

Encuesta

Syntphony for Employee Engagement

Hacia 2030: ¿Qué piensan hoy los líderes de RR.HH. sobre el futuro del employee engagement?

La palabra de RR.HH. como brújula de cambio

Este documento recoge los resultados de una encuesta realizada a 38 profesionales de RR.HH. de diferentes compañías, con el objetivo de entender cómo perciben la preparación de sus equipos, cuáles son los factores que impulsan el engagement y la productividad, y qué prioridades están marcando su agenda en los próximos años.

A diferencia del reporte *Employee Engagement 2030*, que ofrece una mirada prospectiva sobre las tendencias y predicciones de los próximos años, esta encuesta refleja datos actuales y honestos de quienes trabajan cada día en RR.HH. Recoge las percepciones sobre bienestar, flexibilidad, impacto de la IA, métricas relevantes, habilidades clave, obstáculos y motivaciones.

Una fotografía cuantitativa que ayuda a comprender cómo se vive hoy la experiencia del empleado desde los equipos de talento y qué retos consideran más urgentes en su día a día.



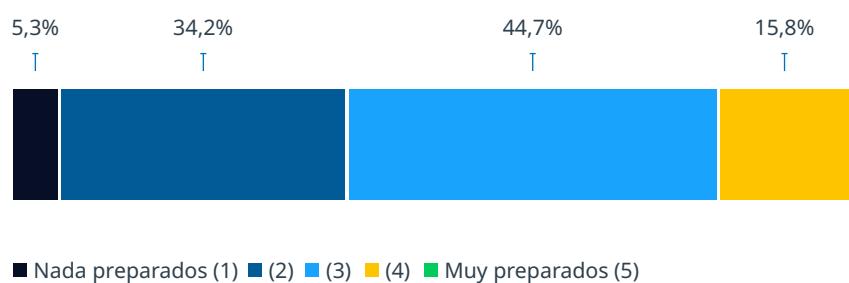
Las voces de RR.HH, en números

Muestra: 38 profesionales de RR.HH de distintas empresas

Pregunta 1 · Pregunta de Escala de Likert (Preparación de RRHH).

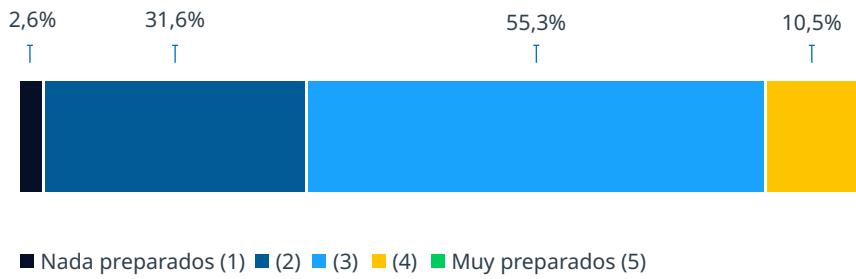
En una escala del 1 al 5 (donde 1 = Nada preparados y 5 = Muy preparados):

¿Cómo evaluaría el nivel de preparación actual de su departamento de RRHH para liderar y/o adaptarse a la integración de la IA Generativa y otras tecnologías avanzadas en la gestión de personas y la EX?



■ Nada preparados (1) ■ (2) ■ (3) ■ (4) ■ Muy preparados (5)

¿Cómo evaluaría el nivel de preparación de los empleados para liderar y/o adaptarse a la integración de la IA Generativa y otras tecnologías avanzadas en su día a día?



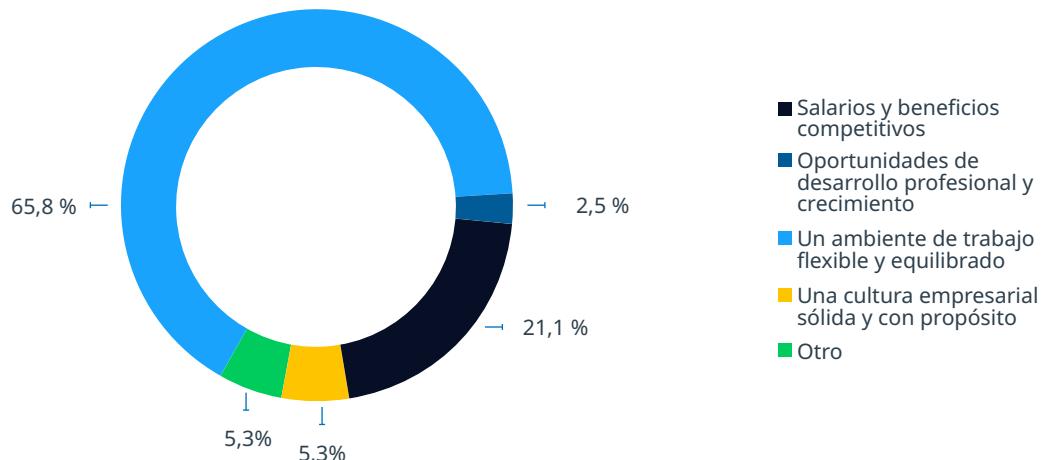
■ Nada preparados (1) ■ (2) ■ (3) ■ (4) ■ Muy preparados (5)

¿Cómo evaluaría el nivel de preparación de los líderes y mandos intermedios para liderar y/o adaptarse a la integración de la IA Generativa y otras tecnologías en la gestión de sus objetivos y equipos?

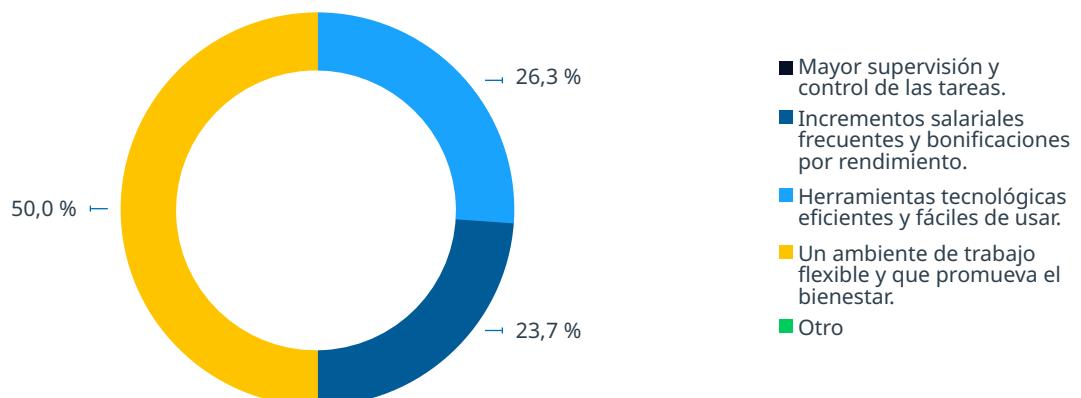


■ Nada preparados (1) ■ (2) ■ (3) ■ (4) ■ Muy preparados (5)

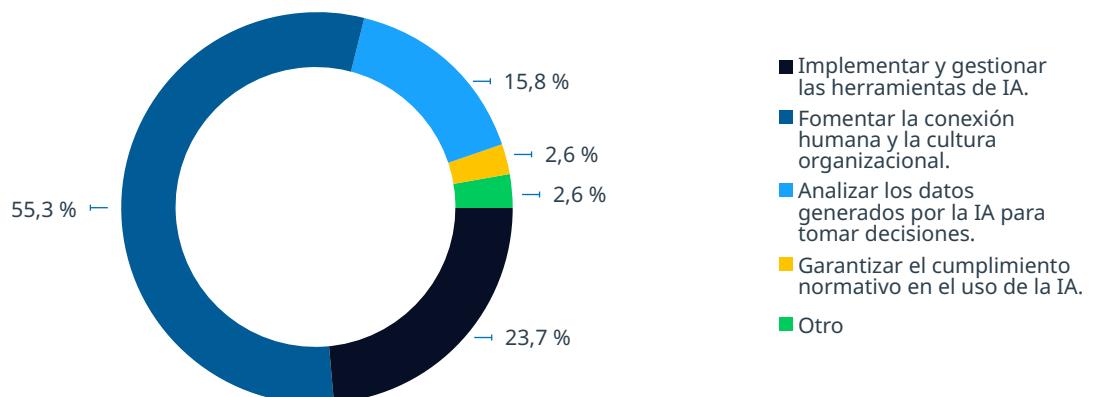
Pregunta 2 · ¿Cuál de los siguientes factores cree que será el impulsor más significativo del engagement de los empleados en los próximos 5 años?



Pregunta 3 · ¿Cuál de los siguientes considera que es el factor más importante para impulsar la productividad de los empleados en el futuro?



Pregunta 4 · ¿Cuál será el papel principal de los profesionales de Recursos Humanos en el futuro del engagement y la experiencia del empleado, considerando la creciente adopción de la IA?



Pregunta 5A · Preguntas de Priorización (Ordene del 1 al 4, donde 1 es la mayor prioridad/impacto y 4 es la menor). Clasifique las siguientes tecnologías según su potencial impacto en el engagement y la experiencia del empleado en el futuro:



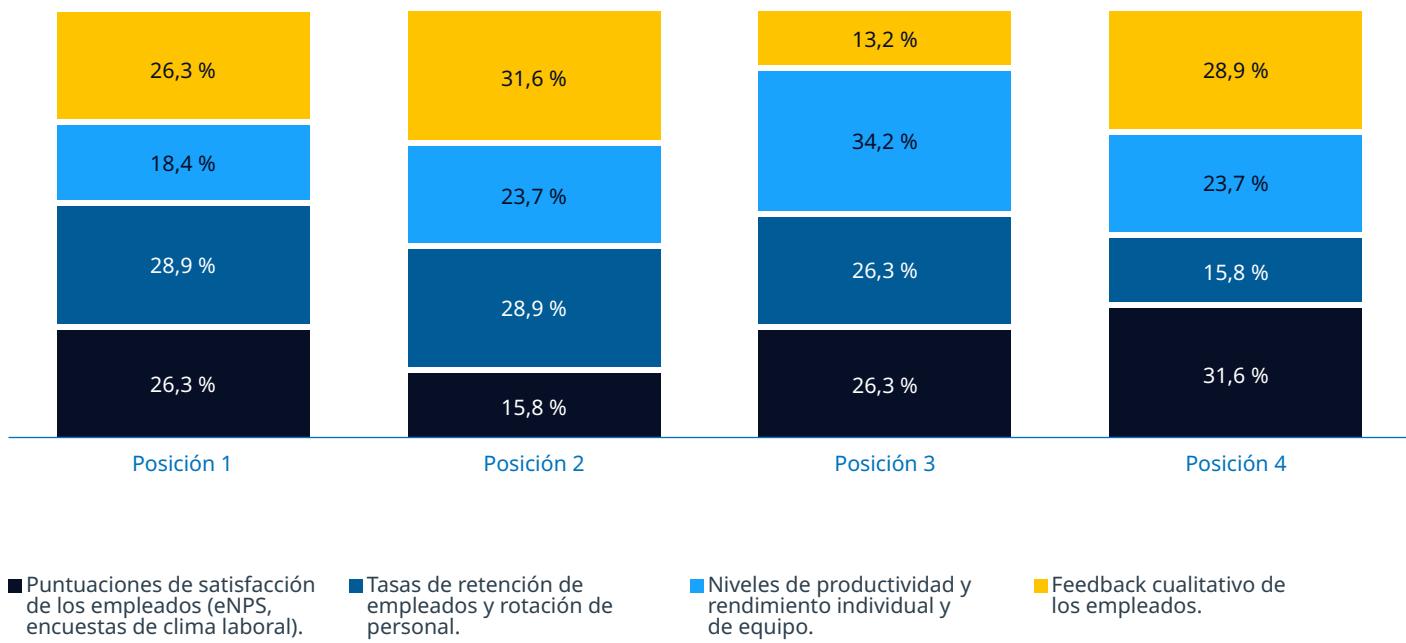
■ Chatbots de IA para soporte y comunicación.

■ Realidad Virtual/ Aumentada (RV/RA) para formación y colaboración.

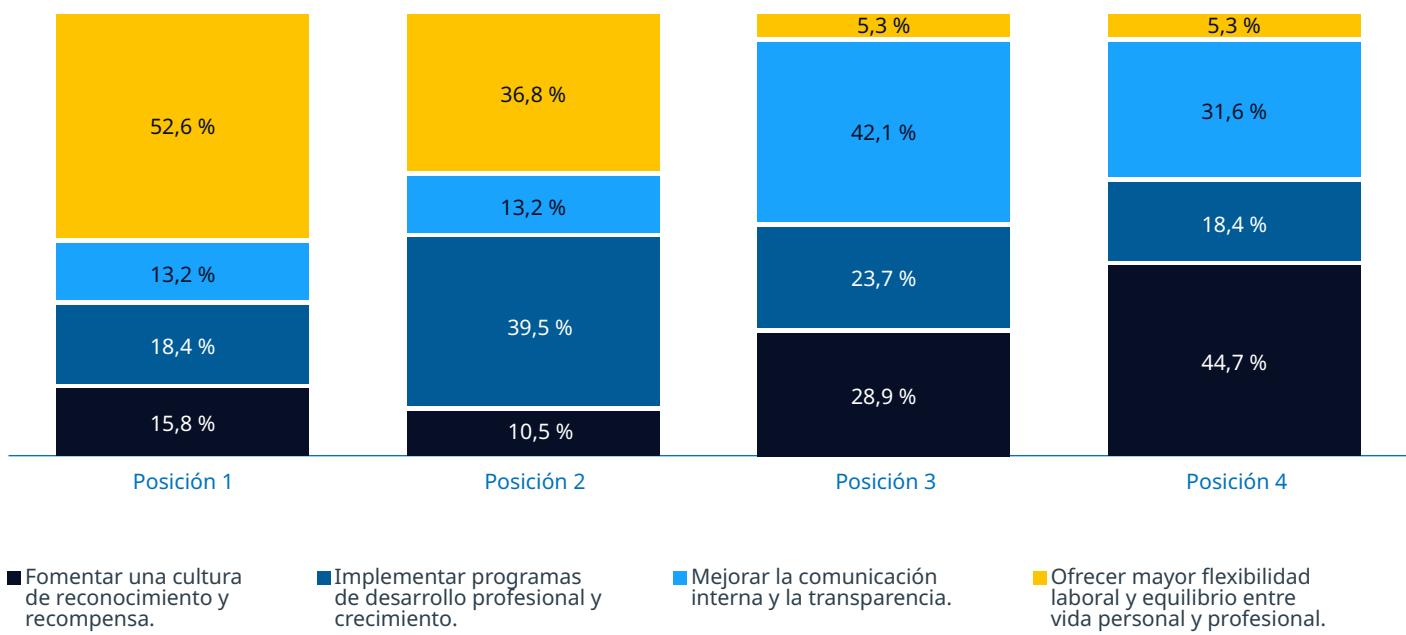
■ Tecnología wearable para el seguimiento del bienestar y la salud.

■ Analítica predictiva de IA para la retención de talento.

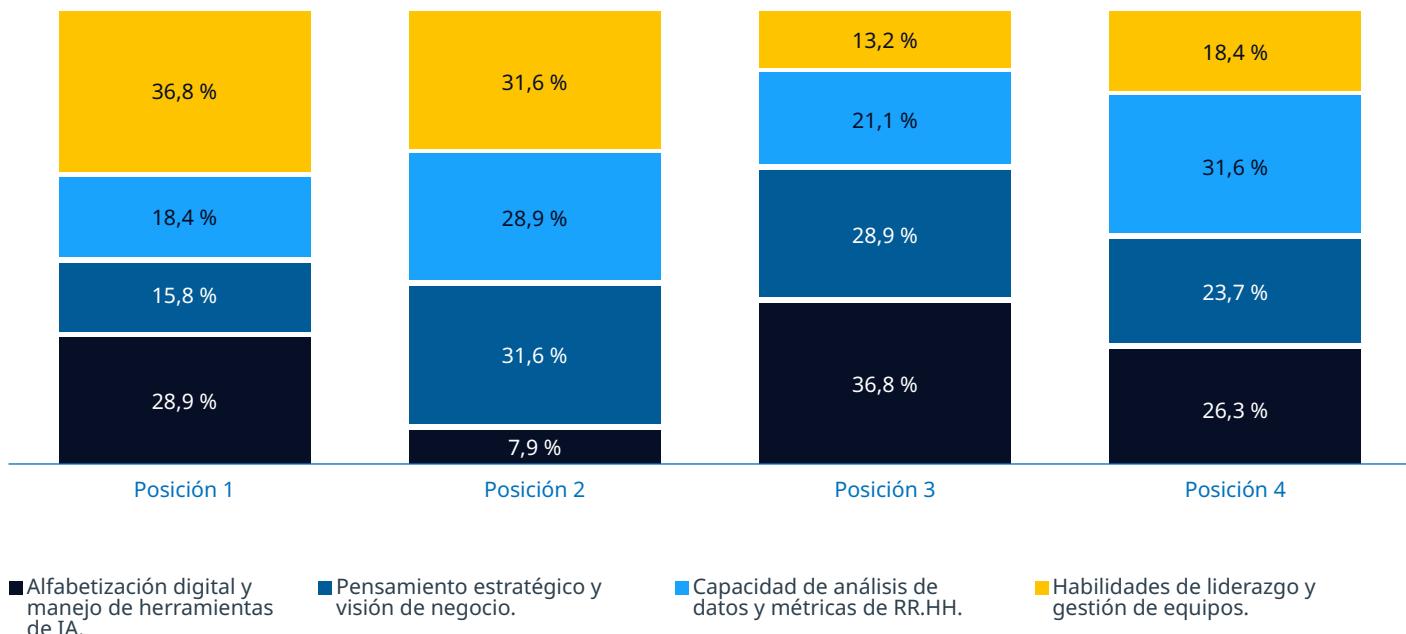
Pregunta 5B · Priorice las siguientes métricas para medir la mejora del engagement y la experiencia del empleado:



Pregunta 5C · Clasifique las siguientes estrategias que Recursos Humanos podría implementar para aumentar el engagement de los empleados:



Pregunta 5D · Clasifique las siguientes habilidades que los profesionales de Recursos Humanos necesitarán desarrollar para tener éxito en el futuro del engagement y la experiencia del empleado:



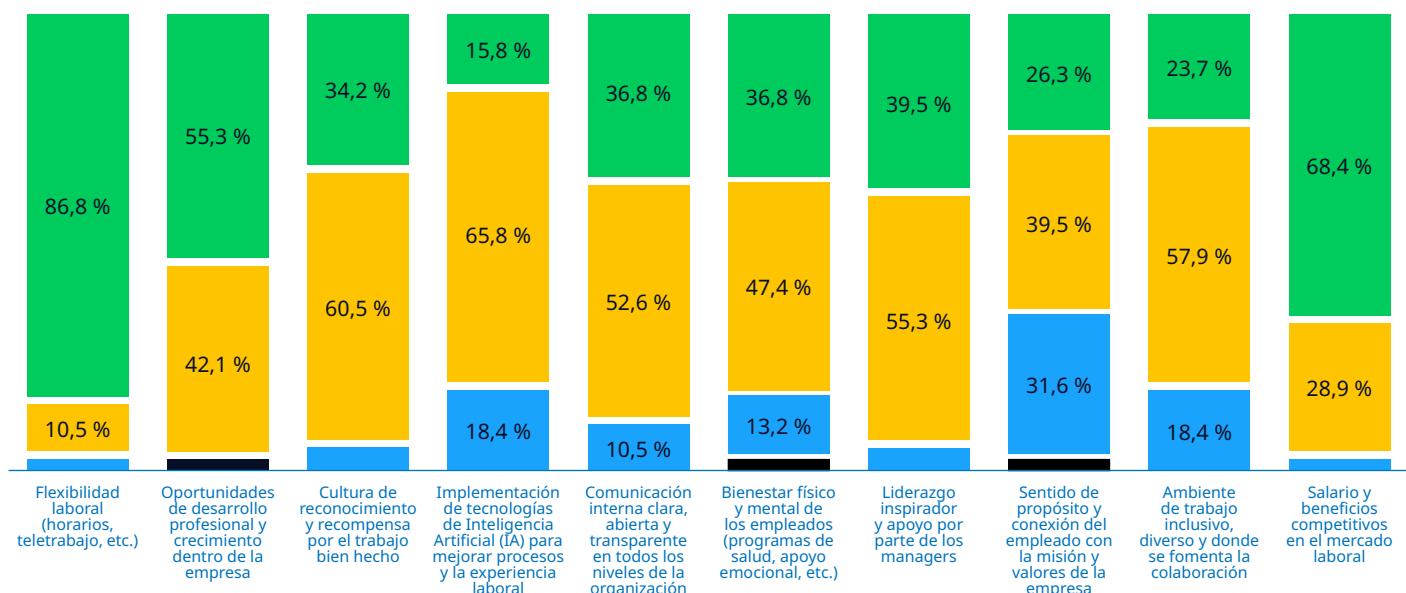
■ Alfabetización digital y manejo de herramientas de IA.

■ Pensamiento estratégico y visión de negocio.

■ Capacidad de análisis de datos y métricas de RR.HH.

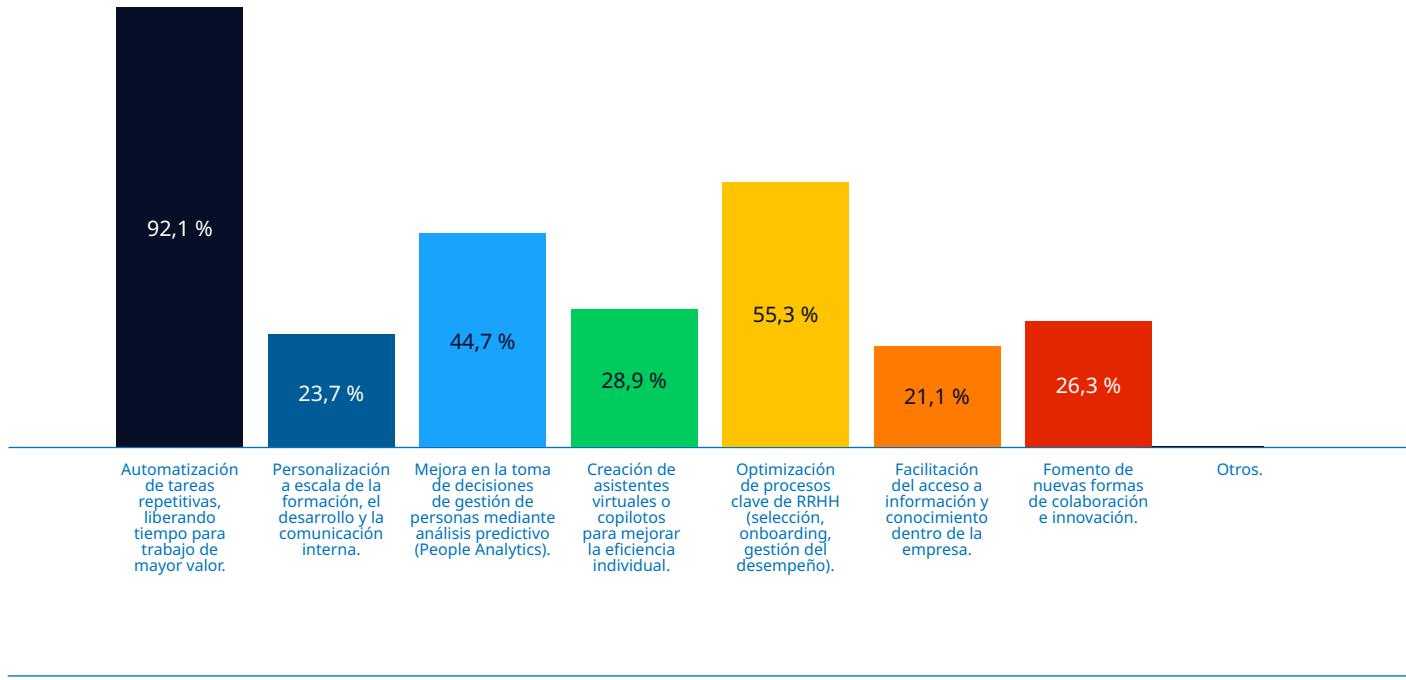
■ Habilidades de liderazgo y gestión de equipos.

Pregunta 6 · Valoración de Aspectos Clave para el Futuro de la Experiencia del Empleado y el Engagement. Por favor, valora cada uno de los siguientes aspectos en una escala del 1 al 5, donde 1 significa 'Impacto muy bajo' y 5 significa 'Impacto muy alto' en la experiencia del empleado y el engagement en el futuro.

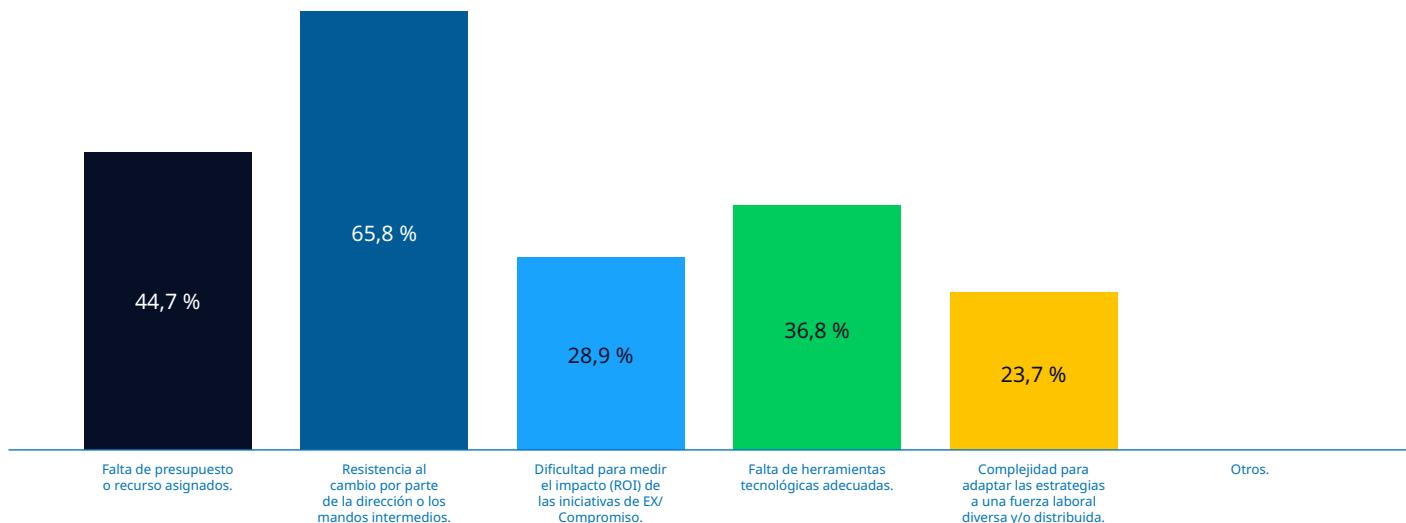


■ Impacto muy bajo (1) ■ (2) ■ (3) ■ (4) ■ Impacto muy alto (5)

Pregunta 7 · ¿Cuáles considera que serán las principales oportunidades que la IA Generativa y otras tecnologías avanzadas ofrecerán para mejorar la Experiencia del Empleado y la Productividad en su organización? (Seleccione hasta 3 opciones que considere más relevantes).



Pregunta 8 · Desde su perspectiva, ¿cuál considera que es el principal obstáculo al que se enfrenta su departamento de RRHH para mejorar efectivamente la Experiencia del Empleado y el Compromiso? (Seleccione solo dos opciones).



Pregunta 9 · Desde la perspectiva de RRHH, ¿qué tan importantes considera los siguientes factores para motivar a los empleados en su organización? (Use una escala de 1 = Poco Importante a 5 = Extremadamente Importante).

Reconocimiento y apreciación por el trabajo bien hecho:



Oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento:



Sentido de propósito y conexión con la misión de la empresa:



Autonomía y flexibilidad en cómo y dónde se realiza el trabajo:



Compensación justa y beneficios competitivos:



Un ambiente de trabajo positivo y una cultura de apoyo:

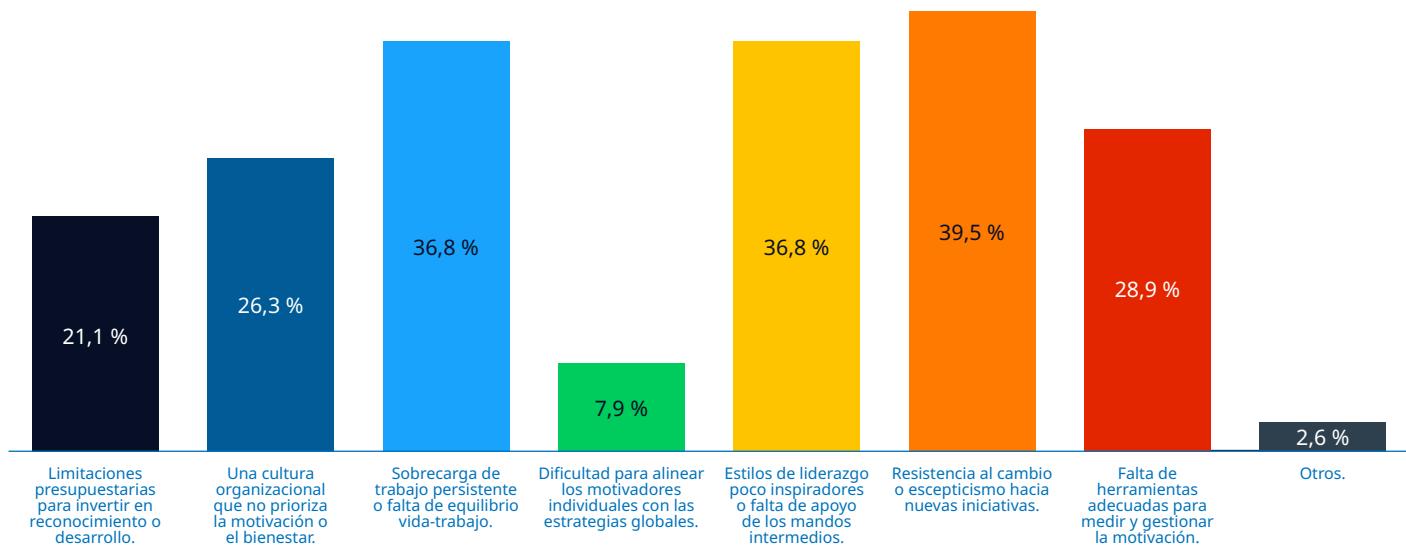


Relación con el manager directo (liderazgo inspirador):



■ Poco importante (1) ■ (2) ■ (3) ■ (4) ■ Extremadamente importante (5)

Pregunta 10 · ¿Cuál considera que es el principal desafío al que se enfrenta su departamento de RRHH para fomentar y mantener altos niveles de motivación en la organización? (Seleccione dos opciones).



El futuro del engagement empieza aquí, donde la visión se convierte en acción

Los resultados de esta encuesta ofrecen una visión clara de las prioridades, tensiones y oportunidades que los equipos de RR.HH. identifican actualmente: la importancia del bienestar, el papel creciente de la tecnología, la necesidad de nuevas métricas y el desafío de preparar a las personas para un entorno que cambia cada vez más rápido.

Estas respuestas no buscan anticipar escenarios, sino reflejar la perspectiva de quienes viven estos cambios. Sus opiniones, expresadas a través de datos cuantitativos, permiten comprender cómo consideran que podrían evolucionar las prácticas de talento en los próximos años.

La perspectiva cualitativa del focus group [*Voces de RR.HH.*](#) complementa estos datos con emociones, matices y experiencias que enriquecen aún más la lectura.

Escuchar ambas dimensiones, los números y las voces, es esencial para diseñar estrategias de Employee Engagement que respondan a la realidad del talento hoy y preparen mejor a las organizaciones para el mañana.

Descubre más sobre Syntphony for Employee Engagement y reimagina el futuro de la experiencia del empleado.





About NTTDATA

NTT DATA - a part of NTT Group - is a trusted global innovator of IT and business services headquartered in Tokyo. We help clients transform through consulting, industry solutions, business process services, IT modernization and managed services. NTT DATA enables clients, as well as society, to move confidently into the digital future. We are committed to our clients' long-term success and combine global reach with local client attention to serve them in over 50 countries.