

ORACLE

Consigue el
máximo rendimiento para tu
función de RR. HH.



Consigue el máximo rendimiento para tu función de RR. HH.

Las organizaciones que alcanzan el éxito se cimientan sobre sólidas propuestas de personal. Por encima de todo, son las personas las que marcan la diferencia entre una empresa próspera, productiva y competitiva y otra poco imaginativa y estática.

En los últimos años se ha producido un cambio radical en los patrones de personal y el liderazgo intergeneracional. Según McKinsey, cuatro de cada cinco empleados que han seguido un modelo de trabajo híbrido quieren que su negocio continúe ofertándolo.¹ En el actual mercado del talento, impulsado por los propios empleados, las dificultades para retener talento experimentado han agudizado la necesidad de asumir nuevas formas de resiliencia y agilidad organizativa centradas en las personas.

Al igual que las organizaciones exigen competencias, tecnologías y capacidades en materia de datos cada vez más precisas, los líderes necesitan contar con los empleados adecuados, que dispongan de los conjuntos de competencias oportunos y ubicados en los cargos pertinentes. Esto ya se refleja en las estrategias que utiliza RR. HH. para adaptar la fuerza de trabajo. De hecho, el 34 % de los directores de recursos humanos buscan reducir el número global de empleados a tiempo completo en los próximos 12 a 18 meses, mientras que el 44 % ha planificado llevar a cabo contrataciones en áreas específicas para impulsar el crecimiento durante ese mismo periodo de tiempo.²

Al mismo tiempo, los responsables de RR. HH. están fomentando que el impulso al rendimiento y la innovación se base en estrategias centradas en incrementar la diversidad, la inclusión y el compromiso. Según los líderes de RR. HH., sus

organizaciones persiguen expresamente aspiraciones transformadoras en materia de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en el mercado, pero solo el 47 % cree que disponen de la infraestructura necesaria para materializarlas.³ Esta es una de las razones por las que las funciones de RR. HH. están adoptando un enfoque diferente para mejorar sus operaciones esenciales, la entrega, la innovación y la competitividad. Responder a todos estos factores sigue siendo un desafío y está impulsando la necesidad de contar con recursos humanos de alto rendimiento.

Los equipos de RR. HH. de alto rendimiento consideran la estrategia y los objetivos generales de la organización para definir un conjunto de medidas basadas en resultados que se puedan supervisar con regularidad. Las métricas tradicionales, como el tiempo para cubrir una vacante y las tasas de abandono, deben complementarse con medidas como el porcentaje de planes de sucesión cumplidos y el indicador Net Promoter Score (NPS). Los departamentos de RR. HH. deben basarse en análisis sofisticados, de modo que pueda crear modelos predictivos y ganar en agilidad para ofrecer experiencias de empleado atractivas y personalizadas, y recapacitar o fortalecer las competencias de sus empleados con las nuevas habilidades que se precisen.



36 %

El 36 % de los responsables de RR. HH. declaran que sus estrategias de dotación de personal no bastan **para encontrar las competencias** que necesitan *



88 %

de los CEO afirma que sus directores de RR. HH. debería **imprimir una cultura de la innovación** en todas las esferas de la empresa **

1. "The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations", McKinsey & Company, abril de 2023

2. "CHRO and HR leader insights PwC Pulse Survey", octubre de 2022

3. "The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations", McKinsey & Company, abril de 2023

* "Top 5 Priorities for HR Leaders in 2023", Gartner for HR, 2022

** "The CHRO as a growth executive", Accenture, 2023

En la actualidad, las organizaciones de recursos humanos de alto rendimiento impulsan la combinación de éxito humano, digital y empresarial.



Tres elementos clave de las organizaciones de RR. HH. de alto rendimiento



1. El modelo operativo de tu organización de RR. HH. de alto rendimiento

se centra totalmente en ofrecer servicios de alto rendimiento habilitado por la tecnología en la nube y los procesos centrados en los empleados.



2. Tu cultura y tus capacidades de alto rendimiento

fortalecen a los profesionales de RR. HH. para que desarrollen una mentalidad enfocada en el cambio, desarrollen nuevas competencias para aprovechar mejor las tecnologías y los datos, ampliar los límites de sus posibilidades y crear soluciones atractivas para los empleados.



3. Tu ejecución y tus resultados de alto rendimiento

aceleran los procesos de recursos humanos, incrementando su agilidad y basándolos en pruebas, para garantizar que los servicios y las soluciones que proporcionan a la organización y sus empleados estén en línea con la estrategia general y sean sensibles a las disrupciones a escala macro.



Principales parámetros

- ¿Qué grado de automatización presentan tus procesos de RR. HH.?
- ¿En qué medida son intuitivas y personalizadas las experiencias de empleado que ofreces?
- ¿Pueden tus gerentes acceder a los datos y extraer información con facilidad?
- ¿Son tus políticas claras, fáciles de entender y eficaces de cara al futuro?



Principales parámetros

- ¿Tiene tu función de RR. HH. la capacidad de gestionar el cambio priorizando a las personas?
- ¿Cuentan tus equipos de RR. HH. con la flexibilidad para centrarse en las cuestiones más acuciantes que afectan en cada momento a tu plantilla, en lugar de estar limitados por silos funcionales?
- ¿Tu cultura de RR. HH. apuesta por el desarrollo profesional, por mantenerse a la vanguardia de la tecnología y por aplicar las mejores prácticas en materia de datos?



Principales parámetros

- ¿Utiliza RR. HH. análisis e insights, además del pensamiento creativo, para impulsar la mejora continua de su propia actividad?
- ¿Utilizan tus profesionales de recursos humanos procesos basados en evidencias, vinculando las estrategias y los proyectos de RR. HH. con insights?
- ¿Aboga tu función de RR. HH. por la innovación y la creatividad?

RENDIMIENTO

POSITIVIDAD

PROGRESO

Las capacidades digitales, de nube y de datos, alineadas asimismo con la estrategia de la organización, pueden contribuir a desarrollar una sólida propuesta de personal

Según Accenture, la combinación de datos, tecnologías y personas reporta a las organizaciones un incremento del 11 % en la productividad de las ventas. Esta cifra se reduce hasta situarse únicamente en el 4 % si el enfoque no pone a las personas en el centro.⁴

Por lo tanto, lograr resultados organizativos positivos depende de que la función de RR. HH. lidere los esfuerzos por aprovechar el potencial y el desempeño de los empleados y adopte métodos digitales para progresar aún más rápido.

Esto significa que RR. HH. puede desempeñar una función aún más fundamental para mejorar el rendimiento del personal y operaciones. Y, al hacerlo, RR. HH. puede crear una organización más resiliente, pragmática, positiva y progresista que esté preparada para afrontar cualquier situación sin importar lo que depare el futuro.

Muchos equipos de RR. HH. de alto rendimiento utilizan Oracle Cloud Human Capital Management (HCM) para conectar todos los procesos de recursos humanos y todas las personas de sus organizaciones. De esta manera, la entidad obtiene datos útiles y análisis predictivos, que complementados con una experiencia digital intuitiva y personalizada, permiten que los equipos de RR. HH. creen una comunidad en la que sus empleados se sientan valorados y escuchados.



Solo el 5 %

de los empleados creen que su organización dispone de todas las capacidades que necesitan ***



4. "The CHRO as a growth executive", Accenture, 2023

*** "The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations", McKinsey & Company, abril de 2023

Comienza ahora

Para comenzar tu recorrido y obtener más información sobre cómo Oracle Cloud Human Capital Management puede ayudarte a impulsar tu transformación en una función de RR. HH. de alto rendimiento, consulta nuestra guía o [ponte en contacto con nosotros](#).

Consulta nuestra guía



Copyright © 2023, Oracle, Java y MySQL son marcas comerciales registradas de Oracle y/o sus filiales. Otros nombres pueden ser marcas registradas de sus respectivos propietarios. Este documento se proporciona únicamente para fines informativos y su contenido está sujeto a cambios sin previo aviso. Este documento puede contener errores, no está sujeto a ninguna otra garantía o condición, ya sea oral o implícita en ninguna ley, incluyendo cualquier garantía o condición implícita de comerciabilidad o idoneidad para un uso particular. Renunciamos de forma expresa a cualquier responsabilidad en relación con este documento y especificamos que este documento no supone ningún compromiso u obligación contractual directos o indirectos. Este documento no puede ser reproducido o transmitido de cualquier forma o por cualquier medio, electrónico o mecánico, para cualquier propósito, sin nuestra previa autorización por escrito.

