

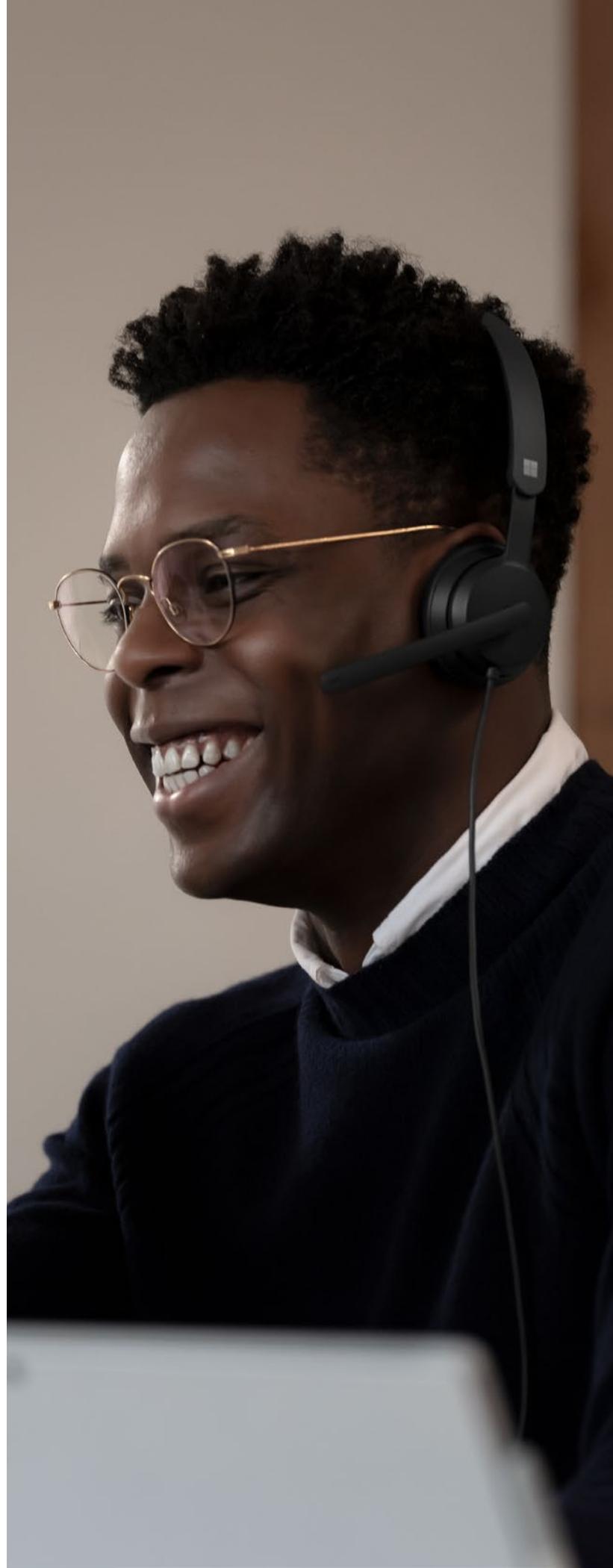
Tendencias en tecnología de recursos humanos para mejorar la experiencia del empleado

Esta información es para usted si...

- Es director de recursos humanos (CHRO) o líder de recursos humanos de nivel similar encargado de lograr la excelencia operativa para la administración del capital humano.
- Necesita simplificar la cultura organizacional de recursos humanos, encontrar y retener a los mejores talentos y administrar una nueva fuerza de trabajo híbrida.
- Debe conectar sus esfuerzos de recursos humanos con resultados empresariales tangibles.
- Le preocupa que los trabajadores mejoren sus habilidades u obtengan habilidades nuevas, abordar la salud mental y el agotamiento, mejorar el intercambio de conocimientos y administrar las necesidades de trabajadores que pertenecen a varias generaciones.

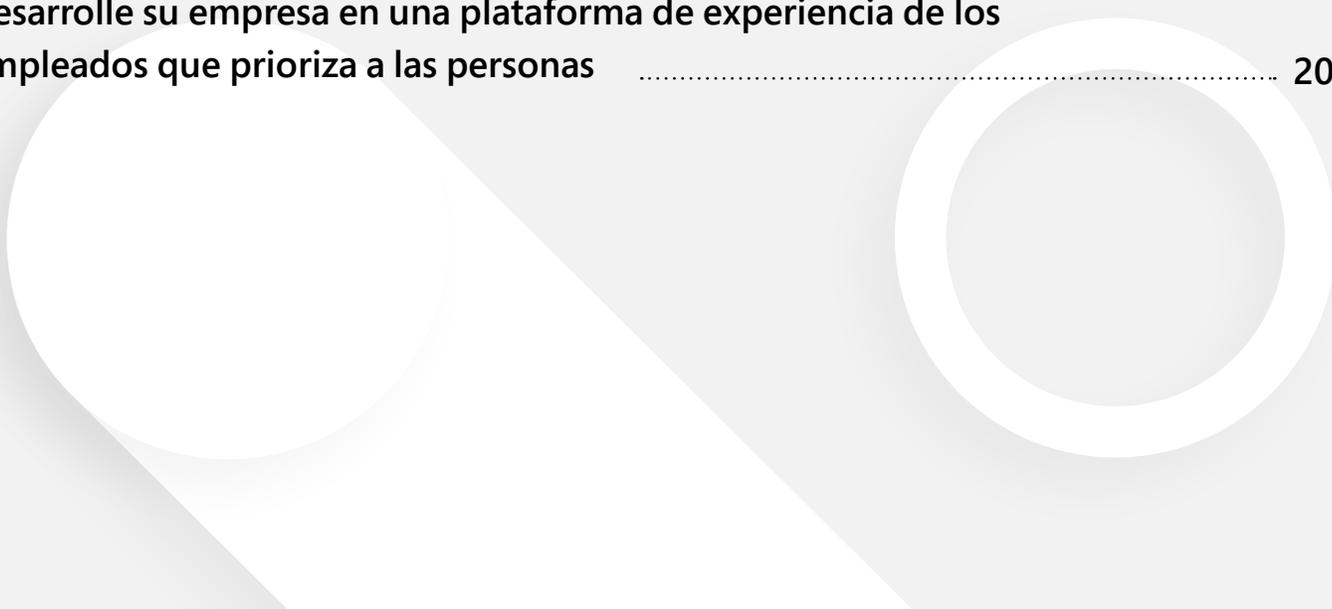


Tiempo de lectura
estimado: 8 minutos



Contenido

- Introducción 4
- Seis tendencias en tecnología de recursos humanos que mejoran la experiencia del empleado 6
 - Tendencia 1: IA 7
 - Tendencia 2: Recursos de autoservicio 8
 - Tendencia 3: Incorporación de empleados 9
 - Tendencia 4: Migración a la nube 11
 - Tendencia 5: Consolidación de herramientas 12
 - Tendencia 6: Conversión de recursos humanos en “centros de valor” 13
- Beneficios de una plataforma completa de experiencia del empleado 14
- Microsoft Viva ayuda a abordar los desafíos tecnológicos de recursos humanos 17
- Desarrolle su empresa en una plataforma de experiencia de los empleados que prioriza a las personas 20



Introducción

Las empresas están un estado intenso de cambios organizativos que están poniendo un enfoque renovado en el rol de recursos humanos. En adelante, se espera que los directores de recursos humanos (CHRO) y otras funciones similares o relacionadas sean cada vez más integrales para el éxito de una organización.¹

“A medida que la pandemia restablece las principales tendencias laborales, los líderes de recursos humanos deben replantearse las estrategias de planificación, administración, desempeño y experiencia de los trabajadores y empleados.”

Fuente: Gartner, 2021

Los CHRO ya tienen muchas responsabilidades: atraer y mantener a los mejores talentos, administrar los beneficios, capacitar a los empleados y descubrir cómo priorizar los desafíos. La experiencia del empleado (EX), que comprende todo lo que los empleados experimentan y perciben de una empresa desde el momento en el que aplican hasta que se marchan, abarca todos estos desafíos y más. Por lo tanto, los CHRO necesitan identificar las inversiones que deben hacer en tecnología para generar una EX que pueda ser una ventaja competitiva.

Sin embargo, menos del 20 % de los BDM de recursos humanos se consideran “líderes” de adopción de cambios.² Quienes no tienden a trabajar en puestos de alta dirección en organizaciones más grandes, ven su rol principal como la mejora de la EX y proactivamente toman medidas para desarrollar o completar una plataforma de EX integrada. Se centran más en retener a los empleados y satisfacer sus necesidades integrales.

¹ [HR Predictions for 2022](#), Josh Bersin, 2022.

² Microsoft Viva Research, Wunderman Thompson/Microsoft, 2022.

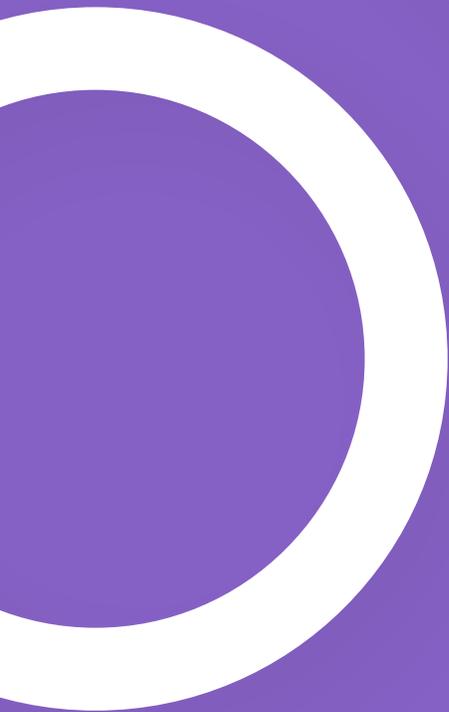
Es un entorno dinámico y demandante, pero uno donde la tecnología desempeña un papel más importante. Por lo tanto, echemos un vistazo a las tendencias actuales en tecnología de recursos

humanos para entender dónde las nuevas soluciones e innovaciones pueden tener el mayor impacto mientras los CHRO trabajan para abordar estos desafíos.





Seis tendencias en tecnología de recursos humanos que mejoran la experiencia del empleado



Seis tendencias en tecnología de recursos humanos que mejoran la experiencia del empleado

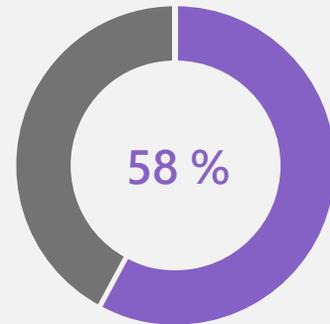
Tendencia 1: IA

Los departamentos de IA usan soluciones creadas sobre capacidades de IA como machine learning y análisis de texto para analizar y evaluar la productividad, el compromiso y el bienestar del trabajador, así como para reducir el riesgo de que este se marche.

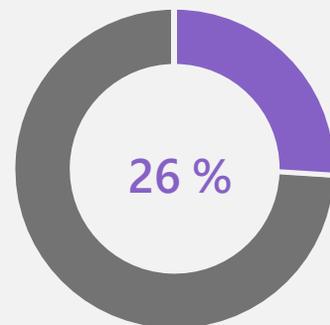
La tecnología de toma de decisiones respaldada por IA puede ayudar a evaluar el bienestar del empleado mediante la búsqueda de signos de agotamiento. También puede reducir el esfuerzo que se dedica a tareas que ocupan mucho tiempo y son menos estimulantes, como la evaluación de posibles candidatos para un empleo.

La IA acelera el cambio y la productividad entre los trabajadores y en el lugar de trabajo, y en realidad, mediante la automatización, se terminan creando más empleos que los que se pierden.

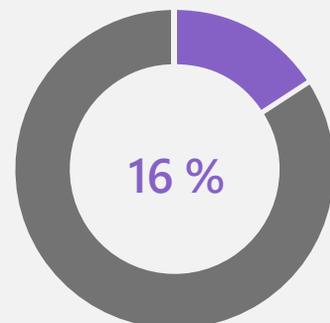
Los principales usos de la IA para apoyar a los trabajadores, de acuerdo con lo informado por empresas mundiales y líderes de recursos humanos:



Mejorar la coherencia y la calidad



Mejorar la productividad



Mejorar la información

Tendencia 2: Recursos de autoservicio

Las empresas están potenciando a los empleados con más herramientas de recursos humanos de autoservicio, lo que facilita para los empleados la actualización de su información personal, la solicitud de reembolso de gastos y el acceso a información de beneficios de la empresa.

Las herramientas de autoservicio significa que los empleados tienen más formas (y a menudo más rápidas) de solucionar los problemas de rutina por sí solos. Ayudan a los empleados a ser más eficientes, a proporcionar actualizaciones en tiempo real, a mejorar la moral del equipo y a admitir una mayor transparencia de los datos del lugar de trabajo. El autoservicio también ahorra tiempo y recursos a recursos humanos, que puede centrarse en problemas más demandantes, a la vez que proporciona nuevos datos que entregan información más detallada sobre la EX.



Beneficios del software de autoservicio para empleados

- ✓ Eficiencia y productividad
- ✓ Mejor comunicación, más rápida
- ✓ Seguridad y protección de los datos
- ✓ Visibilidad y control
- ✓ Mayor satisfacción
- ✓ Realización del trabajo de forma fácil

Fuente: LeaveBoard

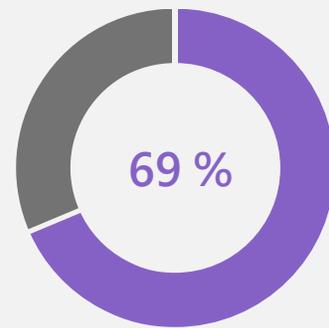
Tendencia 3: Incorporación de empleados

La migración a la nube se aceleró con el trabajo remoto, y ha cambiado la manera en que las empresas interactúan con los empleados nuevos.

Al dedicar más tiempo a trabajar solos y con menos interacciones informales, las oportunidades para que los empleados nuevos hagan preguntas no son muchas, por lo que estos pueden estar experimentando la cultura de la empresa de formas que no son familiares. Además, el trabajo remoto también significa ayudar a los empleados a que sean más autosuficientes en algunos aspectos de su incorporación y a que sean capaces de encontrar respuestas a ciertas preguntas por su cuenta.

Tener programas de incorporación en la nube ayuda a proporcionar una experiencia coherente y exhaustiva donde los empleados pueden acceder fácilmente a aprendizaje y capacitación para sus nuevos roles, así como conectarse y colaborar con colegas.

Beneficios de la incorporación



Los empleados nuevos con un programa de incorporación bien estructurado eran un 69 % más propensos a permanecer en una empresa por hasta tres años.

USD 79.000

La incorporación mejora el retorno de la inversión (ROI) de la empresa en más de USD 79.000/año.



Proporcionar un enfoque más guiado y con más apoyo a la incorporación parece ser el objetivo lógico, sin embargo, solo el 12 % de los empleados considera que sus empresas hacen un gran trabajo en la incorporación de empleados nuevos, y eso puede marcar una diferencia.³ Las organizaciones pueden aumentar la satisfacción de los empleados 3,5 veces, por ejemplo, al abordar preguntas sobre el desarrollo personal durante un proceso de incorporación.⁴

³ "8 Can't-Miss Gallup Employee Engagement Statistics", Sharpen, 2020.

⁴ "10 Employee Onboarding Statistics You Must Know in 2022", Sapling, 2022.

Tendencia 4: Migración a la nube

Las empresas están migrando sus tecnologías centrales de recursos humanos a la nube para abordar los desafíos actuales, que incluyen la administración de trabajadores dispersos geográficamente y las expectativas de los empleados en términos de aplicaciones actualizadas y que mejoran constantemente. Además, recursos humanos se encuentra bajo presión para reducir costos, ahorrar tiempo y mejorar la administración de datos.

La migración a la nube proporciona a los equipos acceso más fácil a las herramientas y la información de recursos humanos que necesitan, sin importar dónde se encuentren los miembros de estos. Para recursos humanos, resulta más rápido y más eficiente mantener actualizados el software y la información cuando se encuentran en una ubicación central. La tecnología de nube también proporciona niveles de seguridad y permite la recuperación ante desastres.

Beneficios de la tecnología central de recursos humanos en la nube

Respuesta a la pregunta: "¿Cuál de los siguientes resultados positivos obtuvo después de implementar recursos humanos en la nube?"



Fuente: Encuesta sobre tecnología de recursos humanos de PwC, 2022

Tendencia 5: Consolidación de herramientas

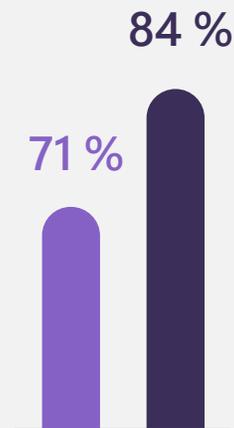
Muchas empresas tienen problemas para administrar e integrar varias soluciones puntuales de recursos humanos, lo que puede generar problemas de cumplimiento, incumplimiento de plazos y control de versiones. En respuesta, las organizaciones de recursos humanos buscan cada vez más la consolidación de las herramientas de recursos humanos.⁵

Una cuarta parte de las empresas usan seis o más herramientas diferentes para cumplir con sus objetivos de EX, y la mitad de todos los empleados informan que simplemente "hay demasiadas herramientas, aplicaciones y recursos independientes".⁶ También señalan sentirse abrumados por la cantidad de recursos disponibles y la falta de capacitación adecuada. Además, la mayoría de los empleadores y de los empleados indican que preferirían tener una única plataforma de EX.

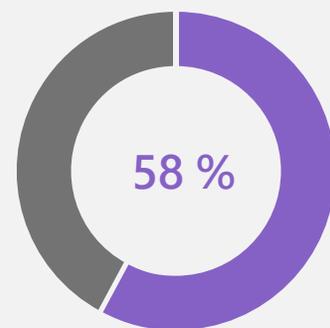
⁵"Identifying Tool Sprawl and Its Impact on Your Company", Information Week, 2021.

⁶"Predictions 2022: The Future Of Work", Forrester/Microsoft, 2021.

El 71 % de los empleadores y el 84 % de los empleados preferirían tener una única plataforma de EX integrada.



- Empleadores que prefieren tener una única plataforma de EX integrada
- Empleados que prefieren tener una única plataforma de EX integrada



El 58 % de los empleadores gastaría USD 100 o más por empleado, por año, en una plataforma de EX completa

Fuente: "Predictions 2022: The Future Of Work", Forrester/Microsoft

Tendencia 6: Conversión de recursos humanos en “centros de valor”

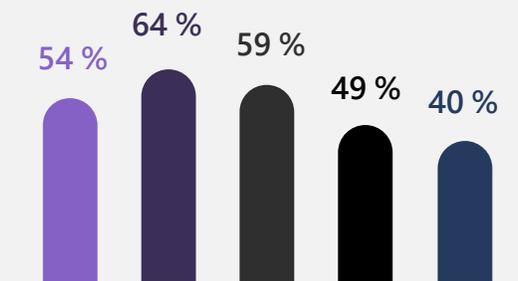
Las organizaciones están seleccionando minuciosamente herramientas modernas de recursos humanos que puedan impulsar el crecimiento y generar un retorno de la inversión cautivador, que cambie sus divisiones de recursos humanos de centros de costos a centros de ganancias y valor que tengan un rol más integral y estratégico para el negocio. Cuando recursos humanos invierte en productividad, en la calidad del trabajo de los empleados y en la satisfacción del cliente, y esas inversiones resultan exitosas, ayudan a impulsar el rendimiento empresarial que afecta los ingresos brutos y los resultados netos de una empresa.⁷

Es difícil reclutar a las mejores personas y motivar a los empleados a dar todo de sí, cuando tienen problemas para acceder a datos obsoletos y deben lidiar con herramientas y sistemas que no se comunican entre sí.

En un estudio reciente se demostró que los empleados creen que la tecnología integrada de EX es valiosa durante todo el proceso de un empleado para el respaldo del mercado de talentos (54 %), la incorporación (64 %), el desarrollo y el aprendizaje del empleado (59 %), el desarrollo profesional (49 %) y el bienestar mental (40 %).⁸

Los empleadores creen que la tecnología integrada de EX es valiosa durante todo el proceso de un empleado para:

- Respaldo del mercado de talentos
- Incorporación
- Desarrollo y el aprendizaje del empleado
- Desarrollo profesional
- Bienestar mental



⁷"Is Human Resources Your Next Profit Center?" Forbes, 2019.

⁸"Predictions 2022: The Future Of Work", Forrester/Microsoft, 2021.

Tendencias en tecnología de recursos humanos para mejorar la experiencia del empleado



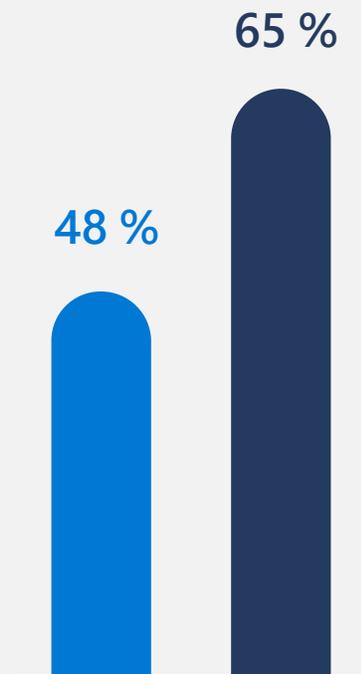
Beneficios de una plataforma completa de experiencia del empleado

Beneficios de una plataforma completa de experiencia del empleado

Si hay una lección que se debe aprender de las tendencias de recursos humanos que se analizan aquí, es el valor de crear una única plataforma de EX, integral y basada en la nube, que ofrezca información de IA, permita opciones de autoservicio y consolide las herramientas y los recursos de recursos humanos, como su inversión de máxima prioridad.

El 60 % de los líderes de BDM de recursos humanos “están muy de acuerdo” con que una plataforma de EX completa conduce a tener resultados cuantificables mediante la reducción de costos, la mejora en la precisión de los datos, la retención de los empleados, la moral y la productividad general.

Si bien solo el 48 % de las principales empresas de los Estados Unidos tenían programas de EX a comienzos del año 2022, se espera que esta cifra aumente a un 65 % para finales de año.⁹



- Las principales empresas de los Estados Unidos que tenían programas formales de EX a comienzos de 2022
- Las principales empresas de los Estados Unidos que se espera tengan programas formales de EX a fines de 2022

⁹ Forrester, 2021 Survey on Industry Trends in HR Technology and Service Delivery, 2022.

Tendencias en tecnología de recursos humanos para mejorar la experiencia del empleado

De hecho, el 48 % de los encuestados señaló que el gasto de TI de recursos humanos en grupos de experiencias es una de las tres prioridades de los próximos dos años. La EX representará el 20 % de los presupuestos de recursos humanos a mediados de año, y la parte del presupuesto de recursos humanos asignada a EX seguirá aumentando.¹⁰

“Toda la empresa y todas las funciones nos unimos para priorizar a los empleados y garantizar que cuenten con la tecnología y el apoyo que necesitan para tener éxito.”

Seth Patton

Gerente General de
Microsoft 365 y
Microsoft Viva, Microsoft



¹⁰ Forrester, 2021 Survey on Industry Trends in HR Technology and Service Delivery, 2022.

Tendencias en tecnología de recursos humanos
para mejorar la experiencia del empleado



Microsoft Viva ayuda a abordar los desafíos tecnológicos de recursos humanos

Tendencias en tecnología de recursos humanos para mejorar la experiencia del empleado

Microsoft Viva ayuda a abordar los desafíos tecnológicos de recursos humanos

[Microsoft Viva](#), que cuenta con la experiencia de Microsoft 365 y Microsoft Teams, es una plataforma única y completa de EX que reúne comunicaciones, conocimiento y recursos en el flujo de trabajo. Viva también cuenta con los siguientes módulos:



[Conexiones Viva >](#)

Conecta a todos los usuarios de una organización a través de una aplicación de propiedad de la empresa que ofrece noticias, tareas y conversaciones personalizadas que los mantienen comprometidos y en el flujo de trabajo. Esto ayuda a abordar las tendencias relacionadas con la incorporación, la comunicación y el aprendizaje continuos y la consolidación de herramientas.



[Ideas Viva >](#)

Usa la IA para ayudar a personas y organizaciones con información y recomendaciones (sobre trabajo enfocado, protección del tiempo de pausas durante la jornada laboral, sobrecarga de reuniones y más) basadas en datos y protegidas por privacidad, a fin de mejorar la productividad y el bienestar.



[Temas Viva >](#)

Organiza automáticamente el contenido y la experiencia en su organización, lo que facilita la búsqueda de información en un solo lugar para las personas (sean estos empleados nuevos o experimentados) y pone a trabajar el conocimiento para trabajar con la flexibilidad del autoservicio.



[Aprendizaje Viva >](#)

Agrega contenido y sugiere cuándo recomendar a los empleados un curso de capacitación específico. Ofrece educación y capacitación formales e informales en el momento y el lugar en que se necesitan, lo que incluye capacitación en cumplimiento, capacitación en salud y seguridad, y desarrollo profesional.

Tendencias en tecnología de recursos humanos para
mejorar la experiencia del empleado



**Desarrolle
su empresa
en una
plataforma de
experiencia de
los empleados
que prioriza a
las personas**

Desarrolle su empresa en una plataforma de experiencia de los empleados que prioriza a las personas

Tal como señaló Kathleen Hogan, directora de personal de Microsoft: “Los líderes de recursos humanos siempre se han centrado en la experiencia de los empleados, pero en el nuevo mundo híbrido y virtual, esa experiencia debe ser una prioridad para cada líder, y debe integrarse sin problemas en el flujo de trabajo”.

Los CHRO necesitan tecnología que no solo ayude a atraer a los mejores talentos y a administrar a trabajadores que se desempeñan de forma híbrida, sino que también cree una experiencia del empleado que aporte valor adicional a su organización.



Microsoft Viva ayuda a los líderes de recursos humanos no solo a abordar el compromiso de los empleados, sino también a aumentar el rendimiento financiero y otros objetivos a largo plazo. Es la plataforma de EX que necesita para ayudar a que sus empleados (y su negocio) prosperen.

Si desea ayudar a su organización a abordar estas tendencias en tecnología, descubra cómo Microsoft Viva y su completa plataforma de EX pueden ayudarlo.

[Más información](#) >



©2022 Microsoft Corporation. Todos los derechos reservados. Este documento se proporciona "tal cual". La información y las opiniones expresadas en este documento, incluidas las direcciones URL y otras referencias a sitios web de Internet, están sujetas a cambios sin previo aviso. Usted asume el riesgo de utilizarlo. Este documento no le otorga derecho legal alguno a ningún aspecto de propiedad intelectual de ninguno de los productos de Microsoft. Puede copiar y usar este documento para uso interno como referencia.