

 **Cornerstone**

 **IDC**
ANALYZE THE FUTURE

Future Culture 2018



Impulsando la cultura de la innovación
en la era de la transformación digital
SPOTLIGHT EN ESPAÑA

Patrocinado por Cornerstone OnDemand Inc.
Jan van Vonno, Alexandros Stratis, Nathan Budd

Introducción




Las organizaciones en España deben transformar los modelos de operaciones y de negocio utilizando nuevas capacidades digitales si quieren sobrevivir y prosperar en un futuro. Esto pone aún más énfasis en la necesidad de innovar, así como en la necesidad de personas con habilidades que apoyen este proceso. La manera de relacionar todos estos aspectos con las organizaciones, su gente y los sectores en los que operan es clave. El verdadero desafío es saber cómo maximizar la innovación dentro de los parámetros de su propio negocio.

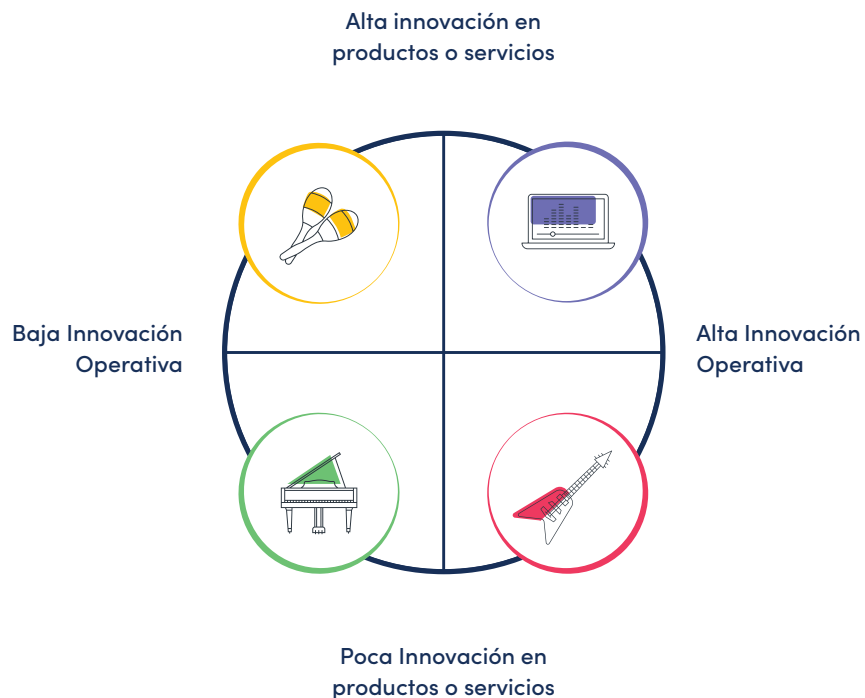
IDC ha realizado por tercer año una de las encuestas más grandes sobre RRHH y negocios en Europa. Más de 1.900 encuestados de RRHH, negocios y TI en 14 países europeos han posibilitado a IDC definir cuatro arquetipos innovadores clave, definidos por la innovación de productos y servicios, así como por la innovación de procesos.

El estudio – “Impulsando la cultura de la innovación en la era de la transformación digital” – explora la manera en que las empresas pueden conducir mejor el proceso de innovación, ofreciendo orientación y asesoramiento para maximizar el potencial de innovación y fomentar el crecimiento del negocio. Los arquetipos y el enlace al cuestionario se pueden encontrar [aquí](#).

En este documento relativo a España, IDC comparte información clave sobre los arquetipos más comunes en el país, delineando los atributos más importantes de cada uno y proporcionando una visión general de los pros y los contras que encaran las organizaciones que operan en estos arquetipos. Posteriormente, se evalúan en el contexto de los principales indicadores y requisitos de desempeño de RRHH, para asesorar sobre la alineación y las recomendaciones a los ejecutivos y al departamento de recursos humanos.



1. Presentación de los arquetipos



Para construir una cultura de innovación, las organizaciones necesitan establecer sus requisitos clave y capacidades básicas. Algunas tienen un alto enfoque en la innovación de productos o servicios y a menudo buscan oportunidades para aumentar sus soluciones existentes utilizando mejoras de las interfaces digitales, Internet de las cosas, o en el Machine Learning. Otras operan en un mercado estable en el que pueden encontrarse altos niveles de cambio en las personas y procesos, requiriendo innovación operativa... Ningún enfoque que se dé es correcto o incorrecto, pero todas las organizaciones deberían enfocarse en las personas y procesos con el fin de maximizar su potencial.

Para ilustrar los diferentes enfoques en innovación, hemos definido cuatro arquetipos de organizaciones basados en los géneros musicales:



Salsa

Contiene muchos elementos y sonidos diferentes, está lleno de improvisación, y a veces prioriza un solo como parte de la actuación. Las organizaciones de este tipo suelen gestionar una o más marcas, generalmente con productos o servicios

con ciclos de vida relativamente cortos y con una alta cadencia en la introducción de mejoras con cada nueva versión. Como resultado, la innovación en productos y servicios es la parte central de su área de I+D.



Clásica

Es conocida por las sinfonías maravillosas tocadas en los auditorios de todo el mundo. Sin embargo, tiende a ser conservadora y mantener las cosas como están, realizando las mismas composiciones complejas una y otra vez. Con niveles bajos de desarrollo

de productos y servicios y pocos cambios en la organización y sus procesos, dónde sus operaciones centrales no han cambiado en más de 10 años. Los líderes del mercado en este arquetipo no cambian y se ven menos afectados por los macro desarrollos. La innovación es principalmente motivada por las oportunidades para obtener mejoras incrementales de costos.

Electrónica

Las organizaciones están cambiando y evolucionando continuamente. Están lanzando nuevos productos y servicios cada trimestre y están constantemente reinvertiendo sus ganancias en el siguiente gran proyecto. Las organizaciones

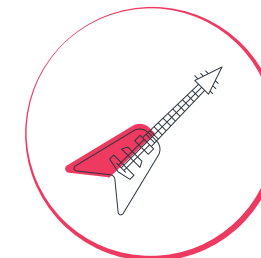
electrónicas no tienen una hoja de ruta predefinida para cumplir una misión, en su lugar, lanzan frecuentemente productos y actualizaciones bajo una identidad o propósito sueltos pero lógicos. Como resultado, la estructura organizativa está constantemente evolucionando para adaptarse a las nuevas dinámicas de mercado y directivas ejecutivas.



Rock

Las organizaciones pueden tener bajos niveles de innovación en productos o servicios, pero son muy fluidas en términos de cambio operacional. Cada proyecto es nuevo y los equipos se forman para entregar de manera más eficaz los productos

y servicios al cliente. Al igual que las estrellas del rock, tienen guitarra, batería y un cantante potente, pero cuyo sonido es consistente. Las organizaciones de esta categoría son similares por tener poca innovación en productos o servicios, y por formar nuevos equipos para proyectos de clientes basados en habilidades, tiempo y recursos.



La figura 1 muestra las fortalezas de cada arquetipo.



Figura 1. Fortalezas clave para cada arquetipo
Fuente: IDC, 2018



2. Arquetipos en España

Aunque estos cuatro arquetipos existen en todas las industrias y países, es interesante explorar cómo se dividen. Con una muestra de 130 encuestados en España, la figura 2 plasma la distribución de los cuatro arquetipos en el país.

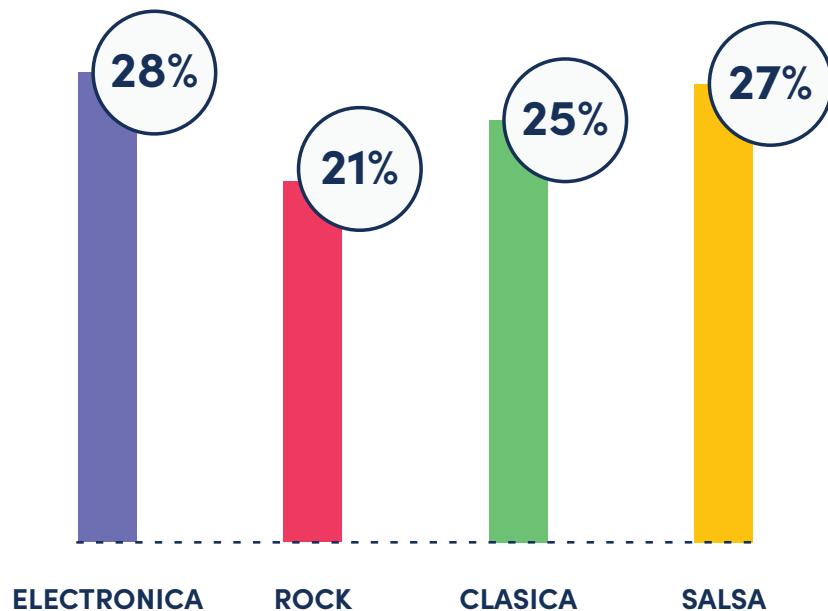


Figura 2. Los diferentes arquetipos en España

Nota: n=390

Fuente: IDC, 2018

Como se puede ver, en España, el 27% de los encuestados son clasificados como organizaciones Salsa, el 28% como Electrónicas, el 25% como Clásicas y el 21% como Rock. Al comparar estos porcentajes con la media europea, se observa que la mayor diferencia está en el número de organizaciones Electrónicas, siendo de un 25% en Europa. El resto de los arquetipos son prácticamente similares. Las organizaciones Salsa y Rock son un 2% inferiores a la media europea, y el porcentaje de Clásicas es casi idéntico. Como ocurre para Alemania, los resultados indican que España presenta un buen balance de arquetipos innovadores – superior al resto de los países europeos.

Es importante que las empresas líderes de España entiendan que, independientemente de su perfil de innovación, las dinámicas de mercado actuales requerirán que actúen y construyan una cultura alineada con su estrategia empresarial.

3. Perfil del país

El viaje de la transformación digital

La transformación digital en España ocupa un lugar principal en la agenda estratégica de las empresas. Actualmente, sólo el 2% de las organizaciones españolas dice no haberse embarcado en el viaje de la transformación. España no es única en ese sentido, ya que prácticamente todas las grandes organizaciones de Europa han empezado a explorar la manera en que las tecnologías digitales pueden mejorar las operaciones, aumentar los productos y servicios, y promover nuevos modelos de negocio. El resultado de España es el más bajo registrado en Europa, y representa una mejoría para el país frente al estudio de 2017, donde el 10% de los encuestados dijo no tener planes para digitalizarse. El hecho de que España haya adoptado la transformación digital como una prioridad empresarial puede indicar que las organizaciones están utilizando la recuperación económica para impulsar ambiciosos proyectos de digitalización.



Figura 3. Desafíos a la transformación digital en España
Fuente: IDC, 2018

Como ocurre ante cualquier transformación importante, las organizaciones españolas deben superar desafíos clave para alcanzar con éxito sus objetivos digitales. La figura 3, muestra que en 2018 ha mejorado el optimismo ante los desafíos que supone la transformación digital. Además, la “resistencia al cambio” sigue siendo el reto más importante para las organizaciones españolas, encabezando la lista tanto en 2017 como en 2018.

Es interesante ver que las organizaciones españolas presentan más dificultades “encontrando talento y destrezas” que la media europea (en 2018 ha sido seleccionado por un 31% de los encuestados españoles frente al 18% en Europa). El resultado es significativamente más alto que en 2017, pasando de ser el quinto desafío más importante, al segundo en lo relacionado con la transformación digital.

Teniendo en cuenta las altas cifras de desempleo en el país, que según Eurostat (marzo 2018), España reporta actualmente un 16% de desempleo (frente al 7% de toda la Unión Europea), parece que en España se está buscando talento con experiencia previa y resultados de éxito. También se corresponde con la figura 4, donde las “recomendaciones” son una forma dominante a la hora de reclutar.

En toda Europa se ha producido un importante cambio. Las organizaciones se están centrando más en su capacidad para ejecutar su objetivo digital, y la “falta de tecnología disponible” y las “asociaciones insuficientes” se han convertido en el segundo y tercer desafío más importantes que tienen que afrontar. Para España los resultados cambian, y son la “falta de recursos financieros” y los “sistemas heredados” los inhibidores principales para el cambio.

4. Fuentes de selección de personal en España

Con desafíos para la transformación digital relacionados con la cultura y la dificultad para encontrar talento, es interesante explorar las principales fuentes de selección de personal del país.



Figura 4. Fuentes de selección de personal en España
 P. ¿Cuáles son las principales fuentes que utiliza para reclutar gente en su empresa? [elige hasta 3]
 Fuente: IDC, 2018

5. Criterios de selección de personal en España

Como se muestra en la figura 4, la selección de personal interno (49%) y las plataformas de empleo (45%) son las fuentes principales de talento en España. En Europa ocurre algo muy similar, considerándose la selección de personal interno como la fuente primaria (51%), y donde el uso de plataformas de empleo parece estar algo más extendido que en España.

En lo referente a selección de personal, España parece inclinarse más hacia el arquetipo de empresa innovadora Clásica. Cada vez que hay una vacante dentro de una organización de este tipo, se convierte en una oportunidad inmediata para las promociones internas y la selección de personal. En España es frecuente el uso de las plataformas de empleo, pero mayoritariamente se acude a los empleados internos que hayan sido parte del equipo para llenar una vacante. Por tanto, se confía en los objetivos y valores de la empresa y se promueve el crecimiento jerárquico. Este enfoque puede suponer desafíos importantes para las organizaciones españolas que carezcan de las habilidades y el talento necesario para la transformación digital, siendo un mayor riesgo para las organizaciones que normalmente no se identifican como Clásicas.

Basándonos en nuestros estudios anteriores, sabemos que la selección de personal, la gestión de la formación y la gestión de empleados son consideradas las responsabilidades más importantes de RRHH. Cada vez es más frecuente que las organizaciones busquen nuevas habilidades y traten de adoptar nuevas formas de trabajo. Por ello es importante reestablecer los criterios básicos para la selección de personal.

La figura 5 muestra que, al igual que para el resto de Europa, la “cualificación para el puesto” es lo más importante para las empresas españolas (53%). Generalmente, las empresas que enfatizan en este apartado querrán probar de qué manera las habilidades de un candidato coinciden con los requisitos del puesto. Los candidatos tendrán que resolver pruebas/problemas para demostrar sus capacidades de pensamiento crítico y lateral, por lo cual, la capacidad de resolver un problema también es percibida como un factor importante (45%), superando a la media europea (38%). Sin embargo, la mayor diferencia con Europa radica en “la formación académica”, siendo relevante para el 32% de las organizaciones españolas frente al 41% de las europeas.



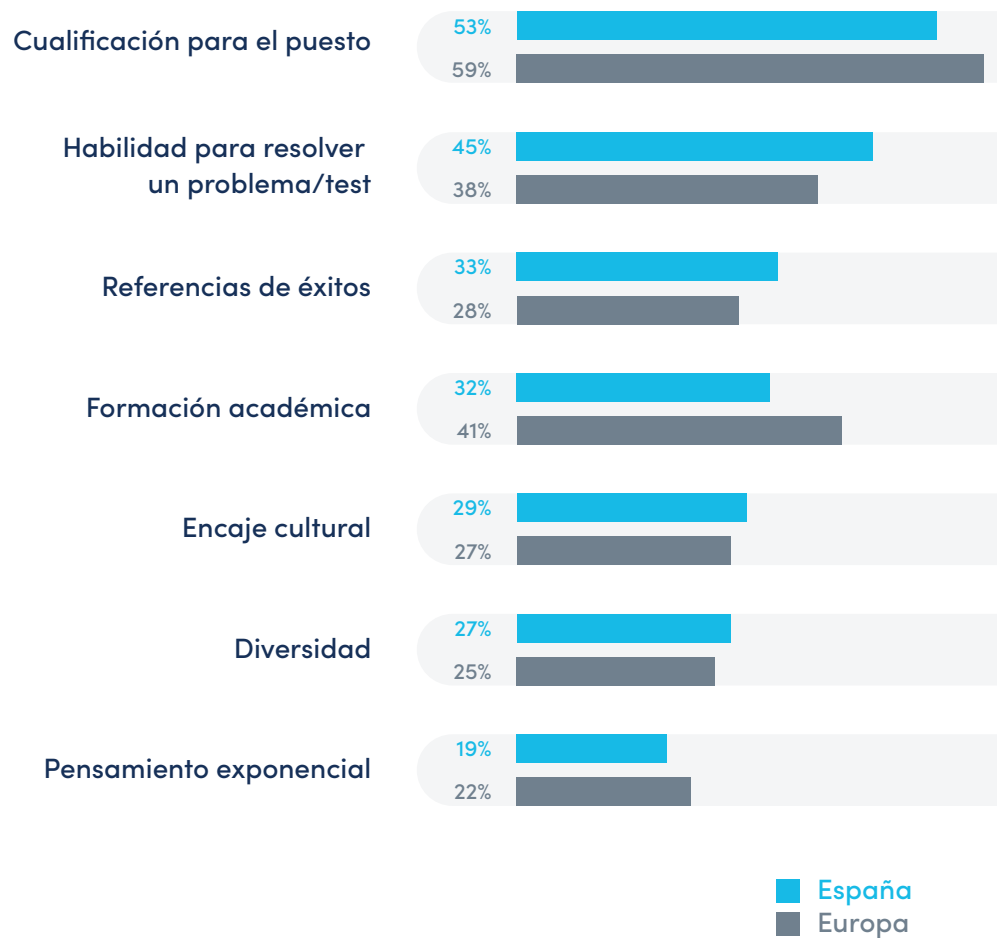


Figura 5. Criterios de selección de personal en España
 P. ¿Cuáles son los criterios clave para la selección de personal en su empresa? [elige hasta 3]
 Fuente: IDC, 2018

Por último, el 33% de las organizaciones españolas indicó que las referencias de éxito y los éxitos laborales son criterios importantes para la contratación. Esto es interesante teniendo en cuenta que es un 5% superior al promedio europeo. Si se tiene en cuenta la alta tasa de desempleo en España, parece que los españoles buscan gente con referencias sólidas. Esto también se corresponde con lo mostrado en la figura 4, donde las “referencias de éxito” se identifican como otra fuente común de selección de personal.

Los criterios de selección de personal de las empresas españolas se corresponden con el arquetipo Salsa. Las empresas Salsa tienen poco interés en contratar candidatos generalistas o junior. Estas organizaciones, generalmente, se basan en modelos de producción y procesos de innovación que requieren habilidades específicas de los candidatos para que puedan ser considerados para el puesto. Las organizaciones de tipo Salsa ponen a prueba estas habilidades, haciendo que los candidatos resuelvan problemas similares a los que podrían encontrarse durante la jornada laboral.



6. Formación de los empleados en España

Las iniciativas de formación y capacitación de los empleados tienen como uno de los objetivos el adquirir unas destrezas que permitan a la empresa alcanzar sus metas de manera más rápida o con un menor coste. En tiempos de cambio, y con necesidades de innovación en todas las industrias, las prioridades y las inversiones en planes de desarrollo deben estar alineadas con los objetivos estratégicos de la compañía.

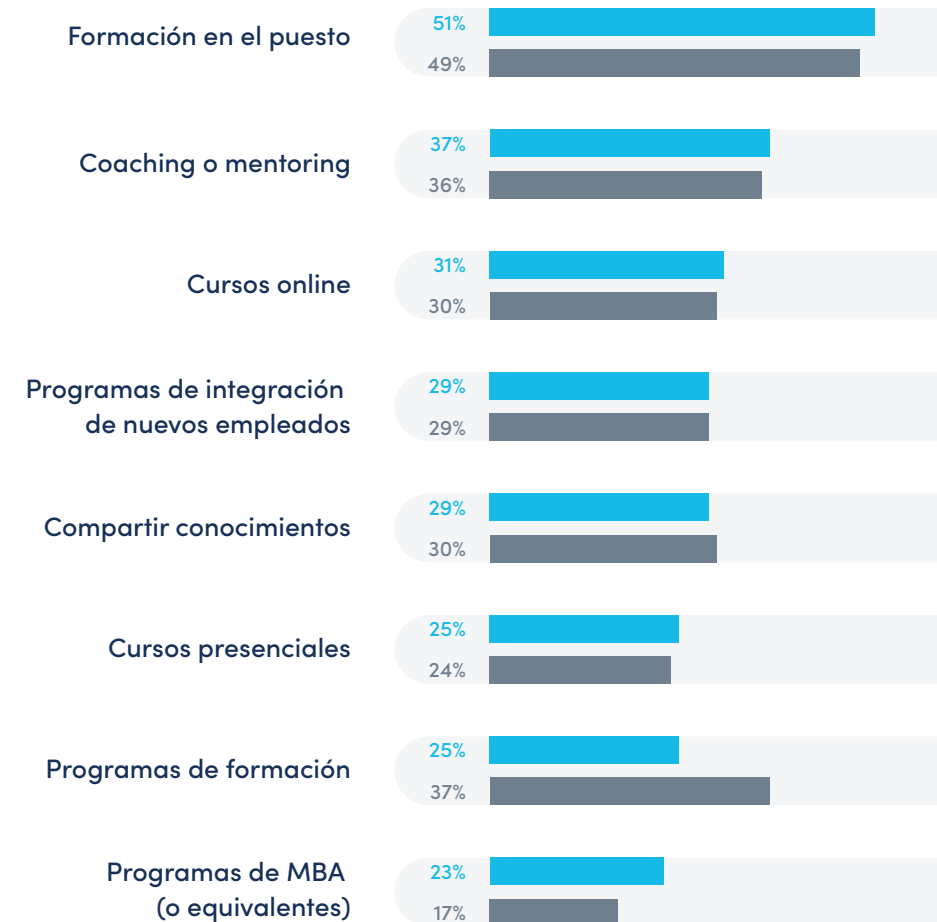


Figura 6. Formación de los empleados En España
P. ¿Cuáles son las prácticas de desarrollo/capacitación en su organización? [elige hasta 3]
Fuente: IDC, 2018

■ España
■ Europa

7. Satisfacción de los empleados ha remontado

Tanto para las organizaciones europeas como para las españolas, “la formación en el puesto” es el método principal para la capacitación de los empleados (Figura 6). Además, el “coaching” y los “cursos en línea” son métodos de desarrollo también relevantes.

La brecha más grande entre España y el resto de Europa está en el uso de “programas de formación”, que son comunes en la mayoría de los países europeos (37%) pero poco populares en España (25%), siendo uno de los puntos más bajos del ranking de la figura 6.

En lo referente a las prácticas de formación de los empleados, las organizaciones españolas coinciden perfectamente con el arquetipo innovador Rock. Las organizaciones Rock prefieren formar a sus empleados para los futuros roles con entrenamiento continuo en el puesto de trabajo, manteniéndose alienadas con su preferencia por la selección de personal interno. Los MBA y los cursos presenciales son bastante raros. Por el contrario, el coaching y el mentoring, complementados por cursos online, son muy populares.

Es bien sabido que los empleados son más productivos y están más comprometidos cuando están contentos y satisfechos con su lugar de trabajo. IDC ha estado investigando la satisfacción de los empleados durante los últimos años y los resultados confirman lo instintivamente obvio: factores como el trabajo flexible, la movilidad interna y la autonomía en las decisiones, tienen un impacto positivo en la plantilla. Para continuar nuestra línea de trabajo, hemos repetido las mismas tres preguntas año a año, midiendo la satisfacción del empleado. La Figura 7 muestra la evolución de 2016 a 2018.

A pesar de la crisis política por la declaración unilateral de independencia de Cataluña en octubre 2017, se puede ver un aumento constante del nivel de satisfacción en España. El entorno empresarial ha mejorado, se ha producido un crecimiento del PIB, y hay una menor inflación de lo que inicialmente se esperaba, pese a la alta tasa de desempleo – especialmente entre los jóvenes – España es una de las mayores economías de Europa, y algunos de los éxitos se han traducido en inversiones para mejorar la fuerza de trabajo y habilitar un entorno que apoye el trabajo flexible y la colaboración remota. Un entorno de trabajo positivo ayuda a nutrir una cultura preparada para el cambio y ansiosa por abrazar la innovación digital que se está produciendo en toda la organización.



8. La evaluación del rendimiento está cambiando en la región española

En los dos últimos estudios discutimos cómo el liderazgo tiene un impacto directo en el desempeño y éxito de las organizaciones, y explicamos que el proceso de evaluación del rendimiento de los empleados reflejaba esto. La evaluación anual de rendimiento ha recibido muchas críticas, pero sigue siendo una práctica común dentro de las organizaciones de muchos países.

El proceso clásico de este análisis anual de rendimiento requiere evaluaciones formales entre empleados y managers, quienes suelen tener poca relación y, por tanto, tienen que esforzarse por recordar situaciones concretas para evaluarse. Por otro lado, esta evaluación anual puede tener un profundo impacto en las negociaciones de promoción y salario. Esto parece contraproducente, por lo que muchas organizaciones líderes (e.g., Microsoft, General Electric, y Adobe) han abandonado este modelo de evaluación.

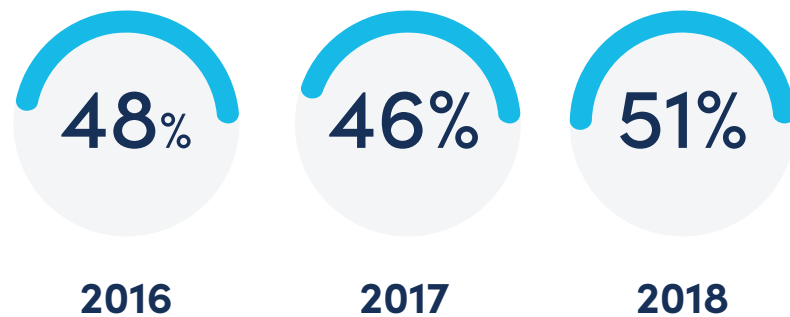


Figura 7. Sentimiento del empleado español (2016-2018)

P. Estoy orgulloso de trabajar para mi organización

P. Recomendaría mi empresa actual a otros

P. Mi organización es un lugar de trabajo atractivo

Nota: Medido en una escala de 1-5 (totalmente en desacuerdo-completamente de acuerdo). La Figura 7 sólo muestra la puntuación media de las respuestas de "completamente de acuerdo". (2016 n =90; 2017 n =100; 2018 n =130)

Fuente: IDC, 2018

Como demuestra la figura 8, y como IDC estimaba, la evaluación anual ha ido disminuyendo en popularidad en los últimos tres años. De hecho, este año, España es de toda Europa quién registró el menor número de organizaciones que realizan esta evaluación. Dicho esto, este modelo de evaluación sigue siendo popular y no va a desaparecer mientras que los empleados y las empresas aprecien el tener un momento específico durante el año para “mirar atrás” y abordar las cuestiones a largo plazo. Sin embargo, las organizaciones españolas parecen estar haciendo esfuerzos para modernizar y digitalizar sus prácticas de RRHH.

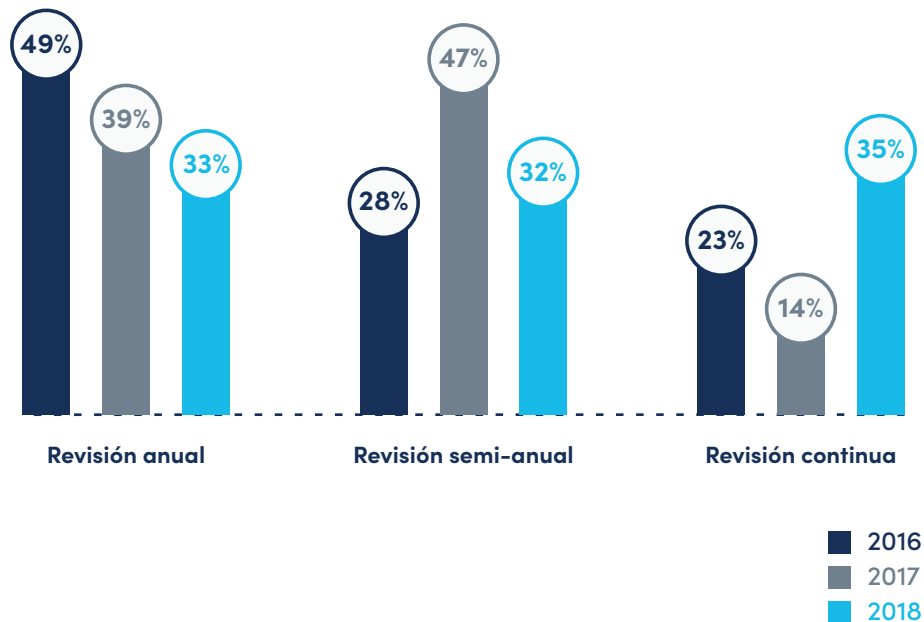


Figura 8. Desarrollo de los empleados en la región española
 P. ¿Cuál de los siguientes métodos utiliza para la evaluación de los empleados?
 Fuente: IDC, 2018

En 2017, la revisión continua descendió en favor de la semi-anual, que creció. IDC declaró en su momento que muchas organizaciones no pusieron en marcha los procesos requeridos para soportar los ciclos de evaluación continua y feedback, y por ello, muchos departamentos de RRHH han tenido dificultades para gestionar cualquier resultado significativo de estos procesos. Sin embargo, en 2018 muchas organizaciones volvieron a revisiones periódicas, pero más estructuradas, cada tres meses, por ejemplo. Actualmente, los empleados españoles tienen más posibilidades seguir un proceso de evaluación continua que en la mayoría de los otros países europeos. IDC cree que, para todos los arquetipos, este proceso ayudará a estimular la innovación (en todas sus formas), así como a los empleados. Lo que las organizaciones requieren son sistemas y herramientas apropiadas para permitir que esto suceda.

En términos de evaluaciones y valoraciones, España está más ligada al arquetipo Electrónico. Este arquetipo muestra un fuerte empuje hacia revisiones continuas y asume que la gente puede cometer errores. Por ello, es crítico el registro continuo del funcionamiento y el reporte inmediato del feedback cuando suceda algún error, asegurando así el aprendizaje y mejora de los empleados. Para las organizaciones españolas, el aprender de los compañeros expertos puede ser una forma fácil de adquirir experiencia, incluso para las organizaciones rápidas y fluidas. Como estas organizaciones continúan transformándose, IDC espera que el número de organizaciones que adopten un proceso de evaluación continua aumente –permitiendo a los empleados centrarse en el futuro en lugar de en el pasado.



9. Cultura organizativa y alineación

La cultura organizativa y la alineación son factores críticos a la hora de coordinar los cambios empresa. La investigación de IDC, muestra que los viajes de la transformación digital más exitosos requieren de una estrategia sólida y altos niveles de alineación interna.

El estudio muestra que la alineación sólida a través de todas las unidades de negocio tiene correlación con altos niveles de colaboración, Transparencia y de intercambio de conocimientos entre los empleados. Esto afecta a la forma en que las diferentes ramas se relacionan entre sí, ya sea el área de RRHH, de TI o de negocio.

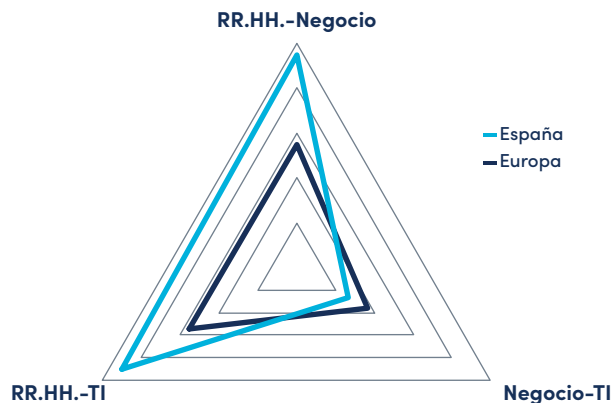


Figura 9. Alineación de las áreas de Negocio-RRHH-IT en España
P. ¿Cómo de alienadas percibe las áreas de RRHH y de negocio en términos de objetivos?
P. ¿Cómo de alienadas percibe las áreas de TI y de negocio en términos de objetivos?
P. ¿Cómo de alienadas percibe las áreas de RRHH y de TI en términos de objetivos?
Nota: Las puntuaciones reflejan la respuesta media en una escala de 1-5
[La menor es 3,5; y la más alta 4,0]
Fuente: IDC, 2018

Como resultado, estas organizaciones reportan con frecuencia una alta productividad, fidelización de marca y rendimiento del negocio. La figura 9 ilustra la alineación entre las distintas áreas de las organizaciones españolas y europeas. En promedio, los resultados españoles son superiores a la media europea en su alineación RRHH-Negocio (medias de 3.84 y 3,73, respectivamente), así como para la alineación de RRHH-TI (medias de 3.81 y 3.73, respectivamente). Sólo la alineación de TI-Negocio es inferior a la media europea (medias de 3,65 y 3.68, respectivamente).

Los resultados demuestran que los RRHH juegan un papel crítico dentro de la empresa española, asemejándose a un arquetipo Rock. La alta alineación de las áreas de RRHH y de negocio, denota que la mayoría de las organizaciones confía en diferentes equipos para administrar los recursos de forma efectiva para completar con éxito los proyectos. El área de RRHH desempeña un papel clave en esto. Un enfoque tanto en la selección de personal interno como en el mentoring, junto con evaluaciones más frecuentes y feedback, requiere una buena colaboración entre las áreas de RRHH y TI en los arquetipos Rock, debido a la capacidad del área de TI para recopilar y gestionar de manera más eficiente la información de los empleados.

Sin embargo, al igual que en la mayoría de los otros países europeos, el departamento de TI en España se centra mayormente en la gestión de servicios de TI para garantizar la continuidad del negocio en todos los procesos críticos. No suele desempeñar operaciones innovadoras ni transformar el modelo de negocio. Esta es una oportunidad perdida. En los tiempos en que las tecnologías emergentes pueden ayudar a redefinir las experiencias de los clientes y la productividad del personal, la alineación entre las áreas de negocio y de TI es quizás más importante que nunca.

10. Recomendaciones para los ejecutivos de RRHH en España

Al revisar los resultados, IDC propuso la siguiente guía esencial para las organizaciones europeas y sus departamentos de recursos humanos:

Conozca su arquetipo

Aplicarse para convertir las iniciativas de transformación digital en capacidades de negocio (especialmente en forma de innovación) seguirá siendo crítico para las empresas españolas. Ahora que los desafíos de la transformación han cambiado de “encontrar talento” hacia el “valor del negocio”, hay un amplio margen para mejorar en RRHH, especialmente para permitir una alineación sólida y asegurar el compromiso de los empleados como parte de una transformación cultural más profunda.

Saber si una organización cae en el arquetipo Clásico, Salsa, Electrónico o Rock, ayudaría a los profesionales de RRHH a centrarse en mejores prácticas para optimizar las operaciones internas y para dirigir a la empresa en la entrega de los resultados marcados.

Explorar el nuevo criterio de selección de personal

La importancia de los requisitos de empleo para las empresas en España no puede ser desproporcionada. Más de la mitad de las organizaciones lo califican como el criterio principal a considerar. Sin embargo, las empresas están cambiando sus estrategias de selección de personal para aprovechar el talento donde y cuando sea. La disrupción está afectando a los mercados de manera relevante, habilidades como el pensamiento exponencial, entender aspectos culturales o la diversidad, pueden resultar cruciales a largo plazo en el éxito de la estrategia de selección de personal para las empresas españolas.



Desarrollar la plantilla del futuro

La investigación de IDC muestra que una de las razones más importantes por las que las organizaciones fracasan en sus viajes de transformación, es la falta de capacidades y habilidades digitales. Aunque la resistencia cultural puede ser un inhibidor significativo para cualquier cambio de gestión, el único elemento relacionado con aspectos digitales, son las expectativas de la plantilla, en el sentido que se requiere a las empresas que adopten prácticas de trabajo ágiles y nuevas herramientas de TI en sus operaciones. La formación y el coaching en el trabajo son elementos clave en las estrategias de desarrollo de negocios en España. Seguir avanzando, apoyando a los empleados de alto nivel con acceso a educación para ejecutivos (MBA) y ofreciendo programas de formación a un público más amplio, puede hacer más democrático el acceso a los recursos de capacitación profesional y estimular el compromiso y la productividad en la región.


Aumentar el compromiso de los empleados

A pesar de las crisis políticas, las tasas de satisfacción laboral están incrementándose en España. Una clave para las empresas españolas es el continuar con el camino que han tomado y fomentar niveles más altos de colaboración e intercambio de conocimientos.

Las empresas con sede en España deberían estar buscando invertir en herramientas de vanguardia para los empleados, habilitando entornos de trabajo flexibles y mejorando el ambiente colaborativo. Hacer esto impulsa el compromiso de los empleados y refuerza la misión y el propósito que estos sienten.

Alinear las áreas de TI y negocio – con apoyo de RRHH

España supera claramente a otros países europeos en lo referente a la alineación de RRHH con negocio y de RRHH con TI. Sin embargo, muchas organizaciones tienen la oportunidad de alinear mejor TI con negocio, ya que, los profesionales de TI no parecen entender los desafíos del negocio y los ejecutivos de negocios no parecen entender los desafíos de TI. Esto se confirma también con la noción existente de que la “falta de innovación interna” es un obstáculo para la transformación digital las organizaciones españolas. IDC recomienda que los profesionales de RRHH utilicen su propia experiencia en desarrollo de personas y colaboración para unir los diferentes puntos de vista dentro de la organización, asegurando así el éxito en los proyectos de innovación.



Acerca de IDC

International Data Corporation (IDC) es el proveedor global principal de inteligencia de mercado, servicios de consultoría y eventos para los mercados de tecnología de la información, telecomunicaciones y tecnología de consumidor. IDC ayuda a profesionales de TI, ejecutivos de empresas y a la comunidad de inversores a tomar decisiones sobre compra de tecnología y estrategia empresarial. Más de 1100 analistas de IDC proporcionan sus conocimientos especializados a nivel global, regional y local sobre tecnología u oportunidades del sector, así como sobre tendencias en más de 110 países de todo el mundo. Durante 50 años, IDC ha proporcionado conocimientos estratégicos para ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos de negocio clave. IDC es una subsidiaria de IDG, la empresa líder mundial en medios de tecnología, investigación y eventos.

IDC España

C/Serrano, 41 - 3ª planta, 28001 Madrid, España

+34 91 787 2150

www.idc-community.com

www.idc.com

Twitter: @IDC

Derechos de autor y restricciones

Cualquier información de IDC o referencia a IDC que se utilice en publicidad, comunicados de prensa, o en materiales promocionales requieren de la aprobación previa por escrito de IDC. Para solicitar el permiso de uso comuníquese con el departamento de soluciones personalizadas en el 508-988-7610 o envíe un correo a permissions@idc.com. La traducción y / o localización de este documento requieren una licencia adicional de IDC. Para obtener más información sobre IDC, visite www.idc.com. Para más información sobre IDC Custom Soluciones, visite http://www.idc.com/prodserv/custom_solutions/index.jsp. Sede mundial: 5 Speen Street Framingham, MA 01701 EE.UU. P.508.872.8200

F.508.935.4015 www.idc.com

Copyright 2017 IDC. La reproducción está prohibida a menos que esté autorizada. Todos los derechos reservados.

Acerca de Cornerstone OnDemand

Cornerstone OnDemand (NASDAQ: CSOD) es una solución pionera para ayudar a las organizaciones a desarrollar el potencial de la fuerza de trabajo moderna. Como líder mundial en software basado en la nube para la gestión del capital humano y el aprendizaje, Cornerstone está diseñado para facilitar el desarrollo y aprendizaje continuos que son fundamentales para el crecimiento de los empleados y de las organizaciones. Desde la contratación, onboarding, formación y colaboración, hasta la gestión del rendimiento, la compensación, la planificación de la sucesión, la administración de personas y el análisis, Cornerstone está presente en todas las fases del ciclo de vida laboral. Las soluciones de la compañía son utilizadas por más de 3.250 clientes en todo el mundo, que abarcan más de 36 millones de usuarios en 192 países y 43 idiomas.

Paseo de la Castellana 141,

Plantas 18 y 19, 28046 Madrid

+34 917 893 418

info_SP@csod.com

www.cornerstoneondemand.es

Twitter: @CSOD_ES





FUTURE CULTURE