

Zirconone: Ethion v7.1 proporciona valor y desbloquea superpoderes para un departamento de recursos humanos con visión de futuro



Resumen Ejecutivo

De hecho, gestionar la rotación de empleados se ha convertido en un desafío urgente para las empresas, agravado por las limitaciones de las prácticas tradicionales de recursos humanos. Antes de la pandemia, muchas organizaciones dependían de estrategias convencionales de reclutamiento, que a menudo priorizaban cubrir puestos rápidamente en lugar de alinear estratégicamente las contrataciones con los objetivos a largo plazo de la organización. Esto llevó a un enfoque reactivo, en lugar de proactivo, en la gestión del talento.

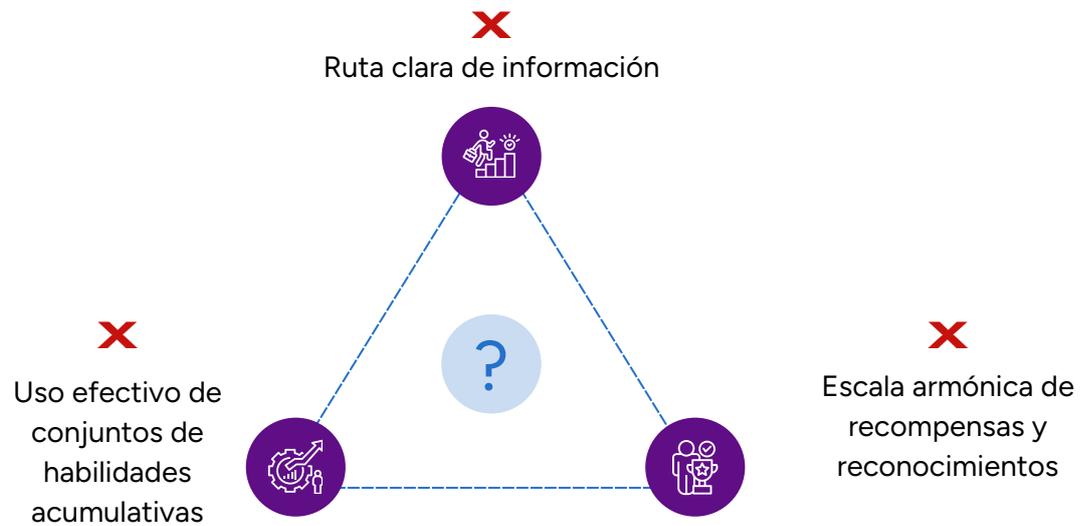
La dependencia de técnicas de reclutamiento obsoletas puede dar lugar a diversos problemas, entre ellos:

- **Desalineación entre el Talento y la Cultura Organizacional:** El uso de métodos inflexibles puede fomentar la contratación de candidatos que, aunque calificados en el papel, no se ajustan bien a la cultura de la empresa, lo que conduce a la insatisfacción y la rotación.
- **Planificación de Sucesión Inadecuada:** Cuando los procesos de reclutamiento no priorizan el desarrollo del talento interno, las empresas corren el riesgo de perder conocimientos y experiencia a medida que los empleados con experiencia se van, sin contar con una sólida reserva de reemplazos preparados.
- **Aumento de los Costos de Reclutamiento:** La búsqueda constante de nuevo talento debido a la alta rotación genera una carga financiera significativa. Invertir en capacitación y desarrollo integral puede ser más rentable a largo plazo.

Para mitigar estos problemas y mejorar los esfuerzos de reclutamiento, las organizaciones deberían considerar los siguientes pasos:

1. **Implementar Estrategias de Reclutamiento Flexibles:** Adaptar las prácticas de reclutamiento para alinearse mejor con las condiciones cambiantes del mercado y las expectativas de la fuerza laboral puede ayudar a las organizaciones a mantenerse competitivas y responder a los cambios.
2. **Desarrollar Reservas Internas de Talento:** Construir y fomentar una cartera diversa de talento interno garantiza que las organizaciones puedan cubrir puestos clave desde dentro, apoyando tanto la planificación de sucesión como la moral de los empleados.
3. **Adoptar un Reclutamiento Basado en Datos:** Utilizar análisis puede proporcionar información sobre el éxito de diversas estrategias de contratación, ayudando a Recursos Humanos a ajustar enfoques que conduzcan a mayores tasas de retención.

Recursos Humanos sigue basando sus decisiones de contratación en prácticas obsoletas, lo que socava, los esfuerzos para implementar una planificación de sucesión efectiva.



Cifra 1.

El Problema: Ausencia de Caminos Definidos

- Ausencia de Caminos de Información: Los candidatos a menudo ingresan a las organizaciones con un conocimiento limitado sobre las oportunidades internas, opciones de progreso profesional o programas de desarrollo de habilidades. Esta falta de claridad:
 - Crea incertidumbre sobre su potencial de crecimiento.
 - Conduce a la desconexión, ya que los empleados sienten que sus habilidades y aspiraciones son pasadas por alto.
- Bajo aprovechamiento de los talentos: Los empleados traen habilidades valiosas de experiencias pasadas, sin embargo, muchas organizaciones no logran identificar ni aprovechar estas habilidades. Como resultado, los empleados se sienten desvalorizados, lo que reduce su motivación para quedarse.
- La falta de preparación para las promociones: Cuando surgen promociones, los empleados a menudo carecen de la preparación o confianza para ascender, principalmente debido a la ausencia de programas de desarrollo o de una orientación estructurada.

La ausencia de caminos definidos es costosa

01

Con frecuencia, los aspectos más costosos de la rotación son los "costos ocultos."

02

Puede tomar tiempo contratar nuevos empleados.

03

El retorno de inversión de un nuevo empleado no será evidente de inmediato.

Recursos Humanos no logra colocar a las personas ADECUADAS en el entorno ADECUADO para obtener los RESULTADOS ADECUADOS.

"Los empleados no dejan las empresas. Dejan procesos de reclutamiento rotos."

Cifra 2.

Introducción

Para construir una organización preparada para el futuro y alinear el rendimiento de la fuerza laboral con los objetivos corporativos, las empresas deben adoptar tecnologías integradas que mejoren el compromiso de los empleados y proporcionen una visión clara tanto de los objetivos organizacionales como de las responsabilidades individuales. Este enfoque no solo optimiza el potencial de los empleados, sino que también garantiza que los objetivos empresariales se alcancen de manera efectiva.

Acciones clave para las organizaciones:

1. Adoptar Tecnologías Integradas de HR:

- Ethion v7.1 ayuda a los empleados a ver su papel en el logro de los objetivos corporativos más amplios. Este software proporciona retroalimentación en tiempo real, análisis de rendimiento y rutas de desarrollo personalizadas.

2. Mejorar la comprensión de los roles por parte de los empleados:

- Al ofrecer claridad sobre las responsabilidades y expectativas, las organizaciones pueden capacitar a los empleados para que rindan al máximo. Las tecnologías que vinculan los objetivos individuales con las estrategias organizacionales fomentan la responsabilidad y la alineación.

3. Enfocar en el Compromiso de los Empleados:

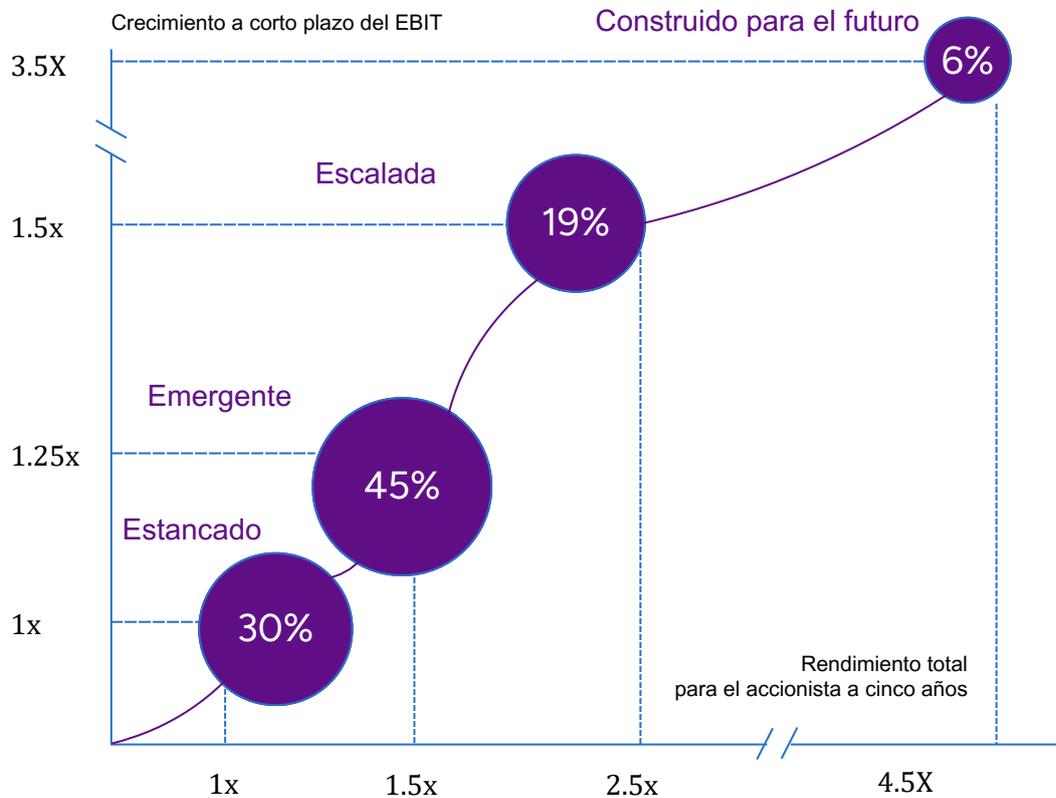
- Las plataformas de compromiso que ofrecen programas de reconocimiento y recursos de bienestar ayudan a crear una fuerza laboral motivada. Los empleados comprometidos tienen más probabilidades de quedarse en la organización y contribuir de manera significativa a su éxito.

4. Prepararse para el Futuro:

- Las organizaciones deben ser adaptables al cambio, ya sea a través de la transformación digital o adoptando entornos de trabajo flexibles. Tecnologías como la inteligencia artificial y el análisis predictivo ayudan a las empresas a anticipar las tendencias de la fuerza laboral para actuar de manera proactiva.

Zirconone Industries

Solo **el seis por ciento** de las empresas están realmente construidas para el futuro



Fuente: Encuesta construir para el Futuro de Zirconone, 2024,
EBIT = Beneficios antes de intereses e impuestos

Cifra 3.

Ethiion v7.1 es un software de planificación de sucesión de vanguardia que revoluciona la manera en que las organizaciones gestionan el talento. Ofrece una solución integral al compilar visualmente todos los aspectos del historial profesional de un candidato potencial, presentándolo en un formato gráfico fácil de entender. Esta característica permite a los departamentos de recursos humanos evaluar y comparar rápidamente a los candidatos basándose en una amplia gama de puntos de datos, desde el historial laboral y las habilidades hasta las evaluaciones de desempeño y el progreso en la formación.

Aspectos clave de Ethion v7.1:

- Historias profesionales gráficas: Todos los datos de la carrera del candidato se presentan de manera gráfica, lo que facilita a los profesionales de recursos humanos visualizar fortalezas, brechas y potencial.
- Puntos de datos distintos: El software identifica y organiza puntos de datos únicos y procesables que se pueden actualizar con el tiempo, permitiendo obtener perspectivas profundas a medida que las carreras de los candidatos evolucionan dentro de la organización.
- Resumen Integral: Al consolidar múltiples fuentes de datos (por ejemplo, métricas de rendimiento, desarrollo de habilidades y progresión en roles), proporciona a los equipos de recursos humanos una vista de 360 grados de cada empleado o candidato, lo que permite tomar decisiones más estratégicas.
- Diseño Intuitivo: La interfaz fácil de usar de Ethion v7.1 garantiza su facilidad de uso, reduciendo la curva de aprendizaje y facilitando una adopción rápida por parte de los equipos de recursos humanos y el liderazgo.
- Retorno Rápido de la Inversión: El enfoque del sistema en la eficiencia y su capacidad para optimizar el proceso de planificación de sucesión garantizan retornos rápidos y medibles de la inversión.

El programa de software para la planificación de sucesión, Ethion v7.1, se convierte en una herramienta poderosa en el arsenal de la empresa en un momento en el que la retención de empleados es más importante que nunca. El software no solo ayuda a identificar candidatos adecuados, sino que también facilita el crecimiento continuo de los empleados existentes al rastrear sus trayectorias profesionales. Ethion v7.1 es la solución global de Zirconone para una planificación de sucesión intuitiva y efectiva.

La dedicación de Zirconone al liderazgo intelectual, las mejores prácticas de la industria, la investigación de analistas y una abundante retroalimentación de los clientes sirvieron como base para Ethion v7.1.

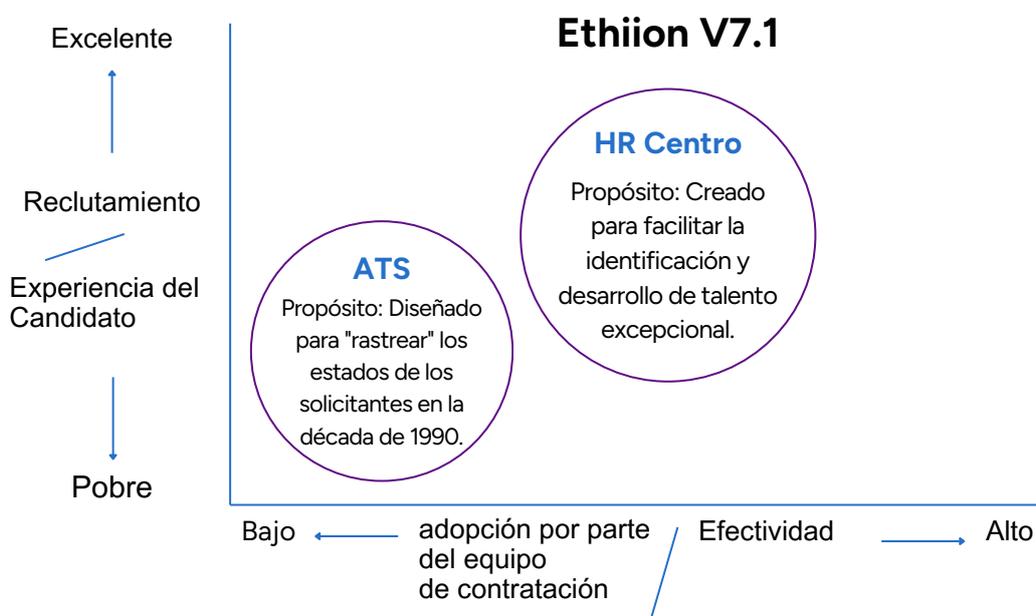
¿Por qué Ethion v7.1 es la solución ideal?

Momento – Relevancia Post-Pandemia:

El trastorno causado por la pandemia de COVID-19 cambió la forma en que las empresas operan y cómo los empleados ven el trabajo. Ethion v7.1 ha sido diseñado teniendo en cuenta estos cambios transformacionales. Es adaptable, ofreciendo características que pueden alinearse rápidamente con nuevos modelos de negocio (trabajo remoto, entornos híbridos) y nuevas expectativas de los empleados (trabajo flexible, roles con propósito).

El software fue forjado en un momento de gran disrupción, lo que lo hace altamente relevante para las realidades post-COVID, donde la dinámica laboral está evolucionando rápidamente.

El cliente selecciona una plataforma que es indicativa del momento actual

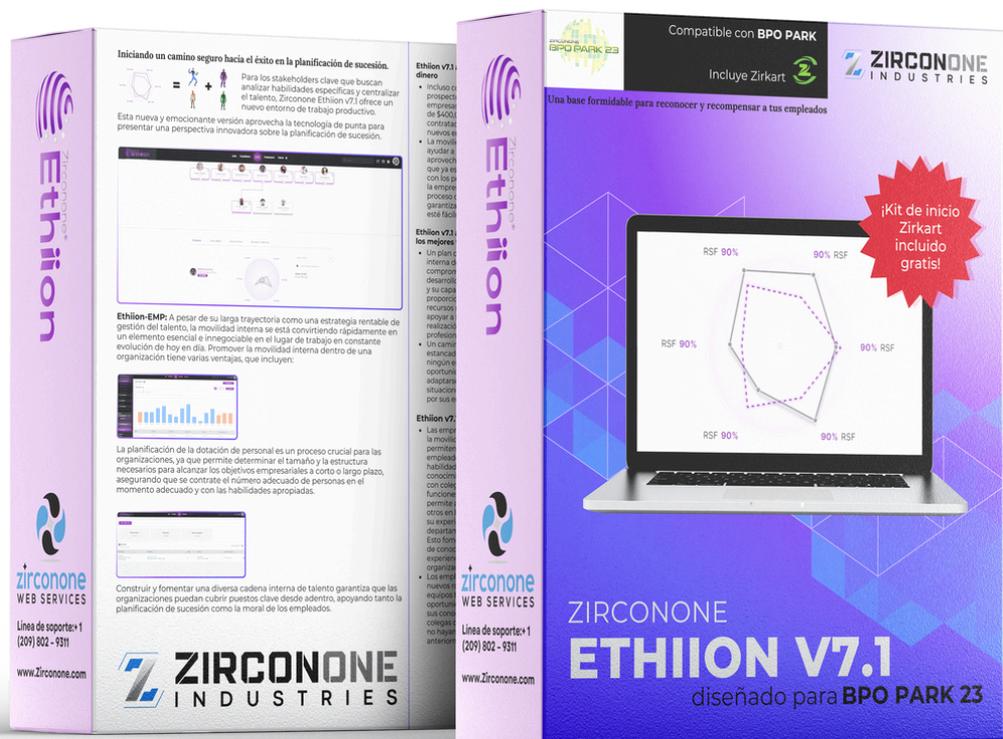


Cifra 4.

Ethion v7.1 ha surgido como una herramienta esencial para las empresas que buscan garantizar la continuidad del negocio mediante el reconocimiento del talento de calidad desde dentro.

Casos de Uso:

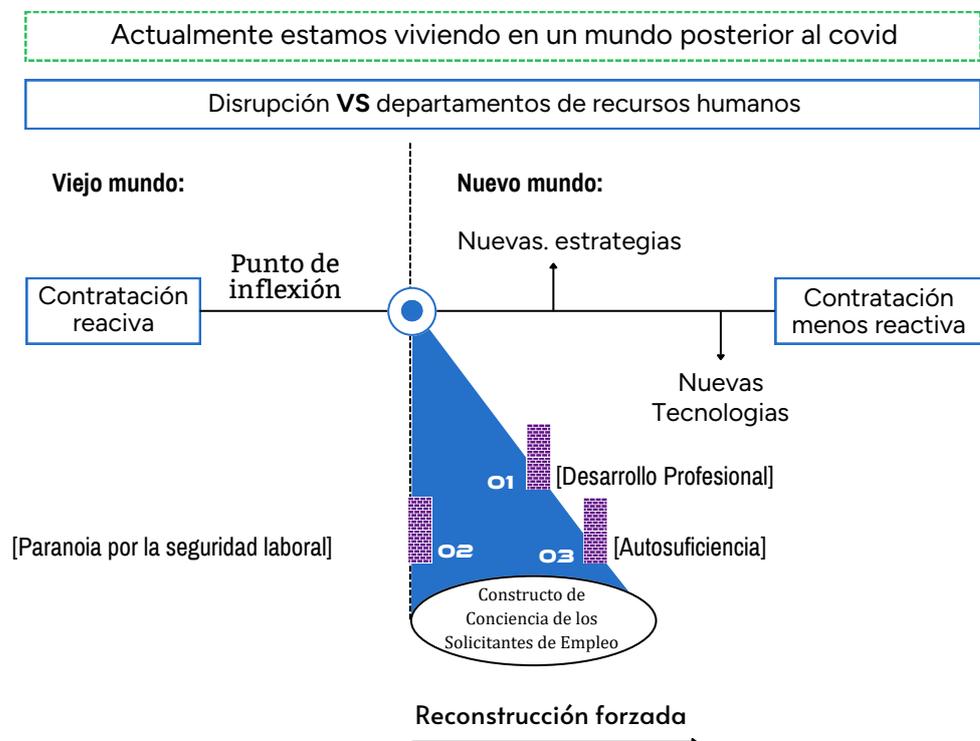
- La necesidad de un desarrollo proactivo del talento quedó demostrada, por ejemplo, cuando una empresa de agritech utilizó Ethion v7.1 durante su fase de prueba y logró mover con éxito el 40% de sus posiciones gerenciales en menos de un año.
- De manera similar, Ethion v7.1 ayudó a una organización de manufactura a gestionar eficazmente una crisis de liderazgo. Ahora podían identificar a empleados de alto potencial mediante análisis sofisticados y diseñar programas de desarrollo personalizados. Esto resultó en una reducción significativa del tiempo y costo de contratación de nuevo personal, ya que su tasa de promoción interna aumentó del 30% al 55%.



Conclusiones Clave

.1 Cambio en el Comportamiento de los Empleados:

La pandemia de COVID-19 sirvió, sin duda, como un punto de inflexión crítico, obligando a las empresas a reconocer que las interrupciones, ya sean de una crisis de salud global u otros eventos imprevistos, requieren estrategias adaptativas para la continuidad del negocio. Mientras las empresas luchaban con desafíos operativos, surgió un cambio sutil pero transformador en el comportamiento de los empleados, moldeado por lo que describes como el "Constructo de Conciencia de los Buscadores de Empleo."



Cifra 5.

Los tres pilares del constructo de conciencia de los buscadores de empleo:

Desarrollo profesional:

- Los empleados se han vuelto más proactivos en la búsqueda de oportunidades para su crecimiento profesional. Priorizan a los empleadores que invierten en el desarrollo de habilidades, la capacitación y rutas claras de progresión profesional.
- Este pilar refleja la comprensión de que las habilidades son fundamentales para la adaptabilidad en un mercado laboral incierto.

Paranoia por la seguridad laboral:

- La pandemia aumentó la inseguridad laboral, ya que los despidos masivos y las suspensiones fueron generalizados. Muchos trabajadores ahora priorizan la estabilidad y la resiliencia en sus decisiones laborales, buscando roles y empresas que ofrezcan una sensación de seguridad a largo plazo.

Autosuficiencia:

- El auge del trabajo remoto y la economía gig ha alentado a los empleados a enfocarse en la independencia y la autosuficiencia. Los trabajadores están adoptando iniciativas emprendedoras, trabajos adicionales y esfuerzos de mejora de habilidades para mantenerse competitivos en climas económicos inciertos.

Impacto en las empresas:

Las organizaciones deben abordar estos cambios de comportamiento para atraer, retener y comprometer talento de manera efectiva.

- Desarrollo profesional: Invierte en tecnologías como herramientas de planificación de sucesión (por ejemplo, Ethion v7.1) para crear oportunidades de crecimiento claras.
- Paranoia por la seguridad laboral: Construye una comunicación transparente y demuestra la resiliencia organizacional para aliviar los temores de los empleados.
- Autosuficiencia: Brinda flexibilidad, opciones de trabajo remoto y oportunidades para que los empleados asuman la responsabilidad de sus roles

Estos cambios no son solo tendencias, sino que reflejan las nuevas expectativas que los empleados tienen en un panorama laboral transformado.

2 Estandarización y simplificación de los procesos de recursos humanos:

La automatización de procesos robóticos (RPA) en recursos humanos está transformando la manera en que los departamentos de recursos humanos operan al automatizar tareas repetitivas y basadas en reglas, mejorando la eficiencia, precisión y productividad en general. Con RPA, los equipos de recursos humanos pueden centrarse más en iniciativas estratégicas como el compromiso y desarrollo de empleados, mientras que la automatización se encarga de las tareas rutinarias.

Ethiion v7.1 no solo establece el estándar para la planificación de sucesión, sino que también integra la automatización robótica para agilizar los procesos y mejorar la eficiencia de los departamentos de recursos humanos. Al combinar funciones de vanguardia en planificación de sucesión con la automatización de procesos robóticos (RPA), Ethiion v7.1 transforma las operaciones de recursos humanos, haciéndolas más rápidas, precisas y menos intensivas en recursos.

Beneficios clave de la automatización robótica en Ethiion v7.1:

Automatización de Tareas Rutinarias de Recursos Humanos

- **Gestión de Datos de Empleados:** Automatiza la recopilación, actualización y organización de los registros de los empleados, garantizando precisión en tiempo real.
- **Seguimiento del Desempeño:** Realiza un seguimiento y actualiza automáticamente los datos de desempeño de los empleados, reduciendo la entrada manual y los posibles errores.
- **Informes y Análisis:** Genera informes personalizados y análisis de desempeño bajo demanda, reduciendo el tiempo dedicado a preparar datos.

Planificación Sucesoria Eficiente

- **Identificación Automatizada de Candidatos:** La automatización robótica ayuda a identificar empleados de alto potencial basándose en criterios predefinidos como habilidades, desempeño e historial profesional, permitiendo que los equipos de recursos humanos se concentren en la toma de decisiones estratégicas.
- **Mapeo Dinámico de Roles:** Automatiza la alineación del talento disponible con roles de liderazgo futuros, asegurando que los candidatos adecuados sean considerados para promociones internas.

Mejora en el Desarrollo del Talento

- Planes de Aprendizaje Personalizados: Basados en las trayectorias profesionales individuales y las necesidades de desarrollo, la RPA puede recomendar automáticamente programas de capacitación y recursos de aprendizaje relevantes para los empleados, impulsando un crecimiento continuo.
- Análisis de Brechas de Habilidades Impulsado por IA: La automatización robótica respalda el análisis en tiempo real de las brechas de habilidades, identificando áreas en las que los empleados necesitan desarrollo para asumir roles más avanzados.

La integración de la automatización robótica en Ethion v7.1 es un cambio de juego para las organizaciones que buscan modernizar sus funciones de recursos humanos, mejorar la eficiencia operativa y garantizar la sostenibilidad de sus estrategias laborales en el futuro.

Áreas clave donde la automatización de procesos robóticos (RPA) está revolucionando los recursos humanos

Reclutamiento e incorporación

- La obtención de candidatos: La automatización de procesos robóticos (RPA) puede automatizar el proceso de búsqueda de candidatos, escaneando tableros de empleo, currículos y plataformas de redes sociales en busca de talento potencial. Luego, puede filtrar los currículos según criterios predefinidos, seleccionando candidatos calificados para la revisión de HR.
- La programación de entrevistas: Las herramientas de RPA pueden automatizar la programación de entrevistas, enviando invitaciones a los candidatos y entrevistadores, y sincronizando calendarios.
- La automatización del proceso de incorporación: Una vez que un candidato es contratado, RPA puede gestionar el proceso de incorporación automatizando la documentación, enviando correos electrónicos de bienvenida, organizando los horarios de formación e incluso configurando el equipo de TI y las cuentas.

Administración de nómina y beneficios

- Procesamiento de nómina: RPA puede procesar automáticamente la nómina extrayendo datos de los sistemas de seguimiento de tiempo, calculando los pagos en función de las horas trabajadas y procesando deducciones como impuestos y beneficios.
- Inscripción y gestión de beneficios: Las herramientas de RPA pueden automatizar la inscripción de beneficios durante los períodos de inscripción abierta, así como procesar los cambios de los empleados en sus planes de beneficios, asegurando actualizaciones oportunas en los sistemas de recursos humanos.

Cumplimiento e informes

- Cumplimiento normativo: RPA puede programarse para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales mediante la actualización automática de los registros de los empleados, el seguimiento de los requisitos de capacitación y el mantenimiento de los registros necesarios para las auditorías.

Cuando los empleados dejan la empresa, RPA puede automatizar el proceso de desvinculación, incluyendo la revocación del acceso a los sistemas de TI, la organización de entrevistas de salida, el procesamiento del pago final y la aseguración de la devolución de los bienes de la empresa.

Conclusión

Para seguir siendo competitivas en un mercado cada vez más globalizado, las organizaciones deben no solo atraer, involucrar y retener a los mejores talentos, sino también fomentar un entorno que motive y empodere a los empleados. Al mismo tiempo, deben navegar por las complejidades del cumplimiento normativo y la gestión de costos, y garantizar el acceso a métricas de rendimiento empresarial en tiempo real que proporcionen evidencia clara del retorno de inversión.

- **Tiempo de Contratación:** Ethion v7.1 está diseñado para reducir drásticamente el tiempo de contratación al automatizar la selección de candidatos, los flujos de trabajo de reclutamiento y la integración con otros sistemas de recursos humanos. Esto se alinea con los promedios de la industria, que generan ahorros de tiempo del **30-50%**, lo que garantiza una contratación más rápida y una asignación de recursos más eficiente.
- **Retención de Empleados:** El enfoque de Ethion en la movilidad interna, la planificación de sucesión y el desarrollo profesional respalda directamente un **20-30%** de aumento en las tasas de retención, ya que los empleados tienen más probabilidades de quedarse cuando ven oportunidades claras de crecimiento dentro de la organización.
- **Eficiencia Operacional:** Al automatizar tareas rutinarias de recursos humanos, como las evaluaciones de desempeño, el procesamiento de requisiciones de empleo y la planificación de sucesión, Ethion v7.1 ofrece una reducción del **25-40%** en la carga administrativa, comparable con otras plataformas de recursos humanos, pero con el beneficio adicional de información predictiva que mejora la toma de decisiones.
- **Compromiso de los Empleados:** Las características de trazado de carrera personalizado y análisis de brechas de habilidades de Ethion han demostrado aumentar el compromiso de los empleados hasta en un **35%**, alineándose con las normas de la industria para las empresas que invierten en el desarrollo y la movilidad de los empleados.
- **Retorno de la Inversión:** Ethion v7.1 ofrece un retorno de inversión claro y medible, generando ahorros de costos del **20-30%** al automatizar los procesos de recursos humanos y reducir la necesidad de intervenciones manuales. La analítica predictiva de la plataforma también mejora la productividad entre un **15-25%**, proporcionando beneficios tangibles en un corto período de tiempo.
- **Toma de Decisiones Más Rápida:** Gracias a los conocimientos impulsados por IA, Ethion permite una toma de decisiones un **25-40%** más rápida, especialmente en la gestión del talento y la planificación de sucesión. Esta capacidad permite a las organizaciones responder rápidamente a los cambios del mercado y las demandas de la fuerza laboral.
- **Escalabilidad:** La escalabilidad de Ethion garantiza que, a medida que una organización crece, la plataforma siga cumpliendo con las necesidades cambiantes. Su diseño flexible permite un **40-50%** menos esfuerzo para escalar, lo que la convierte en una solución ideal a largo plazo para empresas de cualquier tamaño.

Email:
sales@zirconone.com