

ORACLE

Guía de Oracle

Excelencia
en RR. HH.

Maximizar las inversiones en talento
con Oracle Cloud



Nuestra estrategia se centra de forma constante en nuestras personas, procesos y sistemas para que podamos lograr más con menos

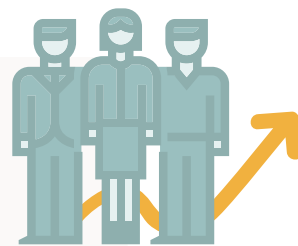
Inflación persistente y mayor presión para la reducción de costes. Modelos de negocio sujetos a rápidos cambios y necesidades de clientes y empleados en continua evolución. Cambios en el lugar y los métodos de trabajo. Estos son algunas de los factores que dan forma al entorno empresarial actual y que agudizan la necesidad de actuar con rapidez y poner el foco más en la eficiencia y la agilidad. Las organizaciones que reconozcan este imperativo, se preparen para rediseñar sus operaciones y construyan una cultura basada en la innovación continua lograrán una ventaja competitiva y un éxito empresarial duradero.

En este contexto, la función de recursos humanos (RR. HH.) resulta ahora más importante que nunca, sobre todo en cuanto a la creación de alianzas con líderes de la empresa para coordinar el talento y las estrategias de negocio, optimizar las inversiones en capital humano y contribuir a impulsar la productividad y el rendimiento de los empleados.

En los últimos 20 años, el equipo de RR. HH. de Oracle ha sido fundamental para que nuestra empresa logre afrontar los cambios, aumentar los ingresos y alcanzar un margen de explotación "no GAAP" líder del sector, superior al 40 %. Durante este tiempo, hemos aumentado nuestra fuerza laboral en más del 300 % y, en la actualidad, en torno a una tercera parte de nuestros empleados proceden de las más de 150 adquisiciones que hemos integrado. También hemos llevado a cabo una transformación de empresa de productos a empresa de servicios, hemos desarrollado la pila de tecnología en la nube más completa y hemos abierto docenas de centros de datos, más que cualquier otro proveedor de nube.

300 %

más de empleados
durante los últimos
20 años



En la Guía de Oracle para alcanzar la excelencia de recursos humanos, compartimos los secretos que nos han llevado a realizar las inversiones adecuadas en talento de cara a lograr nuestros objetivos empresariales y maximizar la eficiencia y la eficacia en el proceso de contratación, retención y optimización de nuestros profesionales. Y está diseñado específicamente para ayudarte a lograr resultados similares.



PARTE 1

Nuestro marco para impulsar la excelencia en RR. HH.

Esta guía va mucho más allá de la tecnología: detalla cómo logramos más con menos poniendo constantemente el foco en las personas, los procesos y los sistemas. Antes de entrar en ejemplos específicos de excelencia en RR. HH., echemos un vistazo a este marco.



Personas

Nuestras personas son el motor de nuestro éxito, de modo que el primer paso es alinear a cada empleado con nuestra estrategia y objetivos comunes. Luego nos organizamos para el éxito e inculcamos una cultura de innovación continua.

Objetivos

Debemos empezar por conocer con claridad lo que es más importante y poner el trabajo de cada función y empleado en línea con nuestros objetivos corporativos. Larry Ellison, presidente de Oracle, y Safra Catz, directora ejecutiva, siempre que tienen ocasión afirman sin ambages que el éxito del cliente marca el rumbo de nuestra organización. Con ese enfoque, cada equipo determina cómo puede apoyar mejor a nuestros clientes al tiempo que impulsa el éxito financiero continuo de Oracle. Y no solo supervisamos los indicadores clave de rendimiento (KPI) funcionales. Nuestros equipos también tienen una perspectiva más amplia y realizan el seguimiento de su impacto en la experiencia del cliente y en nuestra salud financiera general.

Para respaldar esta alineación de objetivos fundamental, nuestro equipo de RR. HH., en colaboración con los líderes empresariales, modificó la forma en que gestionamos nuestro talento para que cada responsable de Oracle pueda comprender de manera exhaustiva a sus profesionales, interactuar de manera óptima con sus equipos y centrar sus esfuerzos en lo que más importa. Gracias a Oracle Fusion Cloud Human Capital Management (HCM), nuestro equipo de RR. HH. y nuestros líderes empresariales disfrutan de una vista completa de nuestros empleados, y aprovechan esta información para estar siempre en línea con los objetivos de la empresa e impulsar decisiones estratégicas, como las competencias que necesitamos para mantener el crecimiento de nuestra empresa.

Organización

Hemos establecido responsables globales de procesos y soluciones en cada área de negocio funcional, que permiten conocer con claridad las responsabilidades de cada uno y las áreas en las que es preciso redoblar esfuerzos. Los responsables de procesos globales (GPO por sus siglas en inglés) se encargan de determinar el proceso más eficiente para su área de interés y de identificar las mejoras que se están aplicando. Por ejemplo, en RR. HH., el GPO encargado de la contratación de personal nos ha ayudado a estandarizar las mejores prácticas en este ámbito. Además, supervisan y mejoran continuamente el proceso, prestando especial atención a la forma en que afecta en general a las experiencias que los empleados y gerentes ofrecen a todos, incluidos solicitantes de empleo y clientes, tanto dentro como fuera de Oracle.

Cada GPO trabaja en estrecha colaboración con un responsable de soluciones globales (GSO), que se centra en la misma área y es responsable de la automatización de los procesos de Oracle. El GSO es un experto en tecnología de Oracle y ayuda al GPO a entender cómo pueden aprovechar al máximo Oracle Cloud Applications y Oracle Cloud Infrastructure (OCI), incluidas las nuevas funciones que se entregan cada 90 días, para garantizar una mejora e innovación continuas. Esta colaboración permite alinear nuestras funciones empresariales y de TI y, al trabajar juntos, estos dos cargos simplifican y mejoran constantemente las operaciones de Oracle.

Cultura

Por último, en términos de personal, impulsar y adaptarse con éxito a los cambios y mejoras continuos significa construir una cultura cimentada sobre la innovación.

En Oracle, siempre estamos aprendiendo y buscando formas de atender mejor las necesidades de nuestros clientes y resultar más eficientes. Cuestionamos todo el tiempo las hipótesis y siempre estamos abiertos a aplicar disrupciones en la forma en que trabajamos. Además de eso, nuestra cultura de innovación significa que no solo buscamos oportunidades de mejora, sino que cada uno de nosotros es en sí mismo capaz de solucionar problemas y de participar en la solución.

Por ejemplo, todos y cada uno de los equipos que participan en la experiencia de cada nuevo empleado, desde el proceso de selección hasta la incorporación a la empresa (como RR. HH., el equipo jurídico, el departamento de TI y los sistemas corporativos) se reúnen con frecuencia para revisar el feedback recibido y los parámetros. Como patrocinadora ejecutiva, nuestra CEO Safra Catz no tiene dudas sobre la importancia de lograr que cada vez sea más fácil contratar el talento que necesitamos y acelerar el proceso para que las nuevas contrataciones se conviertan en empleados plenamente productivos. Semana a semana, mes a mes, los equipos revisan el feedback aportado por los solicitantes de empleo, los empleados y los gerentes. Además, analizan los datos pertinentes y evalúan las nuevas innovaciones de Oracle Cloud Applications y Oracle Cloud Infrastructure para determinar las siguientes medidas que podemos llevar a cabo para mejorar y, potencialmente, transformar en su totalidad la forma en que incorporamos a las personas a la organización. De esta forma, sabemos que nuestro trabajo es una carrera de fondo. Más bien, percibimos cada día como una oportunidad para replantearnos la forma en que operamos.

Veamos un ejemplo: al revisar la experiencia desde el proceso de selección hasta la incorporación a la empresa, descubrimos que el procedimiento de aprobación era demasiado prolongado y provocaba retrasos en la contratación, que podían ser de semanas y, a veces, incluso meses. Si bien los encargados de estas aprobaciones desempeñan una función clave, nos dimos cuenta de que las distintas fases de aprobación no estaban generando valor adicional. De hecho, sucedía todo lo contrario, y simplemente necesitábamos un número reducido de profesionales para sopesar la inversión. Por lo tanto, para acelerar la experiencia, redujimos el número de aprobadores en un 70 %.

70 %

de reducción en el número de aprobadores para acelerar el proceso de contratación



Procesos



Revisamos continuamente los procesos de negocio integrales que articulan las experiencias que ofrecemos a nuestros clientes, empleados y socios.

Utilizamos un enfoque de tres pasos para ayudarnos a evaluar continuamente nuestros procesos internos.

Agilización

Nuestro primer paso es agilizar el recorrido para los clientes, empleados y socios a los que servimos. Comenzamos aquí porque los procesos pueden volverse muy complejos si las organizaciones tratan de resolver cada caso posible o incluir a cada equipo. Así que empezamos teniendo en cuenta a la persona a la que servimos y los resultados que trata de conseguir, y luego diseñamos el proceso más sencillo posible para que lo logre.

Capacitación

Una vez que hemos determinado cómo podemos agilizar los procesos, el segundo paso es capacitar a los clientes, empleados y socios para completar tareas aún más rápido, idealmente sin intervención manual. De cara a maximizar la eficiencia y ofrecer la mejor experiencia posible, tratamos de automatizar los procesos internos para acelerar las cosas, reducir los errores e impulsar la coherencia y la eficacia.

Satisfacción

Por último, buscamos formas de satisfacer a los que servimos, no solo para que completen con éxito y rapidez sus actividades, sino para que entiendan también cuál es el siguiente paso, se preparen y disfruten la experiencia. A la gente no le basta con hacer las cosas rápido. También quiere lograr resultados excepcionales y tomar las mejores decisiones posibles.

Sistemas



Nuestro uso de Oracle Cloud Applications y Oracle Cloud Infrastructure es fundamental para alcanzar el éxito. Esto implica tres principios.

Centralización de aplicaciones

La centralización de las aplicaciones corporativas ha sido una de las claves de nuestro éxito. Nos ha ayudado a reducir la complejidad, los costes y otros obstáculos que de otro modo habrían limitado nuestra agilidad y capacidad de ofrecer experiencias excepcionales a clientes, empleados y socios.

Innovación continua

Además, esta centralización proporciona una única fuente de datos y una visión completa de nuestras operaciones, lo que nos ayuda a tomar mejores decisiones más rápido. Por estas razones, cada vez que adquirimos una nueva empresa, nos centramos en acelerar su integración en nuestros sistemas centralizados.

También aprovechamos la automatización integral y la IA integrada que proporcionan Oracle Cloud Applications y Oracle Cloud Infrastructure para crear experiencias excepcionales. Asimismo, utilizamos la innovación que Oracle Cloud lanza continuamente para garantizar la mejora constante, en lugar de esperar años para realizar actualizaciones a nuevos sistemas y aprovechar las nuevas funcionalidades.

Despliegue listo para usar

Como norma general, hemos eliminado las personalizaciones, lo que nos ha permitido reducir los gastos generales y el soporte de TI. De hecho, al carecer de personalizaciones, podemos adoptar rápidamente las nuevas funciones que se lanzan cada 90 días a través de Oracle Cloud Applications. Esto nos ha ayudado a preparar nuestros procesos y operaciones de cara al futuro.

Por último, cada vez que probamos una nueva característica o mejora de procesos, no solo comprobamos los flujos de principio a fin con nuestros usuarios, sino que también observamos cómo los usuarios recorren el proceso. A menudo nos percatamos de que lo que pensábamos que podría mejorar la experiencia, en realidad genera nuevas complicaciones o no resulta tan intuitivo como esperábamos. Por ello, utilizamos "observadores" para asegurarnos de que las personas a las que servimos encuentren las nuevas experiencias tan ágiles, empoderadoras y agradables como pretendíamos.

PARTE 2

Cómo alineamos continuamente nuestro talento con nuestras estrategias de negocio

La estrategia de Oracle en materia de talento está diseñada para atraer, contratar y crear un grupo de profesionales diverso. También se centra en alinear los esfuerzos de nuestros empleados con nuestros objetivos de negocio y capacitar a todas las personas para que puedan alcanzar su máximo potencial en Oracle.

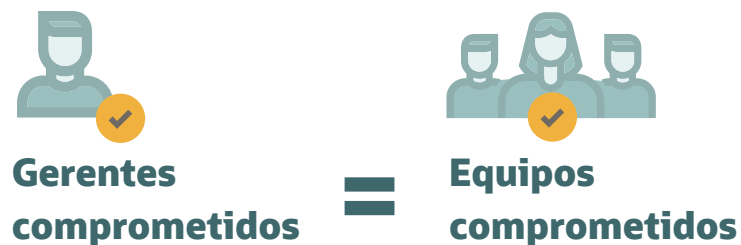
Antes de centrarnos en la contratación, empezamos por entender nuestra inversión actual en talento en el contexto de nuestra estrategia de negocio. Con Oracle Cloud HCM, aprovechamos nuestra visión integral de los empleados de Oracle no solo para conocerlos, sino también para obtener la información fundamental necesaria para involucrar, alinear e impulsar el crecimiento de los miembros de nuestro equipo.

En las primeras fases de nuestra transformación de RR. HH., implementamos la solución de Oracle de revisión del talento para que nuestros líderes y sus socios de RR. HH. pudieran comprender, a escala, las capacidades, experiencias, necesidades y aspiraciones de nuestros empleados. Además, automatizamos nuestros procesos de RR. HH. de principio a fin. Esto no solo nos ha ayudado a aumentar la eficiencia y la velocidad, sino que también nos ha permitido recopilar datos en todos los puntos de contacto clave del ciclo de vida del empleado, incluida la contratación y la incorporación; la fijación de objetivos, el feedback y la gestión del desempeño; el aprendizaje y el desarrollo profesional, y las salidas.



También aprovechamos toda la suite de Oracle Cloud Applications y Oracle Analytics Cloud para combinar datos de finanzas, ventas y negocio con información de nuestros procesos de gestión del talento para generar insights avanzados que nos ayuden a tomar mejores decisiones empresariales y en materia de talento.

Por ejemplo, hemos percibido que los gerentes más comprometidos tienen casi un 40 % más de probabilidades de contar con un equipo comprometido que los gerentes que no lo están. Del mismo modo, encontramos una correlación directa entre el compromiso del gerente y la tasa de abandono entre los empleados. Todos estos datos ayudan a impulsar nuestra estrategia de capacitación de gerentes y nos ayudan brindarles nuevas competencias, que luego pueden ayudar a motivar y preparar a sus propios equipos para el éxito.



En términos generales, al utilizar la vista completa de nuestros empleados que nos brinda Oracle Cloud Applications, podemos desarrollar y mejorar continuamente nuestra estrategia en materia de talento de acuerdo con nuestros objetivos de negocio. Esto nos ayuda a garantizar que despluguemos nuestro mejor talento en iniciativas estratégicas, abordando los riesgos relacionados con el capital humano, creando los mejores planes de desarrollo y sucesión, recurriendo a recursos internos antes que a contrataciones externas siempre que sea posible, y mucho más.



PARTE 3

Cómo incorporamos más de 20 000 nuevos empleados al año en un plazo de 24 horas a partir de su fecha de inicio

De media, Oracle contrata a más de 20 000 personas cada año. Debido a que la contratación supone una elevada inversión, y conscientes de que la experiencia desde el proceso de selección hasta la incorporación es la primera impresión que nuestros empleados se llevan de Oracle, nos centramos incansablemente en mejorar y aplicar innovaciones a esta experiencia. Nuestro objetivo es incorporar al mejor talento a los puestos vacantes y que las nuevas contrataciones estén listas para aportar todo su potencial de la forma más rápida y eficiente posible.

Como ya hemos indicado, nuestra estrategia para la transformación continua se centra en las personas, los procesos y los sistemas. De este modo, nuestros GPO optimizan continuamente nuestras operaciones, eliminando la intervención manual y los pasos intermedios, y automatizando las experiencias por medio de Oracle Cloud HCM.

A continuación, se muestra un ejemplo de cómo nuestro GPO para la contratación nos ha ayudado a simplificar el proceso de selección y aprovechar el poder de la tecnología de Oracle. Al prepararnos para implementar Oracle Fusion Cloud Recruiting, que forma parte de Oracle Cloud HCM, eliminamos la necesidad de que los solicitantes crearan una cuenta antes de presentar la solicitud. También comenzamos a utilizar la IA integrada en la aplicación a fin de recomendar trabajos a los candidatos para que pudieran encontrar más fácilmente puestos que se ajustaran a sus perfiles.

El resultado: estos cambios nos ayudaron a reducir la duración del proceso selección y a considerar más del doble de solicitantes para cada puesto vacante.



Además de mejorar la experiencia del candidato, también hemos mejorado la experiencia de los gerentes al reducir la cantidad de tiempo que deben dedicar desde el proceso de selección hasta la incorporación. Por ejemplo, simplificamos el proceso de solicitud y eliminamos casi el 75 % de los pasos que antes debían llevar a cabo los gerentes de contratación, ahorrándoles en conjunto 20 000 horas al año. Ahora, los gerentes pueden crear una nueva solicitud de contratación en cuatro sencillos pasos y crear y enviar una oferta para su aprobación en menos de 10 minutos. Las capacidades de IA que ofrece Oracle Cloud HCM optimizan aún más el proceso, ya que utilizan modelos predictivos que permiten identificar cuellos de botella y predecir el tiempo que se tardará en cubrir una nueva solicitud. De esta forma, los gerentes y los técnicos de contratación pueden planificar y establecer expectativas durante el período que dure el proceso de selección.

20 000

**horas ahorradas
para los gerentes
en el proceso de
contratación**



Una vez contratados, ofrecemos una experiencia automatizada con Oracle Journeys en Oracle Cloud HCM para que los nuevos empleados conozcan Oracle y los acompañamos para completar sus tareas de vinculación, como el papeleo, solicitar insignias o seleccionar un portátil. Esta experiencia ha sido clave para permitir que nuestras nuevas contrataciones comiencen a aportar su talento antes del transcurso de 24 horas desde su incorporación al equipo de Oracle. Esto no solo ha ahorrado semanas en el proceso de incorporación, sino que también ha reducido el tiempo necesario para que los gerentes y el departamento de RR. HH. brinden ayuda a los nuevos empleados después de unirse al equipo. En la práctica, esto ha significado un incremento de la productividad de los nuevos empleados, gerentes y miembros del equipo de RR. HH.

Pero hemos ido más allá. El equipo de RR. HH. de Oracle utiliza la IA integrada en Oracle Cloud HCM para trabajar con mayor eficiencia y eficacia. Por ejemplo, los técnicos de selección de personal de Oracle utilizan la función "Suggested Candidate" para buscar, clasificar y recomendar candidatos y "Similar Candidate" para identificar potenciales empleados que tengan experiencia, competencias y estudios similares para un puesto. En el futuro, trataremos de incorporar capacidades de IA generativa que permitan ahorrar aún más tiempo a los técnicos y gerentes de selección de personal y a los candidatos, ofreciendo experiencias todavía mejores.



Cómo aumentamos el rendimiento de los empleados hasta en un 20 % y redujimos la tasa de abandono hasta en un 40%

Una vez contratados e incorporados los empleados, nuestro objetivo se centra en maximizar la productividad y el desempeño. Para lograrlo, aprovechamos la suite de aplicaciones de Oracle Fusion Cloud y la visión integral que nos brinda de nuestros empleados para identificar oportunidades donde las mejoras puedan generar mayor impacto.

Definición y seguimiento de objetivos de desempeño en Oracle Cloud HCM

Sabemos que cuando los gerentes utilizan Oracle Cloud HCM para las revisiones anuales y el seguimiento de objetivos, los empleados muestran una satisfacción un 10 % mayor en relación con las conversaciones sobre su perspectiva laboral y cuentan con más del doble de probabilidades de creer que pueden alcanzar sus objetivos profesionales en el seno de Oracle. Este aumento ha sido significativo porque los empleados que confían en alcanzarlos tienen un 60 % menos de probabilidades de abandonar Oracle.

También sabemos que los miembros del equipo de ventas que establecen y realizan el seguimiento de los objetivos de desempeño en Oracle Cloud HCM presentan una tasa de éxito profesional un 20 % mayor que los que no lo hacen. Y cuando los empleados tienen objetivos de desempeño que supervisan y gestionan con frecuencia en Oracle Cloud HCM, no solo registran una tasa de abandono un 40 % menor, sino que también recomiendan más a Oracle como un excelente lugar para trabajar.



Otro ejemplo serían los equipos de ventas que superan sus objetivos en Oracle. Al pararnos a analizarlos, descubrimos que sus gerentes llevaban a cabo una serie de tareas que contribuían al éxito de sus equipos. Estas incluían celebrar semanalmente reuniones individuales con los empleados, ayudar a los representantes a prepararse para sus próximas reuniones de ventas y asistir a estas reuniones para brindar feedback a posteriori. Estas actividades pueden parecer simples, pero a menudo la conexión fundamental entre gerente y empleado puede descuidarse para atender otras prioridades. Por lo tanto, utilizamos estos insights para recordar a nuestros gerentes que deben utilizar las herramientas de Oracle Cloud HCM, como Check-Ins y Anytime Feedback, para impulsar su éxito y, en definitiva, el de todo su equipo.

Otra área clave en la que utilizamos Oracle Cloud para generar insights y recomendaciones es la diversidad y la inclusión. Al disponer de datos sobre diversidad, los líderes empresariales y de RR. HH. de Oracle pueden ver fácilmente dónde y cómo pueden esforzarse más para impulsar la diversidad en nuestros equipos e iniciativas.

Al analizar los distintos factores que optimizan nuestro talento, el equipo de RR. HH. de Oracle también evalúa la forma en podríamos cultivar nuestro talento a través del aprendizaje, el desarrollo profesional y la compensación.

✓ Aprendizaje

Como ya indicamos, preparamos a nuestros empleados para la innovación y el cambio continuos, y el aprendizaje forma parte de esa preparación. Nuestro GPO ha aprovechado las funciones de Oracle Fusion Cloud Learning para brindar experiencias personalizadas a los empleados y los gerentes de Oracle. Utilizamos asignaciones automáticas de programas de formación basadas en criterios organizativos y en los propios empleados. Estas facilitan el cumplimiento de los objetivos de formación y la eficaz ejecución de iniciativas educativas. También proporcionamos a las personas recomendaciones proactivas de aprendizaje que se ajusten a medida que crecen y evolucionan sus responsabilidades, intereses y aspiraciones.

Si bien cada línea de negocio de Oracle requiere competencias y formación específicas, ahora utilizamos un único punto —no más las múltiples que teníamos antes— para explorar y completar cursos internos y externos. Disponer de este único punto central hace que sea más fácil para nuestros empleados desarrollar las competencias que necesitan para alcanzar el éxito. Incluso en situaciones de trabajo remoto e híbrido, los empleados pueden mantenerse conectados y colaborar compartiendo los cursos que han realizado y participando en comunidades de aprendizaje.

En resumen: Este enfoque de aprendizaje guiado nos ayuda a garantizar que todos en Oracle, ya sea un nuevo empleado o gerente, u otro con más experiencia, dispongan de la formación que necesitan para maximizar sus contribuciones y su éxito profesional en Oracle.

Oracle Learning también ha reducido los requisitos de soporte de TI. Por ejemplo, desde que nos mudamos a la plataforma hemos registrado una reducción interanual de más del 40 % en las incidencias de asistencia técnica para la formación en ventas. Nuestro siguiente paso será incorporar la IA integrada para ofrecer el aprendizaje más pertinente y personalizado para cada empleado en el momento preciso, lo cual fortalecerá nuestra capacidad para actualizar y mejorar las competencias de nuestros empleados e impulsar su desarrollo profesional.

>40 %

reducción de las incidencias de asistencia técnica para la formación en ventas con Oracle Learning



✓ **Desarrollo profesional**

Además de fortalecer a nuestros empleados y gerentes con la capacitación que necesitan para tener éxito, también alentamos y capacitamos a nuestra gente para que su contribución sea mayor y logren sus aspiraciones profesionales. Con la solución de desarrollo profesional de Oracle, los empleados pueden comprender en qué medida sus competencias son acordes a la trayectoria profesional que persiguen y, así, tomar medidas proactivas para corregir las deficiencias creando un plan de desarrollo con objetivos viables.

Un estudio interno reciente ha demostrado que los empleados de Oracle que han redactado su informe de vida laboral y sus preferencias de desarrollo profesional en Oracle Cloud HCM tienen una tasa de ascenso un 30 % más alta y de cambio en el mismo nivel jerárquico casi un 60 % mayor. Además, más del 30 % de los puestos vacantes en Oracle están ocupados por empleados que buscan trabajos que les permitan aumentar su impacto y dominar nuevas competencias.

>30 %

de los puestos vacantes en Oracle se cubren con empleados que buscan otros perfiles de trabajo



También estamos analizando cómo la solución Dynamic Skills basada en IA de Oracle Cloud HCM puede ayudar a los empleados a descubrir las competencias que les ayudarán a desarrollar e impulsar el crecimiento de sus carreras profesionales. También estamos barajando la idea de utilizar Opportunity Marketplace de Oracle Talent Management como un nuevo método para apoyar la movilidad profesional, que es distinta al acenso tradicional mediante promoción. Opportunity Marketplace permite que los gerentes y otros profesionales compartan ofertas de trabajo y "oportunidades" a corto plazo desde un único lugar centralizado. Así, los empleados pueden enterarse de la existencia de múltiples equipos, cargos y proyectos en toda la organización. También pueden ampliar su red de contactos, aprender nuevas competencias y ganar experiencia trabajando con diferentes equipos, todo mientras ayudan a los gerentes y otros empleados a cubrir las necesidades de talento a corto plazo.

✓ **Compensación**

Por último, gracias a la funcionalidad de compensación de Oracle Cloud HCM, nuestro equipo de RR. HH. puede ayudar a que los gerentes tomen decisiones informadas con mayor eficiencia. Al presentar recomendaciones para conceder premios a la excelencia y recompensas en forma de promociones, bonificaciones y acciones, los gerentes tienen acceso a datos exhaustivos, como el historial y las proyecciones de compensación total, las calificaciones de talento, las expectativas mínimas de títulos de capital y otras informaciones pertinentes. Se pueden configurar alertas personalizadas para llamar la atención sobre situaciones específicas que los gerentes deseen abordar, de modo que puedan tomar las mejores decisiones al instante y dentro de la aplicación para cada empleado y para el equipo en su conjunto.



PARTE 5

Las grandes ventajas que hemos obtenido con Oracle Cloud

Resulta evidente que Oracle Cloud Applications ofrece enormes ventajas a nuestro equipo de RR. HH. Sin embargo, las ventajas de migrar a Oracle Cloud van mucho más allá del ámbito de los recursos humanos.

Hemos logrado conectar a todas las esferas de nuestra organización, hemos automatizado múltiples procesos operativos e incrementado la productividad de los empleados, y hemos obtenido una vista en tiempo real de nuestro negocio gracias a los análisis integrados y los paneles de control interactivos. De esta forma, ahora podemos planificar y responder mucho más rápido a los cambios y, al mismo tiempo, ofrecemos mejores experiencias a nuestros clientes, empleados y socios.

Por ejemplo, con Oracle Autonomous Database, nuestro equipo de TI ha logrado reducir el tiempo que dedica a tareas administrativas, como la gestión de bases de datos, en un 80 %. Asimismo, al trasladar Oracle Fusion Cloud Applications a Oracle Cloud Infrastructure, mejoramos el rendimiento de Fusion Applications en un 30 %, lo que ha significado un acceso aún más rápido a datos, insights y recomendaciones.

Oracle Autonomous Database

80 %

de reducción del tiempo que dedica el equipo de TI a actividades administrativas, como la gestión de bases de datos



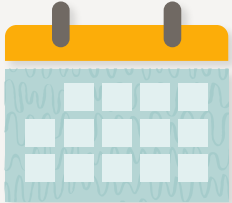
Pero las ventajas han ido más allá. Las mejoras en el rendimiento del sistema se han traducido en ventajas para las personas a las que servimos, ya que pasamos del 99,7 % de disponibilidad del nivel de servicio a un 99,9%, la más elevada del sector. Eso significa menos tiempo de inactividad al año, lo que para una organización de más de 160 000 implica que hemos recuperado casi 1,5 millones de horas de productividad de los empleados.

Otro ejemplo de mejoras en la productividad y el rendimiento es que ahora realizamos el cierre contable y publicamos resultados en menos de 10 días laborables; casi un 60 % más rápido que el promedio y que cualquier otra empresa inscrita en el S&P 500.

Oracle Fusion Cloud ERP y EPM

<10
días laborables

**para realizar nuestros
cierres contables y presentar
ganancias: más rápido que
cualquier otra empresa inscrita
en el índice de S&P 500**

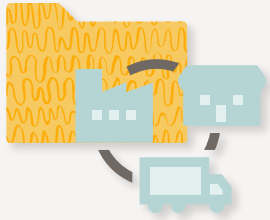


En las operaciones de la cadena de suministro, seguimos reduciendo los ciclos de planificación de la cadena de suministro, hasta ahora en un 70 %. Esta mejora no solo acelera los ciclos de planificación completa, sino que también nos permite realizar cambios incrementales en cuestión de horas. Por ejemplo, cuando irrumpió la pandemia de la COVID, pudimos ajustar rápidamente y con frecuencia los planes de demanda en respuesta a los confinamientos globales, las fluctuaciones de la demanda y los cambios presupuestarios, de modo que logramos anticiparnos al cambio incluso en tiempos de incertidumbre.

Oracle Fusion Cloud SCM

70 %

**aceleración de los ciclos
de planificación de la
cadena de suministro**



En ventas y experiencia del cliente, estamos automatizando las transacciones que formalizamos con nuestros clientes para que puedan ponerse en marcha y comenzar a generar valor de inmediato. Hasta ahora, más del 75 % de las transacciones de los clientes están totalmente automatizadas.

Estamos increíblemente orgullosos de estos resultados, especialmente teniendo en cuenta el tamaño y la complejidad de nuestra empresa. Damos trabajo a más de 160 000 empleados y prestamos servicios a más de 400 000 clientes en 175 países.

Dado que nos centramos en las personas, los procesos y los sistemas y nuestro uso de Oracle Cloud Applications y Oracle Cloud Infrastructure, estamos logrando lo que para algunos podría resultar imposible.

Cada día que pasa, las nuevas innovaciones que surgen de nuestra tecnología siguen aportándonos más y más ventajas

También hemos aprendido mucho en nuestro viaje y, por supuesto, hemos cometido errores por el camino. Si deseas saber más sobre las dificultades a las que nos enfrentamos y cómo las superamos, o sobre los beneficios que logramos y las elecciones que tomamos en cada paso del camino, háznoslo saber. Nos apasiona compartir los secretos de nuestra historia para que otros puedan lograr los mismos resultados y tal vez evitar algunas de las dificultades que nosotros encontramos.

[Contacto](#)

Copyright © 2024, Oracle y/o sus filiales. Este documento se proporciona únicamente para fines informativos y su contenido está sujeto a cambios sin previo aviso. Este contenido 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. Oracle renuncia de forma expresa a cualquier responsabilidad en relación con este documento y especifica que este documento no supone ningún compromiso u obligación contractual directos o indirectos. Este documento no puede ser reproducido ni transmitido de ninguna forma ni por ningún medio, electrónico o mecánico, independientemente del propósito, sin nuestro permiso previo por escrito.

Oracle®, Java, MySQL y NetSuite son marcas registradas de Oracle y/o sus filiales. Todos los demás nombres pueden ser marcas comerciales de sus respectivos propietarios.