

# La transformación de las empresas al mundo digital y sus necesidades de talento

Debido a la creciente necesidad de las organizaciones a adaptarse al entorno digital, en **Ray Human Capital** hemos llevado a cabo un estudio para analizar cómo las empresas están llevando a cabo esta migración y cuáles son sus necesidades de talento.

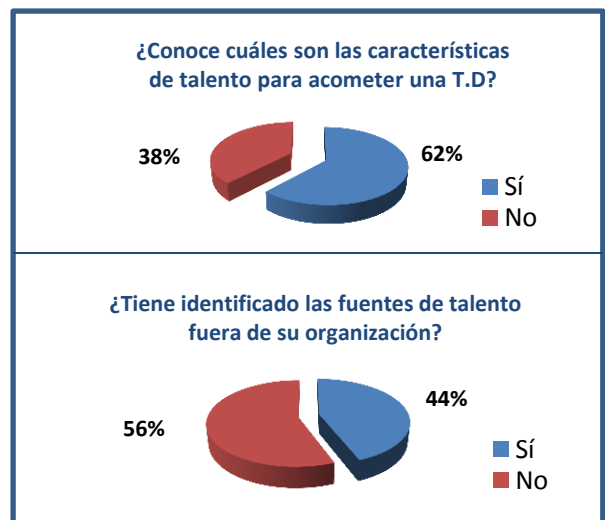
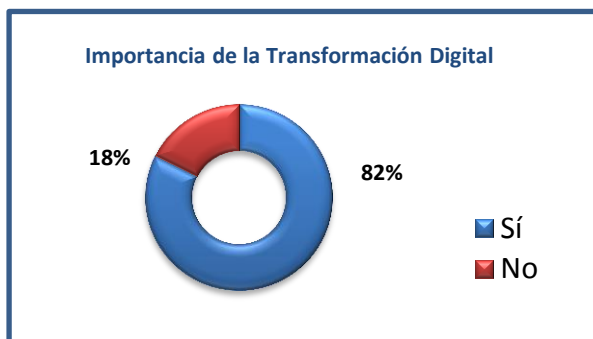
Para ello hemos realizado una encuesta a más de 100 empresas de todo tipo de sectores tanto de **España** como de **Portugal**. Asimismo, con el objetivo de abarcar un amplio abanico y poder comprobar diferencias y similitudes, las empresas encuestadas han sido desde grandes multinacionales de más 5000 empleados hasta pequeñas empresas nacionales.

A continuación presentamos un resumen de los datos más significativos del estudio.

## Transformación Digital

La mayoría de las empresas consideran que la transformación digital es relevante para su negocio, concretamente un 82%. Casi el mismo porcentaje que afirma estar actualmente o en un futuro implicado en un proceso de transformación digital. La mayoría, concretamente un 76%, son empresas **internacionales** y cuentan con un volumen de empleados entre 1001 y 5000. Entre ellas, destacan las empresas relacionadas con el sector **financiero**, de **seguros** y con la **tecnología**, **media** y **telecomunicaciones**.

Asimismo, el 78% de las empresas encuestadas consideran que están preparadas para acometer una transformación digital del negocio.

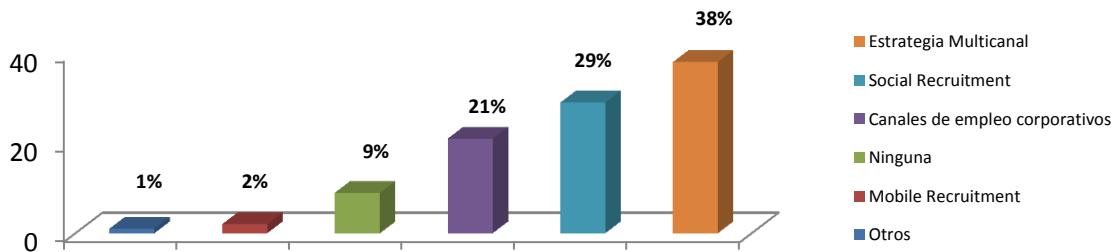


## Atracción y Recruitment

Sin embargo, a pesar de estos datos, aproximadamente un 60% de las empresas **saben qué perfiles necesitan pero no dónde encontrarlo**.

En las empresas del sector financiero y seguros, donde el proceso de transformación es crítico, más de la mitad afirma desconocer qué talento requieren para alcanzar con éxito este proceso. Y un 56% afirman **no tener identificadas las fuentes** de reclutamiento del perfil crítico digital.

Fuentes de reclutamiento

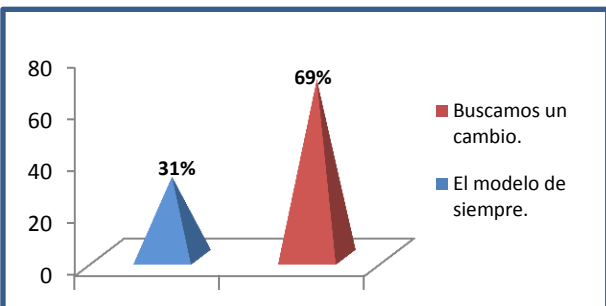


*Casi un 50% afirma que las fuentes de reclutamiento que actualmente utilizan en su empresa no cubren de manera eficiente las necesidades de atracción y reclutamiento del talento.*

Las técnicas más innovadoras, como el **Mobile Recruitment**, **Mobile Marketing** y el **Employer Branding** solo se está implementando en algunas multinacionales, aunque el porcentaje de uso es residual. Sin embargo, las empresas de menos de 1000 empleados y las más jóvenes apuestan más por el **Social Recruitment** –redes sociales o comunidades profesionales–, especialmente **LinkedIn**, a diferencia de las empresas más consolidadas cuya estrategia está más centrada en la web corporativa.

### Evaluación de competencias

Casi un 70% son conscientes de la **necesidad de adaptar su modelo de gestión de RR.HH** para llevar a cabo una transformación digital con éxito, frente a una minoría que defiende los valores y conductas tradicionales.



De las empresas que afirman que su negocio está condicionado por la transformación digital, casi la mitad **todavía no cuenta con herramientas de evaluación de este talento digital**. Y en ese porcentaje (40%) se observa una diferencia entre las que operan en el ámbito local e internacional, siendo las primeras las que menos usan las utilizan.

*Las multinacionales están algo más preparadas en materia de herramientas de evaluación del talento.*

### Formación

De los encuestados, el 42% admite no contar con **un plan de formación de su compañía** sobre un entrenamiento de competencias digitales. Asimismo, un 45% afirma que los programas directivos no se encuentran alineados con las necesidades de desarrollo de un futuro directivo digital.

Por último, solo el 63% de las empresas encuestadas afirma que entre sus empleados existe una cultura de colaboración social desarrollada por la utilización de medios digitales y herramientas colaborativas. El sector **Industria y Servicios** son los que, en menor medida, tienen una cultura basada en la colaboración, siendo el **Tecnológico** el más destacado en este aspecto.