión de la información (ERP's) que, contribuyen a optimizar el proceso de Selección.
- Continúa habiendo una alta proporción de organizaciones (24%) que utilizan bases de datos tradicionales (p.ej. Excel) para gestionar los procesos de selección.
- Solo un 21% de las organizaciones que han participado en la encuesta, cuentan con una Plataforma de Selección Específica que les ayude tanto a optimizar la diferentes fases del proceso de selección, como a generar un mayor engagement con sus candidatos durante el mismo.
- Aunque con respecto a los resultados de 2019, se ha reducido en un 9% las organizaciones que no disponen de una herramienta específica que permita gestionar los procesos de selección, actualmente un 9% de las organizaciones aún no tienen implementado ningún sistema.

GESTION DEL TALENTO: SELECCION

¿Qué tipo de pruebas online utilizas en tus procesos de selección o evaluación interna?



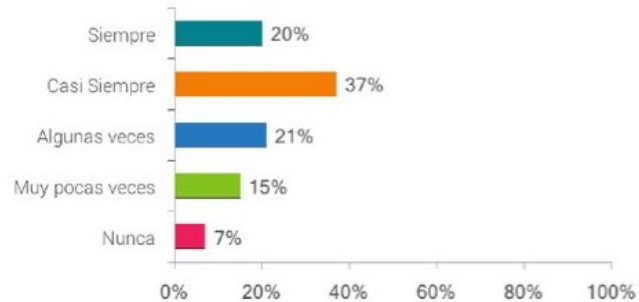
¿Has realizado un estudio predictivo para identificar qué variables predicen mejor el desempeño de las evaluadas en sus procesos de selección?



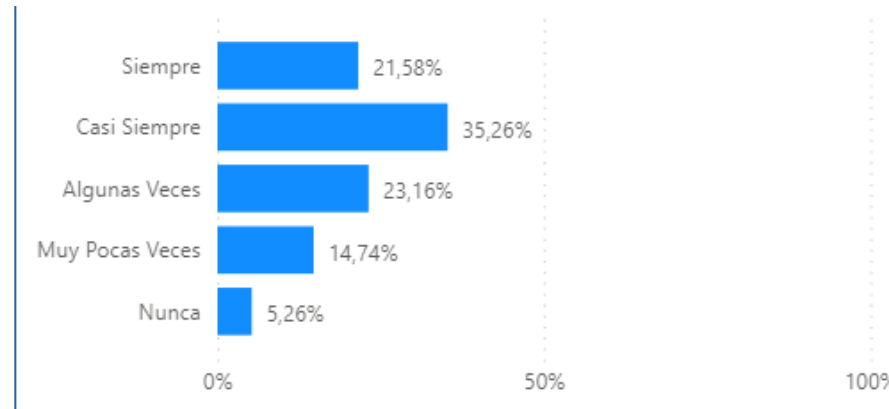
- El 69% de las organizaciones que participan en el estudio, aún no han incorporado técnicas de analítica predictiva que ayuden a identificar las variables que predicen mejor el desempeño en el puesto, y mejorar así la tasa de éxito en sus procesos de selección.
- Las pruebas online más utilizadas, tanto de manera individual como combinadas entre si, en los procesos de selección o evaluación interna por las organizaciones, son los Test de Competencias (20%) así como la VideoEntrevista en Remoto (19%), que toma una mayor relevancia posiblemente como consecuencia de la situación derivada del COVID-19.
- Así, la VideoEntrevista en Remoto toma un papel de relevancia con respecto a la VideoEntrevista Asíncrona (7%) siendo esta última, la técnica digital menos utilizada en los procesos de selección.
- Pruebas online más tradicionales como los Tests de Idiomas (17%) y los Aptitudinales (14%) ,continúan utilizándose en las organizaciones como parte de sus procesos de selección.

GESTION DEL TALENTO: SELECCION

¿Con qué frecuencia ha utilizado tu empresa las Redes Sociales en Procesos de Selección en el último año?



2019

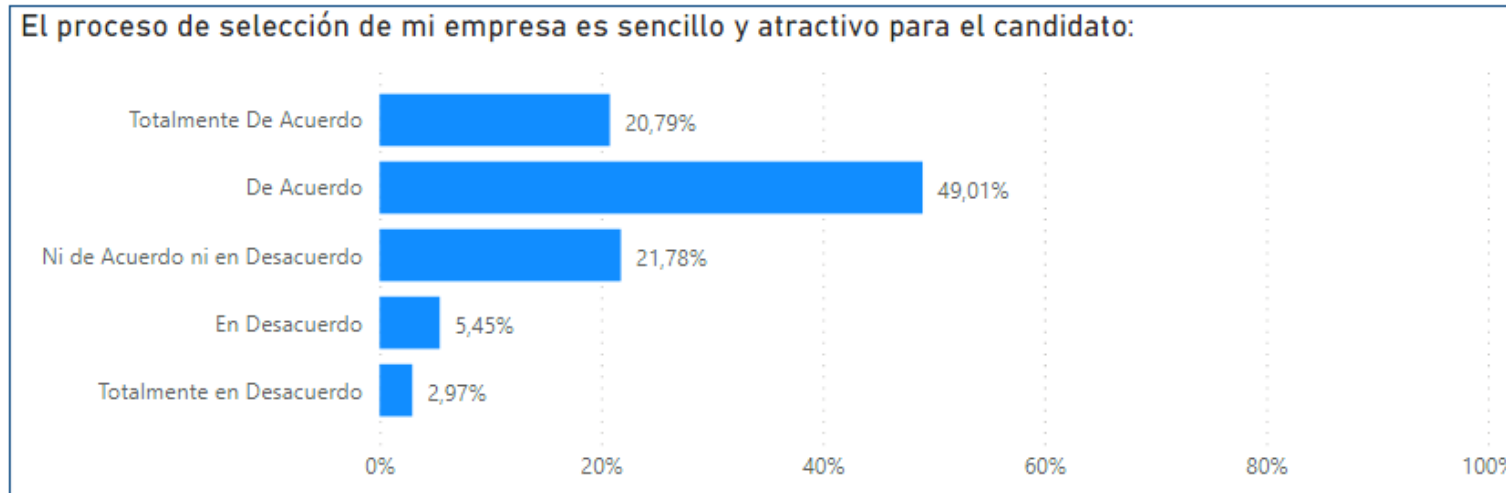


2020

- Siguiendo con la tendencia marcada en 2019, más del 50% de las organizaciones han utilizado con bastante frecuencia, y durante el último año, las Redes Sociales en sus procesos de selección
- Aunque no es significativo, parece que cada vez son menos las organizaciones que apenas utilizan (15%) o no lo han hecho nunca (5%) las Redes Sociales en este tipo de procesos, disminuyendo un 2% con respecto a 2019.

GESTION DEL TALENTO: SELECCION

El proceso de selección de mi empresa es sencillo y atractivo para el candidato:

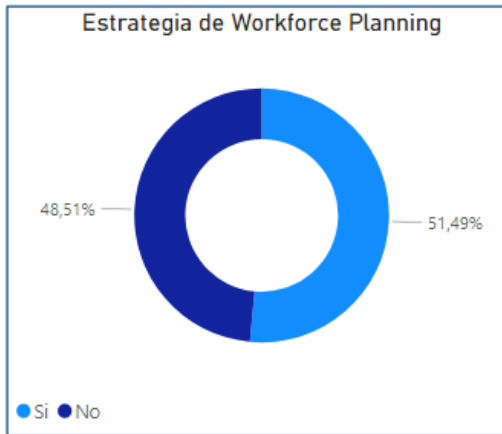


- Más de un 70% de las organizaciones percibe que sus procesos de selección son sencillos y atractivos para los candidatos.
- Podemos observar que cuanto más pequeña es la organización, más sencillo y atractivo es percibido el proceso de selección que se lleva a cabo (92% en las organizaciones con menos de 50 empleados al 72% en las de mas de 5000)
- Sin embargo, aún existe un 22% que no se posicionan al respecto, lo que pudiera indicarnos que no conocen la opinión y experiencia de los candidatos acerca de sus procesos de selección.
- Un 8% de las organizaciones que participan en el estudio, consideran que sus procesos de selección no son sencillos y atractivos, lo que podría estar influyendo en su capacidad de atracción y engagement de los candidatos.

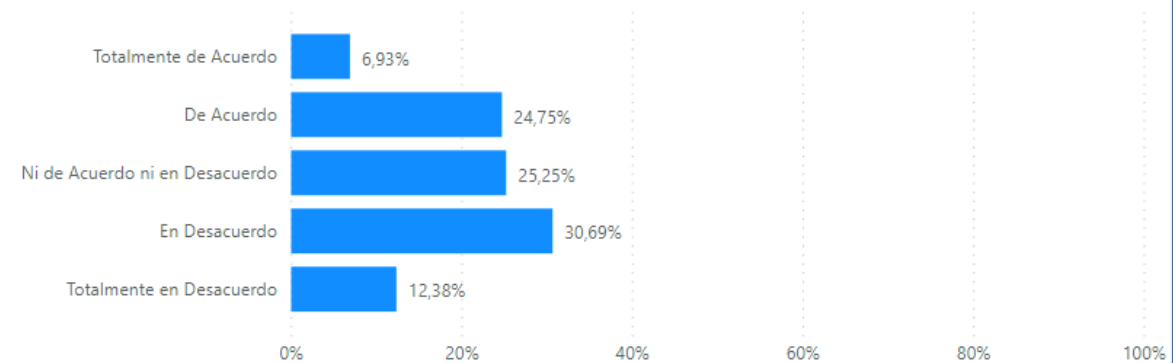
WORKFORCE PLANNING

¿Has definido una estrategia de workforce planning para los próximos años?

Mi empresa cuenta con herramientas de workforce planning para predecir las necesidades de talento futuras:



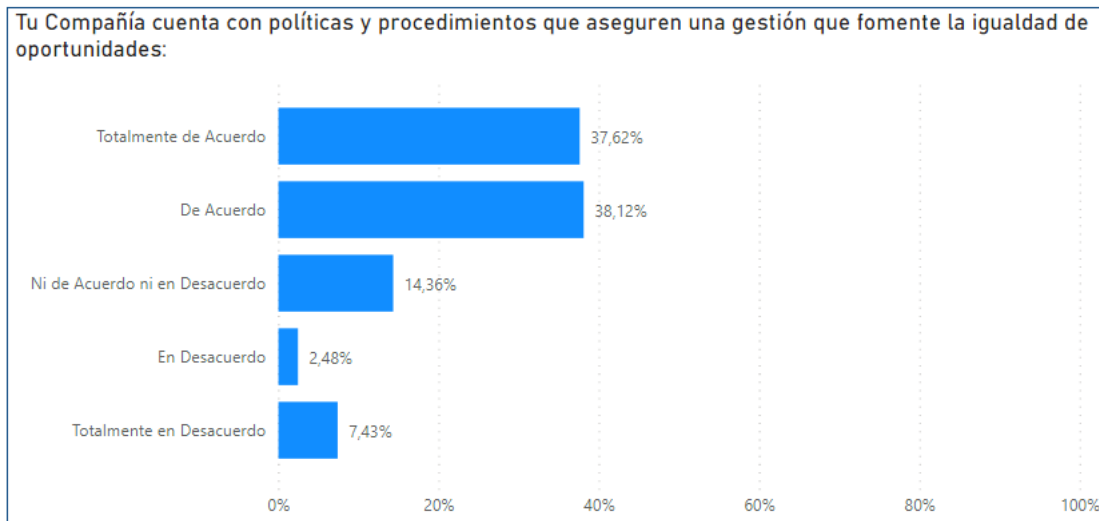
Mi empresa cuenta con herramientas de workforce planning para predecir las necesidades de talento futuras:



- En poco mas de la mitad de las organizaciones (51%) se tiene en cuenta el impacto de la transformación digital y sus consecuencias en las necesidades de talento futuras, definiendo estrategias de Workforce Planning en el medio plazo.
- Sin embargo, aún queda un elevado porcentaje (49%) que no han definido ninguna estrategia de workforce planning para los próximos años, en lo que a las necesidades de talento se refiere.
- Solo un 32% de las organizaciones cuentan con alguna herramienta de workforce planning que les permita predecir las necesidades de talento futura, mientras que aún queda un elevado porcentaje (43%) que no cuentan con ninguna herramienta para este fin.
- Son las organizaciones a partir de 500 empleados, aquellas que han definido en mayor medida una Estrategia de Workforce Planning para los próximos años (61%) con respecto a las de menor tamaño (31%)

GESTION DEL TALENTO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

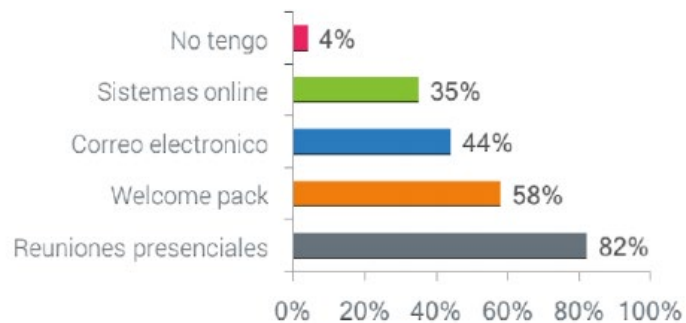
Tu Compañía cuenta con políticas y procedimientos que aseguren una gestión que fomente la igualdad de oportunidades



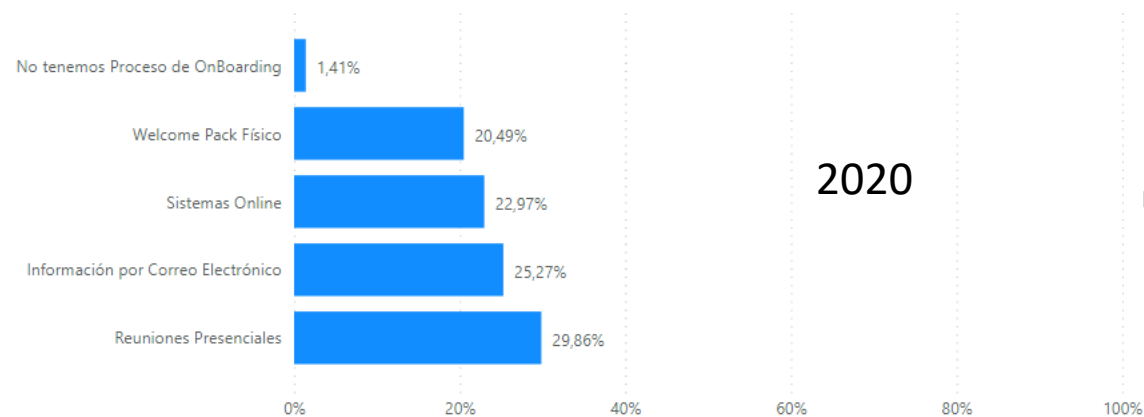
- Un 76% de las organizaciones que participan en la encuesta, cuentan con políticas y procedimientos que fomentan la igualdad de oportunidades, aunque de ellas solo el 38% están totalmente de acuerdo con esta afirmación.
- Aunque el porcentaje de organizaciones que no cuentan con políticas y procedimientos que aseguren una gestión que fomente dicha igualdad de oportunidades, es solo del 9%, existe un 14% de organizaciones que no se definen claramente a este respecto.
- Los sectores donde los participantes en la encuesta perciben una mayor igualdad de oportunidades en las políticas y procedimientos, son los relacionados con las telecomunicaciones y la tecnología

GESTION DEL TALENTO: ONBOARDING

¿Qué medios utiliza tu empresa para la incorporación de los candidatos en sus primeros días en la compañía?



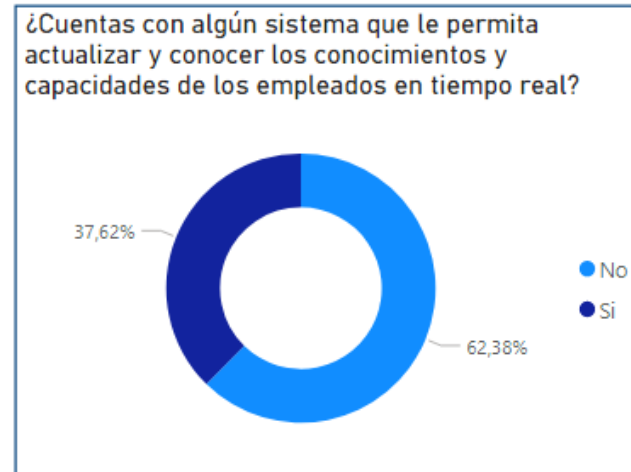
2019



2020

- Casi la totalidad de las organizaciones que participan en la encuesta (98,6%) llevan a cabo un proceso de onboarding cuando se produce una nueva incorporación.
- El proceso más habitual para llevar a cabo el Onboarding, es establecer Reuniones Presenciales (30%) así como hacer llegar a los nuevos empleados la información necesaria a través de un Correo Electrónico (25%).
- Con respecto a los resultados obtenidos en 2019, se ha reducido considerablemente el número de organizaciones que continúan utilizando el Welcome Pack Físico (20%)
- Un 23% de las organizaciones utilizan algún Sistema Online en su proceso de Onboarding.
- En este sentido, podemos observar que a medida que incrementa el tamaño de las organizaciones, se incrementa de forma moderada el uso de los Sistemas Online en el Proceso de Onboarding (de un 16% en las empresas con menos de 50 empleados a un 28% en aquellas con más de 5000)

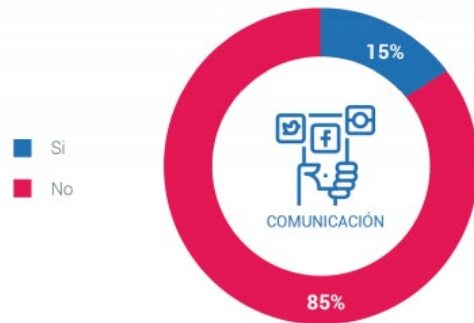
GESTION DEL TALENTO INTERNO



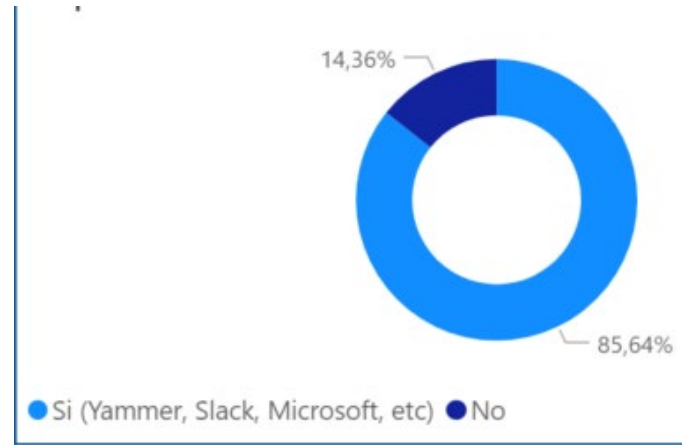
- El uso de plataformas tecnológicas para identificar el talento interno, está extendido en el 48% de las organizaciones.
- Sin embargo, aún hay un 52% de las organizaciones que no utilizan ninguna plataforma específica para identificar su talento interno.
- El 62.4% de las organizaciones no cuenta con un sistema con el que poder conocer los conocimientos y capacidades de los empleados en tiempo real.
- Aunque las organizaciones ya comienzan a emplear técnicas de HR Analytics para explotar los datos de talento de sus empleados (38%) aún queda mucho por hacer en este campo ya que más de la mitad de las organizaciones (62%) no aprovechan el uso de estas técnicas de análisis para explotar los datos relativos al talento interno.
- En este caso el número de empleados es un criterio clave, ya que aquellas organizaciones con menos de 250 empleados no cuentan en su 64% con una plataforma digital que les ayude a identificar el talento interno ni usan técnicas de HR Analytics para explotar los datos de talento de sus empleados (70%)
- Los sectores de Banca & Seguros y aquellos relacionados con el mundo de las Telecomunicaciones son los más avanzados tanto en el uso de estas plataformas (54% y 58% respectivamente) como en la explotación de datos derivada del HR Analytics (65% y 58% respectivamente)

GESTION DEL TALENTO: FORMACION Y DESARROLLO

¿Emplea tu organización alguna herramienta de comunicación corporativa?



2019

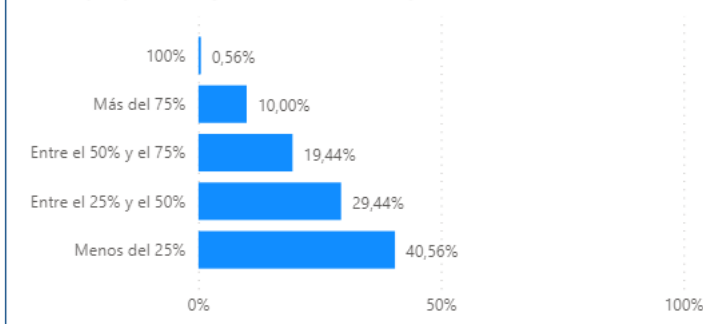


2020

- El uso de herramientas de comunicación corporativas ha aumentado significativamente entre el 2019 y el 2020: de un 15% a un 85% respectivamente.
- Si analizamos en detalles los sectores empresariales, en las organizaciones relacionadas con el ámbito de las telecomunicaciones, este tipo de herramientas de comunicación corporativa están presentes casi en su totalidad (96%)
- El confinamiento vivido a causa del Covid-19 en España, parece haber generado una necesidad de implantación de herramientas de comunicación organizativas.
- No obstante, aún el 14% de las organizaciones no usan ninguna herramienta de comunicación corporativa.

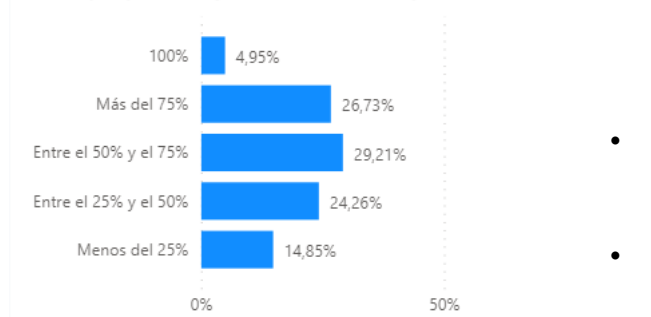
GESTION DEL TALENTO: FORMACION Y DESARROLLO

Indica qué porcentaje de la formación que se realiza es online



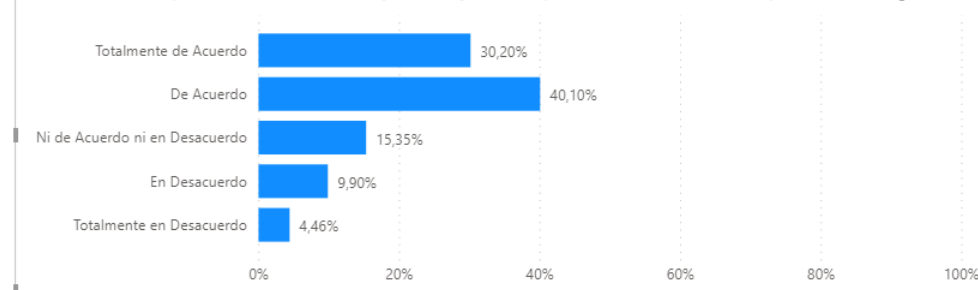
2019

Indica qué porcentaje de la formación que se realiza es online

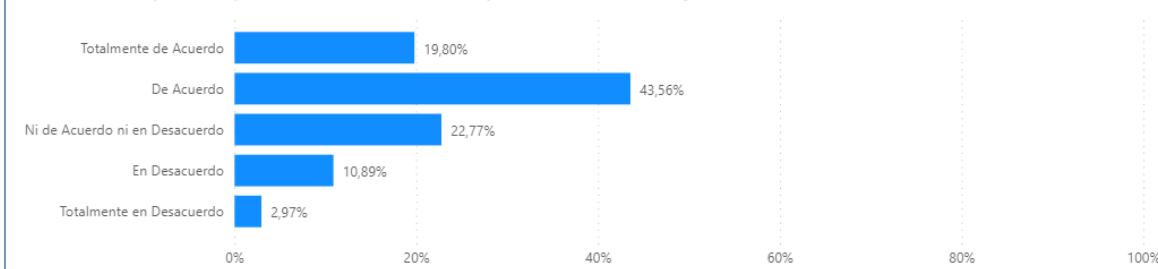


2020

Existen canales para fomentar el autoaprendizaje de los profesionales de mi compañía



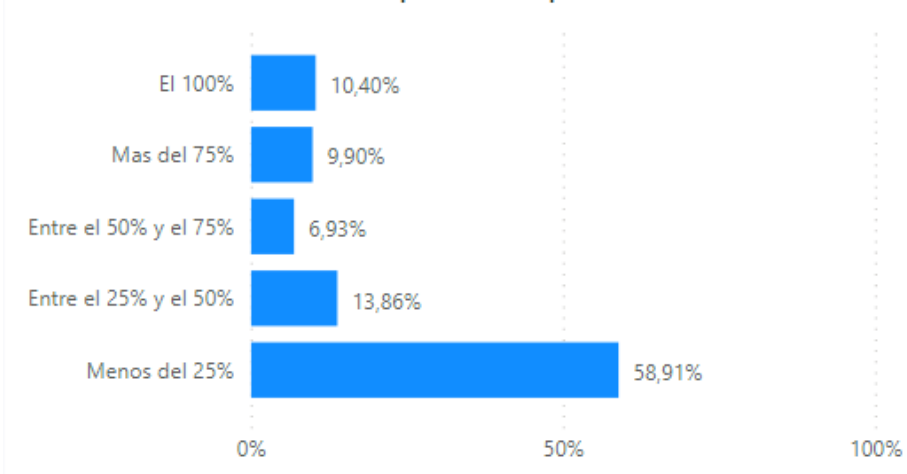
Existen canales para compartir el conocimiento de los profesionales de mi organización



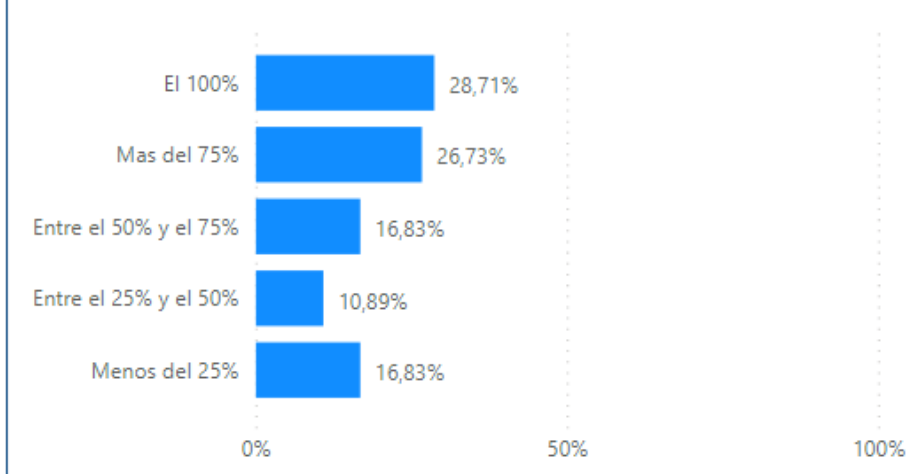
- Con respecto a los resultados obtenidos en 2019, el número de organizaciones que ofrece la mayor parte de sus acciones formativas en modalidad online, ha incrementado en un 21% pasando del 11% (2019) al 32% en 2020.
- El 61% de las organizaciones ya realizan más de la mitad de sus acciones formativas online.
- Encontramos diferencias significativas en País Vasco, de las que el 58% de las organizaciones que han cumplimentado la encuesta, tienen menos del 50% de sus acciones formativas en modalidad online.
- No obstante aún hay un 15% que utilizan esta modalidad de forma residual, correspondiendo un tercio de éstas a pequeñas organizaciones (1 a 5 empleados) cuya inversión en este tipo de acciones puede ser menos rentable.
- El 70% de las organizaciones que participan en la encuesta, consideran que disponen de canales para fomentar su autoaprendizaje.
- Sin embargo, aún hay un 14% de las organizaciones que no disponen, en mayor o menor medida, de este tipo de canales.
- De igual forma, el 64% de las organizaciones consideran que existen canales adecuados para compartir el conocimiento entre los profesionales. No obstante, es relevante que un 23% de las organizaciones no se posicionen al respecto, lo que podría indicarnos el desconocimiento existente en relación a este tipo de canales para compartir el conocimiento.

TELETRABAJO I

¿Qué porcentaje de la plantilla utilizaba medidas de teletrabajo antes del aislamiento social provocado por el COVID-19?



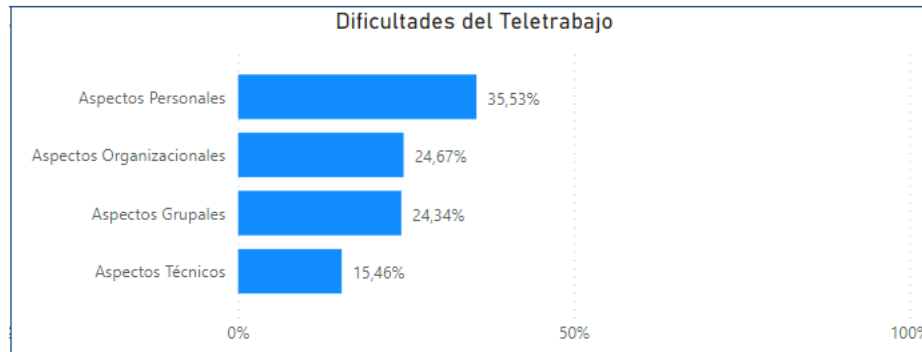
¿Qué porcentaje de la plantilla utiliza medidas de teletrabajo en este momento?



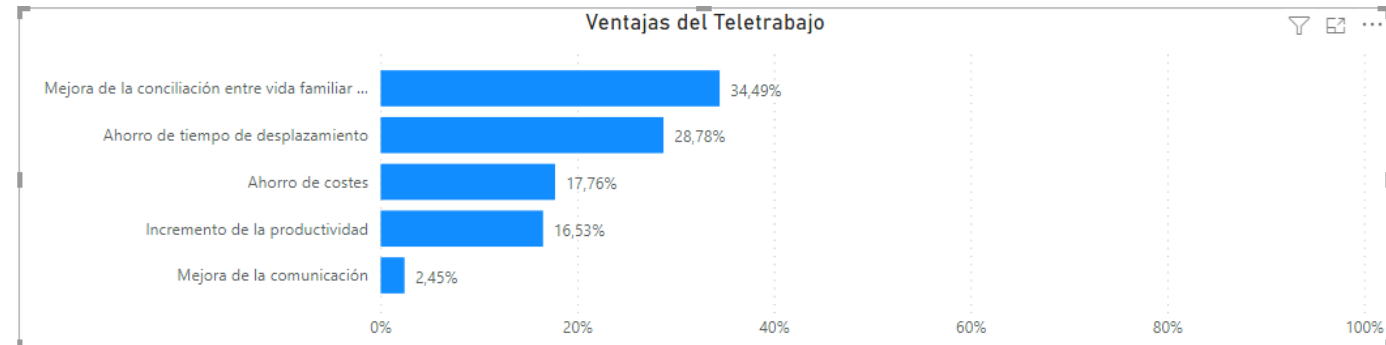
- Parece ser que la situación derivada del Covid-19, ha obligado a las empresas a tomar medidas de teletrabajo como parte de la cultura organizacional.
- En este sentido, antes del aislamiento social provocado por el Covid-19, solo el 10% de las organizaciones tenía implementadas medidas de teletrabajo que afectaban al 100% de su plantilla; mientras que en más de la mitad de las organizaciones (59%) estas medidas afectaban a menos del 25% de la plantilla.
- Actualmente, se ha incrementado considerablemente el número de organizaciones que utilizan medidas de teletrabajo que afectan a más del 75% de su plantilla, 59%, de las cuales en el 29% de las organizaciones se ven beneficiados el 100% de los trabajadores.
- Solamente en un 17% de las organizaciones hay menos de un 25% de la plantilla con medidas de teletrabajo, en las cuales no parece influir tanto el número de empleados, como el sector al que pertenece, siendo el sector que engloba los Servicios, Textil y Distribución los que menos porcentaje de plantilla pueden teletrabajar (42%)

TELETRABAJO II

¿Cuál es la mayor dificultad para trabajar en remoto?



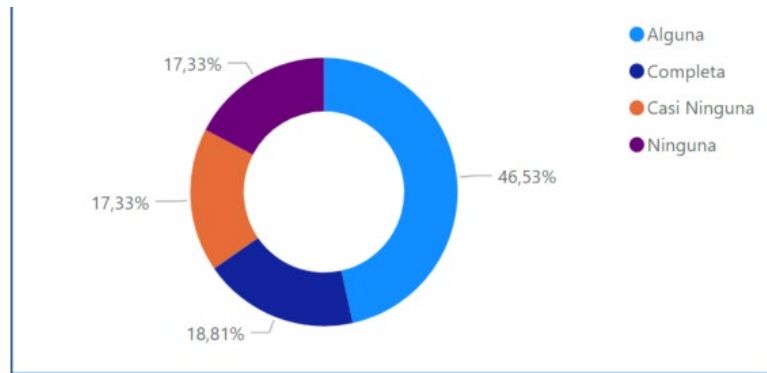
¿Cuál es la mayor ventaja para la compañía del trabajo en remoto?



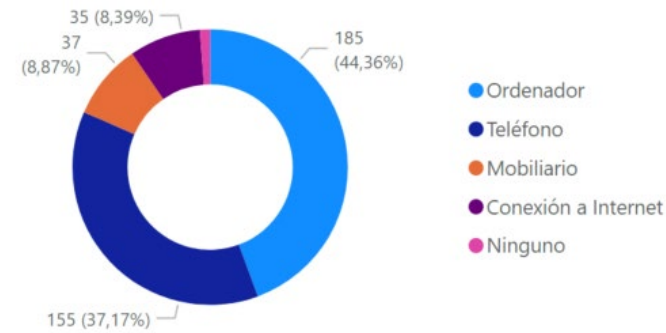
- Como principales ventajas del teletrabajo destacan la mejora de la conciliación entre la vida familiar y la laboral (34%), así como el ahorro de tiempo en el desplazamiento al lugar de trabajo (29%). Sin embargo, no parece considerarse como una ventaja la mejora de la comunicación, ya que solo un 2% de las organizaciones que participan en la encuesta consideran ésta como una ventaja derivada del teletrabajo.
- Para un 35% de las organizaciones que participan en la encuesta, las dificultades principales derivadas del teletrabajo se relacionan con aspectos personales. Aunque a excepción de las dificultades técnicas que solo destacan el 15% de las organizaciones, en general, parece haber dificultades también en aquellos aspectos relacionados con el componente organizacional (25%) y grupal (24%).

TELETRABAJO III

¿Tu Compañía ha ofrecido formación específica para trabajar en remoto?



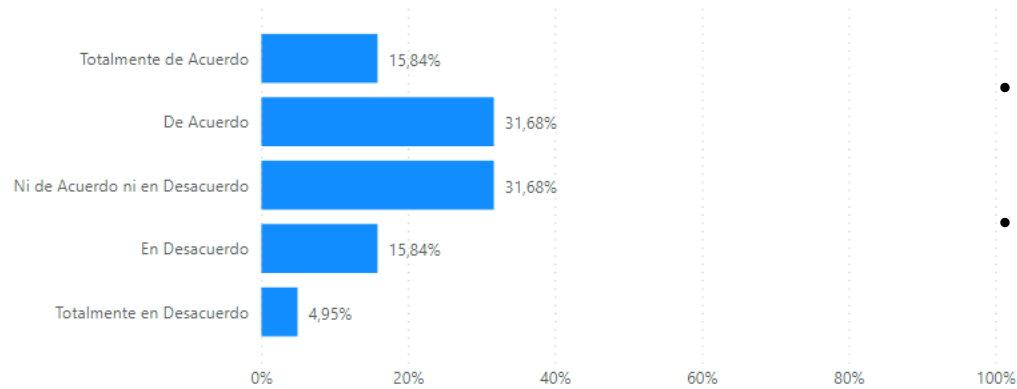
¿Qué medios proporciona tu compañía para teletrabajar?



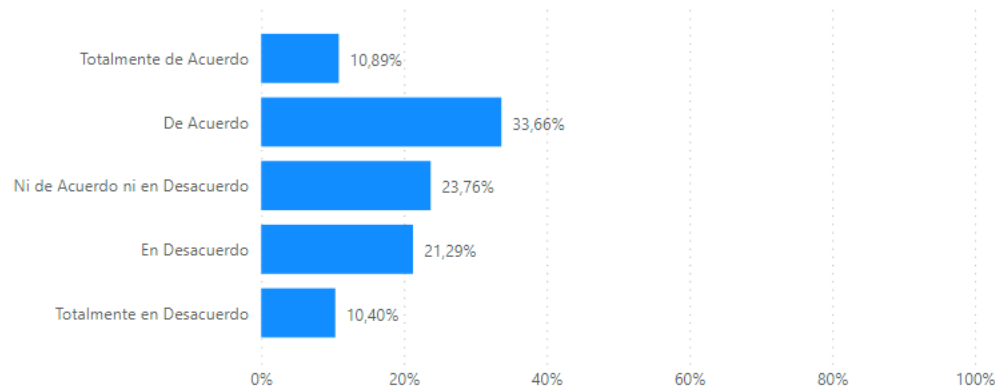
- Más de la mitad de las organizaciones (66%) han ofrecido formación específica a sus empleados para trabajar en remoto. A pesar de ello, solo el 19% consideran que ésta ha sido completa para dar respuesta a las necesidades del trabajo en remoto.
- Un 17% de las organizaciones que han participado en la encuesta, no han recibido ningún tipo de formación específica que les ayudase a adaptarse al nuevo escenario de trabajo en remoto.
- Entre los recursos facilitados a los empleados para poder teletrabajar, el ordenador (44%) junto con el teléfono (37%), han sido los más proporcionados por las organizaciones.
- Un porcentaje pequeño de empresas ha ofrecido mobiliario (9%) o conexión a internet (8%) a sus empleados.
- Solo un porcentaje residual (1%) de organizaciones no han facilitado ningún medio a sus empleados para desempeñar sus funciones en remoto.

METODOLOGIAS AGILE

Los estilos de dirección favorecen una organización transversal



La gestión de mi organización sigue procesos y metodologías agile



- Casi la mitad de las organizaciones (48%) consideran que el estilo de dirección favorece la organización transversal.
- Aún hay un 21% de las organizaciones que consideran que no se favorece la organización transversal en sus Compañías como consecuencia del estilo de dirección que les caracteriza.
- Casi un tercio de las organizaciones (32%) encuentran dificultades para determinar si sus estilos de dirección favorecen o no una organización transversal.
- Aunque en un 45% de las organizaciones se utilizan procesos y metodologías agile, aún hay un 31% de organizaciones que no consideran trabajar con procesos que usen esta metodología.
- Las organizaciones con un número de empleados menor a 250, son aquellas en cuya gestión se aplican más claramente los procesos y metodologías agile (56%)

CONCLUSIONES

1.- CICLO DE TALENTO

1.1 Atracción

Las organizaciones españolas continúan utilizando las Redes Sociales Profesionales y Webs Corporativas, como fuente principal para atraer talento.

Sin embargo, siguen sin aprovecharse las oportunidades de atraer talento joven que ofrecen las Redes Sociales Generalistas, y que puede suponer una fuente clave para determinados sectores y/o posiciones.

1.2 Selección

Se generaliza el uso de herramientas tecnológicas que permitan optimizar el proceso de selección de las organizaciones, aunque aún son minoritarias las que aprovechan este tipo de plataformas para además de optimizar el proceso, ofrecer una experiencia atractiva y diferenciadora que incremente el engagement de los candidatos durante el proceso.

A pesar de este aspecto, un gran porcentaje de las organizaciones consideran que sus procesos de selección son sencillos y atractivos para el candidato.

No está muy extendido el uso de técnicas de HR Analytics en las organizaciones con el objetivo de identificar las variables que mejor predicen el desempeño de los empleados en un puesto de trabajo, algo que podría ayudar a mejorar el ajuste de los candidatos seleccionados durante un proceso de selección.

1.3 Onboarding

Casi la totalidad de las organizaciones llevan a cabo un proceso de onboarding, cuando un nuevo empleado se incorpora a su puesto de trabajo.

Nos encontramos ante un proceso en el que se continúan utilizando medios tradicionales y convencionales, tales como las reuniones presenciales y el email con información relevante para el nuevo empleado, respecto a aquellas que utilizan alguna modalidad online, aunque hay que destacar que en el último año se ha reducido significativamente el uso de los welcome pack físicos.

1.4 Gestión del Talento Interno

Aunque se ha extendido el uso de Plataformas digitales en las organizaciones que les permitan identificar el talento interno, aún la mayor parte de ellas no cuentan con un sistema que les permita conocer en tiempo real las capacidades y conocimientos de sus empleados, información clave de cara a la toma de decisiones.

Al igual que ocurre en el área de Selección, las organizaciones tienen un gran reto en la explotación de datos del talento interno, gracias a las técnicas de HR Analytics disponibles.

CONCLUSIONES

1.- CICLO DE TALENTO

1.4 Formación y Desarrollo

Nos encontramos ante una de las áreas de Gestión del Talento que más procesos tiene prácticamente en su totalidad digitalizados:

El 61% de las organizaciones ya realizan más de la mitad de sus acciones formativas online, el 70% cuentan con herramientas que fomentan el autoaprendizaje de sus empleados y en el 64% existen canales que favorecen la comunicación de conocimientos entre los diferentes profesionales de la organización.

2.- ADAPTACION AL TELETRABAJO

Las organizaciones han tenido que adaptarse de forma rápida a la situación de aislamiento social derivada del COVID-19, lo que ha supuesto un incremento significativo de los trabajadores que han pasado a desempeñar su puesto de trabajo en la modalidad de teletrabajo.

Para ello, las organizaciones han invertido esfuerzos en facilitar tanto la formación como los recursos materiales necesarios para que sus empleados pueden desempeñar sus funciones de forma eficaz.

Los profesionales destacan las ventajas a nivel personal que supone el Teletrabajo, principalmente relacionadas con la Conciliación laboral y el ahorro invertido en el transporte al lugar de trabajo, aunque sean estos mismos aspectos personales los que más han complicado el teletrabajo, principalmente derivados de un escenario en el que ha sido complicado conciliar realmente.

La comunicación es un aspecto que no se valora como una ventaja del Teletrabajo, a pesar de que se ha incrementado significativamente el número de organizaciones que han implementado herramientas de comunicación corporativas en el último año (un 71% con respecto a 2019)

CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO

Los resultados del presente estudio muestran que las empresas españolas están avanzando a un buen ritmo, en relación a los resultados de la edición anterior, en el camino que supone la digitalización de la Gestión del Talento.

Los datos parecen mostrar, el impacto que el escenario derivado de la pandemia por el COVID – 19, para agilizar y acelerar este proceso de cambio de manera exitosa.

Del mismo modo, parece que hay confianza en la gestión que los managers pueden realizar para dirigir a sus equipos hacia dicha transformación digital.

Los avances son claros en las áreas de Gestión del Talento y Formación. En la primera, cada vez más empresas disponen de plataformas digitales para identificar y evaluar a sus trabajadores, y se empiezan a utilizar las técnicas de HR Analytics, aunque aún de manera residual y dependiendo en este caso del sector y el volumen de las empresas, ya que se trata de herramientas y recursos que requieren una gran inversión y cuyo retorno es más visible en empresas de gran tamaño.

En el caso de la segunda, las empresas han apostado por digitalizar la mayor parte de su oferta formativa así como fomentar los canales que favorezcan, tanto el autoaprendizaje como el trasvase de conocimiento entre sus empleados.

Como hemos comentado anteriormente, la situación derivada por el COVID-19 ha servido para agilizar en las organizaciones la implementación de diversas herramientas y plataformas digitales con diferentes objetivos (comunicación, selección, formación y autoaprendizaje...) para poder continuar desempeñando sus funciones con la mayor “normalidad” y eficacia.

Es posible que, una vez que las organizaciones han podido comprobar las ventajas y beneficios del uso de este tipo de plataformas durante este último año, sean cada vez más los procesos que se digitalicen dentro del área de Gestión de Talento.

Por otra parte, este escenario también es probable que haya dejado en un segundo plano para la mayor parte de las organizaciones, poner el foco en la implementación de estrategias de explotación y análisis de datos clave en el área de Gestión del Talento (HR Analytics) por lo que, éste sigue siendo uno de los grandes retos a los que se enfrentan las organizaciones.