INFORME VISMA LATAM 2023

# ¿En qué invierten y cuáles son las prioridades de los departamentos de Gestión Humana?

VISMA

# ¿Cuál es el cargo que desempeñas?

**33.1%**
Director o gerente RH

**23.9%**
Jefe o responsable del área de gestión de personas

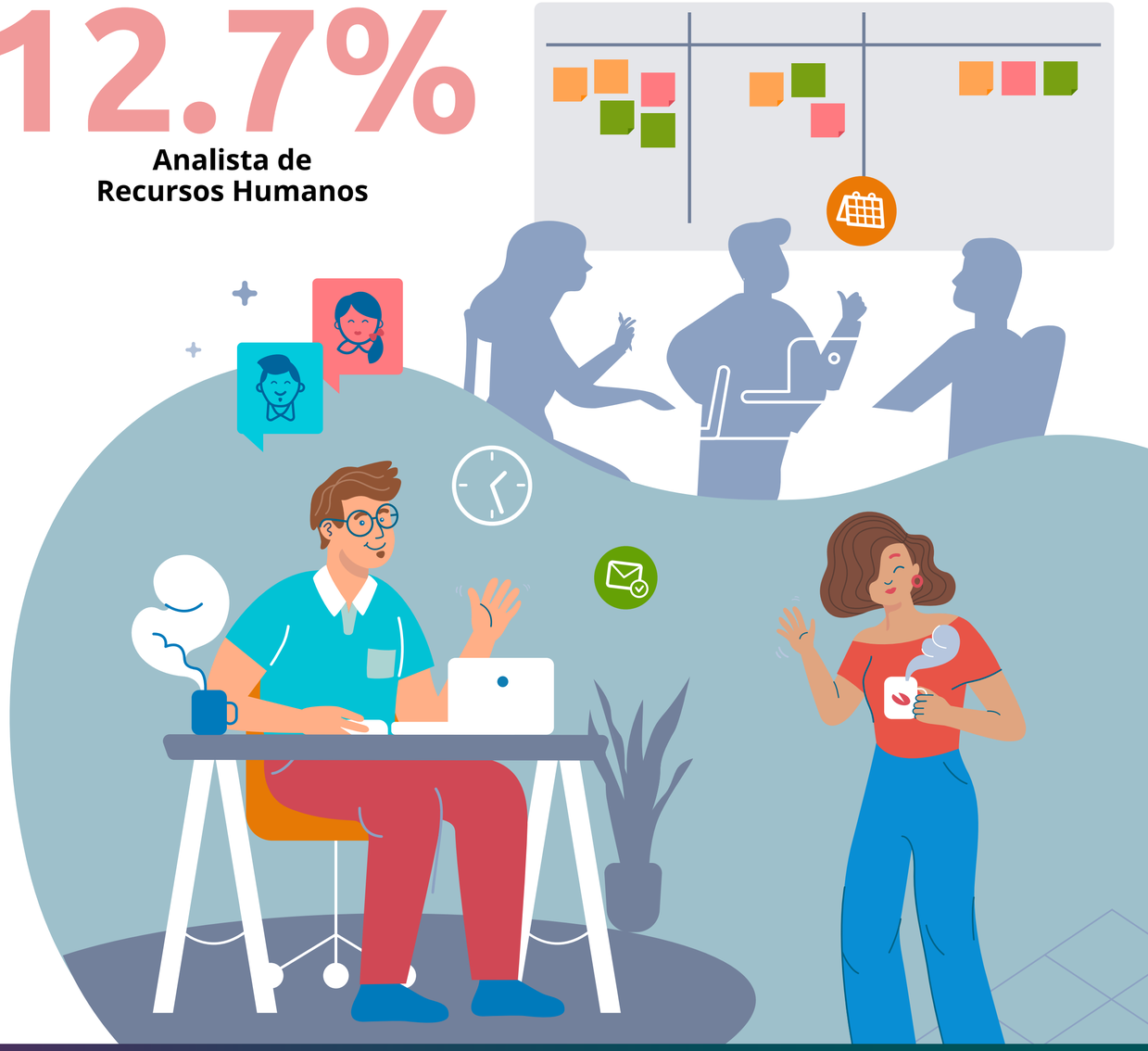
**12.7%**
Analista de Recursos Humanos

**8%**
Jefes o Líderes de Cultura, Comunicación Interna, Atracción de talento u Desarrollo.

**4%**
HRBP

**3.6%**
Líder de tecnología HR

**14.7%**
Otros



Para la realización de este informe se recogieron **+300 respuestas de gerentes, gestores y profesionales de recursos humanos de México, Argentina, Perú y Colombia.** Los datos de la encuesta proceden de responsables de las áreas de gestión de personas en empresas de 11 sectores durante el mes de marzo y mayo.

# ¿A qué sector pertenece tu organización?

**18.7%** Servicios

**15.1%** Industria

**11.1%** Manufactura

**8.7%** Salud

**7.1%** Energía

**6.7%** Tecnología

**5.6%** Financiero

**5.2%** Educación

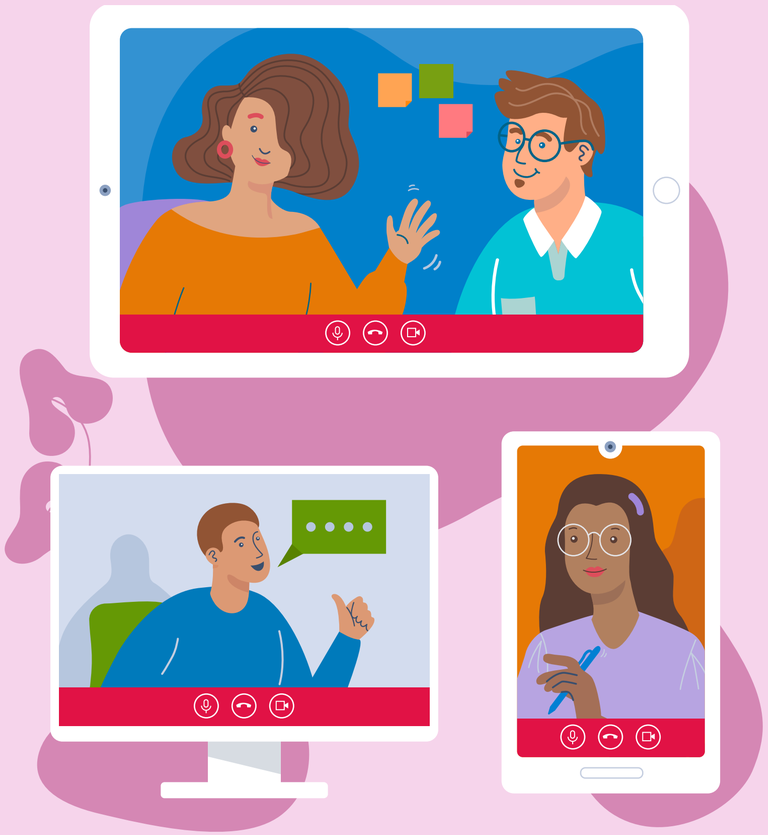
**3.2%** Retail

**1.6%** Extractivo

**1.2%** Comunicaciones

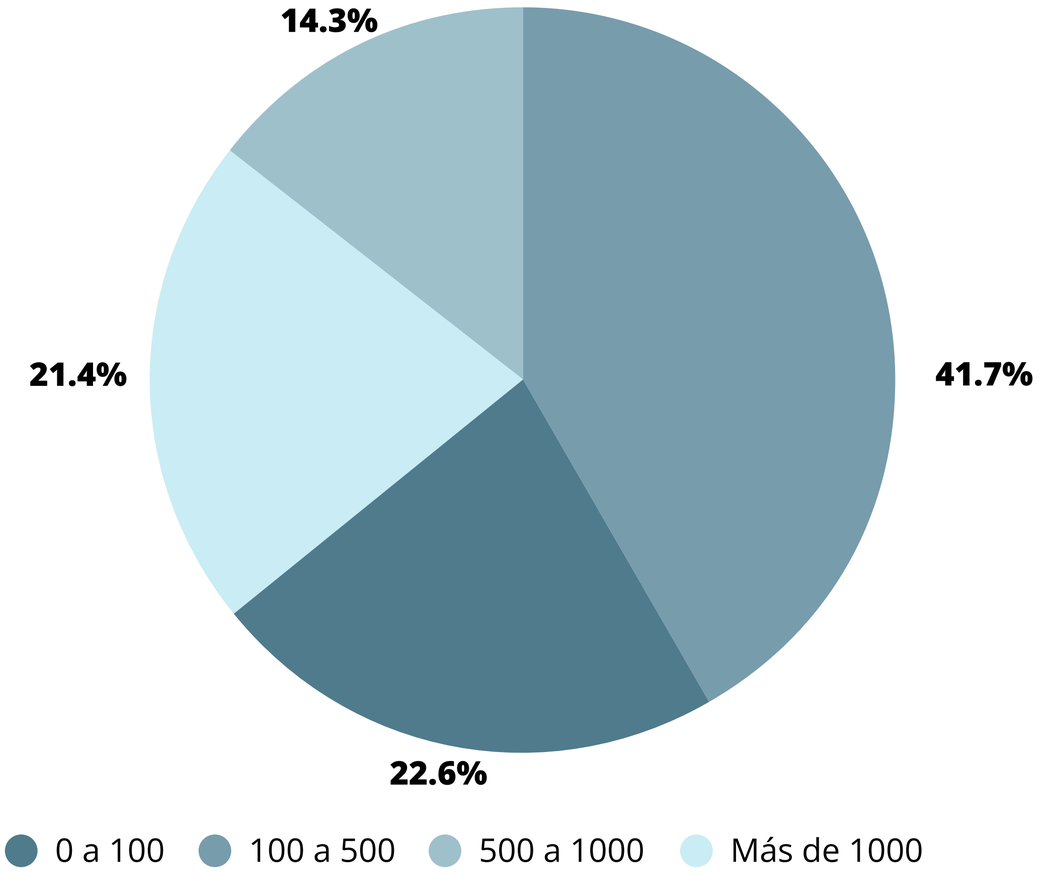
**15.9%** Otro

En un mundo marcado por el trabajo híbrido y sin fronteras, todos los sectores productivos y económicos, enfrentan nuevos retos en la gestión del talento. Las empresas que forman parte de nuestro informe **son parte de 11 diferentes industrias.**

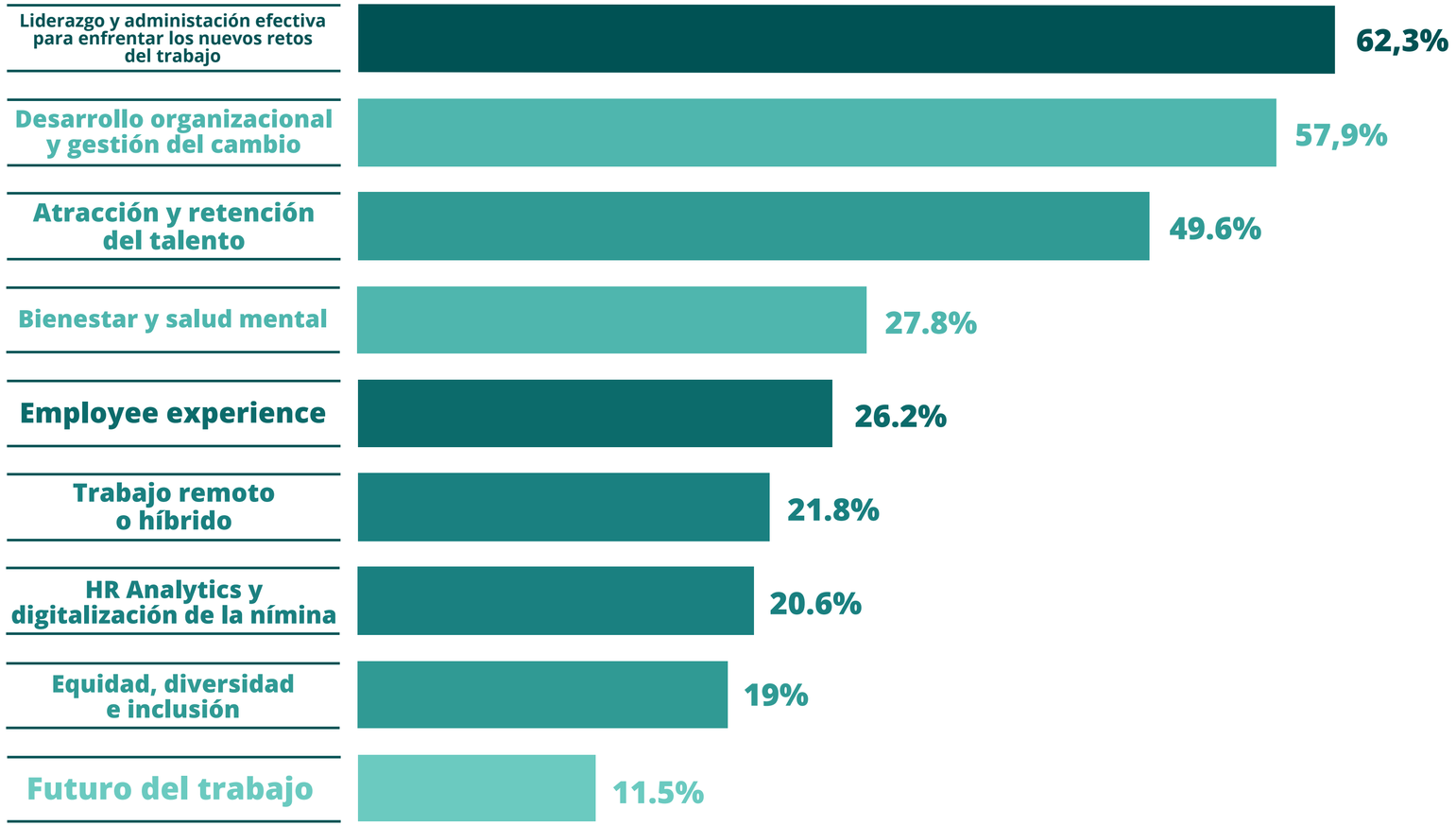


# ¿Cuántas personas trabajan en tu compañía?

El tamaño y población de las empresas participantes es heterogéneo, centrándose en el Middle Market.



# De las siguientes prioridades ¿Cuáles son las tres mas importantes para tu empresa durante este año?



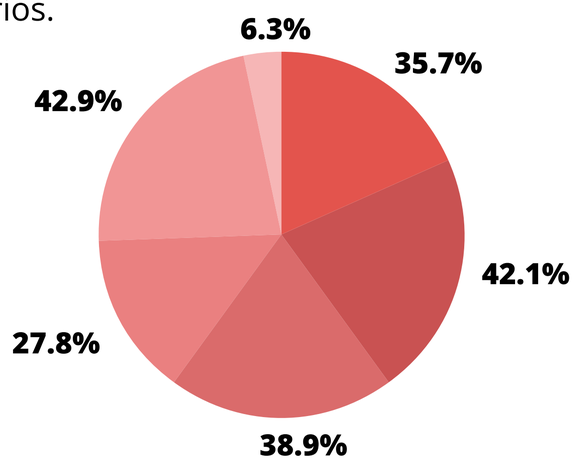

## Liderar en un mundo de constante transformaciones

Ante una **nueva realidad laboral, política y social** que impacta en los colaboradores, el liderazgo también debe comenzar a cambiar. Los actuales modelos de trabajo, así como sus futuros escenarios, están reconfigurando las dinámicas que mantenían los trabajadores con sus superiores.

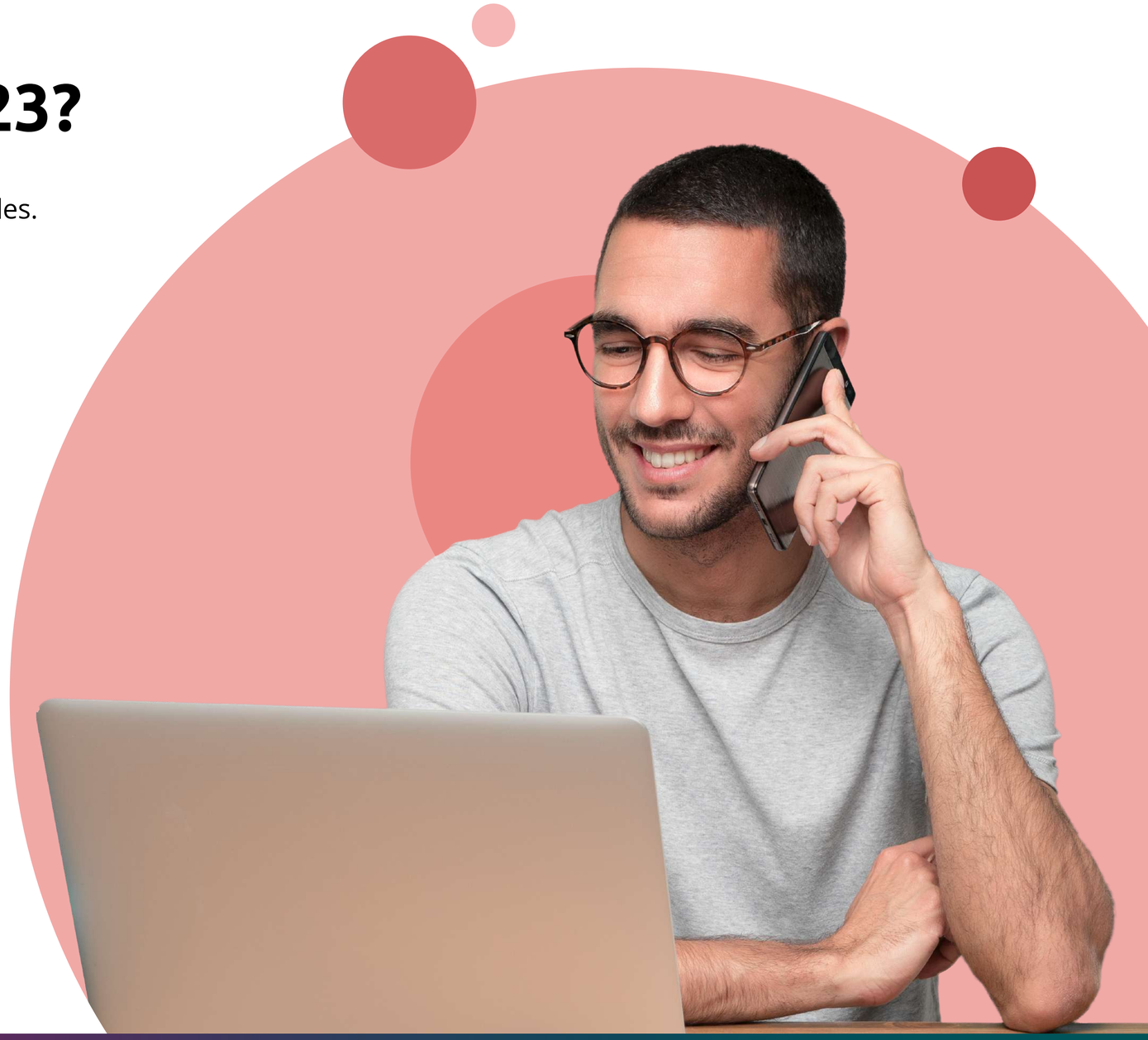
**En Argentina,** el 37% de los cargos directivos (gerente y director) considera un Liderazgo capaz de administrar los nuevos retos del trabajo su principal prioridad.

# ¿Qué retos son los que viene enfrentando tu área este 2023?

Las prioridades que tienen los líderes y gestores de talento responden a los principales retos que se están presentando en sus ambientes laborales. El cambio y las expectativas de los talentos antes ellos, marcan todos estos escenarios.




- **42.9%** Mi organización no desarrolla una estrategía para anticiparse a los cambios que ocurrirán sobre la fuerza laboral y sus dinámicas
- **42.1%** Mi fuerza laboral se encuentra agotada ante los constantes cambios laborales, sociales y políticos
- **38.9%** La organización no cuenta líneas de carrera u oportunidades atractivas para los colaboradores
- **35.7%** El desarrollo del liderazgo no prepara a mis líderes para los cambios del trabajo híbrido y el futuro del trabajo
- **27.8%** Mi estrategía de reclutamiento no atrae a los talentos con las habilidades que necesito
- **6.3%** Otro



# ¿Tu compañía hace uso del análisis de datos en la gestión de Recursos Humanos?

**La información les da a los líderes RH la posibilidad de desarrollar estrategias basadas en evidencia, tiempo real y centradas en los principales problemas de sus organizaciones o colaboradores.** Ante las dificultades para adquirir nuevos talentos o retenerlos; saber cómo se sienten, qué demandan o alinear sus metas personales con **los objetivos de la compañía en un mundo de constante cambio, les otorga una ventaja.**

**61.1%**

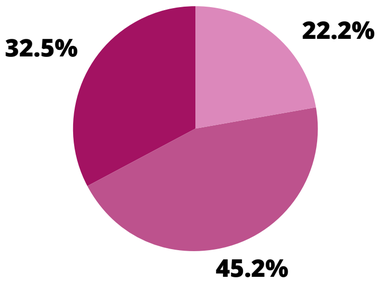
**Si**

**38.9%**

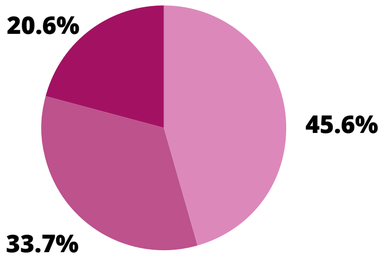
**No**

# ¿Tu empresa cuenta con estrategias para abordar los siguientes temas?

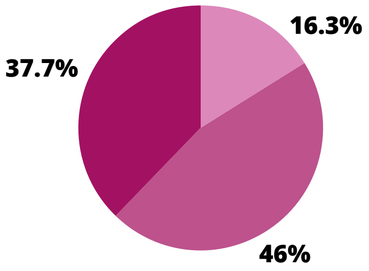
**Desarrollo del Employee Experience para retener talento clave**



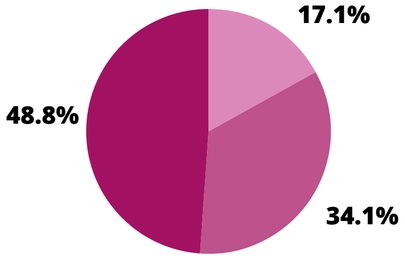

**Upskilling y Reskilling**



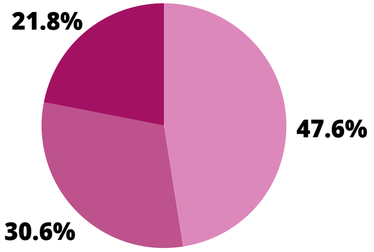

**Mejorar el uso de datos para la gestión del talento**



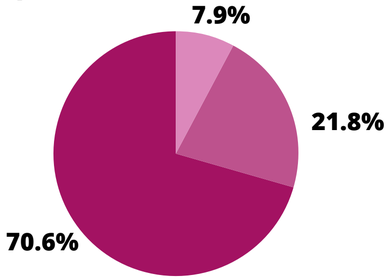

**Desarrollo del liderazgo del equipo RRHH para la gestión del cambio**




**Aumentar las iniciativas del DEI**




**Digitalización de los procesos de nómina**

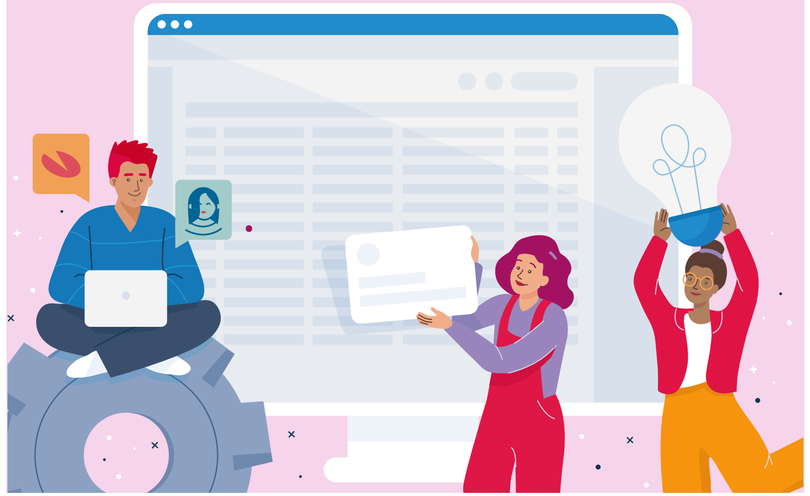



● Si ● No, pero está contemplado ● Aún no está previsto

## Enfrentando los retos

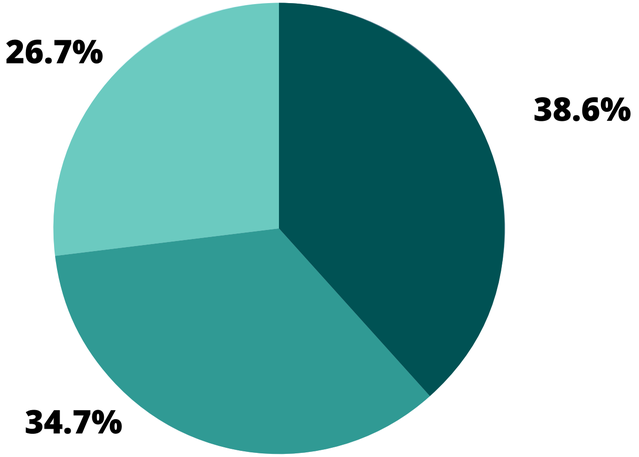
**Ante el principal desafío que tienen las compañías este 2023** (Administración efectiva y Liderazgo para enfrentar los nuevos retos del trabajo), un 48,8% de las organizaciones ya cuentan con una estrategia desde el área de Recursos Humanos.

En cuanto a la retención y atracción de talento, 32.5% de las empresas contempla desarrollar el **Employee Experience para mejorar la relación con sus colaboradores clave.** Sin embargo, el upskilling y reskilling que permite una movilidad o crecimiento de carreras dentro de la organización, aún no está contemplado por más del 40% de gestores y líderes.



# ¿Tu organización ha tenido que cambiar o replantear su estrategia de RRHH en los últimos 4 meses?

Más del 50% de líderes y gestores RH han tenido que modificar la estrategia que plantearon a inicios del 2023. En Argentina, 24% de los cargos directivos están enfrentando este escenario de cambio en este momento.




- Si, tuvimos que realinearnos
- No, la mantenemos
- Nos encontramos en ese proceso

## Razones principales del cambio:

Tiempos y prioridades de acciones
Cambio en la estrategia de management
Coyuntura económica general

# ¿Cuáles fueron las tres principales inversiones que realizó tu organización al iniciar el 2023?

**56.2%**
Mejorar la experiencia del empleado y su bienestar

**44.6%**
Mejora de la competencia y habilidades de los colaboradores

**44.6%**
Liderazgo y gestión del cambio

**43.4%**
Digitalización de la planilla y procesos de nómina

**35.5%**
Estrategía de atracción y retención de talento

**26.7%**
Adopción del trabajo remoto/híbrido

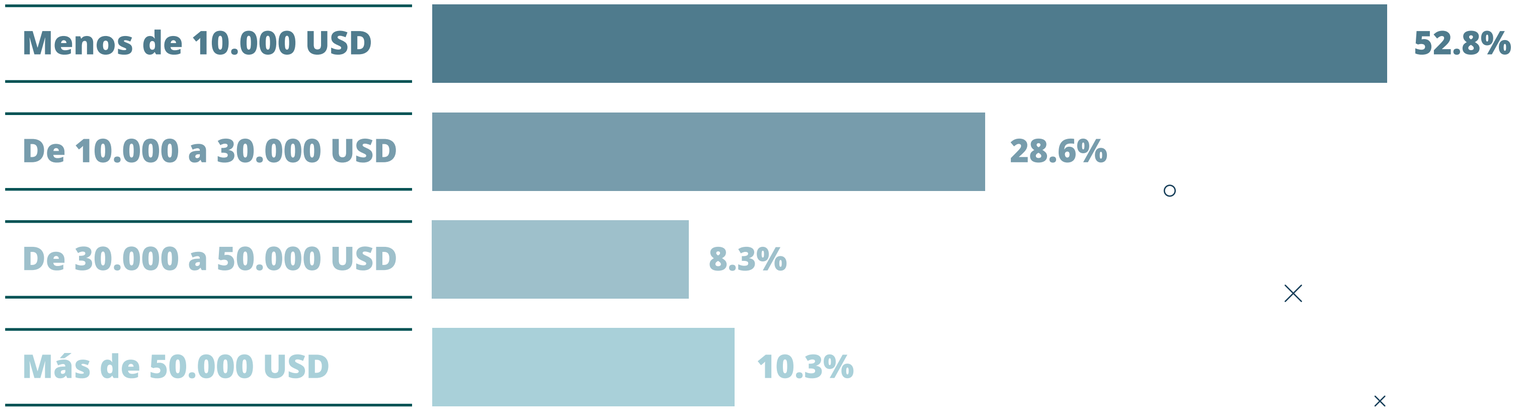
**22.3%**
Iniciativas para tener una fuerza laboral diversa e inclusiva

**21.5%**
Implementación de tecnología de HR Analytics

**5.2%**
Otro

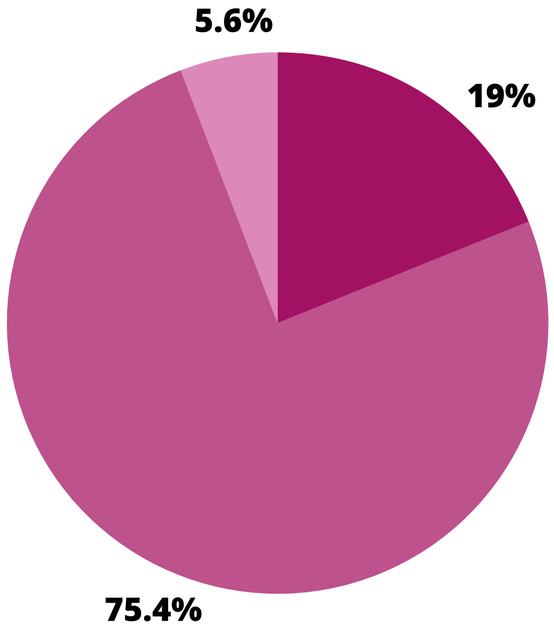
Las inversiones principales se han centrado en **responder al bienestar de los colaboradores, la mejora de sus habilidades y la gestión del cambio.** Luego de ello, la digitalización de la planilla se perfila como cuarta prioridad.

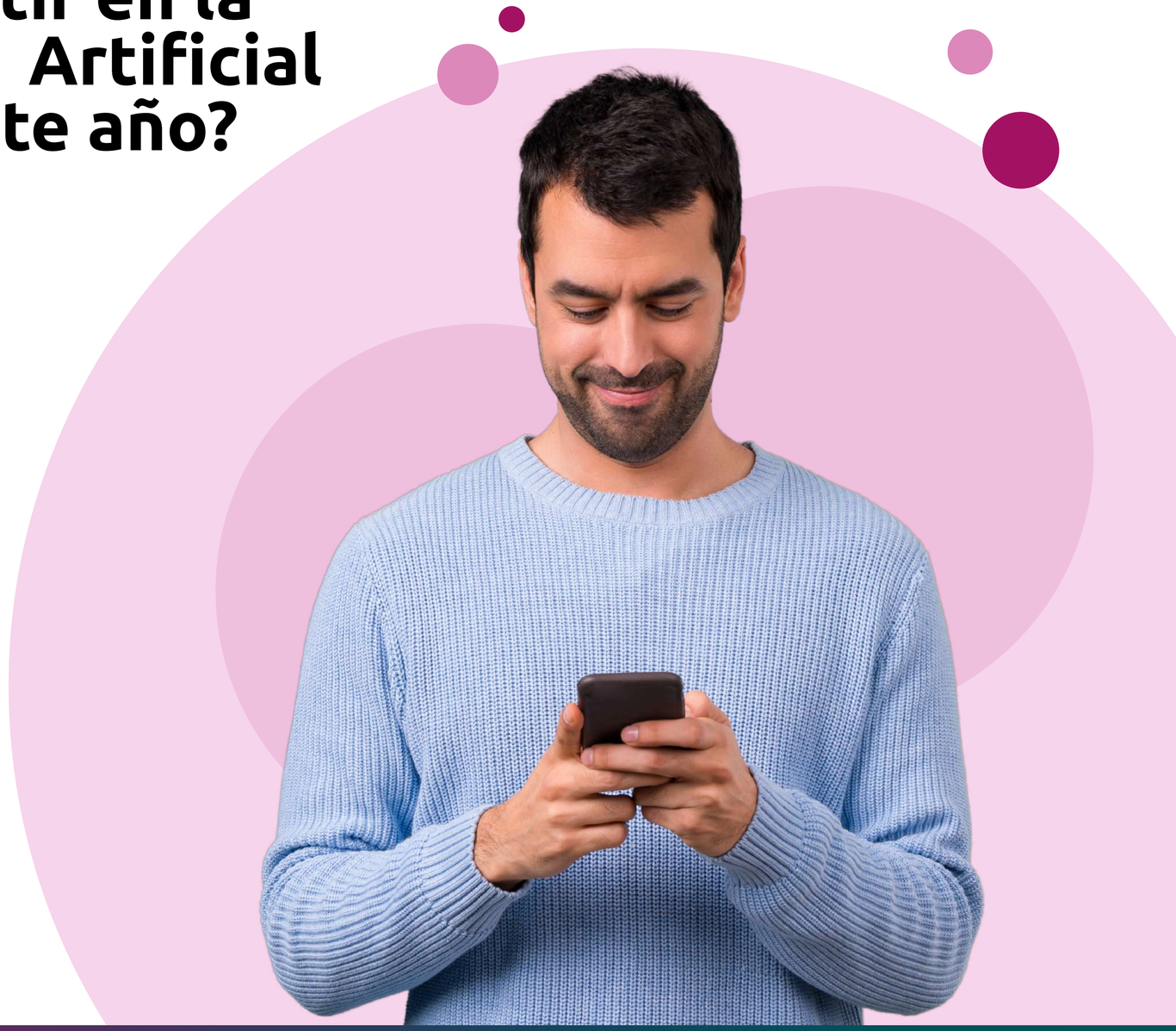
# ¿Cuál fue o será el presupuesto destinado en la inversión prioritaria?



# ¿Su organización piensa invertir en la incorporación de Inteligencia Artificial en el área de RRHH el siguiente año?

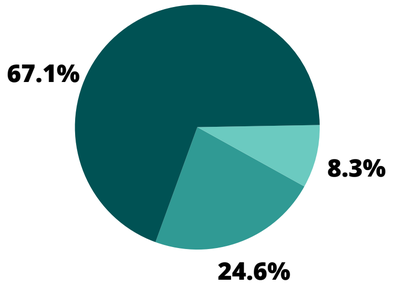
A pesar del avance la IA dentro de los procesos de las organizaciones, las áreas de RH aún no la consideran una inversión prioritaria al 2024. Solo un 19% señala que sí la invertirá en ella y los 3 procesos principales en la que se usará serán: Automatización de servicios al colaborador, Reclutamiento e incorporación y Gestión del desempeño.



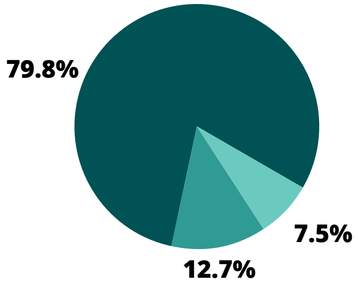



# ¿Cuál será el alcance de tus inversiones de los siguientes 8 meses de este año?

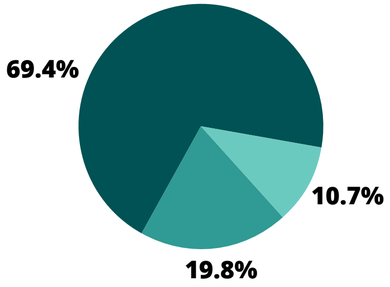
### Adquisición de talento



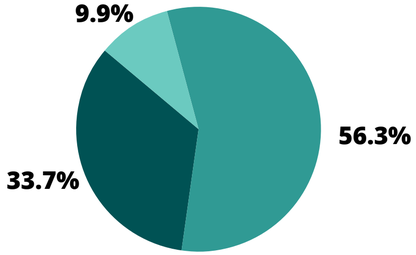

### Formación y capacitación



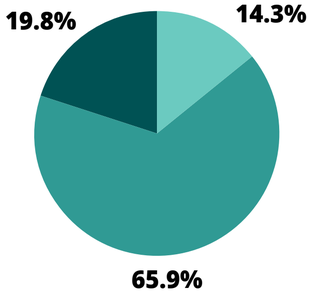

### Compromiso y satisfacción de los colaboradores



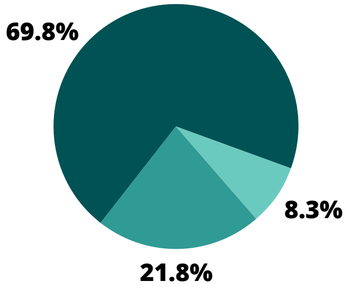

### PLataformas para trabajo híbrido/remoto




### IA en los procesos de RRHH




### Automatización de la gestión de documentación y nómina




Contemplado · No está contemplado · Previsto al siguiente año

En lo que resta del año, las inversiones de las áreas de Recursos Humanos se centrarán en la formación y capacitación de los talentos, enfrentando el reto de la falta de líneas de carrera dentro de la organización. También tendrán foco en buscar el compromiso y satisfacción de los colaboradores. A la par, se invertirá procesos de automatización de documentación y nómina.

A pesar de un escenario de cambios y salidas laborales, aún se plantea mantener una inversión **en la adquisión de talento durante este 2023 y el 2024.**

VISMA