

From Finance to VALUE

CFO ► Chief Value Officer



Chief Value Officer (CVO)

Valor ► **Financiero**

No financiero:

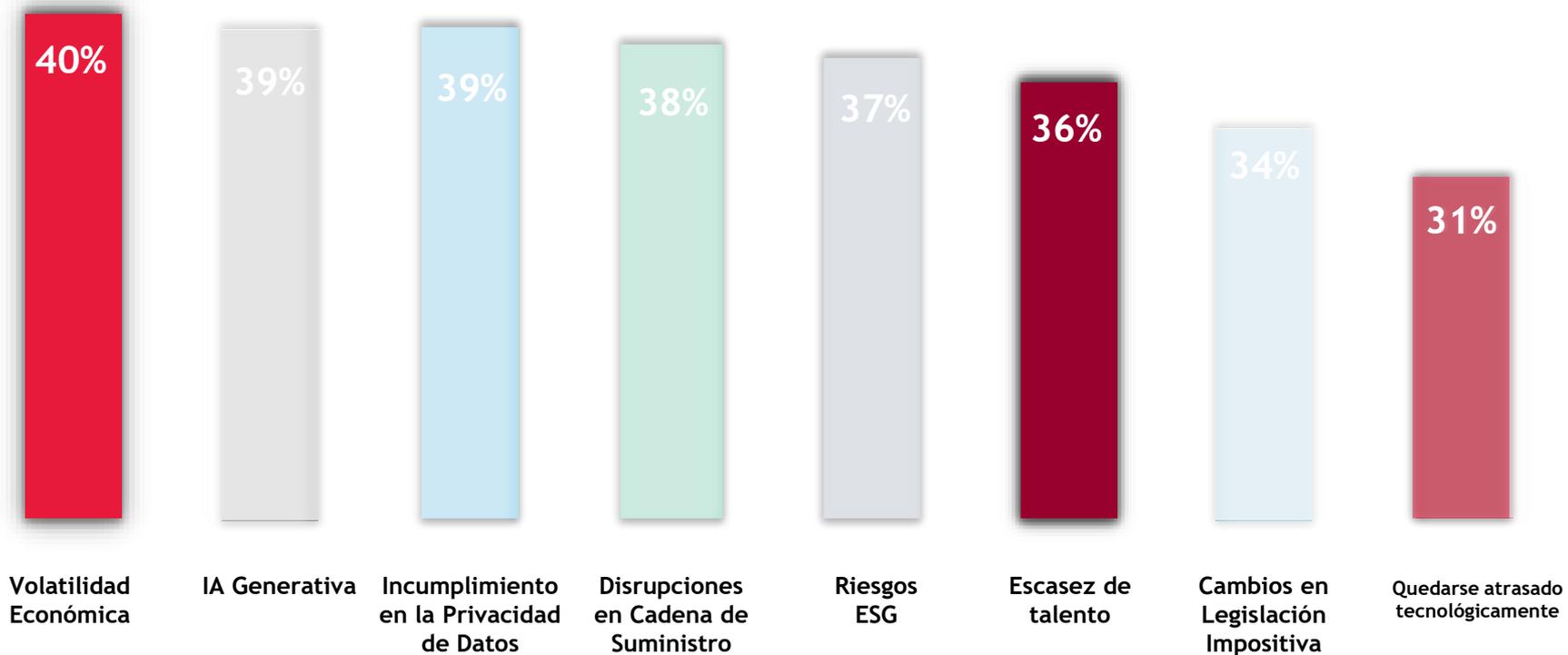
- Procesos
- Personas
- Tecnología
- Datos

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

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

Rotación de empleados

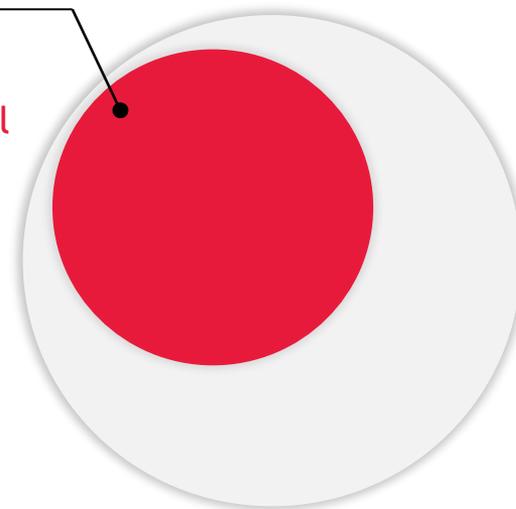
► Ranking de causantes de la rotación (según encuestados)

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%).





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.

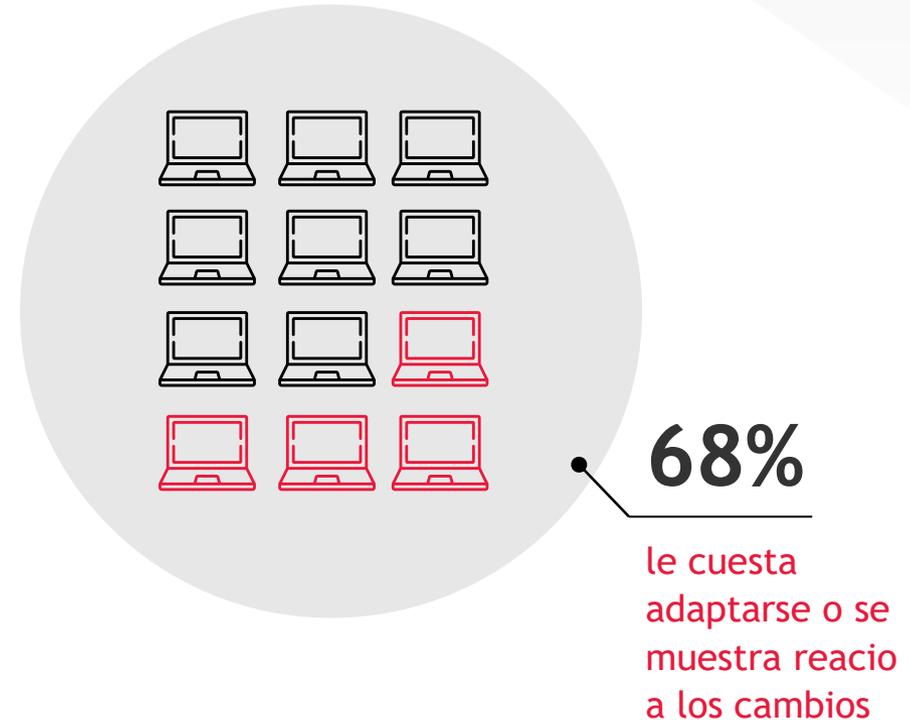
Casi el 10% de empresas que no cuenta con proyectos, en su totalidad acusa que la principal razón es **la falta de disponibilidad de capital económico / financiero.**

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

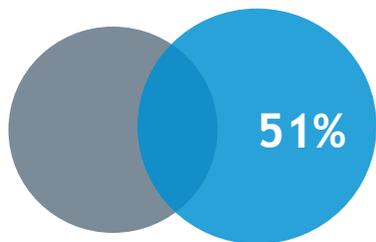


Top 5 de beneficios buscados:

- 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%).

¿Qué pasa en la Industria de Energía y Recursos Naturales?



Más de la mitad (**51%**) de las empresas de recursos naturales encuestadas por BDO a nivel global esperan ver un aumento en el tamaño de su fuerza laboral en los próximos seis meses.

América Latina



62% de los empleadores de recursos naturales anticipan un aumento en el tamaño de su fuerza laboral.

Áreas donde las empresas de recursos naturales pueden realizar cambios prácticos hoy:

EL PROPÓSITO

Nuestros resultados de investigación muestran claramente que centrarse en sus credenciales de ESG (Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo) y un sentido más amplio de "propósito" social **puede impulsar las percepciones de la industria en la mente de las nuevas generaciones.** Abordar estas percepciones de frente, a través de mensaje y una estrategia de comunicaciones más sólida, debe ser una parte central de cualquier estrategia de canalización de talento para la industria.

ALINEAR EXPECTATIVAS

Cuando sea posible, las organizaciones deben entablar un diálogo, solicitar retroalimentación y buscar aportes a medida que desarrollan programas personalizados diseñados para **involucrar a las nuevas generaciones** en una carrera en la industria.

EL DESAFÍO DEL TALENTO

El desafío del talento no se resolverá sin **acción considerada e inversión por parte** de las propias empresas de recursos naturales. Ahora es el momento perfecto para que las empresas de recursos naturales sean más creativas al vender los beneficios de una carrera en la industria, y para invertir directamente en incorporar a grupos subrepresentados en su fuerza laboral.

¿Qué pasa en la Industria de Energía y Recursos Naturales?

Áreas donde las empresas de recursos naturales pueden realizar cambios prácticos hoy:

Tecnología como herramienta complementaria a las habilidades humanas, como la creatividad y la empatía

Aprovechar la tecnología como ventaja competitiva.

Aprendizaje continuo:
Capacitación en **cómo trabajar con tecnologías avanzadas** + desarrollar **habilidades blandas** que las máquinas no pueden replicar.

Escuchar genuinamente y de manera sostenida.

Innovación en cómo gestionamos a nuestros equipos.

¡Muchas gracias!