



INCIPY

DIGITAL DISRUPTION
PARTNER

8º ESTUDIO EN ESPAÑA

TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN RRHH

2023



ÍNDICE

Este es un ebook interactivo. Puedes pulsar en los bloques para desplazarte o bien pasar página.



OBJETIVO



EL ESTUDIO



RESULTADOS





Objetivo

Conocer el nivel y evolución de la **madurez digital en RRHH** de las grandes empresas españolas. (*)

(*) Comparativo resultados 7º estudio **2022** y 8º estudio **2023**





El Estudio



+100

DIR. RRHH HAN
RESPONDIDO



+100

COMPAÑÍAS
ENCUESTADAS

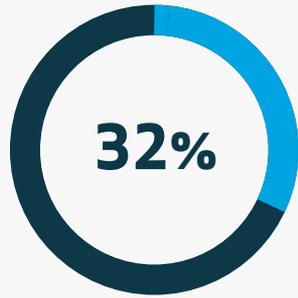


BIG

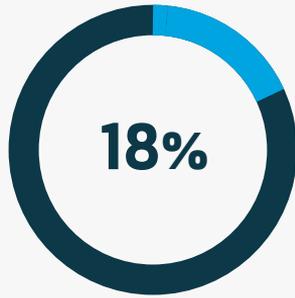
+75% DE LAS
COMPAÑÍAS TIENEN
+100 EMPLEADOS



GO | Sector



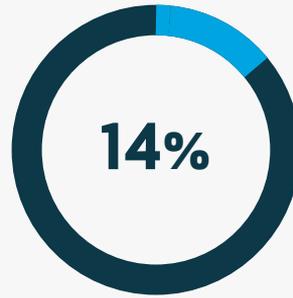
Servicios



Industria / Energía



Tecnología y
Telecomunicaciones



Gran Consumo



Otros (health,
educación, logística, etc)



A group of diverse business professionals are gathered around a wooden conference table. A woman with curly hair and glasses is smiling while holding a document. A man in a dark sweater is leaning over, pointing at a laptop screen. Other people are visible around the table, some working on laptops and others looking at documents. The scene is brightly lit and professional.

03

Resultados

ÍNDICE DE RESULTADOS

Este es un ebook interactivo. Puedes pulsar en los bloques para desplazarte o bien pasar página.

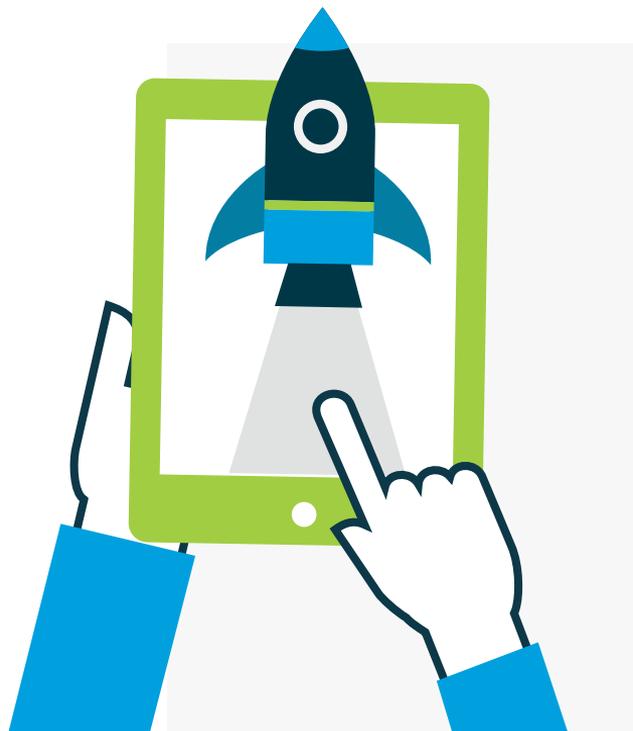
Momento de la transformación

Avance significativo en la transformación digital en RRHH en un 90% de las empresas españolas.

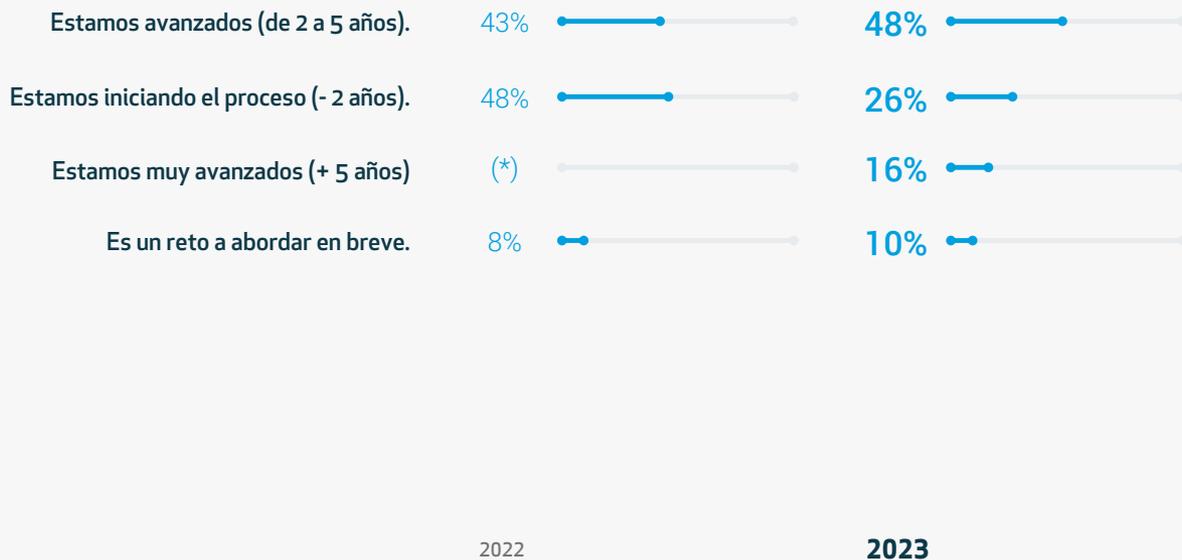
Un 16% afirma estar en una fase muy avanzada de la transformación, con más de 5 años de recorrido (en 2022 apenas era un 1%), y casi un 50% se encuentran en un estado avanzado.

Al mismo tiempo, disminuye el número de empresas que están en fases iniciales, de menos de 2 años.

Aunque aún quedan empresas pendientes de abordarlo, estas cifras son claros indicadores de que el proceso de transformación goza de muy buena salud, y que las empresas se encuentran realizando sus retos para aprovechar todas las oportunidades que la transformación digital aporta en el ámbito de organización y personas.



G1 | ¿En qué momento de la transformación digital en RRHH os encontráis?



(*) Pregunta nueva, sin datos 2022



Iniciativas

Claros los retos y tipología de proyectos a abordar para avanzar en la transformación digital en RRHH.

Las iniciativas en las que la mayoría de empresas se están focalizando son la digitalización de procesos internos (78%), las nuevas políticas de flexibilidad y teletrabajo (70%) y los nuevos canales y herramientas digitales para la comunicación interna (67%).

Le siguen en el ranking la formación en habilidades digitales (49%) y la implementación de metodologías ágiles e innovadoras (42%).

Pocas empresas, sólo las más avanzadas, están abordando estrategias de employer branding (marca empleo) en los entornos digitales (sólo 38%) y definiendo un "Employee Journey map" para mejorar la experiencia de los empleados con iniciativas digitales (27%).



G2 | ¿Tenéis en marcha alguna de las siguientes iniciativas de transformación digital en RRHH?



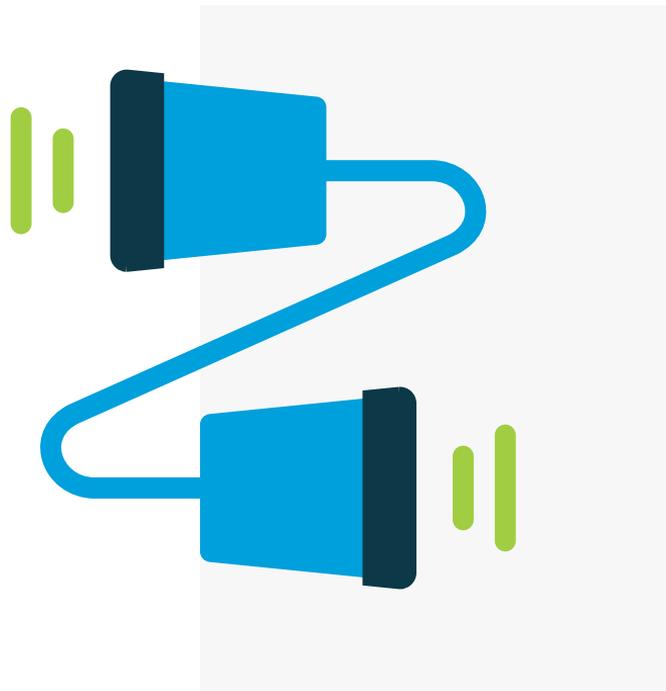
Comunicación Interna

Los canales digitales más utilizados para la comunicación interna son los Grupos en Teams, Intranet y Newsletter.

Solo un 34% han avanzado en modernizar sus tradicionales intranets (en muchas ocasiones obsoletas) hacia Digital Workplace, intranets sociales más avanzadas, que permiten integrar en un mismo espacio la comunicación, el acceso al conocimiento, los grupos o redes de colaboración y todas las aplicaciones corporativas.

Un 32% cuenta con redes sociales corporativas, y un 31% ha incorporado apps para facilitar feedback, gestiones, gastos y/o programas de onboarding.

Las empresas siguen en el proceso de adaptar sus contenidos a un estilo más digital, visual, interactivo y colaborativo.



G3 | Para la **comunicación interna** en tu empresa: ¿qué canales digitales utilizáis?



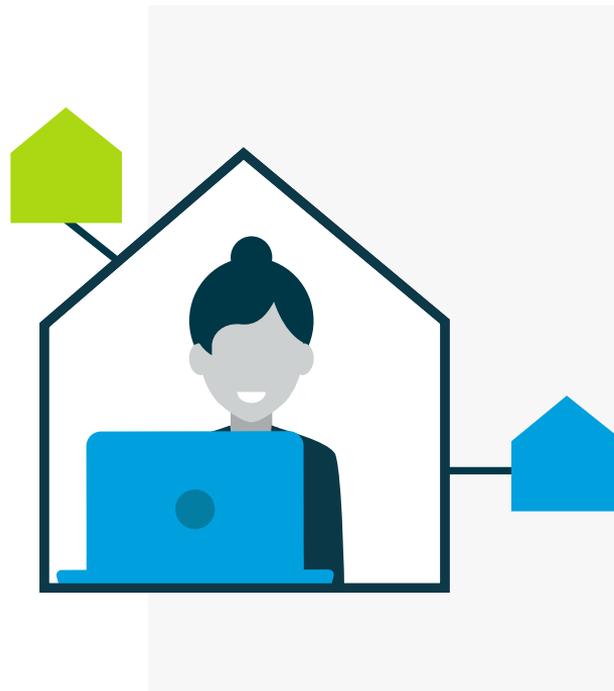
Digital & Flex-Work

El trabajo flexible ha acelerado la implantación de soluciones digitales como Office 365/Teams o Google Suite. Un 96% cuentan con ellas, pero con una adopción muy limitada y desigual dentro de las empresas.

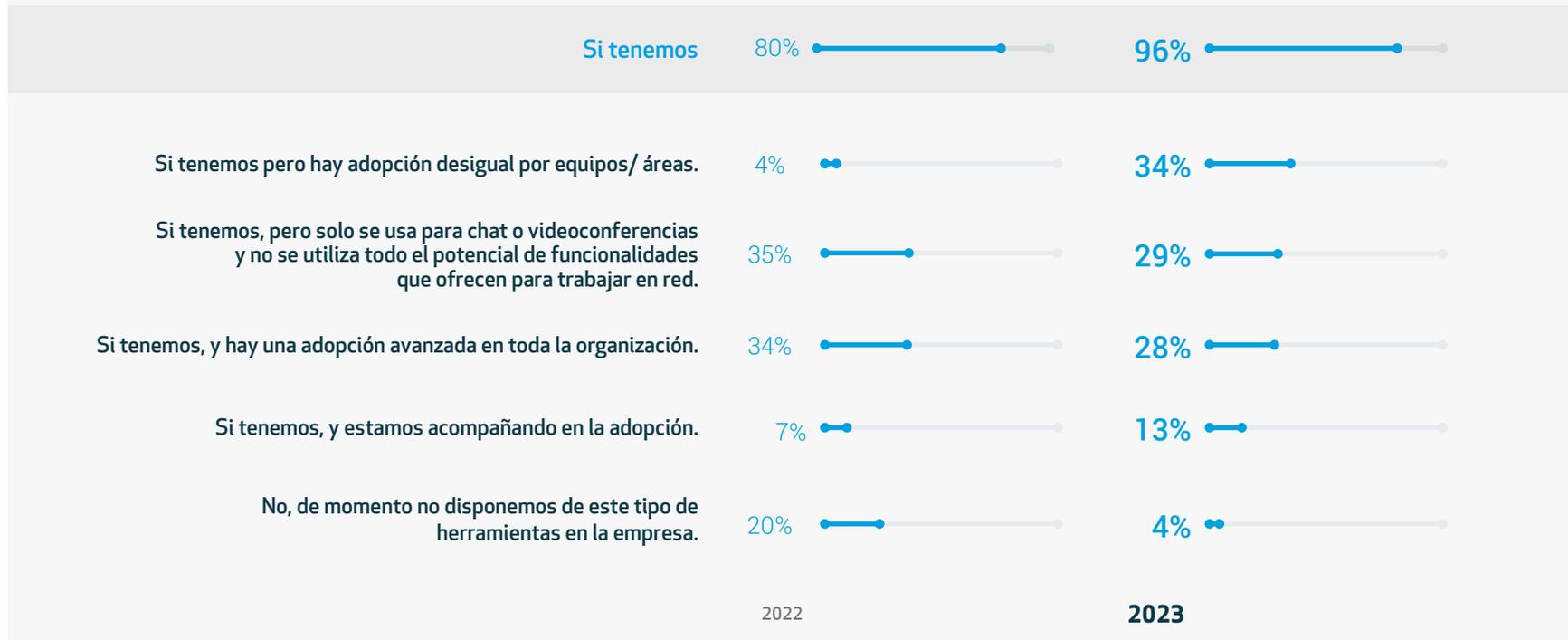
Sólo un 28% afirman tener una adopción avanzada en toda la organización. Y su uso se mantiene en muchas empresas limitado a chatear o realizar videoconferencias, infrutilizando todo el potencial de sus funcionalidades para trabajar en red de forma productiva, ágil y eficiente.

Se duplica el número de empresas que están acompañando la adopción, pero aún son pocas (13%).

Sólo un 28% afirman tener una adopción avanzada en toda la organización.



G4 | Para el **trabajo colaborativo en red**:
 ¿Tenéis soluciones digitales como Office 365/Teams, Google Suite, o similares?



Digital & Flex-Work

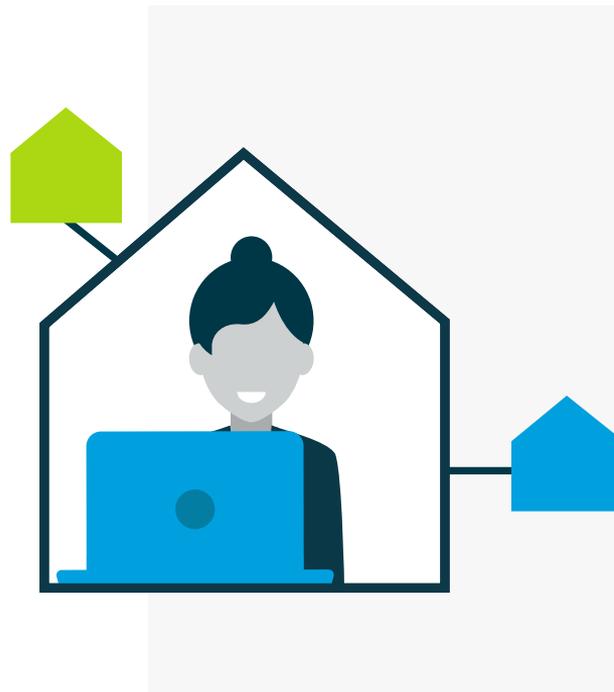
Un 82% de las compañías han implantado el teletrabajo o trabajo en remoto, siendo las modalidades más generalizadas los 3 días, 2 días y sin días establecidos.

La semana de los 4 días empieza a ser una realidad en un 4% de las compañías.

Un 55% ha digitalizado las nuevas políticas de flexibilidad, con una aplicación digital para reservas de mesas, salas, en las cafeterías, parkings o en los turnos de entrada y salida.

Un 41% está redefiniendo los espacios de oficina con actividades o iniciativas que puedan fomentar el encuentro de los equipos y el atractivo de trabajar en ellas, y un 23% espera realizarlo en un futuro.

Destaca el gran número de empresas que están acompañando tanto a líderes como a empleados y empleadas para que puedan trabajar en formatos híbridos de teletrabajo. Un 47% ya están realizando este acompañamiento, y un 15% tienen previsto hacerlo en breve.



G5 | ¿Cuántos días de teletrabajo o trabajo en remoto tenéis establecidos?

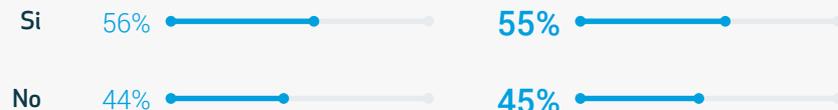


(*) Pregunta nueva, sin datos 2022



¿Habéis digitalizado las nuevas políticas de flexibilidad facilitando alguna aplicación digital a los empleados?

(para reserva de mesas, espacios comunes, salas, cafetería, parking, turnos de entrada y salida...) parking, turnos de entrada y salida...)



¿Estáis redefiniendo los espacios de oficina con actividades o iniciativas que fomenten el atractivo de trabajar desde la empresa y/o el encuentro de los equipos?



¿Estáis acompañando a líderes y equipos a trabajar en formatos híbridos de teletrabajo?



2022

2023



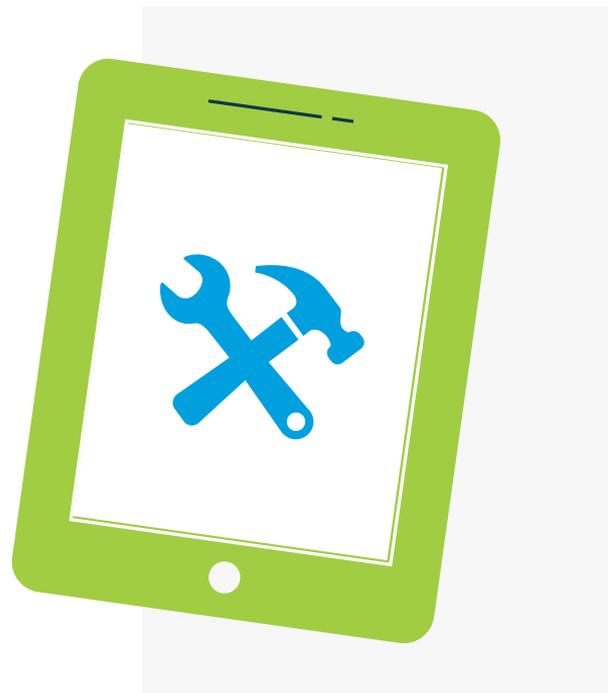
Tecnología y analítica

Más de un 63% de las empresas disponen de softwares o soluciones integradas de HCM, Human Capital Management, para la gestión de RRHH.

Siguen siendo muy pocas (26%) las empresas que trabajan la analítica de RRHH, recogiendo y analizando datos, o diseñando modelos predictivos y prescriptivos.

Y sólo un 14% cuentan con un responsable que responda al perfil y funciones de un Hr Analyst, lo que indica que no hay perfil especializado todavía dentro de las empresas y se suele recurrir a externalizar el servicio.

Un 7% ya está empezando a testar tecnologías disruptivas (como Realidad Virtual, Inteligencia Artificial o Metaverso) para fases del Employee Journey Map como el on boarding, la formación o el engagement.



G7 | ¿Cuál es el nivel de digitalización e innovación de los procesos de RRHH? ¿Y el grado de medición y análisis?

Para la gestión de RRHH tenemos softwares o soluciones integradas de HCM - Human Capital Management (tipo SuccessFactors, Oracle, Meta4, Workday, Cornerstone, Ceridian, Personio, Factorial...)

40%

63%

No utilizamos plataformas digitales o softwares para temas de RRHH.

16%

27%

Estamos trabajando en la analítica de RRHH (recogida y análisis de datos, diseño de modelos descriptivos, predictivos y prescriptivos)

28%

26%

Tenemos responsable / perfil con las funciones de HR Analytics.

19%

14%

Estamos utilizando/testando alguna tecnología disruptiva (Realidad virtual, Blockchain, Inteligencia artificial, Metaverso...) para formación, on boarding, engagement...

(*)

7%

2022

2023



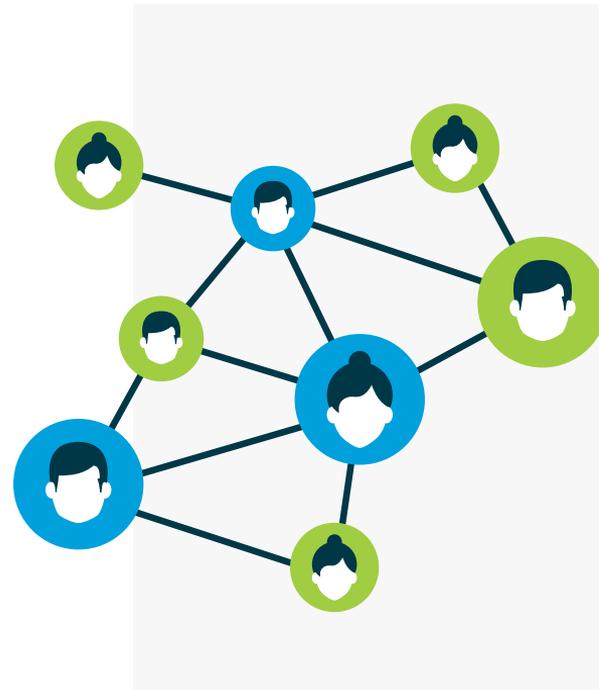
Change Management

RRHH se está convirtiendo en la pieza clave para informar, sensibilizar, acompañar y liderar el cambio de todos los proyectos de transformación digital de la compañía.

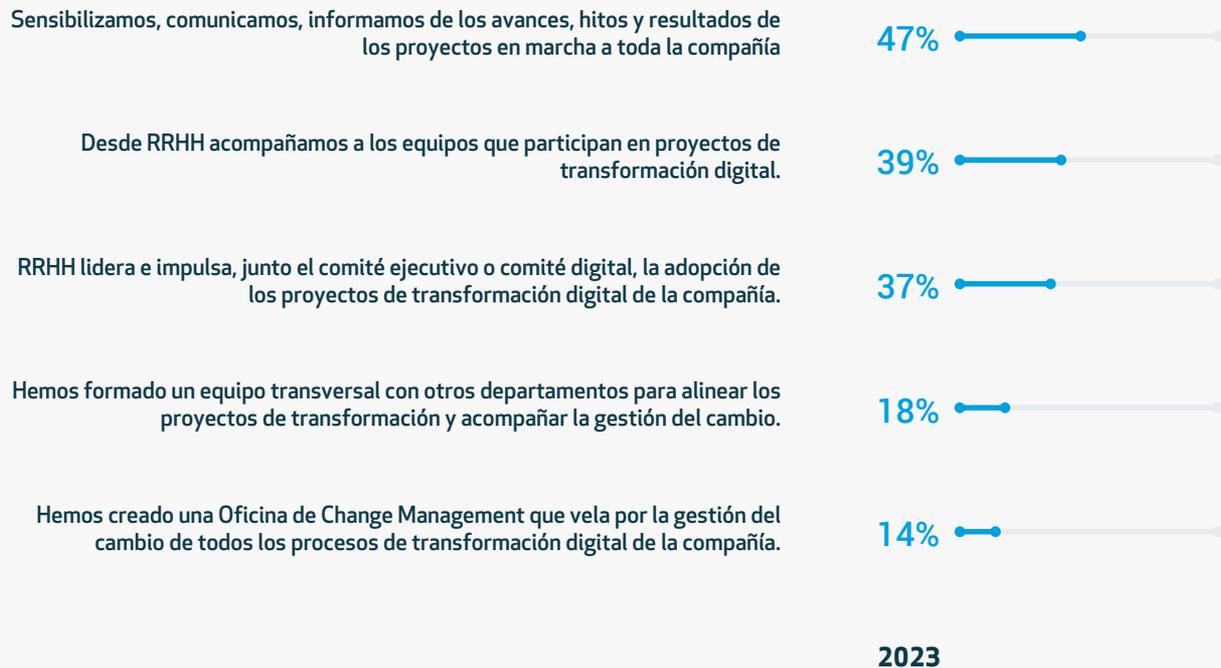
Un 47% realiza el importante papel de informar de los avances, hitos y resultados de los proyectos en marcha de toda la compañía, un 39% acompaña a los equipos que participan en proyectos de transformación digital, y un 37 % lidera e impulsa, junto al comité ejecutivo o el comité digital, la adopción de este tipo de proyectos.

Además, para facilitar este change management, casi un 20% de las compañías han formado equipos transversales con otros departamentos para alinear los proyectos de transformación.

Incluso un 14% ya ha creado una oficina de Change Management para velar por esa gestión del cambio en todos los procesos de transformación digital de la compañía.



G8 | Change Management: ¿Cómo acompañamos desde RRHH la gestión del cambio?



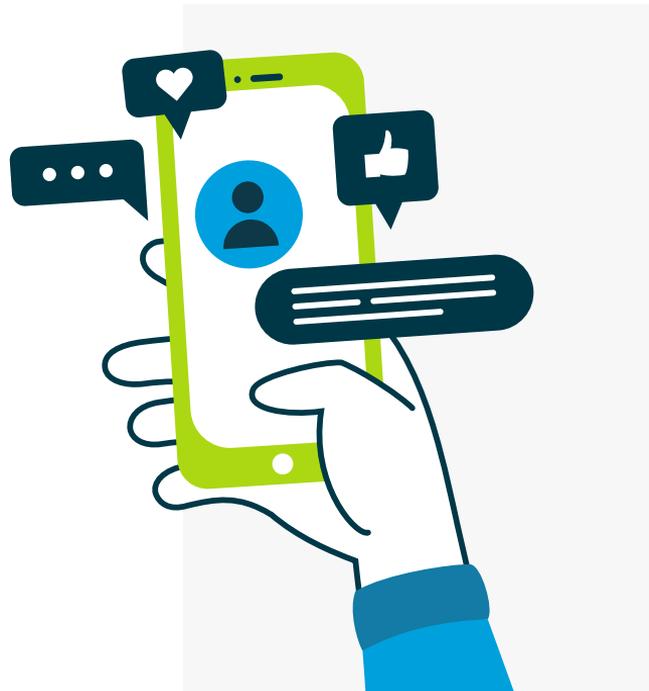
Social Media en RRHH

LinkedIn se mantiene como la red por excelencia más utilizada por RRHH.

Casi un 70% de las empresas publican contenidos de RRHH en el perfil corporativo de esta red, un porcentaje que ha aumentado ligeramente respecto al año anterior.

La mitad de ellas aprovecha también otras redes, como Twitter, Facebook e Instagram para expandir en más canales digitales dichos contenidos (32%), pero aún muy bajo el número de empresas que ha creado un perfil específico de RRHH en alguna de estas redes (9%).

Muy preocupante que únicamente un 19% tenga una estrategia de contenidos en RRHH definida en redes sociales, y el dato de un 21% de empresas en España que no las utiliza en el ámbito de personas.



G9 | Hablemos de Social Media, ¿cómo utilizáis las redes sociales en RRHH?



Resultados

Employer Branding & Recruitment

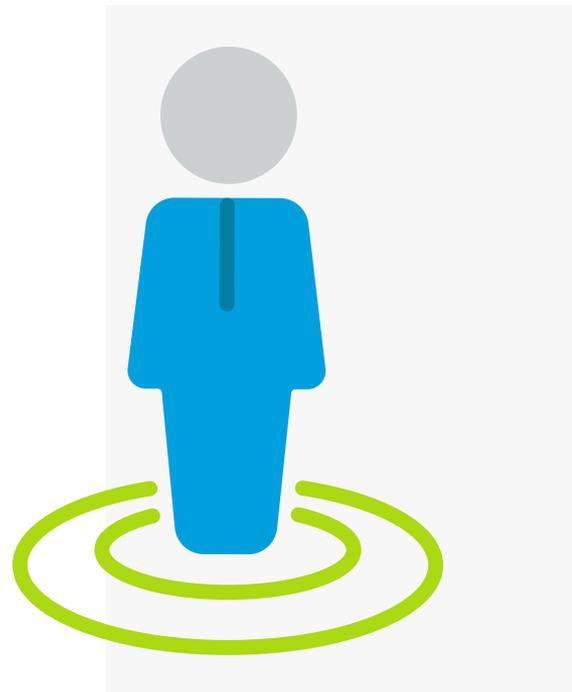
Ligero aumento de empresas con una estrategia digital de Employer Branding (29%), pero aún con mucho recorrido en esta materia en España.

Un 35% de las empresas afirma haber definido o estar redefiniendo su marca empleo y la propuesta de valor a sus empleados y empleadas (EVP) y afortunadamente aumenta el número de empresas que están adaptando su web o sección de empleo (32%), tema clave ya que es la puerta de entrada de lo candidatos para conocer cómo se trabaja en la empresa.

Se mantiene el nivel de empresas (23%) que trabajan el importante rol de los empleados y empleadas como embajadores digitales.

En materia de recruitment, LinkedIn es la principal vía para aplicar a las ofertas de las compañías (84%) y se mantiene, pero en menor grado, la publicación en otros portales (68%) y sube ligeramente la publicación de ofertas en otras redes sociales, como Twitter, Instagram y Facebook (28%), manteniéndose el nivel de las que utilizan los servicios de Glassdoor e Indeed (19%).

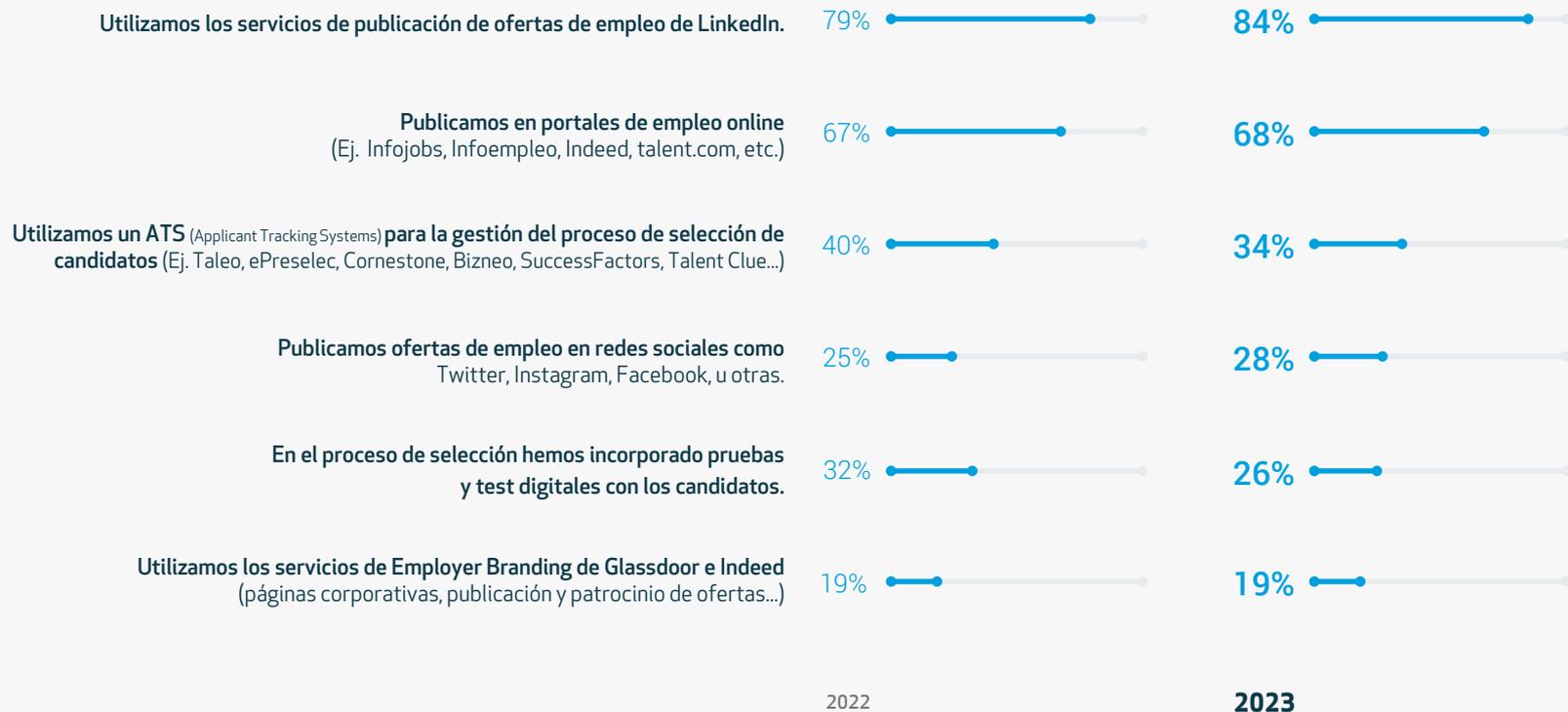
Aún lejos de avanzar digitalizando y agilizando los procesos de selección utilizando ATS (Applicant Tracking Systems) (sólo 34%) y en el uso de pruebas o test digitales (26%).



G10 | Employer Branding en los nuevos entornos digitales



G11 | Digital recruitment: ¿utilizáis medios digitales para llegar al mejor talento?



Sostenibilidad

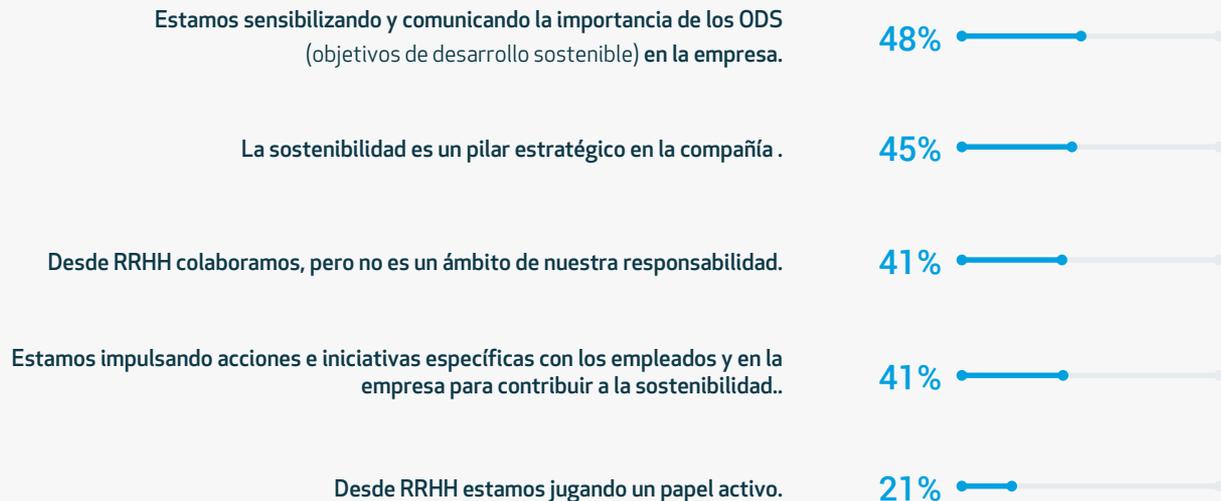
Más de un 45% de las empresas consideran la sostenibilidad un pilar estratégico para la compañía, y las áreas de RRHH son clave para ayudar a conseguir los retos en este ámbito.

Un 48% ya están sensibilizando y comunicando la importancia de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), y un 41% impulsando acciones e iniciativas específicas con los empleados/as para contribuir a la sostenibilidad.

Un 21% consideran que desde RRHH se está jugando un papel activo en esta labor, y en un 41% colaboran en ello pero no es un ámbito que recaiga bajo su responsabilidad.



G12 | ¿Cómo acompañamos desde RRHH los retos de **sostenibilidad** ?



2023



Formación

Se mantiene la tendencia y apuesta de un 55% de empresas formando a empleados y empleadas en habilidades digitales, pero aún hay un 25% sin ningún tipo de programa de formación digital.

Se aprecia una mayor especialización de la formación según las necesidades de la área departamental en un 38% de las empresas, así como el importante rol RRHH en impulsar la formación a los Comités de Dirección en las oportunidades de las nuevas tecnologías (Web 4.0, Realidad Virtual/Aumentada, Metaverso...)

Un 31% de las empresas están incorporando nuevos perfiles especializados en ámbitos digitales y un 33% están desarrollando programas de upskilling y reskilling, para optimizar el desempeño y reciclar a algunas personas en nuevas posiciones.

Sin embargo preocupante aún, que sólo un 11% de las compañías evalúen y midan el GAP digital de directivos y empleados, para definir estrategias adaptadas a los retos de negocio de la compañía.



G13 | A nivel de formación...





INCIPY

DIGITAL DISRUPTION
PARTNER

Descubre más sobre la
Transformación Digital en
www.incipy.com

Mireia Ranera | HR Digital Transformation Director en INCIPY | mranera@incipy.com

Partners:

RRHHDigital



indigital
Advantage

Icons: Freepik

Imágenes: Unsplash, Pexels

LICENSE CREATIVE COMMONS:

CC BY NC ND

*Está permitida la descarga y
distribución libre bajo atribución.*

*No está permitido el uso
comercial ni la modificación de
la obra.*

