

Un estudio realizado por
peoplesmatters



En colaboración con



HR digital disruption
**...sobre el valor de la tecnología en
la gestión de personas**



HR digital disruption 2016...
...toma el pulso a directivos de Recursos Humanos...

...¿Cómo gestionamos nuestro capital humano?

Las soluciones HCM actuales

Varios sistemas HCM

La carrera hacia la “nube”
ya ha empezado

Un **47%** de las
organizaciones utiliza
varias soluciones HCM

Un **35%** ya está “en
la nube”

Balance sobre las soluciones HCM actuales...



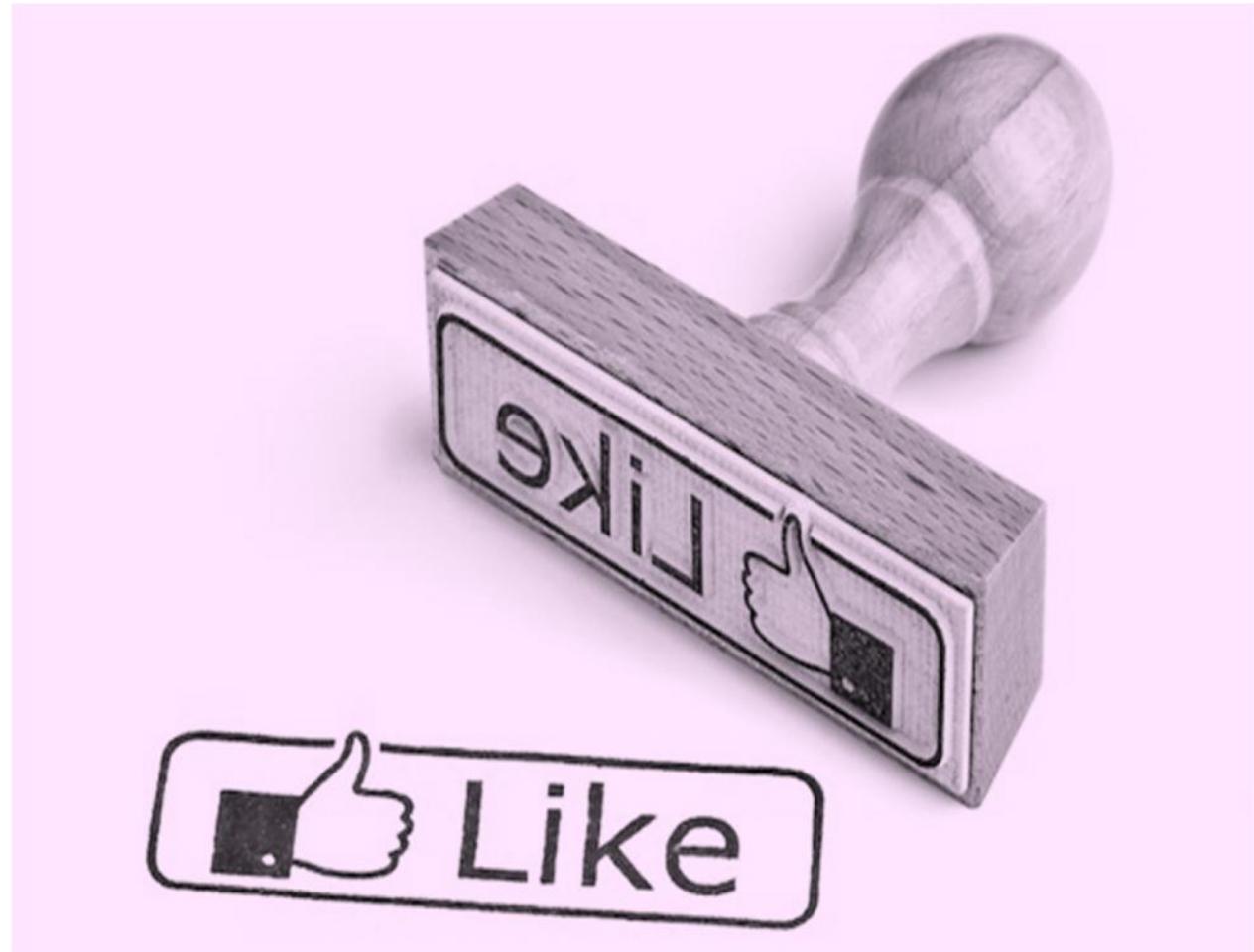
Balance sobre las soluciones HCM actuales...

64%

Facilita la gestión
integrada de RRHH

57%

Proporciona soporte para
la toma de decisiones de
RRHH



Sin embargo, hay carencias relevantes...

No es fácil e intuitivo como otras aplicaciones de la vida cotidiana

Falta de **integración con redes sociales**

No contribuye a la **gestión estratégica del talento**

Los *interfaces* **no son amigables**

Demasiado orientado al *back office*



¿Grado de satisfacción?



Los usuarios de la
“nube”, los más
satisfechos

**Recursos Humanos
opina...**

95% de los usuarios de sistemas
HCM *Cloud* se sienten satisfechos o muy
satisfechos

frente al **77%** de los usuarios que
utilizan soluciones *On Premise*

¿Pros & Cons de la “nube”?

Ventajas

Mayor agilidad y rapidez **77%**

Acceso desde dispositivos móviles **62%**

Mejor experiencia de usuario **55%**

Menor coste **50%**

Retos

68% Integración con otras arquitecturas

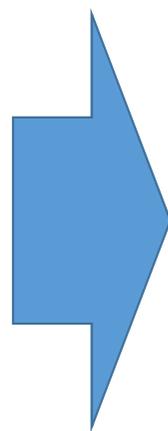
68% Privacidad de los datos

58% Ciber-seguridad

42% “No estamos preparados”

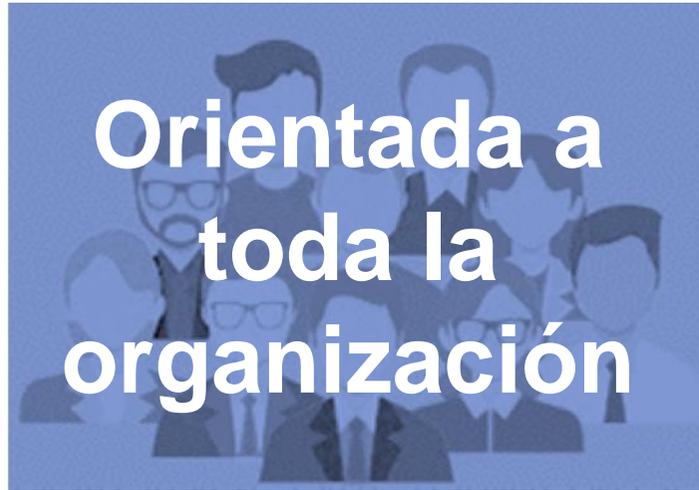
¿Está contemplando un cambio?

**La “revolución”
tecnológica de la gestión
de personas**



Una de cada dos
empresas está
reconsiderando su
solución HCM

“Must have” de la nueva solución HCM



RRHH opina....

97%

Sin *HR analytics* RRHH no tendrá impacto ni aportará valor al negocio

96%

Big Data nos permitirá avanzar de un rol "reactivo" a uno "predictivo"

93%

Disponer de estos datos tendrá un retorno de la inversión a largo plazo

93%

Los datos predictivos serán utilizados de manera habitual en RRHH en 5 años

Un camino por recorrer...

¿utiliza HR Analytics?

