

El futuro del área Recursos Humanos

División de Recursos Humanos - IDEA



El área de Recursos Humanos en las empresas se encuentra desde hace algunos años, atravesando un proceso de transformaciones relativas a la búsqueda y la retención del talento humano. En ese sentido, la utilización de las nuevas tecnologías digitales resulta fundamental para lograr el compromiso de los colaboradores, así como su desarrollo profesional dentro de la empresa. Es así que el presente informe busca brindar herramientas para seguir pensando el futuro del sector.

Características del relevamiento

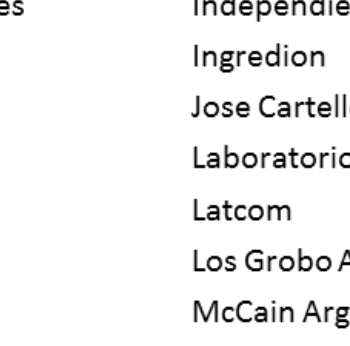
El estudio sobre el futuro del área Recursos Humanos, desarrollado por Intercambio Empresarial e impulsado por la División de Recursos Humanos de IDEA, releva una serie de indicadores relacionados con la utilización de nuevas herramientas digitales así como de nuevos conceptos organizacionales que hacen a la gestión del área. El objetivo del presente informe es presentar los resultados del estudio, en vistas de su incorporación como insumos útiles para el desarrollo y la innovación del área.

Particularmente, se abordan cuestiones relativas a la utilización de herramientas de People Analytics dentro de la empresa, así como de otras herramientas digitales, la relevancia del área en lo relativo a la cultura organizacional, el diseño de estructuras y las ideas-fuerza de la empresa.

Con el objetivo de aportar matices más profundos al estudio, se analizaron las respuestas para estas preguntas según el tamaño y el sector de actividad de la empresa observando las diferencias entre los distintos grupos.

Ficha técnica

Tipo de muestreo: no probabilístico
Casos: 123 empresas de todo el país
Instrumento de recolección: encuesta semi-estructurada, online.
Universo: empresas pequeñas, medianas y grandes, y organismos públicos en el ámbito de la República Argentina.
Perfil del encuestado: referentes del área de Recursos Humanos.
Relevamiento: marzo-abril 2017



Quiénes participaron del estudio

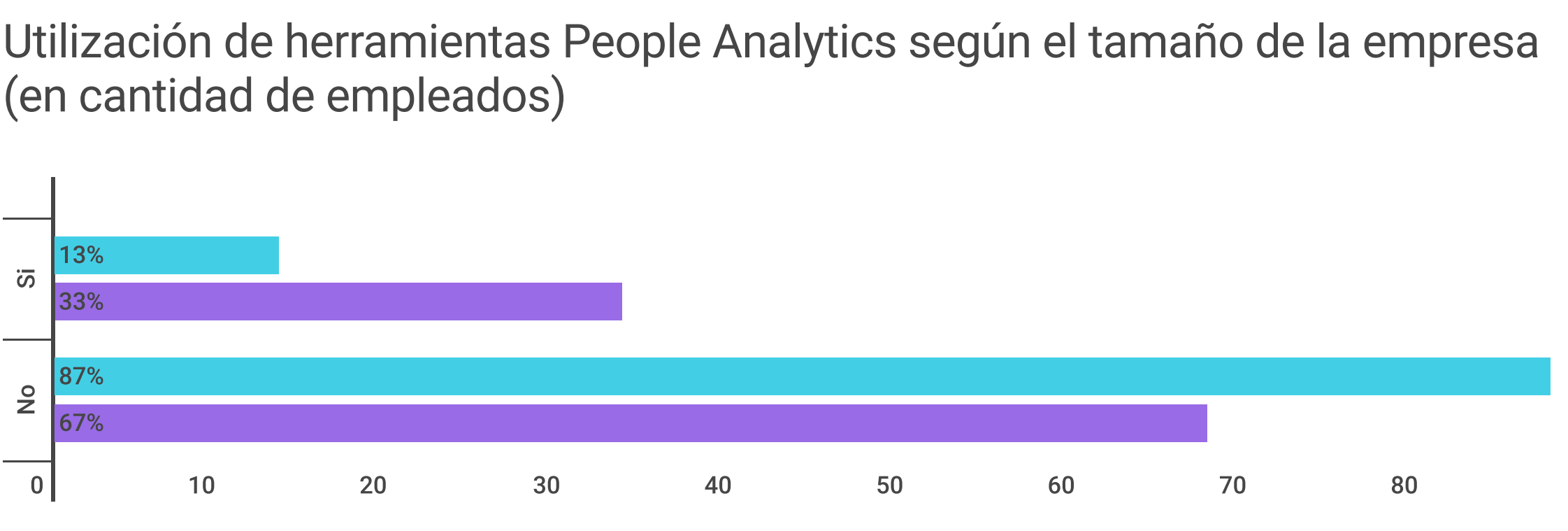
123 Referentes del área de Recursos Humanos

ABB	PRUDENTIAL	Cona Consultores	HR Strategy
Accenture	PwC	Correo Oficial de la República Argentina	HSBC
Acindar	QBE Seguros La Bienes Aires	Daltosur	Hub RH
Adecco Argentina	RAET	Dell EMC	IBM
Aerolíneas Argentinas	REPICKY	Domingo A. Bravo - Gaviones	Independiente
Afianzadora Latinoamericana Cía de Seguros	Rimbo	Edenor	Ingredient
Agropecuaria Pago Largo	Rizobacter Argentina	Enap Sipetrol Argentina	Jose Cartellone Construcciones Civiles
Air Liquide	Roagro	Efectivo si	Laboratorios Richmond
Alicia Carballo & Asocs.	Romero Victor	ENEL	Latcom
Almundo.com	Salto Grande	EY	Los Grobo Agropecuaria
AO Consulting	San Martín Suarez y Asociados	Flix Translations Group	McCain Argentina
Arcos Dorados	Schejter y Schejter	Ford Argentina SCA	Mercer
Asesoría en Gobierno Abierto	Schellhas	Fravega	Municipalidad de Quilmes
ASP	Sciensa Argentina	Fundación Cipe	Nomines
Assistcarga	Sealed Air Argentina	Fundación Pro Mujer Argentina	Opción Seguros
ASSISTEM	Seguros Rivadavia	Fundación San Patricio de Luján	Oracle Argentina
Balanz Capital Valores	Service it	Funes De Rioja & Asociados	Palo Borracho
Banco Comafi	Sinteplast	Galicia Seguros	Pampa Energía
Banco Galicia	Spencer Stuart	Gamifica	Pepsico
Banco Itaú	SPICER Ejes Pesados	General Electric	Pinturerías Prestigio
Banco Santander Río	Suarez Battan & Asociados	Gestión Compartida - Grupo Clarín	Pluspetrol
Bayer	Tarjeta Naranja	Gire	Poli-ka Producciones
Berry Global	Terminal Zarate	GRANT Thornton	PRAXAIR
BNP Paribas Cardif	Teléfonica - Movistar	GRUPO GAMMA	Prosegur
BRF	TGS	GRUPO HZ	VIDT Centro Medico
Bulio Abogados	Total Especialidades Argentina S.A.	GRUPO MINGOR	VW
BVS	TPCG Valores	Grupo MSA	Yamaha Motor Argentina
Cabot	Transener/Transba	Grupo OMINT	Coca-Cola FEMSA Argentina
Campari argentina	Universidad de San Andres	Grupo Prosegur	Colliers International
CARSA		Haas International Corporation	Colorin IMSSA

Sector de actividad de las empresas participantes

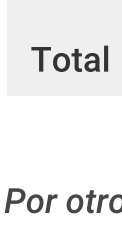


Dotación de la empresa



Hallazgos del Estudio

I. Herramientas de gestión: People Analytics

 **23% de las empresas**
Sí las utiliza.

 **77% de las empresas**
No utiliza herramientas de People Analytics a la hora de tomar decisiones.

Utilización de herramientas People Analytics según el tamaño de la empresa (en cantidad de empleados)



Tanto en las empresas de más de 500 empleados como en las de menos, la utilización de herramientas de gestión People Analytics es minoritaria. Sin embargo, es interesante notar la diferencia entre ambos grupos en esta cuestión, ya que el 33% de las empresas de más de 500 empleados utiliza People Analytics frente al 13% de las de menos de 500 empleados.

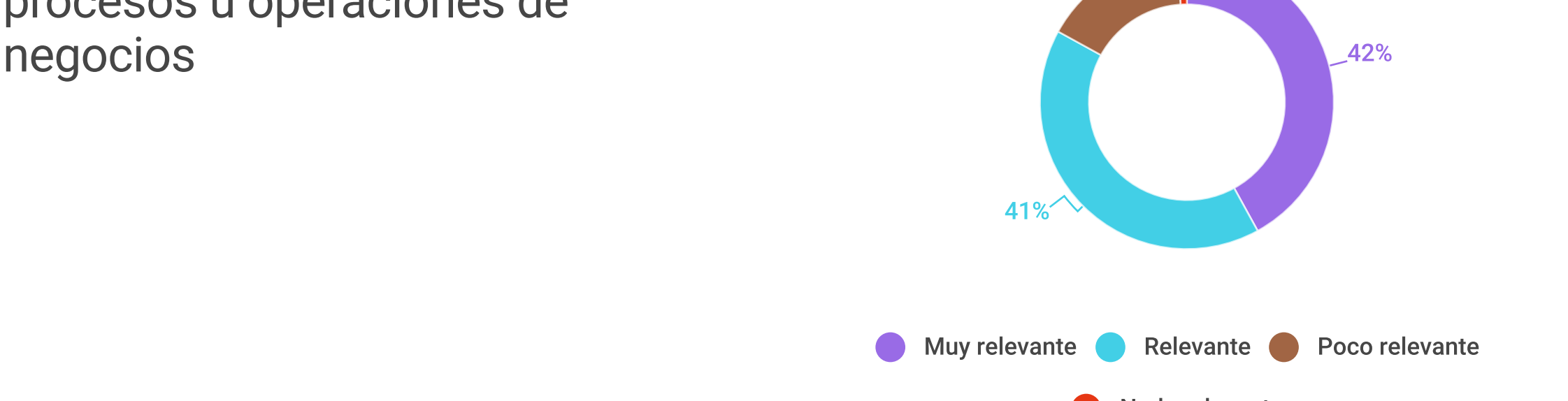
Y según sector de actividad,

	Servicios	Agropecuarias	Industria y Minería	Construcción	Comercio	Total
Sí	26,4%	0%	20,8%	0,0%	23,1%	22,1%
No	73,6%	100%	79,2%	100,0%	76,9%	77,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Por otro lado, si observamos la utilización de herramientas de People Analytics según el sector de actividad de las empresas, notamos que aquellas que se desenvuelven en el sector agropecuario no las utilizan para nada, mientras que servicios es el sector donde más se utilizan (26,4%), seguido por Comercio (23,1%), por último, el 20,8% de las empresas de industria y minería emplea estas herramientas.

II. Frecuencia en la utilización de People Analytics

Entre las empresas que sí las utilizan, lo hacen de forma...



El 65% de las empresas que utilizan herramientas de People Analytics lo hace de forma frecuente, mientras que sólo el 12% lo hace de forma muy frecuente. Por otro lado, el 19% las emplea de forma poco frecuente y el 4% nada frecuente.

III. Frecuencia en la utilización de otras herramientas digitales por el área de Recursos Humanos

¿Con qué frecuencia el área de RRHH utiliza herramientas de la revolución digital para mejorar sus procesos y facilitar la toma de decisiones?

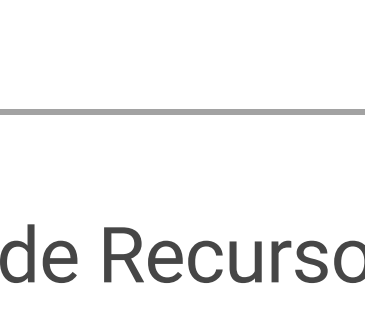


Cuando se les consultó a los referentes del área de Recursos Humanos qué tan frecuentemente utiliza herramientas digitales en su gestión, el 52% contestó "Poco frecuente", el 29% "Frecuentemente", el 14% "Muy frecuente" y el 6% "Nada frecuente".

Frecuencia en el uso de herramientas digitales según sector de actividad

	Servicios	Agropecuarias	Industria y Minería	Construcción	Comercio	Total
Muy frecuente	18,3%	0,0%	4,2%	16,7%	15,4%	14,0%
Frecuentemente	31,0%	42,9%	37,5%	16,7%	15,4%	30,6%
Poco frecuente	49,3%	57,1%	45,8%	66,7%	53,8%	50,4%
Nada frecuente	1,4%	0,0%	12,5%	0,0%	15,4%	5,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Al analizar el uso de herramientas digitales según el sector de actividad de la empresa, volvemos a notar, que el sector agropecuario es aquel que utiliza con menor frecuencia, mientras que el de servicios es el que más las emplea. De todos modos, al observar el comportamiento universal de los sectores, podríamos afirmar que ninguno de ellos ha generalizado la utilización de estas herramientas en la cotidianidad del área de Recursos Humanos.



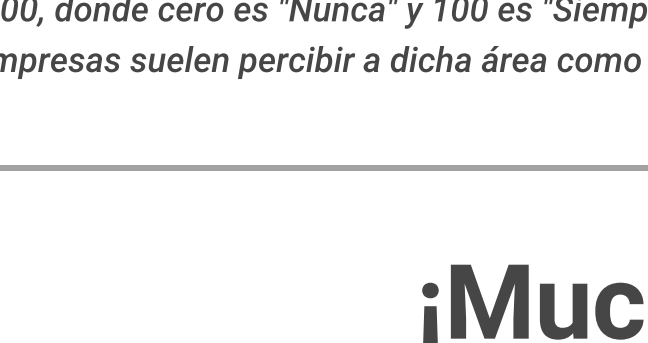
Relevancia del área Recursos Humanos en las empresas

IV. En el re-diseño de estructuras, procesos u operaciones de negocios



Muy relevante Relevante Poco relevante Nada relevante

El 42% y el 41% de las empresas participantes considera el rol desempeñado por el área de Recursos Humanos en el re-diseño de estructuras, procesos u operaciones de negocios como "Muy relevante" y "Relevante" respectivamente. Por lo que puede afirmarse que la mayoría de las empresas encuestadas otorga importancia al área en dicha cuestión.



Muy relevante Relevante Poco relevante Nada relevante

Con respecto al diseño de la cultura organizacional, el 55% de las empresas considera "Muy relevante" el rol del área Recursos Humanos. El 36% lo considera "Relevante" y sólo el 1% lo considera "Nada relevante".

Relevancia del área RRHH en el diseño de la cultura organizacional de la empresa según sector de actividad

	Servicios	Agropecuarias	Industria y Minería	Construcción	Comercio	Total
Muy relevante	54,2%	85,7%	58,3%	50,0%	61,5%	57,4%
Relevante	36,1%	14,3%	37,5%	50,0%	23,1%	34,4%
Poco relevante	8,3%	0,0%	4,2%	0,0%	15,4%	7,4%
Nada relevante	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Si analizamos la relevancia otorgada al área en el diseño de la cultura organizacional según sector de actividad de las empresas, vemos que aquel que mayor relevancia le otorga es el agropecuario (85,7%), seguido de lejos por el sector comercial con el 61,5% y la industria y minería (58,3%). Resulta interesante además que, dentro del sector de la construcción y del agropecuario, ninguna empresa considera el rol del área de Recursos Humanos poco o nada relevante.

VI. Los integrantes de su empresa ¿Consideran al área de RRHH como un activo promotor de las "ideas-fuerza" que propone la dirección?

Siempre Algunas veces Nunca

En lo que respecta a las ideas-fuerza que propone la dirección, el 61% de las empresas encuestadas considera que el área de Recursos Humanos se constituye como un activo promotor de las mismas "Algunas veces", frente al 37% que considera que esto es así "Siempre" y al 2% que considera que "Nunca" es así.

VII. ¿En qué medida el área de Recursos Humanos es percibida por los integrantes de la empresa como el gestor del talento organizacional?

Al pedirles a las empresas que calificaran en qué medida el área de Recursos Humanos es percibida como el gestor del talento organizacional, siendo el rango 0 - 100, donde cero es "Nunca" y 100 es "Siempre", el promedio obtenido fue 68. Por lo que podemos decir que, en promedio, los integrantes de las empresas suelen percibir a dicha área como el gestor del talento organizacional.

¡Muchas Gracias!

Pulsos de la gestión empresarial
Intercambio Empresarial
benchmarking@ideamail.com.ar