

# From Finance to VALUE

**CFO ► Chief Value Officer**

# Chief Value Officer (CVO)

**Valor** ► **Financiero**

## No financiero:

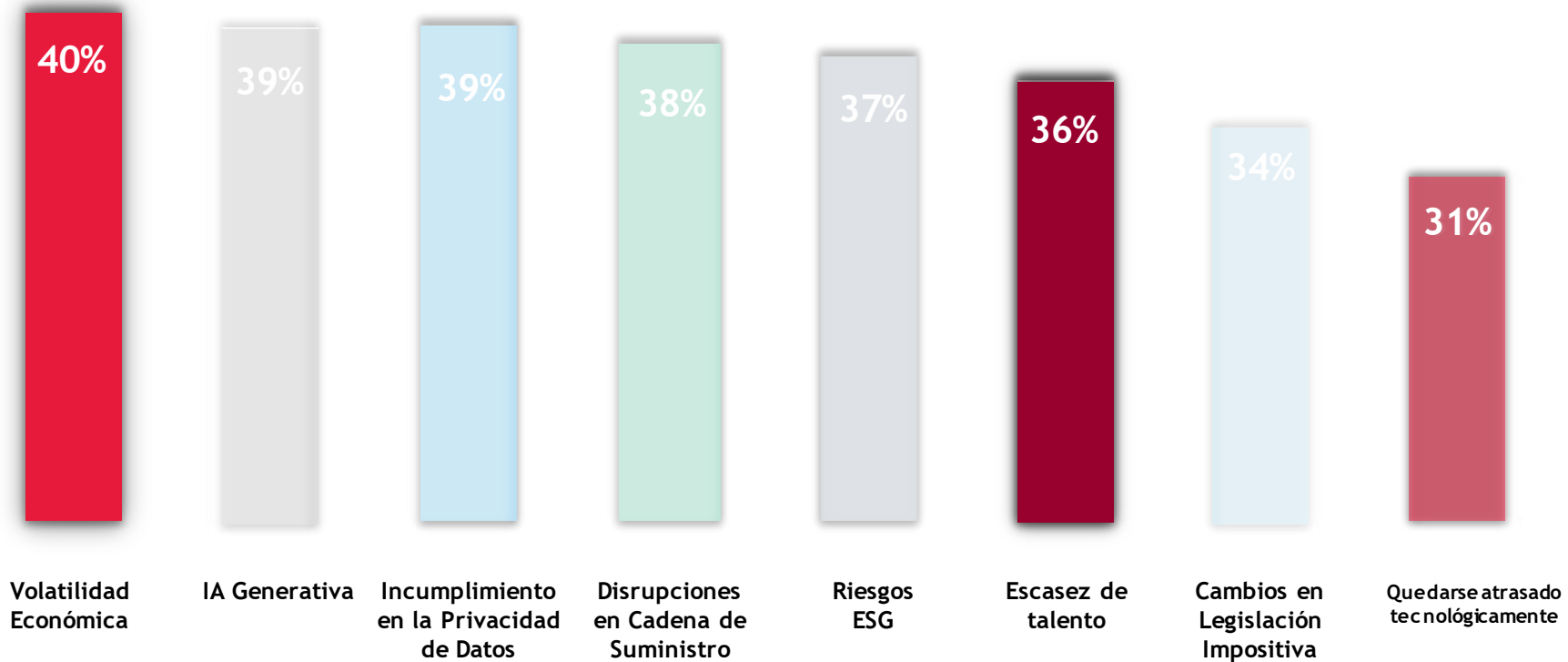
- Procesos
- Personas
- Tecnología
- Datos

# Tendencias

Presentación de resultados  
de encuestas BDO 2024



## Grandes Riesgos de Negocios 2024





# Escasez de talento

Resultados de encuesta de RRHH

# Escasez de talento

## Causantes y dificultades

### ¿Sabías qué...?

Casi la totalidad de los encuestados afirma que en algún momento ha detectado dificultades contextuales para hallar a los talentos indicados y más de **1/4 de ellos**, asegura tener que encarar nuevas complicaciones que nunca habían enfrentado.



### ► Ranking de causantes de dificultades (según encuestados)

Puesto	Causa
1	Beneficios limitados o escasos
2	Compensaciones salariales bajas
3	Presencialidad obligatoria (100% o alto %)
4	Acceso a trabajo remoto para el exterior, con paga en USD
5	Condiciones de contratación desfavorables para el talento

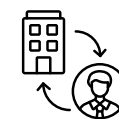
# Escasez de talento

## Rotación de empleados

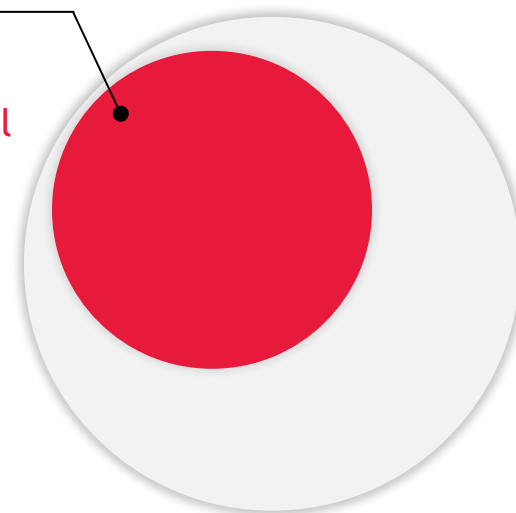
### ► Ranking de causantes de la rotación (según encuestados)

Puesto	Causa
1	Bajas posibilidades de crecimiento profesional
2	Balance entre la vida personal y laboral
3	Expectativas del talento vs. realidad percibida
4	Elevada carga laboral
5	Falta de capacitación

45%



No toma  
medida al  
respecto



Encuestas realizadas en el marco del **Ciclo de Investigaciones** diseñado por el área de marketing de BDO en Argentina. Participaron 120 encuestados (CEOs, Directores, Gerentes, Especialistas, Coordinadores, Responsables/Líderes, entre otros), pertenecientes a grandes empresas (47%), medianas empresas (37%) y pequeñas empresas (16%).

# Escasez de talento

## Requisitos y habilidades destacadas

A la hora de avanzar con la contratación, las organizaciones requieren de los talentos:

- 1 Experiencia laboral previa
- 2 Conocimientos técnicos
- 3 Carrera de grado finalizada o avanzada
- 4 Responsabilidad
- 5 Presencialidad

Las habilidades blandas de los talentos más valoradas por las organizaciones son:

- 1 Trabajo en equipo
- 2 Orientación al logro
- 3 Adaptabilidad
- 4 Iniciativa
- 5 Motivación







# Escasez de talento

## Estrategias

Principales estrategias planificadas por las organizaciones para mejorar la atracción y retención de talentos:

- 1 Flexibilidad en días/horarios de trabajo
- 2 Búsqueda en nuevas fuentes de talento
- 3 Programa de referidos
- 4 Posibilidad de trabajar desde otra ciudad/país
- 5 Eventos corporativos recurrentes

Encuestas realizadas en el marco del **Ciclo de Investigaciones** diseñado por el área de marketing de BDO en Argentina. Participaron 120 encuestados (CEOs, Directores, Gerentes, Especialistas, Coordinadores, Responsables/Líderes, entre otros), pertenecientes a grandes empresas (47%), medianas empresas (37%) y pequeñas empresas (16%).

# Escasez de talento

## Atracción y retención

¿En qué invierte o piensa invertir dinero la organización, para mejorar la atracción y retención de talentos?

- 1 Mayor capacitación para los talentos
- 2 Desarrollo de cultura organizacional
- 3 Bonos por logro de objetivos
- 4 Compensación salarial mayor que la de la competencia
- 5 Actualización de equipamiento/herramientas de trabajo

Encuestas realizadas en el marco del **Ciclo de Investigaciones** diseñado por el área de marketing de BDO en Argentina. Participaron 120 encuestados (CEOs, Directores, Gerentes, Especialistas, Coordinadores, Responsables/Líderes, entre otros), pertenecientes a grandes empresas (47%), medianas empresas (37%) y pequeñas empresas (16%).



# Cultura organizacional en la Banca

## Algunos insights del NTDT 2023

- ▶ Actualmente, las formas de trabajo de las organizaciones difieren entre sí. Si bien en un 70% de las organizaciones se trabaja de forma colaborativa con talentos de diferentes áreas, todavía existe un 20% que lo hace principalmente en silos individuales.
- ▶ Respecto a las firmas que han iniciado el cambio organizacional, alrededor de un 70% ha comenzado a transitar o se encuentra transitando el camino hacia metodologías ágiles. Igualmente, en alrededor de un 45%, estas se utilizan en menos de la mitad de las áreas que lo requieren.

Gestionar adecuadamente el proceso de cambio que implica la transformación cultural hacia la digitalización debería permitirle a las empresas:

- 1 Prepararse para las posibles resistencias al cambio por parte de los colaboradores o involucrados.
- 2 Tener una comunicación estratégica para impulsar el deseo del cambio, estar informados y que se sientan parte.
- 3 Acortar la brecha del conocimiento a través de un proceso de aprendizaje significativo.
- 4 Obtener métricas que permitan monitorear y gestionar los indicadores de adopción y uso de la tecnología a implementar.



# Tecnología

Resultados de encuesta sobre impacto de las tecnologías en las organizaciones

# Tecnología

## Proyectos de implementación de tecnologías innovadoras

Puesto	¿Principales barreras internas que afronta la organización, para la implementación de tecnologías innovadoras?:
1	Cultura Organizacional conservadora
2	Escasez de capital humano/talentos
3	Disponibilidad de capital económico/financiero
4	Resistencia al cambio
5	Estructura organizacional rígida
6	Pocos conocimientos/habilidades de los colaboradores
7	Tomadores de decisiones tradicionalistas
8	Ineficiente colaboración/comunicación entre áreas
9	Falta de ideas innovadoras de los stakeholders
10	Falta de liderazgo

**+90%** tiene proyectos actuales o futuros de implementación de tecnologías innovadoras.

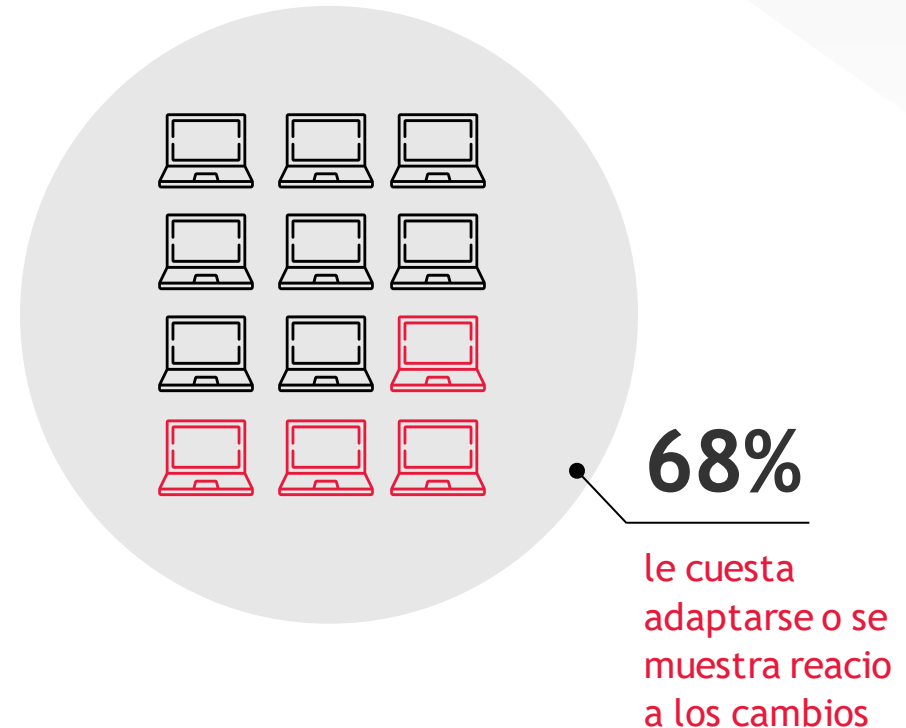
Casi el 10% de empresas que no cuenta con proyectos, en su totalidad acusa que la principal razón es **la falta de disponibilidad de capital económico / financiero.**

# Tecnología

## Aceptación y adaptación al cambio

¿Cuáles son las estrategias ideadas por la compañía, para llevar a los colaboradores hacia la aceptación y adaptación al cambio?

- 1 Capacitaciones técnicas
- 2 Desarrollo de habilidades
- 3 Programas de Gestión del Cambio
- 4 Espacio para la presentación/ desarrollo de ideas
- 5 Autonomía/ autogestión de tareas/ procesos



Encuestas realizadas en el marco del Ciclo de Investigaciones diseñado por el área de marketing de BDO en Argentina. Participaron 120 encuestados (CEOs, Directores, Gerentes, Especialistas, Coordinadores, Responsables/Líderes, entre otros), pertenecientes a grandes empresas (47%), medianas empresas (37%) y pequeñas empresas (16%).

# Tecnología

## Innovación y Beneficios



### Top 5 de innovaciones buscadas:

- 1 Data y Analytics
- 2 RPA (Automatización Robótica de Procesos)
- 3 IA Generativa
- 4 IA y Seguridad
- 5 IA Analítica



### Top 5 de beneficios buscados:

- 1 Aumento de la productividad
- 2 Disminución de errores en los procesos
- 3 Mayor competitividad
- 4 Satisfacción del usuario ampliada
- 5 Potenciamiento de la innovación

Encuestas realizadas en el marco del **Ciclo de Investigaciones** diseñado por el área de marketing de BDO en Argentina. Participaron 120 encuestados (CEOs, Directores, Gerentes, Especialistas, Coordinadores, Responsables / Líderes, entre otros), pertenecientes a grandes empresas (47%), medianas empresas (37%) y pequeñas empresas (16%).

# Transformación Digital en la Banca

## Algunos insights del NTDT 2023

### CLIENTES:

El 90% de las compañías poseen 3 o más canales digitales de contacto y el 10% restante posee al menos uno.

Pese al gran avance desarrollado en términos de comunicación con el usuario y la gran cantidad de puntos de contacto, la implementación de una experiencia coherente y fluida para el contacto omnicanalidad- parece ser una deuda pendiente.

### PROCESOS:

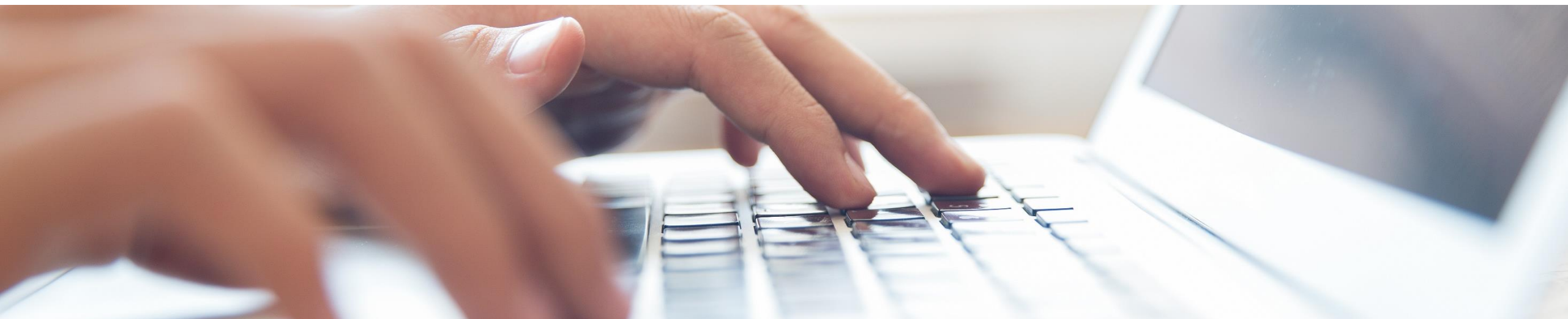
Solo un 20% de las compañías han identificado en su totalidad los procesos manuales a automatizar.

Las comparaciones con otras etapas de este análisis marcan que las firmas se han volcado en general por sus desarrollos hacia el lado externo por sobre los procesos internos y la mejora de la eficiencia a través de la robotización.

### USO DE DATOS:

Un 50% de los sondeados cuenta con un gobierno de datos respetado por la mayoría de las áreas, aunque menos de la mitad (45%) poseen una estructura con un cargo de Chief Data Officer (CDO) definido.

La optimización y la mejora en el uso de datos es otro de los apartados importantes a hacia la eficiencia en la gestión de la información.





¡Muchas gracias!