

ORACLE

# Oracle Playbook

Excelencia  
en RR. HH.

Maximización de las inversiones  
en talento mediante Oracle Cloud



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

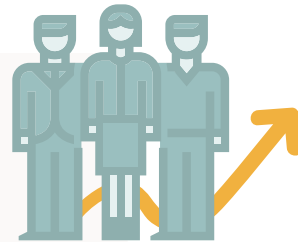
Inflación estancada y mayores presiones para reducir costos. Modelos empresariales en rápida evolución y necesidades cambiantes de clientes y empleados. Cambios en dónde y cómo se hace el trabajo. Estas son algunas de las fuerzas del entorno empresarial actual que impulsan la necesidad de velocidad y una mayor atención a la eficiencia y la agilidad. Las organizaciones que reconozcan este imperativo, se preparen para reimaginar sus operaciones y desarrollen una cultura de innovación continua lograrán una ventaja competitiva y un éxito empresarial sostenido.

En este contexto, el papel de recursos humanos (RR. HH.) es más importante que nunca, especialmente en lo que respecta a la colaboración con los líderes para alinear las estrategias empresariales y de talento en evolución, optimizar las inversiones realizadas en talento y ayudar a impulsar la productividad y el rendimiento de los empleados.

En los últimos 20 años, el equipo de RR. HH. de Oracle ha desempeñado un papel decisivo en el éxito de nuestra empresa a la hora de superar los cambios y aumentar los ingresos, logrando al mismo tiempo un margen operativo no GAAP líder en el sector de más del 40 %. Durante este tiempo, hemos aumentado nuestra plantilla en más de un 300 %, y aproximadamente un tercio de nuestros empleados actuales proceden de las más de 150 adquisiciones que hemos integrado. También hemos pasado de ser una empresa orientada a productos a una orientada a servicios, hemos desarrollado la pila tecnológica de nube más completa y hemos abierto docenas de centros de datos, más que ningún otro proveedor de nube.

**300 %**

Ha aumentado nuestra fuerza laboral en los últimos 20 años.

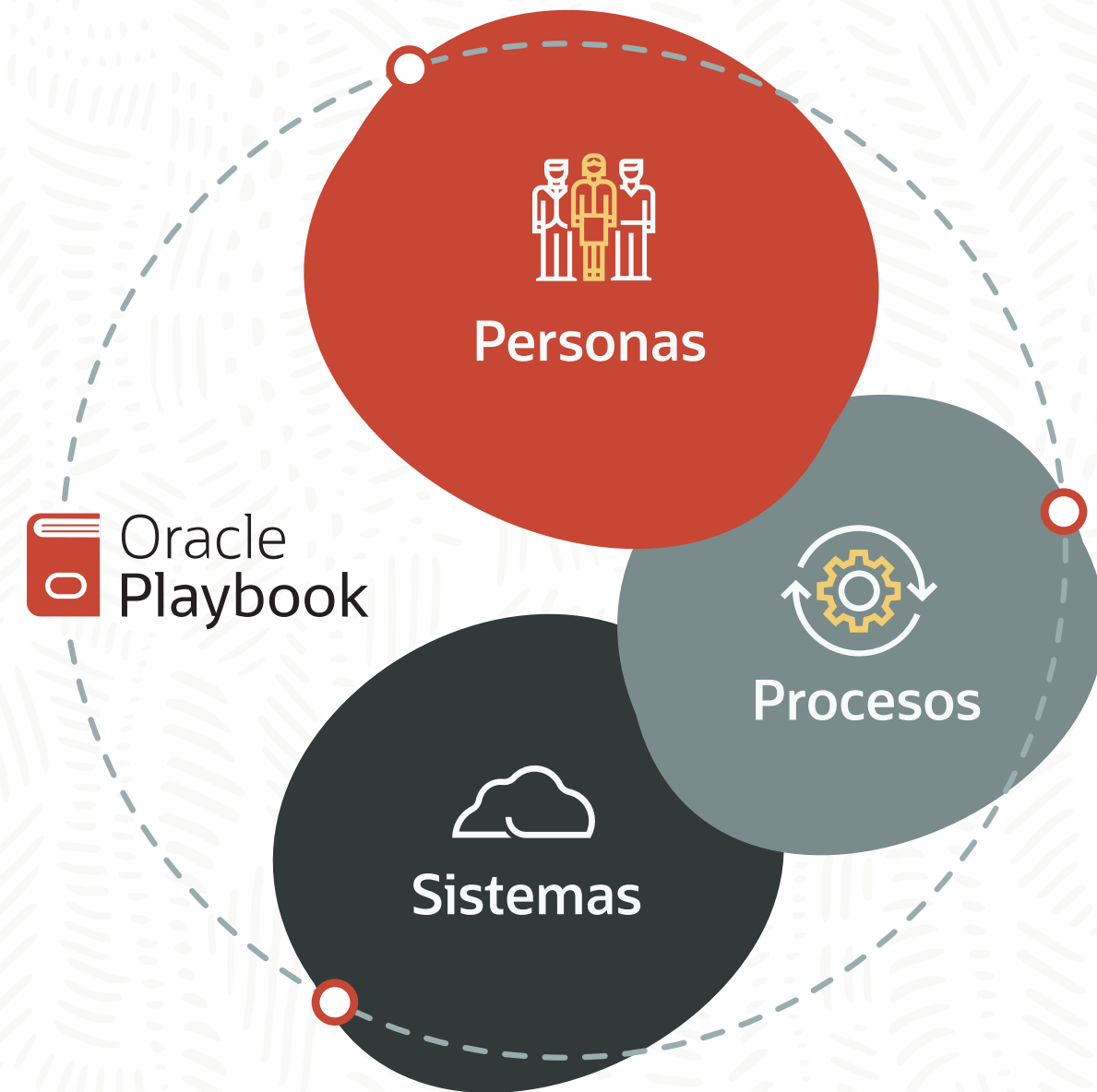


Oracle Playbook para la excelencia en RR. HH. comparte los secretos de cómo nos hemos asegurado de realizar las inversiones adecuadas en talento para alcanzar nuestros objetivos empresariales y maximizar la eficiencia y la eficacia en la contratación, retención y optimización de nuestro talento. Y está específicamente diseñado para ayudarte a conseguir resultados similares.



# Nuestro marco para impulsar la excelencia en RR. HH.

El manual va más allá de la tecnología y explica cómo logramos más con menos centrándonos en las personas, los procesos y los sistemas. Antes de entrar en ejemplos concretos de excelencia en RR. HH., queremos guiarte a través de este marco.



# Personas

Nuestra gente es la clave de nuestro éxito, así que empezamos por alinear a cada empleado con nuestra estrategia y objetivos comunes. A continuación, nos organizamos para el éxito e inculcamos una cultura de innovación continua.

## Metas

Esto empieza por tener claro qué es lo más importante y alinear el trabajo de cada función y empleado con nuestros objetivos corporativos. Larry Ellison, presidente de Oracle, y Safra Catz, directora ejecutiva, siempre que tienen ocasión afirman sin dudas que el éxito del cliente marca el rumbo de nuestra organización. Con ese enfoque, cada equipo determina cómo puede prestar el mejor apoyo a nuestros clientes, al tiempo que impulsa el éxito financiero continuo de Oracle. Y no solo hacemos un seguimiento de los indicadores clave de rendimiento (KPI) funcionales; nuestros equipos también adoptan una visión más amplia, haciendo un seguimiento de su impacto en la experiencia de nuestros clientes y en nuestra salud financiera general.

Para apoyar esta alineación de objetivos esenciales, nuestro equipo de RR. HH. —en colaboración con los líderes empresariales— ha reinventado la forma de gestionar nuestro talento, de modo que cada líder de Oracle pueda comprender de forma integral a su gente, implicar óptimamente a sus equipos y centrar su trabajo en lo que más importa. Con Oracle Fusion Cloud Human Capital Management (HCM), nuestro equipo de RR. HH. y los líderes empresariales tienen una visión completa de nuestros empleados, y aprovechan esta información para garantizar una alineación continua e impulsar decisiones estratégicas, como las habilidades que necesitamos desarrollar para mantener nuestro crecimiento empresarial.

## Organización

Hemos establecido responsables globales de procesos y soluciones dentro de cada área de negocio funcional, lo que impulsa una responsabilidad y un enfoque claros. Los propietarios de procesos globales (GPO) son responsables de determinar el proceso más eficiente para su área de interés, así como de identificar mejoras continuas. Por ejemplo, en RR. HH., el GPO para contratación nos ha ayudado a estandarizar las mejores prácticas para la experiencia de colocación de talento. Además, supervisan y mejoran continuamente el proceso, prestando especial atención a la forma en que repercute en las experiencias más amplias de los empleados y directivos para todos, incluidos los solicitantes y los clientes, tanto dentro como fuera de Oracle.

Cada GPO está estrechamente relacionado con un propietario de la solución global (GSO), que se centra en la misma área y es responsable de la automatización de los procesos de Oracle. Un GSO es un experto en tecnología de Oracle y ayuda al GPO a comprender cómo pueden aprovechar de forma óptima Oracle Cloud Applications y Oracle Cloud Infrastructure (OCI), incluidas las nuevas funciones que se lanzan cada 90 días, para mejorar e innovar continuamente. Esta alianza ayuda a alinear nuestras funciones empresariales y de TI y, al trabajar juntas, estas dos personas simplifican y mejoran continuamente las operaciones de Oracle.

## Cultura

Por último, en lo que respecta a las personas, impulsar con éxito el cambio y la mejora continua y adaptarse a ellos significa crear una cultura de la innovación.

En Oracle, siempre estamos aprendiendo y buscando formas de ofrecer un mejor servicio a nuestros clientes y ser más eficientes. Cuestionamos implacablemente los supuestos y siempre estamos dispuestos a cambiar. Más allá de eso, nuestra cultura de innovación significa que no nos limitamos a señalar oportunidades de mejora: cada uno de nosotros es un solucionador de problemas y parte de la solución.

Por ejemplo, cada uno de los equipos que influyen en la experiencia de contratación de un nuevo empleado —incluidos los departamentos de RR.HH., jurídico, de TI y de sistemas corporativos— se reúne periódicamente para revisar los comentarios y las métricas. Con la CEO Safra Catz como sponsor ejecutiva, no hay duda de la urgencia de facilitar continuamente la contratación del talento que necesitamos y acelerar el camino para que los nuevos empleados se conviertan en colaboradores productivos. Semana tras semana, mes tras mes, los equipos revisan las opiniones de los solicitantes, los empleados y los directivos. Además, analizan datos relevantes y tienen en cuenta las nuevas innovaciones que salen de Oracle Cloud Applications y OCI para determinar los próximos pasos que podemos dar para mejorar y, potencialmente, transformar por completo la forma en que incorporamos personas a la organización. En consecuencia, nunca damos por concluido nuestro trabajo. Más bien, vemos cada día como una oportunidad para replantearnos nuestra forma de actuar.

He aquí un ejemplo: al revisar la experiencia de contratación, descubrimos un largo proceso de aprobación que retrasaba la colocación de talentos durante semana y a veces incluso meses. Aunque los aprobadores desempeñan un papel fundamental, nos dimos cuenta de que no veíamos el valor adicional de los niveles de aprobación. De hecho, era justo lo contrario, y simplemente necesitábamos a las pocas personas que tenían que opinar sobre la inversión. Así que, para acelerar la experiencia, redujimos el número de aprobadores implicados en un 70 %.

**70 %**

**en la reducción de  
aprobadores aceleró el  
proceso de contratación**



# Procesos

Revisamos continuamente los procesos empresariales integrales en los que se basan las experiencias que ofrecemos a nuestros clientes, empleados y socios.

Utilizamos un planteamiento en tres fases para ayudarnos en la evaluación continua de nuestros procesos internos.

## Optimización

Nuestro primer paso es agilizar el viaje de los clientes, empleados y socios a los que servimos. Comenzamos aquí porque los procesos pueden volverse muy complejos cuando las organizaciones buscan resolver cada caso de esquina posible o incluir cada equipo posible. Así que empezamos pensando en la persona a la que prestamos servicios y en los resultados que intenta conseguir, y luego diseñamos el proceso más sencillo posible para que consiga esos resultados.

## Formación

Una vez que hayamos determinado cómo podemos agilizar los procesos, el segundo paso es capacitar a los clientes, empleados y socios para que realicen las tareas aún más rápido, idealmente sin intervención manual. Para maximizar la eficiencia y ofrecer la mejor experiencia posible, buscamos automatizar los procesos internos para agilizar las cosas, reducir los errores e impulsar la consistencia y la eficacia.

## Satisfacción

Por último, buscamos formas de deleitar a quienes servimos para que no solo puedan completar sus actividades con éxito y rapidez, sino que también comprendan lo que viene a continuación, se preparen y disfruten del proceso. La gente quiere hacer algo más que moverse con rapidez. También quieren obtener resultados excepcionales y tomar las mejores decisiones.

# Sistemas



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

## Centralizar aplicaciones

Una clave de nuestro éxito ha sido centralizarnos en las aplicaciones corporativas. Esto nos ha ayudado a superar la complejidad, los costos y otros obstáculos que, de otro modo, habrían limitado nuestra agilidad y capacidad para ofrecer experiencias excepcionales a clientes, empleados y socios.

## Innovación continua

Además, esta centralización proporciona una única fuente de verdad en lo que respecta a los datos y una visión integral de nuestras operaciones, lo que nos ayuda a tomar mejores decisiones, con mayor rapidez. Por estas razones, siempre que adquirimos una nueva empresa tratamos de integrar rápidamente los negocios obtenidos en nuestros sistemas centralizados.

También aprovechamos la automatización integral y la IA integrada que proporcionan Oracle Cloud Applications y OCI para crear experiencias excepcionales. Además, utilizamos la innovación que se lanza continuamente desde Oracle Cloud para mejorar de forma constante, en lugar de esperar años para actualizar a nuevos sistemas y aprovechar las nuevas funcionalidades.

## Implementación lista

Por regla general, hemos eliminado la personalización de las aplicaciones, lo que ha reducido los gastos generales y el soporte de TI. Además, sin 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 para el futuro.

Por último, cada vez que evaluamos una nueva función o mejora de un proceso, no solo probamos los flujos de principio a fin con nuestros usuarios, sino que también observamos a esos usuarios mientras viven la nueva experiencia. A menudo, descubrimos que lo que pensábamos que podría proporcionar una mejor experiencia en realidad introduce un nuevo reto o puede que no sea tan intuitivo como suponíamos. Por este motivo, utilizamos "fiestas de observación" para asegurarnos de que nuestros clientes encuentran las nuevas experiencias tan sencillas, potentes y agradables como pretendíamos.



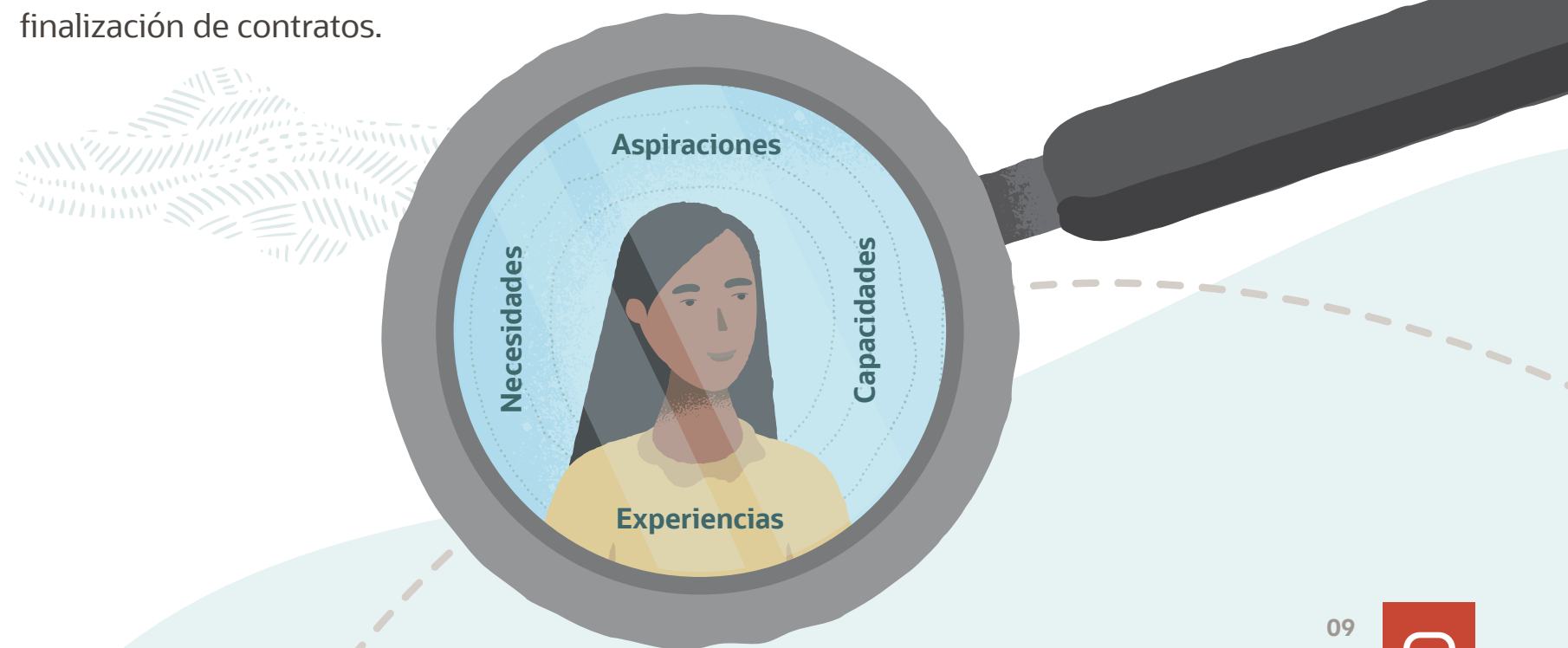


## Cómo alineamos continuamente nuestro talento y nuestras estrategias empresariales

La estrategia de talento de Oracle está diseñada para atraer, contratar y desarrollar un personal diverso. También se centra en alinear los esfuerzos de nuestros empleados con nuestros objetivos empresariales y en capacitar a cada individuo para que todos puedan alcanzar su máximo potencial en Oracle.

Antes de centrarnos en la contratación, nuestra estrategia empieza por comprender nuestra inversión actual en talento en el contexto de nuestra estrategia empresarial. Gracias a Oracle Cloud HCM, aprovechamos nuestra visión integral de los empleados de Oracle no solo para conocerlos, sino también para obtener los insights necesarios para implicar, alinear y hacer crecer a las personas de nuestro equipo.

Al principio de nuestro proceso de transformación de RR. HH., implementamos la solución de revisión de talentos de Oracle para que nuestros líderes y sus socios de recursos humanos 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 los puntos de contacto clave durante el ciclo de vida de los empleados, incluida la contratación y la incorporación; el establecimiento de objetivos, la retroalimentación y la gestión del rendimiento; el aprendizaje y el desarrollo profesional; y la finalización de contratos.



También aprovechamos la suite completa de Oracle Cloud Applications y Oracle Analytics Cloud para combinar datos financieros, de ventas y otros datos empresariales con información de nuestros procesos de gestión del talento para generar perspectivas avanzadas que nos ayuden a tomar mejores decisiones empresariales y de talento.

Por ejemplo, hemos visto que los directivos muy comprometidos tienen casi un 40 % más de probabilidades de tener un equipo más involucrado que quienes no lo están. Del mismo modo, encontramos una correlación directa entre el compromiso del gerente y la renuncia de los empleados. Todos estos datos contribuyen a impulsar nuestra estrategia de capacitación de directivos y nos ayudan a capacitar a los líderes, que a su vez pueden ayudar a motivar y equipar a su propio personal para el éxito.



**Líderes  
comprometidos**



**Equipos  
comprometidos**

En términos más generales, mediante el uso de la visión integral de nuestros empleados proporcionada a través de Oracle Cloud Applications, somos capaces de desarrollar y evolucionar continuamente nuestra estrategia de talento en línea con nuestros objetivos de negocio. Esto nos ayuda a garantizar que estamos desplegando nuestro mejor talento en iniciativas estratégicas, adelantándonos a los riesgos relacionados, creando los mejores planes de desarrollo y sucesión, aprovechando el talento interno frente a la contratación externa siempre que sea posible, y mucho más.



Cómo incorporamos  
anualmente a más  
de 20 000 nuevos  
empleados en las 24  
horas siguientes a  
su fecha de inicio  
de labores.

En promedio, Oracle contrata a más de 20 000 personas cada año. Dado que la contratación es una inversión tan importante y sabemos que la experiencia de contratación hasta la incorporación es la primera impresión que nuestros empleados tienen de Oracle, nos hemos centrado continuamente en mejorar e innovar esta experiencia. Nuestro objetivo es conseguir que los mejores talentos ocupen puestos vacantes y estén listos para contribuir de la forma más rápida y fluida posible.

Como se mencionó anteriormente, nuestra estrategia de transformación continua se centra en las personas, los procesos y los sistemas, con nuestros GPO agilizando continuamente nuestras operaciones, eliminando la intervención manual y las transferencias, y automatizando las experiencias con Oracle Cloud HCM.

He aquí un ejemplo de cómo nuestro GPO para contratación nos ha ayudado a simplificar la experiencia y a aprovechar la potencia de la tecnología Oracle. Mientras nos preparábamos para implementar Oracle Fusion Cloud Recruiting, parte de Oracle Cloud HCM, eliminamos el requisito de que los solicitantes crearan una cuenta antes de presentar la solicitud. También empezamos a utilizar la IA integrada en la aplicación para recomendar empleos a los candidatos, de modo que pudieran encontrar más fácilmente funciones que se ajustaran a sus perfiles.

**El resultado:** estos cambios nos ayudaron a reducir el tiempo de contratación y a duplicar con creces el número de candidatos para cada solicitud abierta.



Además de mejorar la experiencia de los candidatos, también hemos mejorado la de los directivos, reduciendo el tiempo que tienen que dedicar a la fase de contratación. Por ejemplo, simplificamos el proceso de solicitud de empleo y eliminamos casi el 75 % de los pasos que antes se exigían a los responsables de contratación, lo que les ahorra 20 000 horas al año, colectivamente. Ahora, los directivos pueden generar una solicitud de nueva contratación en cuatro sencillos pasos y crear y enviar una oferta para su aprobación en menos de 10 minutos. Las capacidades de IA en Oracle Cloud HCM agilizan aún más el proceso mediante el uso de modelos predictivos para ayudar a identificar los cuellos de botella y predecir el tiempo que tomará llenar una nueva requisición. Esto permite a los líderes y a los responsables de contratación planificar y establecer expectativas durante el periodo de contratación.

**20 000**

**horas menos  
en el proceso  
de contratación**



Una vez que se contrata a los empleados, ofrecemos una experiencia automatizada con Oracle Journeys, en Oracle Cloud HCM, para que los nuevos empleados conozcan Oracle y guiarlos a través de sus tareas de incorporación, como completar el papeleo, solicitar una insignia y seleccionar un portátil. Esta experiencia ha sido clave para que nuestros nuevos colaboradores puedan empezar a contribuir a las 24 horas de unirse al equipo de Oracle. No solo ha ahorrado semanas a la experiencia de incorporación, sino que también ha reducido el tiempo que necesitan los directivos y RR. HH. para ayudar a los nuevos empleados una vez que se incorporan al equipo.

En la práctica, esto significa que los nuevos colaboradores, los directivos y los miembros del equipo de RR. HH. son más productivos.

Pero no nos detenemos ahí. El equipo de RR. HH. de Oracle utiliza la IA integrada en Oracle Cloud HCM para trabajar de forma más eficiente y eficaz. Por ejemplo, los responsables de contratación de Oracle utilizan la función Candidate sugerido para encontrar, clasificar y recomendar candidatos, y la función Similar Candidate para identificar a los candidatos que comparten experiencia, habilidades y formación similares para un puesto. De cara al futuro, queremos incorporar funciones de IA generativa que ahorren tiempo a los reclutadores, los responsables de contratación y los candidatos, y ofrezcan experiencias aún mejores.



Cómo aumentamos el rendimiento de los empleados hasta en un 20 % y reducimos las renunciaciones hasta en un 40 %.

Una vez que hemos contratado e incorporado a los empleados, nuestro objetivo es maximizar la productividad y el rendimiento. Para lograr ese objetivo, aprovechamos la suite Oracle Fusion Cloud Applications, la cual proporciona una visión integral de nuestros empleados, con el fin de identificar oportunidades en las que las mejoras pueden generar un gran impacto.



### Establecimiento y seguimiento de objetivos de rendimiento en Oracle Cloud HCM

Sabemos que cuando los líderes utilizan Oracle Cloud HCM para las revisiones anuales y el seguimiento de objetivos, los empleados muestran un 10 % más de satisfacción con las conversaciones sobre su carrera profesional y tienen más del doble de probabilidades de creer que sus objetivos profesionales pueden alcanzarse en Oracle. Este aumento es significativo porque los empleados que creen que sus objetivos profesionales pueden cumplirse tienen un 60 % menos de probabilidades de abandonar Oracle.

También sabemos que los miembros del equipo de ventas que establecen y realizan un seguimiento de los objetivos de rendimiento en Oracle Cloud HCM tienen una tasa de consecución un 20 % mayor que los que no lo hacen. Y cuando los empleados tienen objetivos de rendimiento que rastrean y gestionan regularmente en Oracle Cloud HCM, no solo tienen una tasa de deserción un 40 % menor, sino que también califican más alto a la hora de recomendar Oracle como un gran lugar para trabajar.

Otro ejemplo: al analizar los equipos de ventas que obtienen mejores resultados en Oracle, descubrimos que sus directivos hacían algunas cosas que contribuían al éxito de sus equipos. Esto incluye reuniones individuales semanales con los empleados, ayudar a los representantes de ventas a prepararse para sus próximas llamadas, y asistir a las llamadas de ventas y dar su opinión después. Estas actividades pueden parecer simples, pero a menudo las conexiones básicas entre directivos y empleados pueden erosionarse ante otras prioridades. Por lo tanto, utilizamos estos insights para ayudar a recordar a nuestros directivos las herramientas de Oracle Cloud HCM, como Check-Ins y Anytime Feedback, para ayudar a impulsar su éxito, junto con el éxito de sus equipos más amplios.

Otra área clave en la que aprovechamos Oracle Cloud para generar perspectivas e impulsar recomendaciones es la diversidad y la inclusión. Con los datos sobre diversidad a nuestro alcance, los responsables de RR. HH. y de negocio de Oracle pueden ver fácilmente dónde y cómo pueden hacer más para impulsar la diversidad en nuestros equipos e iniciativas.

**Al analizar las distintas palancas para optimizar nuestro personal, el equipo de RR. HH. de Oracle también tiene en cuenta cómo podemos cultivar nuestro talento a través del aprendizaje, el desarrollo profesional y la retribución.**

### ✓ Formación

Como ya hemos dicho, preparamos a nuestros empleados para la innovación y el cambio continuos, y parte de esa preparación incluye el aprendizaje. Nuestro GPO ha aprovechado las funciones de Oracle Fusion Cloud Learning para ofrecer experiencias personalizadas a los empleados y directivos de Oracle. Utilizamos asignaciones de formación automatizadas basadas en criterios organizativos y de los empleados para simplificar el cumplimiento del aprendizaje y la ejecución de las iniciativas relacionadas. También proporcionamos de forma proactiva a las personas recomendaciones de formación que se ajustan a medida que su función, intereses y aspiraciones se amplían y evolucionan.

Aunque cada línea de negocio dentro de Oracle requiere conocimientos y formación específicos, ahora tenemos un único lugar —frente a la más de media docena que teníamos en el pasado— para explorar y completar cursos internos y externos. Disponer de un lugar centralizado facilita a nuestros empleados el desarrollo de las competencias que necesitan para triunfar. Incluso en situaciones de trabajo remoto e híbrido, los empleados pueden permanecer conectados y ayudarse mutuamente compartiendo los cursos que han realizado y participando en comunidades de aprendizaje.

**En resumen:** este enfoque de formación guiada nos ayuda a garantizar que todo el mundo en Oracle —ya sea un nuevo empleado o directivo, o un empleado o directivo con más experiencia— tenga la formación que necesita para maximizar sus contribuciones y su éxito en Oracle.

Oracle Learning también ha reducido las necesidades de TI. Por ejemplo, hemos observado una reducción interanual de más del 40 % en las solicitudes de asistencia para formación en ventas desde que nos pasamos a la plataforma. Nuestro próximo paso será aprovechar la IA integrada para ofrecer la formación más relevante y personalizada a cada empleado en el momento adecuado, mejorando aún más nuestra habilidad para mejorar y volver a capacitar a los empleados y apoyar su desarrollo profesional".

**>40 %**

**menos tickets de soporte de formación de ventas con Oracle Learning**



## ✓ **Desarrollo profesional**

Además de proporcionar a nuestros empleados y directivos la formación que necesitan para tener éxito, también animamos y capacitamos a nuestra gente para aumentar su impacto y alcanzar sus aspiraciones profesionales. Con la solución de desarrollo profesional de Oracle, los empleados pueden comprender cómo se alinean sus competencias con su trayectoria profesional deseada, y pueden tomar medidas proactivas para cubrir las lagunas mediante la creación de un plan de desarrollo con objetivos procesables.

Un reciente estudio interno demostró que los empleados de Oracle con declaraciones de carrera por escrito y preferencias de carrera en Oracle Cloud HCM tienen una tasa de promoción un 30 % mayor y casi un 60 % más de traslados laterales. Además, más del 30 % de los puestos vacantes en Oracle son ocupados por empleados que buscan puestos que les permitan aumentar su impacto y perfeccionar nuevas habilidades.

**>30 %**

**de los roles abiertos en Oracle son cubiertos por empleados que buscan nuevos cargos**



También estamos explorando cómo la solución Dynamic Skills basada en IA de Oracle Cloud HCM puede ayudar a los empleados a descubrir las habilidades que les ayudarán a desarrollar y hacer crecer sus carreras. Y estamos explorando el uso de Opportunity Marketplace en Oracle Talent Management como un nuevo enfoque para apoyar la movilidad profesional que es diferente de la escalera de promoción tradicional. Opportunity Marketplace permite a los líderes y otras personas compartir ofertas de empleo y "puertas" a corto plazo en un lugar centralizado. Así, los empleados pueden conocer diversos equipos, funciones y proyectos de toda la organización. También pueden ampliar su red de contactos, adquirir nuevas competencias y ganar experiencia trabajando con diferentes equipos, todo ello mientras ayudan a los directivos y a otras personas a cubrir necesidades de talento a corto plazo.

### ✓ Remuneración

Por último, con la funcionalidad de compensación de Oracle Cloud HCM, nuestro equipo de RR. HH. puede ayudar a los directivos a tomar decisiones informadas de forma más eficiente. A la hora de hacer recomendaciones sobre méritos, ascensos, primas y adjudicaciones de acciones, los directivos tienen acceso a numerosos datos, como el historial y las proyecciones de la retribución total, las valoraciones del talento, los valores de las acciones retiradas y otra información relevante. Se pueden configurar alertas personalizadas para llamar la atención sobre situaciones específicas que los directivos deseen abordar, de modo que en el momento y dentro de la aplicación puedan tomar las mejores decisiones para cada empleado individualmente, así como para su equipo en general.





## Otros beneficios que hemos obtenido con Oracle Cloud

Como puedes ver, Oracle Cloud Applications proporciona enormes beneficios a nuestro equipo de RR. HH. Sin embargo, los beneficios de pasarse a Oracle Cloud van mucho más allá de RR. HH.

Hemos conectado nuestra empresa de principio a fin, automatizado muchos procesos operativos, aumentado la productividad de los empleados y obtenido una visión en tiempo real de nuestro negocio mediante análisis integrados y cuadros de mando interactivos. Esto nos ha permitido planificar y responder mucho más rápido a los cambios que nos rodean, al tiempo que ofrecemos mejores experiencias a nuestros clientes, empleados y partners.

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

### Oracle Autonomous Database

**80 %**

**menos tiempo que TI dedica a actividades administrativas, como la gestión de bases de datos**



Pero los buenos resultados no terminaron ahí. Las mejoras en el rendimiento del sistema se tradujeron en beneficios para nuestros clientes, ya que pasamos de un 99,7 % de disponibilidad del nivel de servicio a un 99,9 %, líder del sector. Eso significa menos tiempo de inactividad al año, lo que para una organización de más de 160 000 personas significa que hemos recuperado casi 1,5 millones de horas de productividad de los empleados.

Otro ejemplo de mejora de la productividad y el rendimiento es que ahora cerramos nuestras cuentas y publicamos nuestros beneficios en menos de 10 días laborables, casi un 60 % más rápido que la media y que cualquier otra empresa del 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

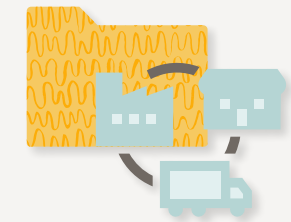


En las operaciones de la cadena de suministro, estamos reduciendo los ciclos de planificación hasta ahora en un 70 %. Esta mejora no sólo acelera los ciclos completos de planificación, sino que también nos permite introducir cambios graduales en cuestión de horas. Por ejemplo, cuando se produjo el COVID-19, pudimos ajustar con rapidez y frecuencia los planes de demanda en respuesta a los cierres mundiales, las fluctuaciones de la demanda y los cambios presupuestarios, de modo que pudimos adelantarnos a los cambios incluso ante la incertidumbre.

#### Oracle Fusion Cloud SCM

**70 %**

ciclos de planificación  
más rápidos



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

Estamos increíblemente orgullosos de estos resultados, sobre todo si tenemos en cuenta el tamaño y la complejidad de nuestro negocio. Contamos con más de 160 000 empleados y atendemos a más de 400 000 clientes en 175 países.

Gracias a nuestro enfoque en las personas, los procesos y los sistemas y a nuestro uso de Oracle Cloud Applications y OCI, estamos logrando lo que algunos dirían que es imposible.

# Cada día que pasa, seguimos viendo más y más beneficios como resultado de las nuevas innovaciones que surgen de nuestra tecnología.

También hemos aprendido bastante en nuestro viaje y, por supuesto, hemos cometido errores por el camino. Si quieres saber más sobre los obstáculos a los que nos enfrentamos y cómo los superamos, o sobre los beneficios que conseguimos y las decisiones que tomamos en cada momento, cuéntanos. Nos encanta compartir los secretos de nuestra historia para que otros puedan lograr los mismos resultados que nosotros y, con suerte, evitar algunos de los obstáculos que nosotros experimentamos.

[Contáctanos](#)

Copyright © , Oracle y/o sus filiales. Este documento se proporciona únicamente con fines informativos y su contenido está sujeto a cambios sin previo aviso. No se garantiza que este documento esté libre de errores, ni sujeto a ninguna otra garantía o condición, ya sea expresada oralmente o implícita en la ley, incluidas las garantías y condiciones implícitas de comerciabilidad o idoneidad para un propósito particular. Renunciamos de forma expresa a cualquier responsabilidad en relación con este documento. Este documento no supone ningún compromiso u obligación contractual directa o indirecta. Queda prohibida la reproducción o transmisión de este documento de cualquier forma o por cualquier medio, electrónico o mecánico, sin el previo consentimiento por escrito.

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