

## Menos de un tercio de los departamentos de RR.HH. cuentan con un alto grado de madurez digital

- El estudio “Índice de madurez de RR.HH. 2024: Referencias clave para la transformación de RR.HH.” recoge las principales tendencias y retos internacionales de los departamentos de RR.HH. ante un futuro cambiante.
- Mientras que las organizaciones canadienses lideran en términos de madurez de RR. HH. seguidas por las de Europa, las de América Latina continúan siendo altamente transaccionales.
- La mejora de la experiencia de los empleados, la reconversión profesional y movilidad interna, así como el desarrollo de una estrategia de RR. HH., son las 3 prioridades que más preocupan a los líderes de RR.HH.
- El 44% de las organizaciones situadas a la cabeza en sus procesos de digitalización de RR.HH. ha experimentado ingresos positivos en el último año.

**Madrid, 23 de febrero de 2024** – Los departamentos de RR.HH. de todo el mundo tienen grandes ambiciones para el futuro y ya han emprendido su viaje de transformación digital. Sin embargo, tan solo el 22% cuentan con un alto grado de madurez digital y el 48% todavía se encuentra en fase de experimentación con la automatización de procesos básicos. Esta es una de las principales conclusiones extraídas del estudio de IDC ‘Índice de madurez de RR.HH. 2024: Referencias clave para la transformación de RR.HH.’ (doc #EUR151345123, Enero 2024) patrocinado por Cegid, un proveedor líder global de soluciones de gestión empresarial en la nube para los sectores de Finanzas (Tesorería, Fiscalidad y ERP), Recursos Humanos (Nómina, gestión del Talento), Contabilidad, Retail, Emprendedores y Pequeñas Empresas.

Este estudio ha sido elaborado gracias a una serie de encuestas llevadas entre 740 líderes de RR.HH. de 17 países de Europa, América Latina y Norteamérica de organizaciones con más de 500 empleados de todos los sectores. A nivel global el análisis señala que mientras en las organizaciones de América Latina se enfrentan a desafíos operativos, en las de Canadá y Europa las cargas de trabajo de RR.HH. transaccionales se encuentran más digitalizadas y automatizadas. El dominio canadiense en RR.HH. se debe en parte a su proximidad a EE.UU., un referente de innovación en las prácticas de RR.HH.

El estudio muestra la realidad de los departamentos de RR.HH. de las grandes organizaciones, es decir, sus retos, oportunidades y necesidades actuales. De los líderes de RR.HH. entrevistados el 42% de los encuestados afirmó que su principal prioridad es la mejora de la experiencia del empleado, seguido por el 39% que se decantó por la formación y desarrollo de carrera y el 32% manifestó estar centrado en desarrollar una estrategia de RR.HH.

### Amplio margen de mejora en la automatización de procesos

En el estudio se vislumbra que la tecnología es una de las asignaturas pendientes y, sin embargo, una de las promesas para el futuro de la gestión de personas. En relación a la pregunta “¿cómo ve el futuro de

los RR.HH.?", la mayoría de los encuestados asociaron su futuro con la tecnología y con un fuerte enfoque hacia el empleado, siendo mencionada la IA Generativa en muchas ocasiones, la cual consideran que tendrá un papel muy relevante en los RR.HH.

De hecho, gran parte de los procesos de estos departamentos son repetitivos y, por ende, susceptibles de ser automatizados. Desde la publicación de ofertas de empleo y cribado de currículums, hasta el control horario y el cálculo de nóminas. Sin embargo, tal y como apunta el estudio de IDC, solo el 52% de las organizaciones tienen implementadas soluciones para la digitalización de la mitad o más de estas tareas. De hecho, únicamente el 22% de los encuestados cuenta con la mayoría de los procesos automatizados.

"Sabemos que aplicar tecnología en la gestión de personas es una prioridad para los responsables de RR.HH., sobre todo si se trata de compañías con un gran volumen de empleados, pero también somos conscientes de los retos que supone la integración de soluciones tecnológicas" asegura Daniel López, Director de la Unidad de Negocio HCM de Cegid en Iberia. "El contexto actual exige continuar por ese camino: automatizar las tareas administrativas, recabar datos y tener una visión en tiempo real de cómo están las organizaciones, así como diseñar e implementar una experiencia de empleado diferencial; todo ello con el fin de que puedan tomar mejores decisiones, ser más ágiles y atraer, comprometer y retener talento, pues ello tiene sin duda un impacto importantísimo en el negocio".

El estudio, de hecho, subraya que la falta de integración entre los procesos de RR.HH. es más preocupante de lo que parece en una primera aproximación, lo que dificulta el trabajo de los mismos. El 32% de los líderes de RR.HH. afirma que solo algunas de sus herramientas para la gestión de RR.HH. se encuentran integradas y que éstas, además, son específicas para determinadas funciones. Tan solo el 13% de los encuestados cuenta con todas sus soluciones completamente integradas.

A nivel general, el estudio demuestra que existe una correlación directa entre el nivel de digitalización y el crecimiento de las ganancias empresariales. Así, el 44% de las organizaciones situadas a la cabeza en los procesos de digitalización ha experimentado ingresos positivos durante los últimos 12 meses.

### **Colaboración, Estrategia y Tecnología: 3 pilares fundamentales para el departamento de RR.HH.**

En una visión macro dentro del estudio, además de la tecnología, se observan otras dos áreas de mejora: colaboración y estrategia.

En cuanto a la colaboración, el estudio muestra que un 39% de los profesionales de RR.HH. todavía operan de manera completamente independiente, sin establecer conexión con otros departamentos de la organización, seguido por un 28% que colabora de forma muy eventual. Actualmente, aquellas tareas en las que mayor involucración tienen son las relacionadas con comunicación interna, gestión del cambio, employer branding o diversidad e inclusión.

En referencia a la estrategia de RR.HH., la mayoría de los encuestados cuenta con una sólida trayectoria en cuanto a políticas de diversidad, inclusión o experiencia del empleado. Sin embargo, el estudio pone de manifiesto la falta de habilidades de reporting y analítica, con un 56% de los encuestados afirmando que la elaboración de cualquier tipo de informe les lleva varios días.

Un modelo de madurez de RR.HH., como el que proporciona este estudio, puede establecer con precisión el progreso de una organización determinada en su viaje de RR.HH. e indicar cuáles deben ser los siguientes pasos. Este informe es una excelente herramienta para que los líderes de RR.HH. puedan conocer el estado actual de sus compañías, detectar sus próximos desafíos y aprovechar las oportunidades de la tecnología para digitalizar sus procesos de RR.HH., ya que sin duda los empleados son el alma y el principal valor diferencial de las organizaciones.

## Sobre Cegid

Cegid es un proveedor líder global de soluciones de gestión empresarial en la nube para los sectores de Finanzas (Tesorería, Fiscalidad y ERP), Recursos Humanos (Nómina, gestión del Talento), Asesorías y Despachos Profesionales, Retail, Emprendedores y Pequeñas Empresas. Con un sólido modelo de negocio full Cloud, Cegid tiene un firme compromiso con sus clientes a largo plazo apoyando la digitalización de las empresas, desde las muy pequeñas hasta las grandes cuentas, para proporcionarles una experiencia superior y distintiva tanto a nivel local, como internacional. Cegid combina una visión prospectiva y pragmática del negocio con una gran capacidad de innovación, el dominio de las nuevas tecnologías y un conocimiento único de la normativa. En un mundo que cambia rápidamente, Cegid abre un mundo de posibilidades y revela todo el valor de los negocios de sus clientes proporcionándoles soluciones útiles e innovadoras.

Impulsada por una gran ambición internacional y por sus 500.000 clientes, Cegid cuenta en la actualidad con 4.400 colaboradores con la incorporación en septiembre de 2022 de Grupo Primavera y distribuye sus soluciones en 130 países. Cegid ha obtenido unos ingresos anuales de 791 M€ (a 31 de diciembre de 2022). Pascal Houillon, CEO de la compañía, se incorporó a Cegid en marzo de 2017.

En la península ibérica, Cegid es líder en soluciones Cloud de gestión empresarial y cuenta con más de 1.300 empleados, 700 partners y una facturación proforma que previsiblemente alcanzará los 169 M€ este año. Cegid en Iberia incluye las soluciones Cegid Peoplenet, Cegid VisualTime, Cegid Talentsoft, Cegid Ekon, Cegid Sigrid, Cegid Contasimple, Cegid Billage, Cegid GSE, Cegid Diez, Cegid Profiture, Cegid Club del Asesor, Cegid Gestiona3w, Cegid Informàtica3, Cegid Firmamed, Cegid Revo, Cegid Primavera, Cegid Yet, Cegid Valuekeep, Cegid Cloudware, Cegid Eticadata, Cegid SAFTOnline y Cegid Vendus.

Para más información sobre **Cegid**: <https://www.cegid.com/ib/es/>

## Seguir a Cegid en las redes sociales:



## Contactos de prensa:

### Cegid

Silvia Baschwitz – Chief of External Communication, IIRR & ESG  
Iberia, Latam & Africa  
[sbaschwitz@cegid.com](mailto:sbaschwitz@cegid.com)

### Harmon

Álvaro Troyano  
[atroyano@harmon.es](mailto:atroyano@harmon.es)