

EDICIÓN PARA RESPONSABLES DE RR. HH.

Acciones y medidas para el crecimiento

Estrategias para que los responsables de RR. HH. superen desafíos y aceleren el crecimiento



Introducción

Mejorar la experiencia de los empleados es una prioridad fundamental para los responsables de RR. HH. en 2025, pero muchos no tienen los recursos necesarios para cumplirlo, según nuestra encuesta de 2025 realizada a líderes empresariales de todo el mundo.

Otra prueba es el impacto de la evolución de las obligaciones del deber de protección y las preocupaciones de sostenibilidad que están dando forma a las políticas de viaje.

La tecnología puede ayudar. Muchos responsables de RR. HH. ya han logrado resultados gracias a la inteligencia artificial, aunque algunos todavía necesitan trabajar para maximizar las ventajas. Pero no pueden confiar únicamente en la experiencia de su equipo para obtener estas mejoras; necesitan información de otros departamentos, como finanzas e IT.

Este documento técnico **se basa en datos de 350 responsables financieros, 115 responsables de RR. HH. y 115 responsables de IT** para explorar cómo los directores de RR. HH. están abordando estos y otros desafíos en 2025, y cómo pueden tomar medidas para ayudar a que sus organizaciones crezcan.

Atraer talento debe ser un esfuerzo conjunto ayudado por la tecnología

Los responsables de RR. HH. tienen claro cuáles son los principales medios de atracción y retención de talento: los salarios competitivos y las ventajas más a las estrategias de retención de talento (el 63%), seguidos de programas para el crecimiento profesional (el 50%).

Nuestra encuesta reveló que los responsables financieros están de acuerdo con RR. HH. en estas estrategias en la captación y retención de talento. La única cosa en la que no están del todo de acuerdo es que RR. HH. enfatiza en las opciones de trabajo flexibles con mayor determinación (el 46% frente al 31% en finanzas), lo que sugiere que se necesita más colaboración para establecer las ventajas del trabajo flexible y crear un entorno que permita estas ventajas.

Los directores de RR. HH. buscan colaborar con los responsables financieros en todos estos objetivos. Por ejemplo, el 42% quiere trabajar más estrechamente en estrategias de compensación

e incentivos. Esto destaca la oportunidad de que RR. HH. y finanzas cooperen en incentivar a las personas con alto rendimiento, así como en abordar la diversidad y las brechas salariales de género.

Las nuevas tecnologías han impulsado significativamente los objetivos de RR. HH. este año. El 49% de los responsables de RR. HH. afirma que las iniciativas de inteligencia artificial han cumplido las expectativas, mientras que el 19% afirma que la tecnología ha superado las expectativas. Las ventajas más mencionadas de la inteligencia artificial son la mejora de la toma de decisiones (el 49%) y la eficiencia operativa (el 46%). Sin embargo, el 33% de los responsables de RR. HH. afirman que las iniciativas de inteligencia artificial no han cumplido o solo han cumplido parcialmente las expectativas. Esto sugiere que alrededor de un tercio de las organizaciones se están quedando atrás en el uso de la inteligencia artificial a la hora de apoyar los objetivos de RR. HH.



Acciones

- 1 Utilice plataformas integradas para hacer seguimiento de las métricas de experiencia de los empleados, incluida la adquisición y retención de talento, para mejorar la visibilidad interdepartamental y alinearse con los objetivos compartidos de la empresa.
- 2 Establecer reuniones interdepartamentales periódicas para fortalecer la transparencia de los datos y la colaboración.
- 3 trabaja regularmente con finanzas en la medición del retorno de la inversión (ROI) en inteligencia artificial y sus ventajas, así como en las políticas de remuneración y diversidad.

Los responsables de RR. HH. quieren mayores presupuestos y apoyo con la planificación y métricas

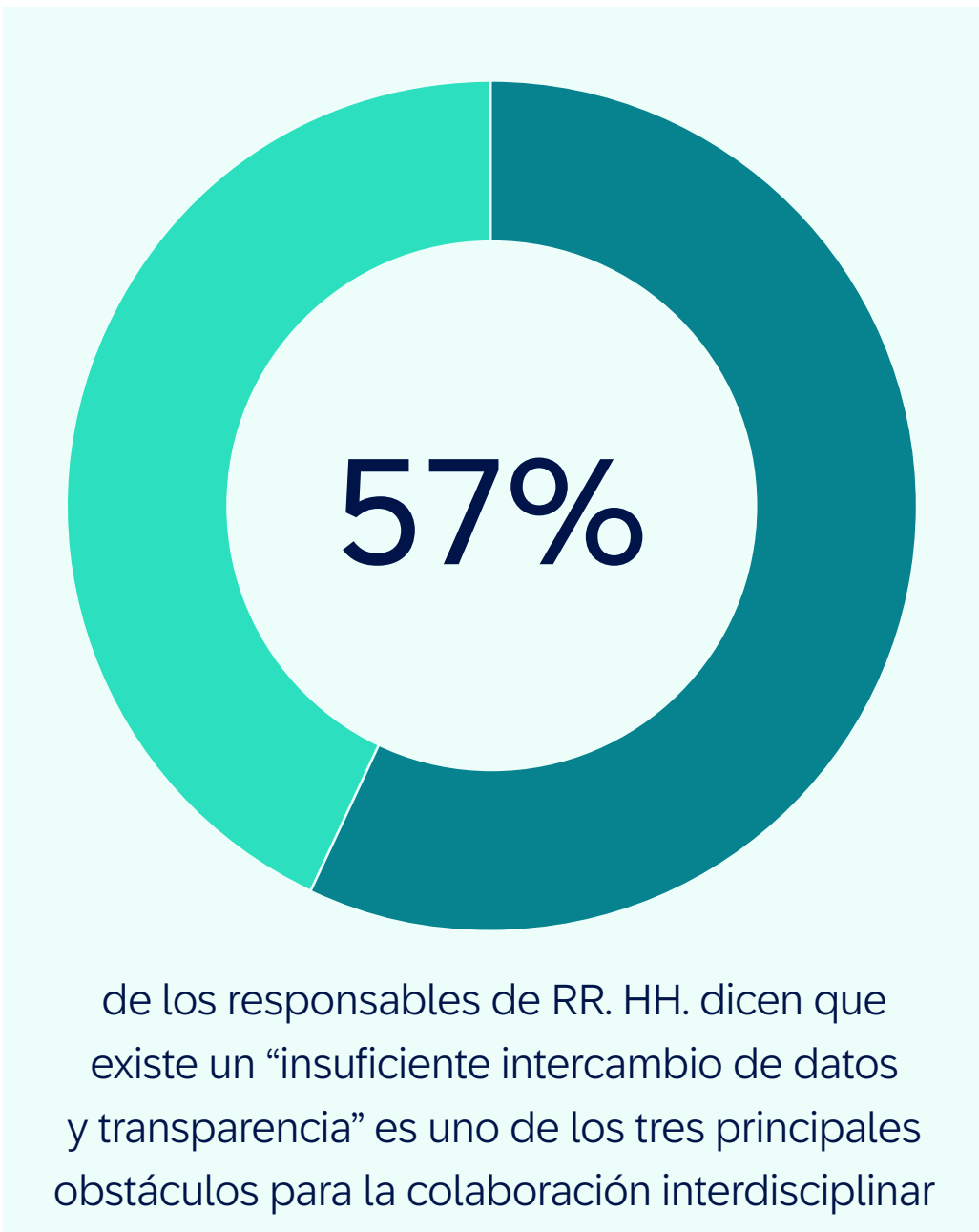
Los directores financieros reconocen la importancia de atraer y retener el talento: el 48% lo considera uno de los factores más importantes para impulsar el crecimiento, mientras que el 36% cree que es esencial.

La mayoría de los directores financieros consideran la contratación y retención de talento recae en la responsabilidad de RR. HH., pero los responsables de RR. HH. dicen que necesitan ayuda de finanzas. Quieren que el director financiero les proporcione información financiera que ayude a la planificación (el 54%), lo que es cada vez más importante a medida que las organizaciones buscan recopilar más datos que ayuden a alinear el talento con las necesidades y los recursos. Los responsables de RR. HH. también quieren que los jefes de finanzas les ayuden a calcular el impacto de las iniciativas de RR. HH. (el 48%) y a aumentar las asignaciones presupuestarias (el 44%). Estos hallazgos sugieren que los directores financieros no solo pueden gastar dinero en el problema, sino que necesitan hacer más para ayudar a que RR. HH. habilite los impulsores del crecimiento relacionados con el talento.

Pero trabajar estrechamente con otros departamentos puede no ser tan sencillo. Los responsables de RR. HH. afirman que sus mayores obstáculos para la colaboración interdepartamental son la falta de intercambio de datos y transparencia (el 57%), las prioridades departamentales en conflicto (el 54%), la falta de tiempo para las reuniones regulares (el 47%) y la falta de funciones y responsabilidades claras (el 44%).

Creen que las mejores formas de eliminar esas barreras y derribar estos obstáculos son crear:

- Grupos de trabajo multifuncionales (el 53%)
- Reuniones interdisciplinarias regulares (el 50%)
- Presupuestos flexibles para proyectos colaborativos (el 45%).



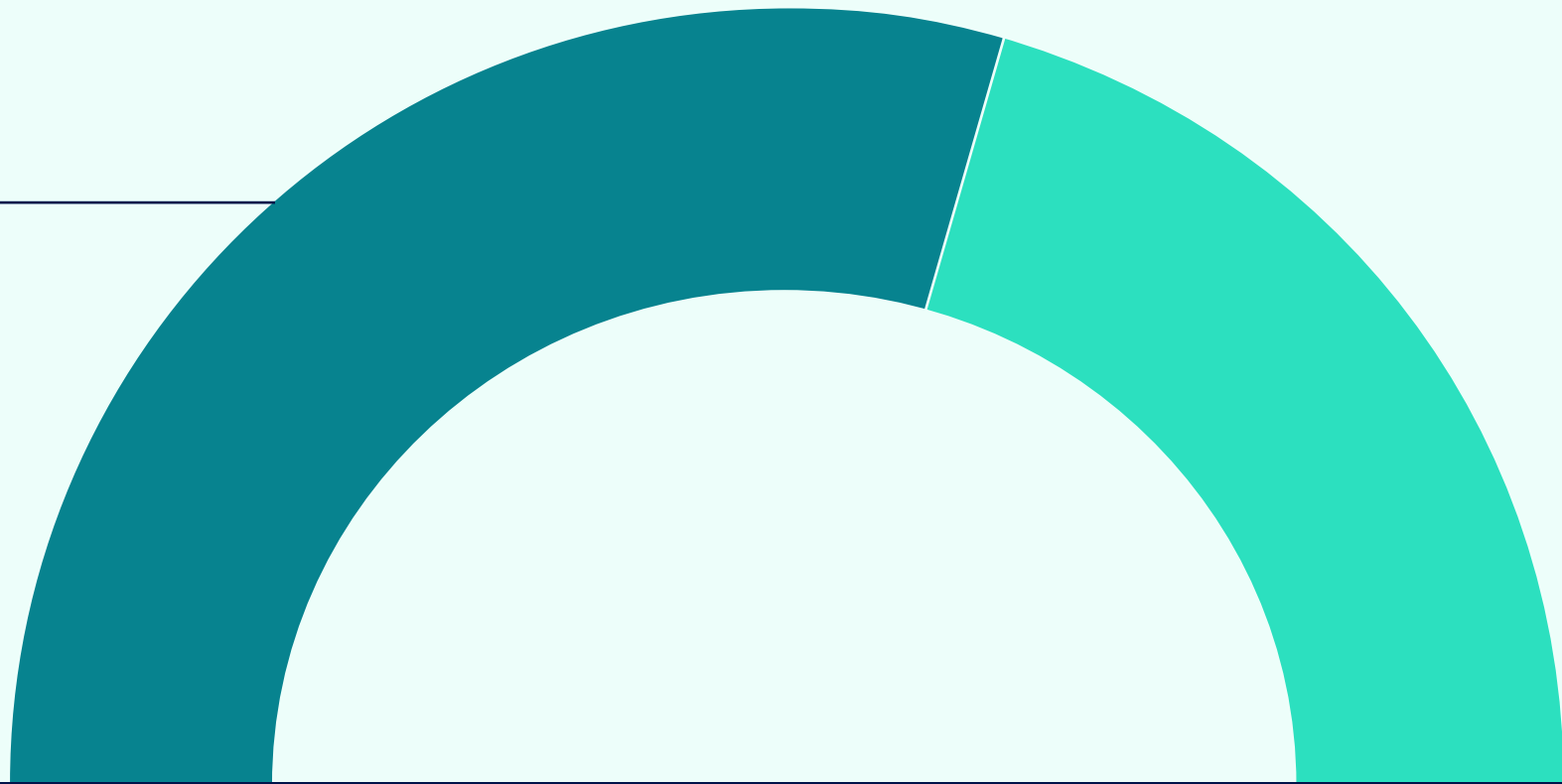
Medidas

- 1 Trabajar con finanzas para desarrollar métricas procesables para calcular el ROI de las iniciativas de RR. HH. y experiencia de los empleados.
- 2 Adopte un enfoque estratégico para la planificación y gestión de recursos, utilizando información basada en datos que guíen sus decisiones. Esto podría incluir inventarios de habilidades, previsión de habilidades futuras, métricas sobre rotación y productividad del personal y análisis de entrevistas de salida.
- 3 Fomentar una cultura en la que datos y perspectivas se compartan regularmente entre departamentos para mejorar la toma de decisiones. Utilizar la inteligencia artificial para mejorar aún más la toma de decisiones.

Los nuevos requisitos afectan a las políticas de viaje

59%

de los responsables de RR. HH. han adoptado opciones ecológicas en sus políticas de viajes en respuesta a un enfoque renovado en la sostenibilidad y el cumplimiento de ESG



Los responsables de RR. HH. están prestando mucha atención a la evolución de las responsabilidades del deber de protección y a la alineación con sus políticas de viajes de los empleados. Los factores que podrían desencadenar la necesidad de protección de empleados nueva o mejorada al viajar incluyen riesgos geopolíticos crecientes, la necesidad de proteger contra la discriminación y precauciones de salud posteriores a la pandemia.

El noventa y nueve por ciento de los directores de RR. HH. dicen que han actualizado sus políticas de viajes para adaptarse a nuevos requisitos, y la seguridad recibe mayor atención. El cincuenta y uno por ciento afirma que cuenta con protocolos de seguridad mejorados para los viajes, seguidos de cerca por opciones de viaje más flexibles (el 46%) y un mayor soporte para el trabajo a distancia (el 42%).

En EE. UU., el gobierno está intentando reducir la regulación relacionada con la sostenibilidad. Sin embargo, a pesar de esto, las compañías de todo el mundo demuestran una atención renovada en cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG). El noventa y cuatro por ciento de los responsables de RR. HH. afirman que el cumplimiento de ESG está afectando a sus políticas de viajes. En respuesta, el 59% está incorporando opciones ecológicas y el 54% está supervisando el impacto medioambiental.

Pero la responsabilidad del cumplimiento de ESG no puede recaer solo en los responsables de RR. HH.: el 84% de los responsables de IT, el 81% de los jefes de finanzas y el 78% de los responsables de RR. HH. creen que deberían compartir esta responsabilidad entre todos. Este acuerdo demuestra además la importancia de fomentar una mayor colaboración interdisciplinar.

Medidas por tomar

- 1 Mantener las mejores prácticas de seguridad en los viajes llevando a cabo auditorías, encuestas y formación periódicas. Alinear las políticas con los estándares actualizados de deber de protección y los objetivos de experiencia de los empleados de la organización.
- 2 Asóciase con los equipos de sostenibilidad, finanzas e IT para garantizar que las políticas de viajes se alineen con los objetivos ESG. Supervise el progreso con KPI claros.

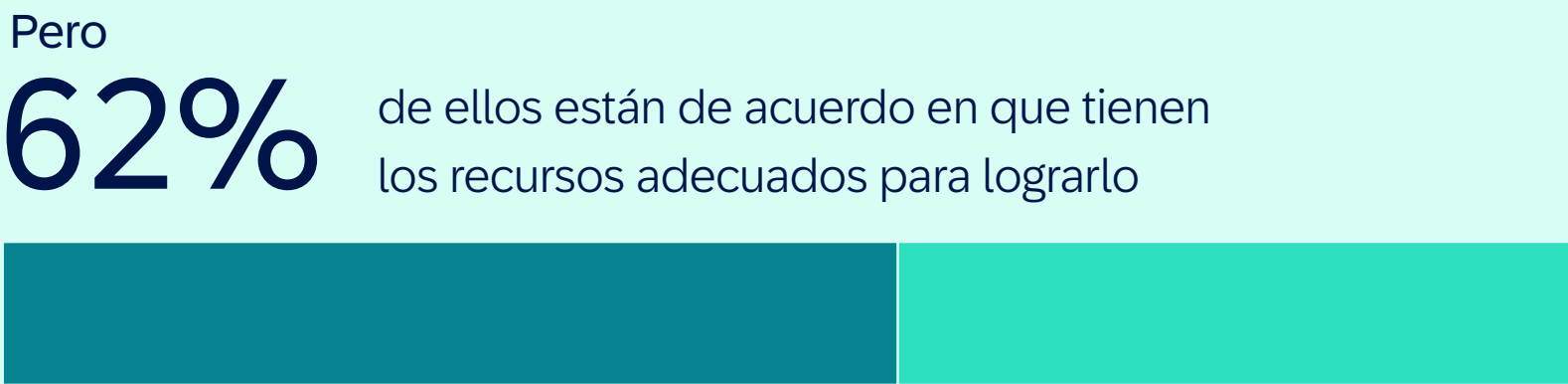
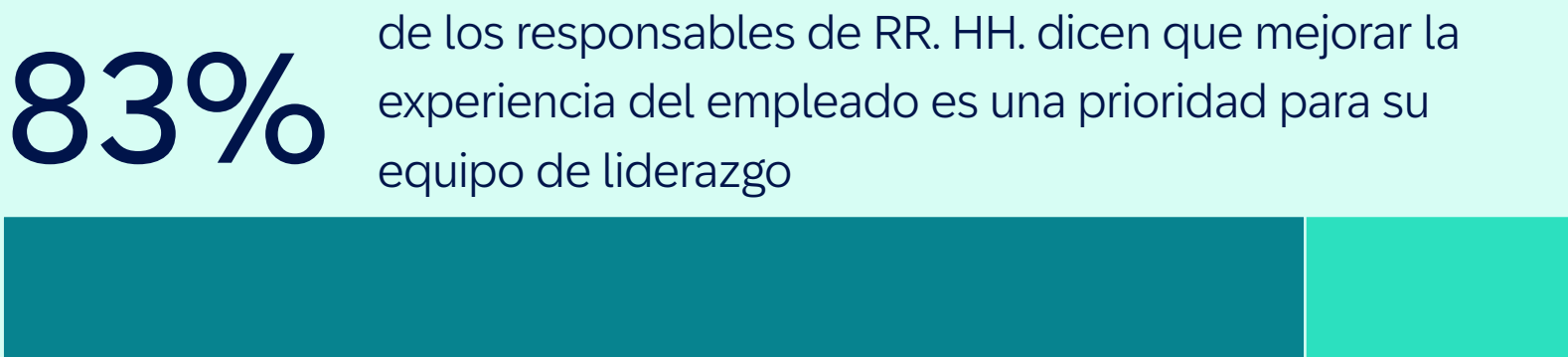
Atracción de talento hacia políticas relacionadas con ESG: Qué está afectando a los responsables de RR. HH. en 2025

Los responsables de RR. HH. confían en cómo atraer talento valiosos a sus organizaciones

¿Qué elementos dicen los responsables de RR. HH. que tienen más impacto en la atracción de talento financiero?

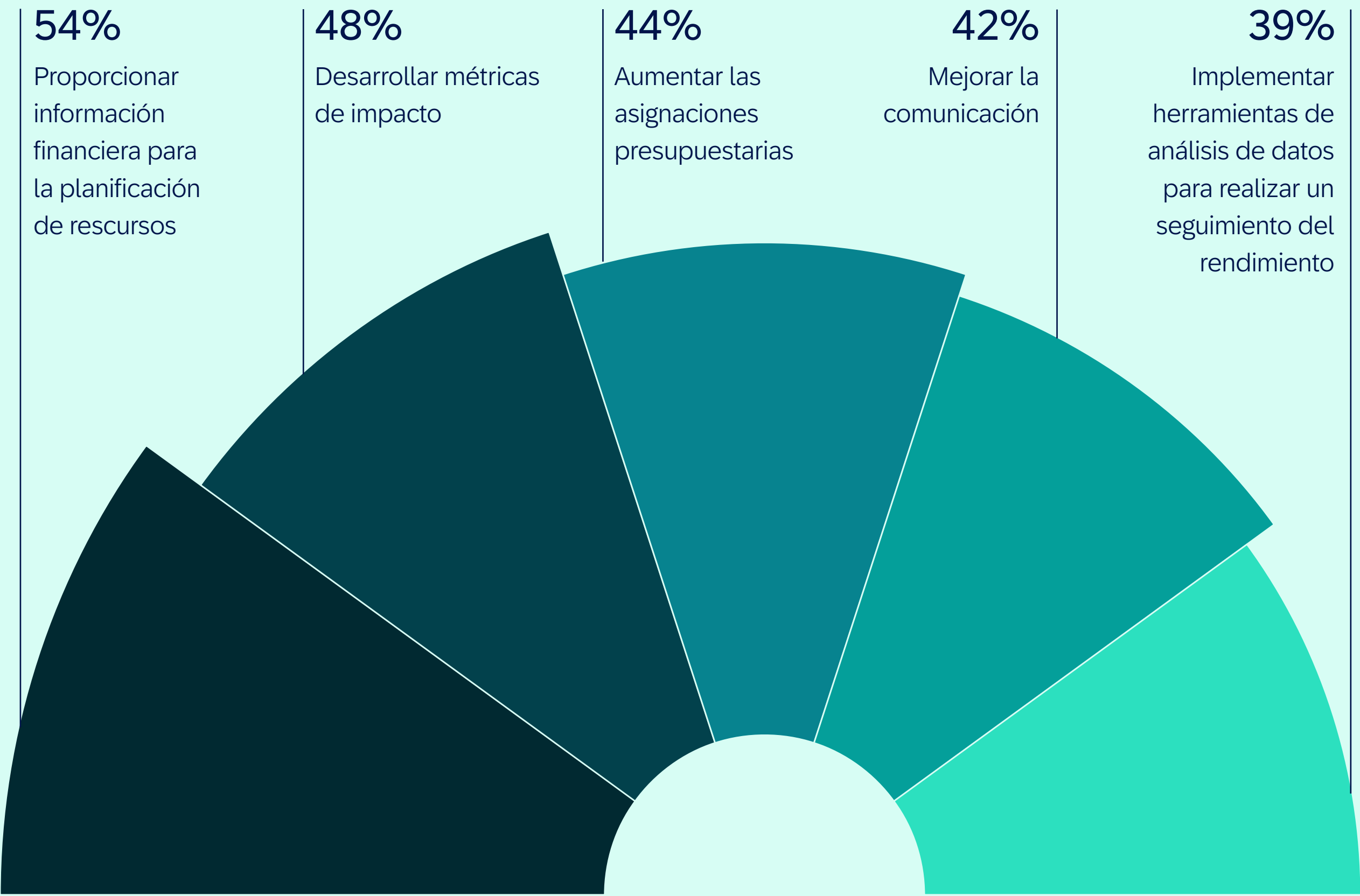


Pero también saben dónde les faltan recursos para lograr ciertos objetivos



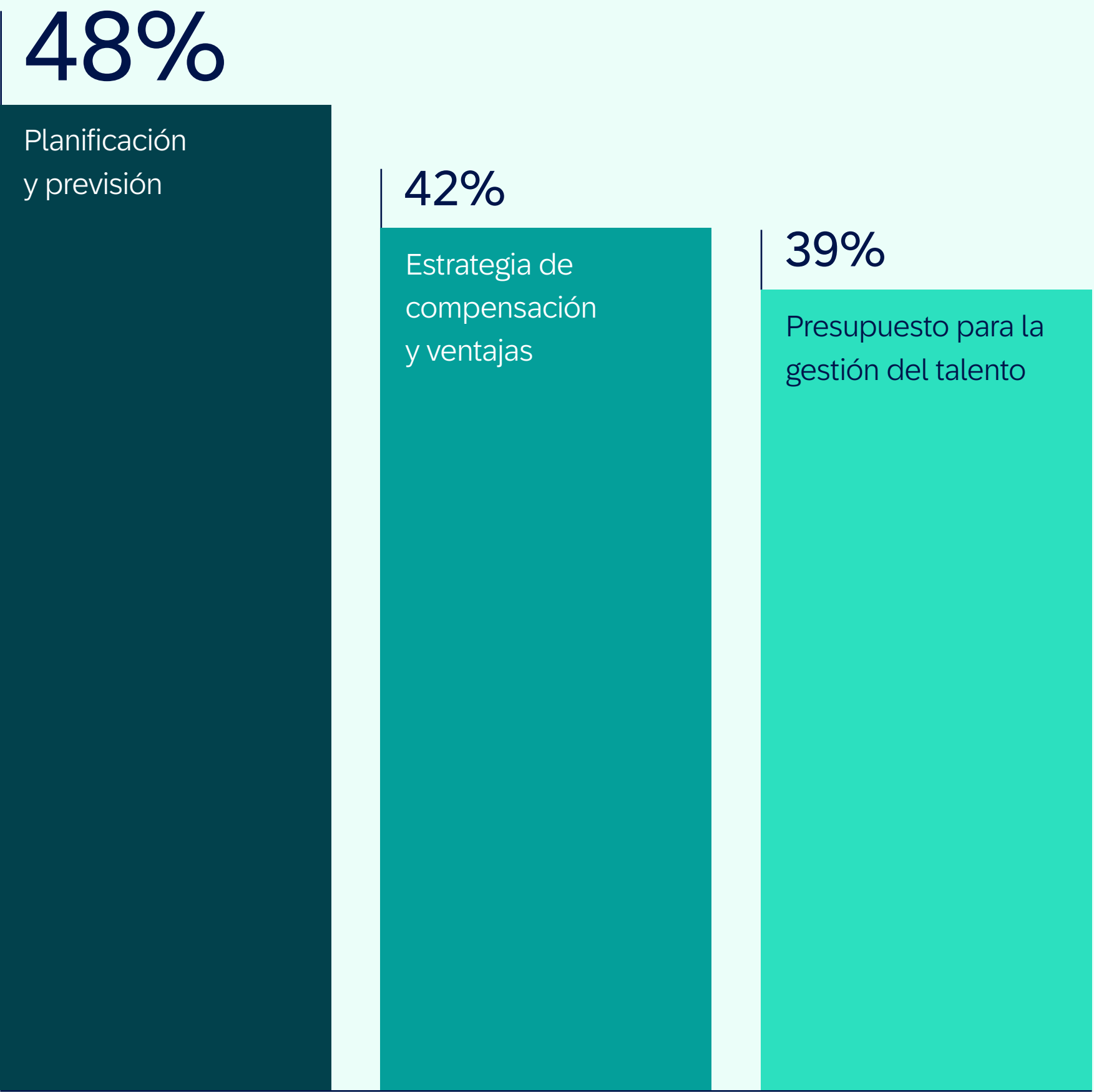
Los responsables de RR. HH. desean recibir información financiera que apoye sus esfuerzos...

¿Qué medidas les gustaría que tomaran los responsables de RR. HH. para apoyar las iniciativas de RR. HH.?



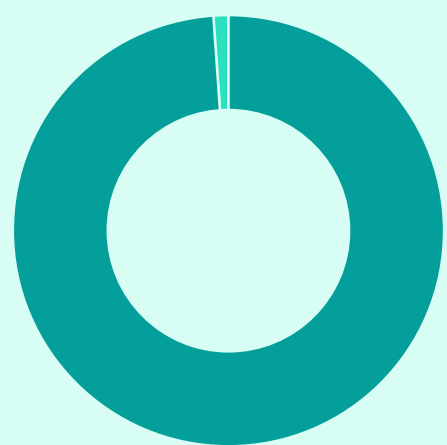
...especialmente cuando se trata de planificación y previsión

¿En qué áreas quieren los responsables de RR. HH. trabajar más de cerca con el responsable de finanzas?



Los cambios en las normativas han tenido un impacto notable en las políticas de viajes de RR. HH.

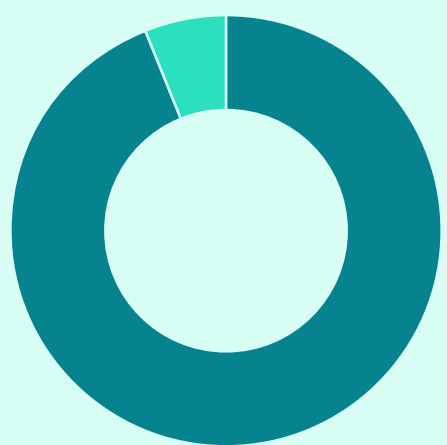
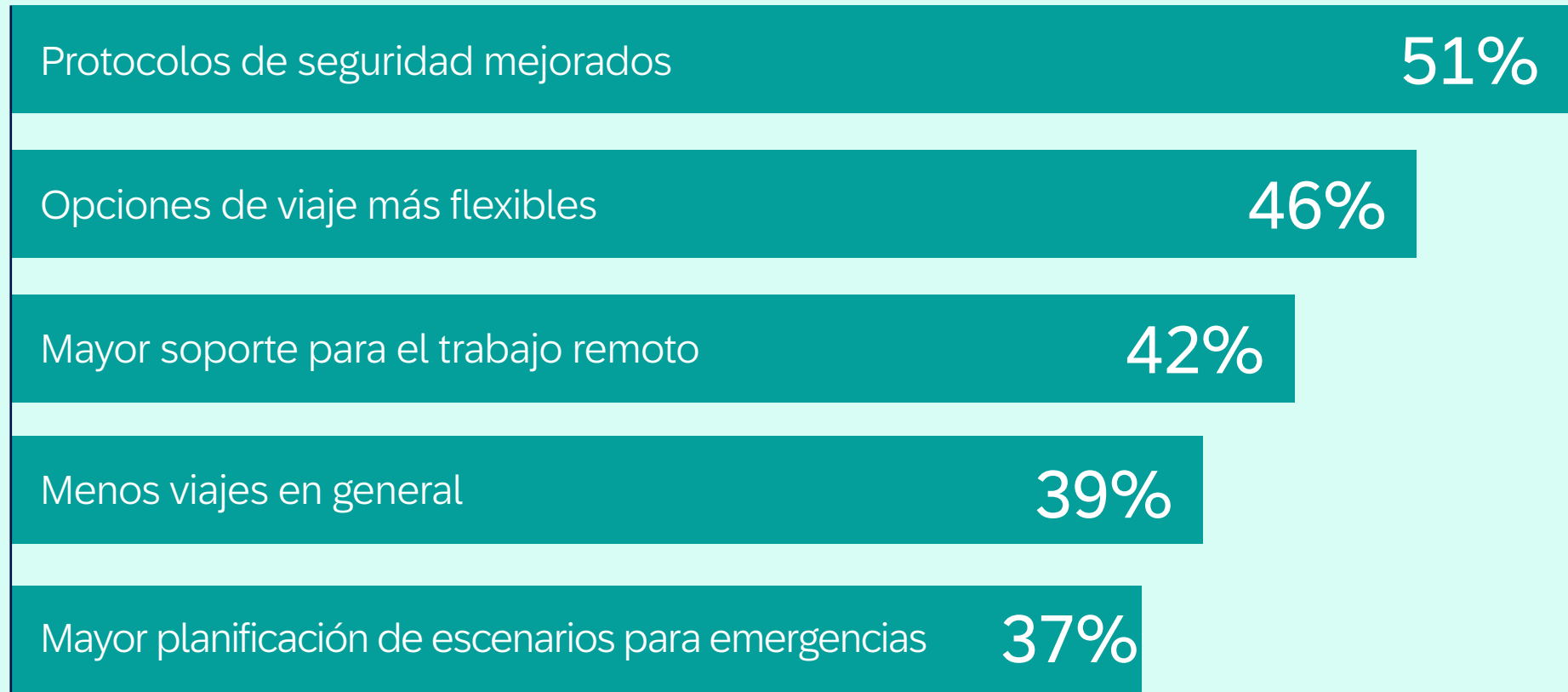
En concreto, en términos de protocolos de seguridad y enfoque ESG



99%

de los responsables de RR. HH. han cambiado las políticas de viaje de su compañía debido a la actualización de las obligaciones del deber de protección

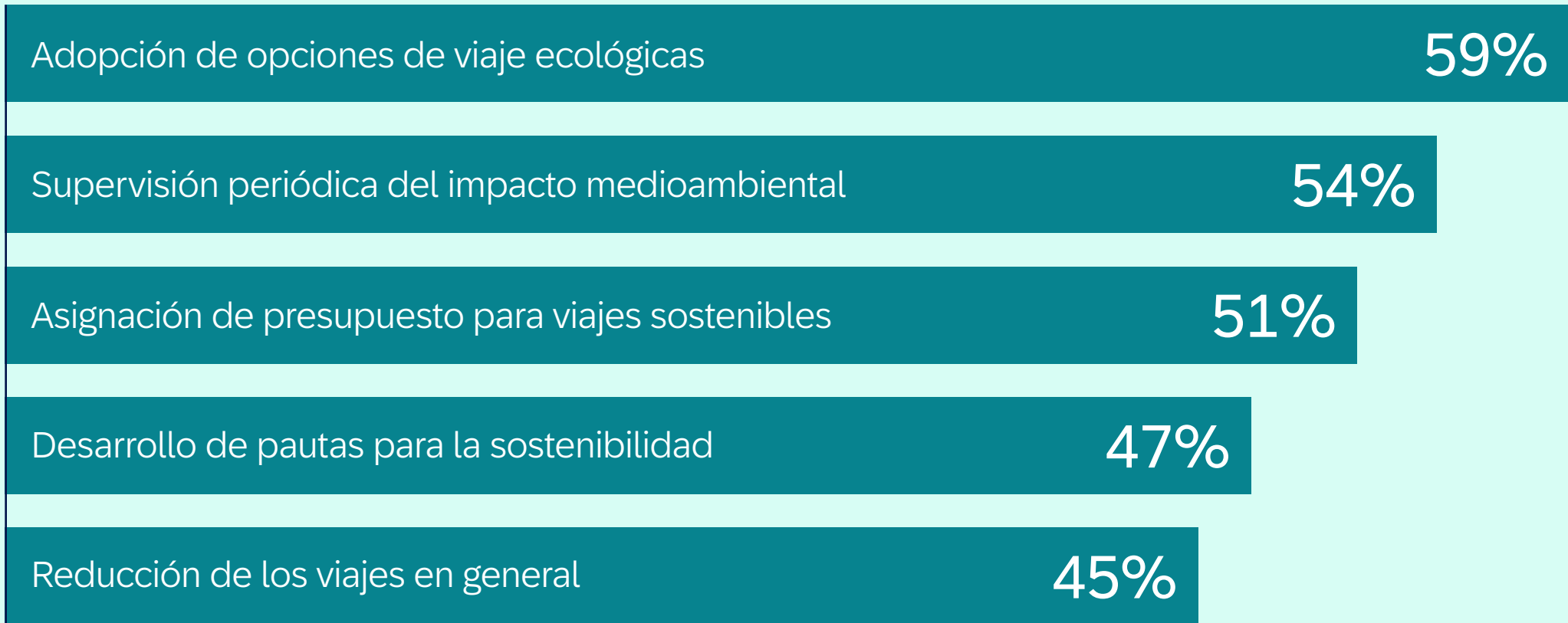
¿Cómo han cambiado las políticas de viaje debido a la actualización de las obligaciones del deber de protección?



94%

de los responsables de RR. HH. afirman que una atención renovada en la sostenibilidad y ESG está afectando a sus políticas de viajes

¿Cómo han cambiado las políticas de viajes debido a la renovada atención en la sostenibilidad y el cumplimiento de ESG?



Para saber cómo Finanzas y RR. HH. pueden trabajar en equipo para apoyar el crecimiento del negocio y cumplir con las expectativas de los empleados, [lea nuestra hoja de consejos actualizada](#).

Acerca de SAP Concur

SAP® Concur® es la marca líder mundial en la gestión integral de viajes, gastos y facturas. Impulsadas por una búsqueda incesante por simplificar y automatizar los procesos cotidianos, las soluciones guían a los empleados a través de viajes de negocios, trasladan los cargos autorizados directamente a informes de gastos y automatizan las aprobaciones de facturas. Al integrar datos casi en tiempo real y usar la inteligencia artificial para analizar transacciones, las compañías pueden ver lo que gastan, mejorar el cumplimiento y evitar posibles puntos ciegos en el presupuesto. SAP Concur está imaginando un mundo en el que los viajes y los gastos prácticamente se gestionan a sí mismos, ayudando a las compañías a rendir al máximo cada día.

© 2025 SAP SE o una compañía afiliada de SAP. Todos los derechos reservados. Consulte el Aviso legal en www.sap.com/legal-notice para conocer los términos de uso, las cláusulas de exención de responsabilidad, divulgaciones o restricciones relacionados con este material.

