

Según el estudio 'El Futuro de la función de los RRHH' elaborado por Future for Work Institute

Más del 70% de los profesionales de RRHH admiten que falta agilidad y sobra burocracia en su organización y más del 60% creen que es inclusiva

- Sacar partido de los avances tecnológicos, centrarse en la aportación de valor, utilizar datos para tomar decisiones; los otros grandes retos del futuro de la función de los RRHH
- Las organizaciones sacan un aprobado 'raspado' en inclusión y diversidad en sus procesos de selección
- Los directivos de RRHH tienen una visión más positiva que el resto de los profesionales del sector sobre la situación de la función en sus empresas
- El estudio se presentó en el evento 'Mesa coloquio sobre la función de los RRHH', que reunió por primera vez a las principales asociaciones españolas del sector: CentRHo, AEDRH y AdiReLab



Madrid, 20 de septiembre de 2023.- “Es momento de hacer volar por los aires Recursos Humanos y construir algo nuevo”. Estas palabras fueron portada del número de julio de 2015 de la revista Harvard Business Review. Era una llamada urgente a las empresas para que repensasen el rol que la función de Recursos

Humanos seguía jugando en sus organizaciones. El mundo ha cambiado: cada vez vivimos en un entorno más volátil, repleto de incertidumbres y las empresas deben evolucionar al mismo ritmo para poder seguir siendo competitivas.

Es por este motivo que **'Future for work Institute', observatorio independiente a la que pertenecen algunas de las principales empresas del IBEX 35, ha realizado el estudio 'El futuro de la función de los RRHH'** (a través de entrevistas a más de 1.000 profesionales del sector) **para evaluar si el rol de los RRHH evoluciona al mismo ritmo que la actualidad, cuál debería ser el futuro- en el marco 2030- de la función y la diferencia de la percepción de la realidad actual entre directivos y no directivos.**

Retos en la actualidad de la función de los RRHH: aprobado raspado en inclusión, suspenso en agilidad y uso de la tecnología

El estudio de 'Future for Work Institute' revela una cuestión sorprendente: el elevado nivel de **consenso** entre los participantes respecto a la **valoración promedio** que realizan **no sólo del futuro deseado y del futuro más probable de la función de RRHH en sus empresas, sino también con respecto a la situación actual.** En cuanto a la **actualidad**, los participantes consideran que las cuestiones en las que **la función de los RRHH en sus empresas está más avanzada** es en el **desarrollo de un rol consultivo**, de orientación y consejo a los managers (66% de acuerdo), **estar pendientes de las tendencias** que surgen en el entorno (64% de acuerdo), la dirección de la empresa la considera una función estratégica y esencial (63%), y es un **ejemplo de diversidad e inclusión** (63%). Aunque estos porcentajes también revelan el camino que todavía queda por recorrer en esos temas, con bastante margen de mejora.

Por el contrario, **la función de los RRHH en las organizaciones suspende en: ser ágil y poco burocrática** (sólo el 24% afirma que lo son), en saber sacarle partido a las oportunidades que ofrecen **los avances tecnológicos** (sólo el 42% está de acuerdo), **utilizar datos y evidencias para tomar sus decisiones** (49%), y orientarse a la **aportación de valor más que a los procesos** (49%). Una hipótesis acerca del por qué sucede esto, podría ser el hecho de que en algunas empresas la función de RRHH entiende los avances tecnológicos como una herramienta para la estandarización y control de los procesos, más que como un instrumento para la aportación de valor y el desarrollo de capacidades organizativas, algo que podría estar lastrando la agilidad de la función, así como su capacidad de tomar decisiones bien informadas y proporcionar las soluciones adecuadas.

El futuro de los RRHH: más agilidad, menos burocracia, más tecnología, más inclusión

En promedio, **nueve de cada diez participantes en el sondeo están de acuerdo con que en 2030 la función de RRHH en sus empresas debería ser ágil y poco burocrática**, haberse ganado la confianza de las personas de la organización, haber conseguido que la dirección de la empresa la considere una función

estratégica y esencial, utilizar datos y evidencias para tomar sus decisiones, orientarse a la aportación de valor más que a los procesos, ser ejemplo de diversidad e inclusión, mirar a largo plazo, ser una función proactiva y con una estrategia, desarrollar un rol consultivo, de orientación y consejo a los managers, proporcionar soluciones adaptadas a las expectativas y necesidades de distintos segmentos de empleados, tener en cuenta el impacto social y la sostenibilidad de sus acciones, sacarle partido a las oportunidades que ofrecen los avances tecnológicos, y estar atenta a las tendencias que surgen en el entorno.

En este sentido, los resultados del estudio revelan que, aunque los profesionales de RRHH están muy alineados sobre cómo debería ser la función en el futuro, perciben obstáculos que separan el futuro deseado del futuro más probable.

En concreto, las características que menos profesionales creen que se cumplirán en 2030 son que RRHH será una función ágil y poco burocrática (59% de acuerdo), que se orientará más a la aportación de valor que a los procesos (74%), y que mirará a largo plazo (75%).

El grado de acuerdo de los participantes con que en 2030 la función de RRHH en sus empresas efectivamente cumplirán esas 13 características examinadas en el sondeo es, en promedio, 15 puntos porcentuales inferior a su nivel de acuerdo con que la función de RRHH en sus organizaciones debería reunir esas cualidades en ese mismo horizonte temporal.

Los directivos de RRHH, más optimistas que el resto de los profesionales del sector

Otro de los aspectos a destacar es que los participantes con roles directivos de RRHH poseen una visión más positiva que los profesionales con roles no directivos sobre la situación actual de la función en sus empresas. **Los tres aspectos donde se observan mayores discrepancias son: en si la función de RRHH se ha ganado la confianza de las personas de la organización** (25 puntos porcentuales de diferencia); **si la función de RRHH desarrolla un rol consultivo, de orientación y consejo a los managers** (23 p.p. de diferencia); **y si la dirección de la empresa considera RRHH una función estratégica y esencial.** (21 p.p. de diferencia).

Esta brecha puede ser el resultado de múltiples factores, como las diferentes posiciones de poder e influencia, la asimetría en tanto en cuanto la cantidad y calidad de la información a la que tienen acceso los diferentes roles, o incluso diferencias en las expectativas y las interpretaciones que unos y otros hacen de los términos valorados.

Por otra parte, **las diferencias entre las valoraciones que directivos y no directivos poseen sobre la situación actual de la función de RRHH en sus empresas son menores en las empresas de más de 10.000 trabajadores.** Esto se debe principalmente a que los profesionales de RRHH en roles no directivos en las empresas más grandes valoran la situación actual más positivamente que sus

colegas en empresas de menor dimensión, de manera que sus percepciones están más próximas a las de sus directivos.

Para **Santiago García, Cofundador de Future for Work Institute**, 'que los aspectos peor valorados por los profesionales de RRHH tengan que ver directa o indirectamente con su capacidad de aprovechar las oportunidades que ofrecen los avances tecnológicos debería ser motivo de reflexión en un momento en que estamos a las puertas de lo probablemente será el cambio tecnológico que más transformará el mundo del trabajo en los últimos 100 años'.

En palabras de **Rafael Cabarcos, presidente de la Asociación de Dirección de Recursos Humanos CentRHo**, 'el estudio realizado por Future of Work Institute arroja datos reveladores. Por una parte, resulta curioso que la gran mayoría de los profesionales del sector de los RRHH posean una visión similar en tanto en cuanto a los retos de la función para el futuro; con gran predominancia por la agilidad y el foco en el uso de las nuevas tecnologías; y a la par, nos hace preguntarnos a todos si estamos en el camino adecuado para transformar estos retos en una realidad para nuestras organizaciones en el horizonte 2030 y tomar las medidas pertinentes que nos permitan alcanzar estos objetivos, que pasan por la anticipación, resiliencia y el uso de la tecnología y *big data*. Estos son los elementos que van a posicionarnos como líderes del sector'.

Por su parte, **Jesús Torres, presidente de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH)**, asegura que 'la función atraviesa un momento de revalorización dentro de las organizaciones, y los directores de RRHH debemos estar a la cabeza de los retos empresariales para poder superar incluso nuestras propias previsiones en cuanto a tecnología, burocracia y, sobre todo, con respecto al compromiso de los empleados. En este sentido, cobra especial importancia cerrar la brecha de percepción que existe entre los directores y sus departamentos'.

Según **Eva Atienza, directora de People Unidades Globales de Telefónica**, 'el reto es que nos lo creamos. Nos quedan 7 años por delante, tendremos que acelerar el proceso para conseguir cambiar la visión dentro de este plazo y conseguir que la función de los RRHH sea tal y como nos gustaría que fuera. Para acometer estos cambios debemos apoyarnos en las posibilidades que nos ofrecen tanto las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, ya que influyen tanto en una mejor toma de decisiones, como en mejorar la agilidad, en la actualmente suspendemos. Además, nos va a proporcionar nuevos procesos de selección, para nuevos talentos y una especialización y transformación interna para adaptarnos a las exigencias de estas nuevas herramientas'.

Sobre Future of Work Institute

Future for Work Institute es un observatorio independiente que ayuda a sus empresas clientes a estar al día y a enfocar sus estrategias de recursos humanos. Para ello rastreamos el entorno en busca de señales del futuro del trabajo y las organizaciones, identificamos tendencias, y analizamos las novedades tecnológicas y metodológicas que surgen en el mercado. Nuestros clientes son empresas interesadas por lo que sucede a su alrededor, que buscan mantenerse a la última de los

cambios que está experimentando el mundo del trabajo para tomar decisiones y diseñar estrategias bien informadas en materia de gestión de personas en un entorno complejo en cambio constante.

Sobre la Asociación CentRHo

La Asociación CentRHo de dirección de los Recursos Humanos es una asociación profesional que reúne a más de 600 profesionales directivos de RRHH que representan a otras tantas empresas de ámbito nacional e internacional. Entre sus funciones destacan orientar a las organizaciones en la gestión de personas, desarrollar esa función dentro de las compañías y apoyar el crecimiento de profesionales y directivos. Actúa como un espacio de *networking* sustentado en un modelo de innovación constante y retroalimentación con sus asociados.

Sobre AEDRH

La Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH) es una organización sin ánimo de lucro, creada en el año 2012, cuya finalidad es la de promocionar y desarrollar la función directiva de Recursos Humanos, así como facilitar el intercambio y la divulgación de conocimientos en materia de gestión de personas. Cuenta con más de 1.000 asociados, todos ellos Directores de Recursos Humanos en activo de empresas españolas y extranjeras con presencia en España. Su presidente es D. Jesús Torres Mateos, CHRO de Food Delivery Brands (Grupo Telepizza – Pizza Hut).

Descarga el informe [AQUÍ](#)

Para más información/solicitud de entrevistas:

Asociación CentRHo
Alicia Pérez- PRISMA- a.perez@iprisma.es
Tlfno. 663 747 253

AEDRH
Celia González – Coonic – celiagonzalez@coonic.com
Tlfno. 916 397 700