



# CORE (HR)

LA SOLUCIÓN MÁS EFICAZ  
*para administrar personal*



GERARDO RUÍZ



HUMBERTO GUTIÉRREZ



VÍCTOR GONZÁLEZ



# **CORE (HR)**

LA SOLUCIÓN MÁS EFICAZ  
*para administrar personal*



PUBLICADO EN **2021**

## **AUTORES:**

GERARDO RUÍZ ▪ HUMBERTO GUTIÉRREZ ▪ VÍCTOR GONZÁLEZ

# CONTENIDO

**04** INTRODUCCIÓN

**04** RESUMEN

**05** FUNCIONES CORE HR

**09** CORE HR SOFTWARE

**14** EVOLUCIÓN HR

**18** CONCLUSIÓN

**19** FUENTES

# INTRODUCCIÓN

Recursos humanos básicos **CORE HR** es un término general que abarca: funciones básicas de un departamento de recursos humanos, los datos básicos capturados sobre los empleados y el software utilizado para gestionar los procesos básicos de **RR.HH.**



# RESUMEN

Las principales funciones del departamento de **RR.HH.** incluyen la contratación de personal, planeación de eventos, procesos de nómina, administración de beneficios, capacitaciones y seguridad, entre muchos otros que pueden ser fácilmente gestionados con algún software dedicado.

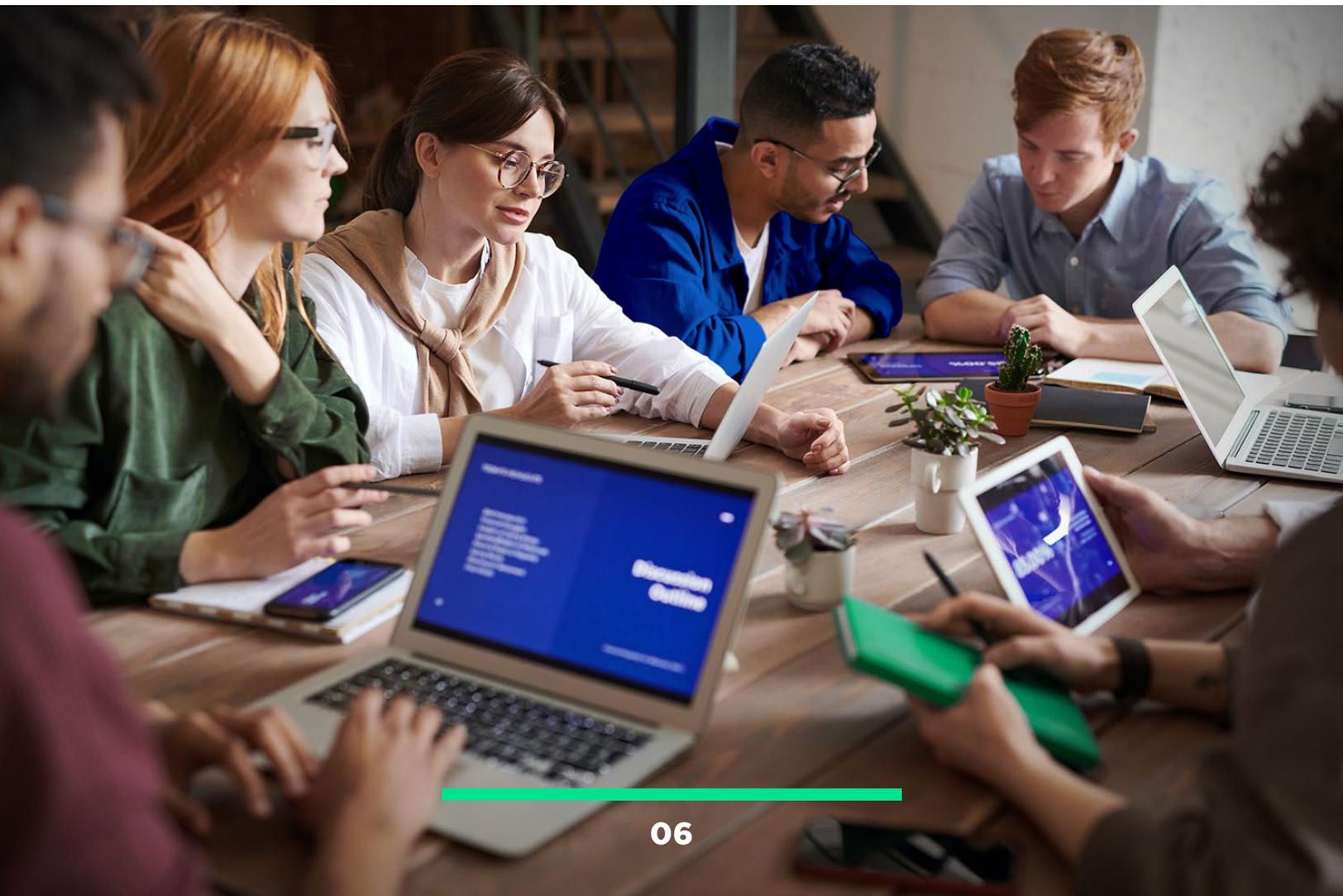


## FUNCIONES DE CORE HR <

El **reclutamiento** es el proceso de identificar una brecha organizacional para atraer, evaluar y contratar empleados que llenen ese rol.

Los profesionales de recursos humanos (**RR.HH.**) realizan una amplia variedad de tareas dentro de una estructura organizativa. Una revisión de las funciones básicas de los departamentos de recursos humanos será útil para enmarcar las actividades más comunes que realizará un profesional de esta área:

- El **análisis de puestos** implica determinar los diferentes aspectos de una plaza mediante elementos como la descripción y especificación del puesto.
- El **abastecimiento** implica el uso de varias estrategias para atraer o identificar candidatos. El mismo se puede realizar mediante publicidad interna o externa.
- La **selección** es el proceso de evaluar a los empleados que solicitan el puesto.
- La **evaluación** se realiza para comprender las habilidades, el conocimiento, la aptitud, las calificaciones y la experiencia educativa o relacionada con el trabajo de los empleados potenciales.
- La **incorporación** es el proceso de ayudar a los nuevos empleados a convertirse en miembros productivos de una organización.





## ➤ DESARROLLO

La incorporación de nuevos empleados y la provisión de recursos para el desarrollo continuo es una inversión clave para las organizaciones y **RR.HH.** está a cargo de mantener un enfoque de desarrollo de los recursos humanos existentes.

## ➤ COMPENSACIÓN

El salario y los beneficios también están dentro del alcance de la gestión de recursos humanos. Esto incluye identificar la compensación adecuada según el rol, el desempeño y los requisitos legales.

Las actividades de compensación incluyen:

- Establecer niveles de compensación para que coincidan con el mercado, utilizando puntos de referencia como los estándares de la industria para una función laboral determinada.
- Negociar tarifas de seguro médico grupal, planes de jubilación y otros beneficios con proveedores externos.
- Hablar sobre aumentos, otros aumentos y / o disminuciones de compensación con los empleados de la organización.
- Garantizar el cumplimiento de las expectativas legales y culturales en lo que respecta a la compensación de los empleados.

## ➤ SEGURIDAD Y SALUD

El logro de las mejores prácticas en varias industrias incluye una consideración cuidadosa de las preocupaciones de seguridad y salud de los empleados.

Las actividades de seguridad y salud incluyen:

- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales basados en la función laboral para las medidas de seguridad, es decir, usar cascos en la construcción, el asesoramiento disponible para las fuerzas del orden, el equipo de seguridad apropiado para los químicos, etcétera.
- Implementar nuevas medidas de seguridad cuando las leyes cambian en una industria determinada.
- Discutir la seguridad y el cumplimiento con los departamentos gubernamentales pertinentes y sindicatos.

## ➤ MÉTRICA

Dos factores principales que determinan la calidad de un empleado recién contratado son la validez del predictor y el índice de selección. El punto de corte del predictor es un límite que distingue entre puntajes aprobados y reprobados en una prueba de selección: las personas con puntajes superiores son contratadas o consideradas, mientras que aquellas con puntajes inferiores no lo son. Este límite puede ser una herramienta de contratación muy útil, pero sólo es valioso si realmente predice el tipo de desempeño que buscan los gerentes de contratación.

La tasa de selección (**SR**) es el número de puestos vacantes (**n**) dividido por el número de solicitantes de empleo (**N**). Cuando el **SR** es igual a uno, el uso de cualquier dispositivo de selección tiene poco significado, pero no suele ser el caso, ya que normalmente hay más candidatos que puestos vacantes. A medida que aumenta **N**, es probable que también aumente la calidad de las contrataciones: Si tiene **500** solicitantes para tres vacantes, probablemente encontrará personas con un trabajo de mayor calidad entre esas **500** que si sólo tuviera cinco solicitantes para las mismas tres vacantes.

## ➤ OTROS ENFOQUES *de la* GESTIÓN DE LA CARRERA

La naturaleza moderna del trabajo significa que las personas pueden ahora, más que en el pasado, tener que revisar el proceso de hacer elecciones y decisiones profesionales con más frecuencia. La gestión de **carreras "ilimitadas"** se refiere a las habilidades que necesitan los trabajadores cuyo empleo está más allá de los límites de una sola organización, un estilo de trabajo común entre, por ejemplo, artistas y diseñadores. A medida que los empleadores asumen menos responsabilidad, los empleados deben tomar el control de su propio desarrollo para mantener y mejorar su empleabilidad.



## **CORE HR SOFTWARE**

*Core HR* ha llegado a significar en gran medida el término **Core HR Software** o tecnología que se utiliza para gestionar la información básica y los procesos relacionados con el personal, en otras palabras, para gestionar la información básica de **HR**.



Hay que tomar en cuenta que los sistemas tecnológicos de **Core HR** se han comercializado durante mucho tiempo con las etiquetas *Human Resources Information System (HRIS)* y *Human Resource Management System (HRMS)*; mientras que

*Human Capital Management (HCM)*, ha comenzado a desplazar ambos términos en los últimos años.

Algunos ejemplos de software en esta categoría son **Oracle HCM**, **SAP SuccessFactors** y **Workday HCM**.

## ➤ ORACLE HCM

*Human Capital Management (HCM)* transforma las funciones administrativas tradicionales de los departamentos de Recursos Humanos como reclutamiento, capacitación, nómina, compensación y administración del desempeño, en oportunidades para impulsar el compromiso, la productividad y el valor comercial. **HCM** considera también la fuerza laboral como algo más que el costo de hacer negocios. Es un activo empresarial central cuyo valor puede maximizarse a través de la inversión y la administración estratégicas, al igual que cualquier otro activo.

El término **HCM** puede referirse tanto a una estrategia comercial como a un conjunto de aplicaciones de **TI** modernas y otras tecnologías que se utilizan para implementar esa estrategia. Aunque a veces se usan indistintamente, los términos relacionados con **RR.HH.**, **HRMS** y **HRIS** tienen distinciones sutiles.



El crecimiento explosivo en el **comercio electrónico** lo convierte en una herramienta cada vez más valiosa e incluso esencial a través de ciertos elementos:

<b>RR.HH.:</b>	Se refiere a un conjunto de funciones tradicionales de <b>gestión de empleados</b> que incluye la contratación, la administración de puestos y tareas, el cumplimiento de <b>RR.HH.</b> y la presentación de informes.
<b>HCM:</b>	Abarca los mismos procesos, pero también <b>incluye las recompensas de la fuerza laboral</b> y la <b>administración de talentos y de fuerza laboral</b> .
<b>ADMINISTRACIÓN DE TALENTOS:</b>	Analiza la administración estratégica del talento a lo largo de su ciclo de vida. Incluye la <b>contratación y el reclutamiento de candidatos</b> , la administración de objetivos y rendimiento, el desarrollo del aprendizaje y la carrera profesional, la revisión del talento y la administración de la sucesión.
<b>RECOMPENSAS PARA LA FUERZA DE TRABAJO:</b>	Se refiere a todas las funciones de Recursos Humanos que administran cualquier <b>recompensa monetaria o no monetaria</b> , incluida la compensación, los beneficios o la nómina.
<b>ADMINISTRACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO:</b>	Implica todas las funciones de <b>Recursos Humanos</b> relacionadas con la <b>gestión del tiempo positiva y negativa</b> , incluida la administración de la mano de obra, del tiempo y la ausencia.
<b>HRMS:</b>	Se refiere al <b>conjunto de aplicaciones y otras tecnologías</b> que respaldan y automatizan los procesos de <b>Recursos Humanos</b> a lo largo del ciclo de vida de los empleados. Si bien los términos <b>HCM</b> y <b>HRMS</b> se usan a menudo como sinónimos, <b>HCM</b> pone especial énfasis en el enfoque estratégico para la administración de los empleados.
<b>HRIS:</b>	Originalmente se refería a mantener registros administrativos de los empleados. Ha sido ampliamente reemplazado por el término <b>HRMS</b> . En la práctica, <b>HRMS</b> y <b>HRIS</b> son términos prácticamente intercambiables.

## Beneficios clave de una potente solución de HCM.

### ➤ ATRAIGA Y RETENGA A LOS TALENTOS

- Aumente la velocidad y la calidad de contratación al reclutar rápidamente a los candidatos adecuados.
- Incremente el compromiso con las soluciones de vida laboral que ayudan a motivar a los empleados y les brindan una experiencia superior.
- Retenga y cultive el talento al brindar oportunidades de crecimiento y aprendizaje profesional.
- Haga crecer la fuerza de liderazgo al planear de manera proactiva la sucesión en la dirección y otros roles clave.

### ➤ OPTIMICE LA ADMINISTRACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO Y LOS GASTOS

- Diferencie la compensación asignando la combinación correcta de recompensas monetarias y no monetarias.
- Administre el tiempo y la mano de obra, la programación y los gastos relacionados.
- Mantenga los gastos para proyectos específicos y otros costos.
- Construya una cultura de pago por desempeño.

### ➤ RESPONDE CON AGILIDAD PARA CAMBIAR

- Alinee la estrategia del personal con la estrategia de la empresa.
- Anticipe el desgaste de la fuerza laboral con ideas poderosas.
- Ajuste la fuerza laboral rápidamente a los cambios organizacionales.
- Adapte los procesos de RR.HH. a las necesidades únicas.

### ➤ UNIFIQUE LAS OPERACIONES DE RR.HH.

- Consolide HRMS dispares.
- Aproveche el análisis para decisiones de fuerza laboral más inteligentes.
- Automatice los procesos manuales a nivel mundial y local.
- Acelere los procesos de RR.HH. con autoservicio.

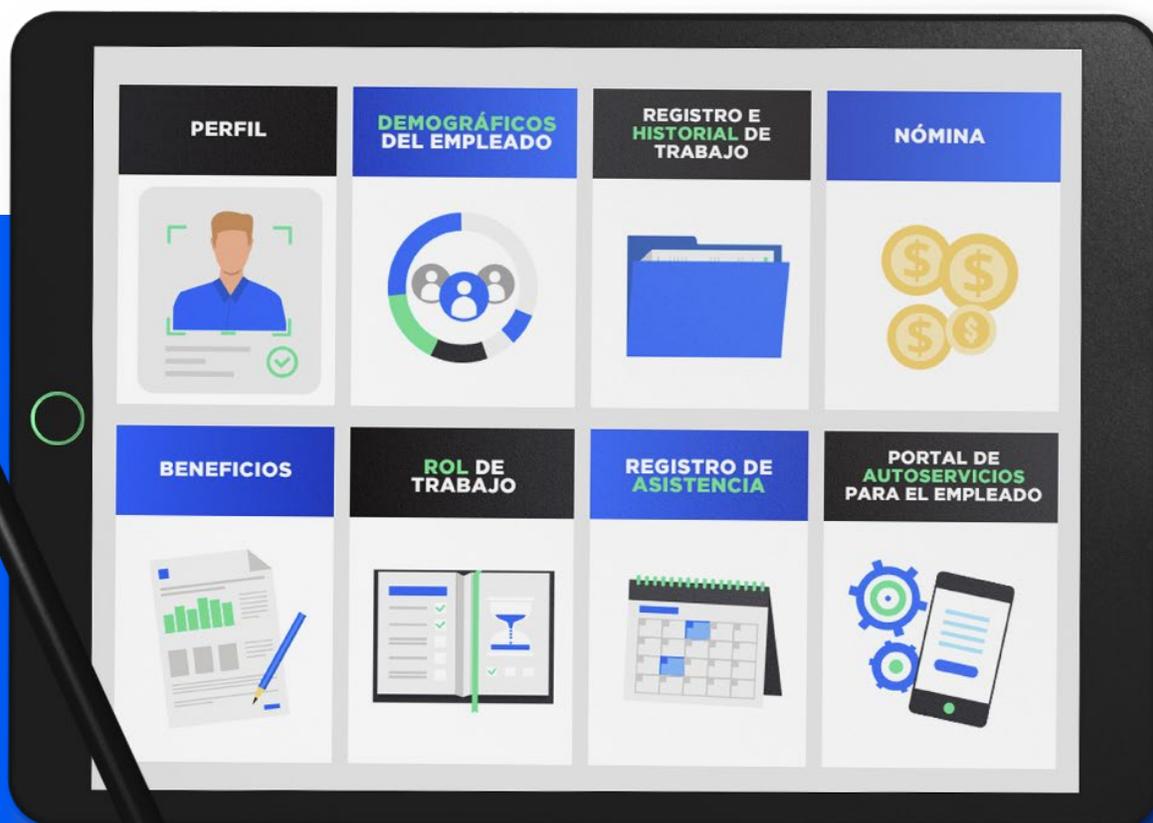
Los modelos de entrega en la nube y **software-as-a-service (SaaS)** se están convirtiendo rápidamente en la nueva norma para las tecnologías **HCM**. El enfoque de la nube acelera la implementación, convierte los gastos de capital variables en gastos operativos fijos y transparentes, reduce los costos de **TI** y aumenta la agilidad al acelerar y simplificar las rutas de actualización.

Aunque hay muchos proveedores de **HCM SaaS**, no todos son iguales. Al evaluar los proveedores y las soluciones, las empresas deben hacerse preguntas clave, ya que consideran no sólo las capacidades de **HCM** que desean en la actualidad, sino las que necesitarán en el futuro.

## CORE HR SOFTWARE



*Core HR es usado para administrar información básica y procesos que involucran al personal, incluyendo:*





# EVOLUCIÓN DE HR



Desde que en la década de los setentas se empezó a utilizar el término **Administración de Recursos Humanos**, la evolución de este departamento ha sido constante.

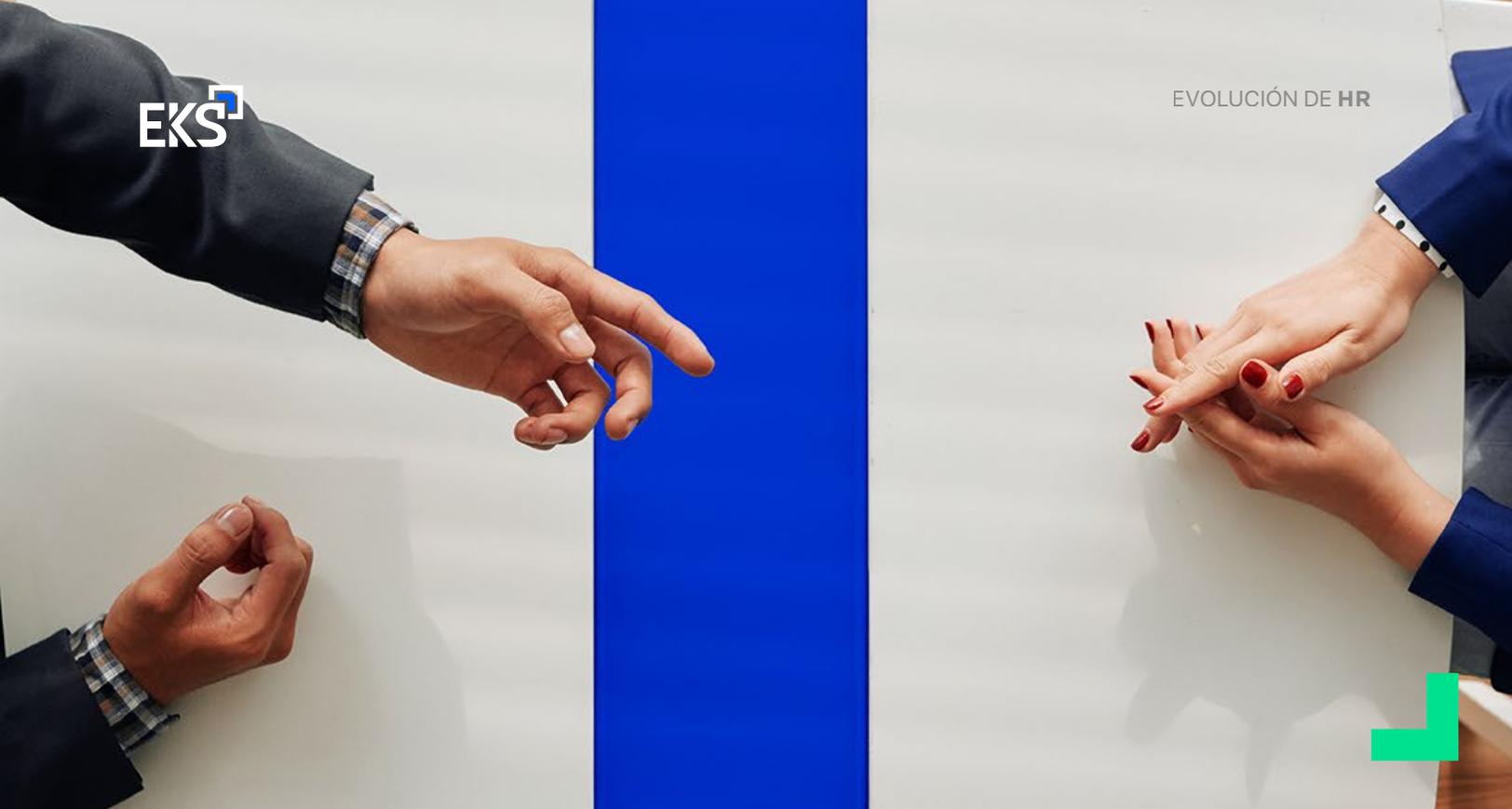
Muchas de ellas consideran que el software del **Core de HR** es fundamental en este cambio, ya que agiliza y reduce el esfuerzo que antes se dedicaba a tareas administrativas que consumían mucho tiempo.

La información del **Core HR**, incluidos los puestos de los empleados, la cantidad de empleados en la empresa y sus salarios, puede ser vital para una gestión eficaz de **HR**. En la planificación de la fuerza laboral, por ejemplo, se necesita un recuento de personal preciso para proyectar las necesidades laborales futuras. En la gestión del aprendizaje, un empleado puede necesitar formación o clases para el cumplimiento. Mientras que en la gestión de

sucesión, los puestos y las descripciones de los puestos son útiles para los gerentes y empleados.

Desde que en la década de los setentas se empezó a utilizar el término **Administración de Recursos Humanos**, la evolución de este departamento ha sido constante. En los ochentas se establecieron nuevas áreas administrativas como formación, sueldos y salarios, contratación y empleo, así como el desarrollo organizacional. Los noventas, en cambio, trajeron consigo la optimización de las habilidades de los empleados, tendencia que continuó en los primeros años de este siglo haciendo hincapié en el desarrollo y la formación, así como en la motivación de los mismos.





Actualmente la mayoría de los trabajadores no se preocupan por los recursos humanos, a menos que tengan algún problema que resolver. No es que las personas estén en contra de ellos, es sólo que no son capaces de ver cómo contribuye a su trabajo diario.

Eso no significa que **HR** esté de capa caída. Las personas siguen siendo el activo más valioso de una empresa y no debemos olvidar que recursos humanos encabeza el reclutamiento, el desarrollo y fomenta el trabajo en equipo entre todos los miembros de la organización para lograr buenos resultados.

La razón por la que los equipos de recursos humanos deben esforzarse para seguir siendo relevantes es porque suelen estar encadenados a procesos y se ven estancados en tareas de soporte de la comodidad como la coordinación de

entrevistas, la supervisión de servicios compartidos y el manejo de solicitudes sencillas **ad hoc**. Estas funciones son cruciales, pero no contribuyen a la productividad, ni a una campaña de marketing exitosa, ni a las ventas, ni a ninguna de las métricas por las cuales la empresa mide su éxito.

Para reclamar su relevancia, **HR** debe aceptar que su rol ha evolucionado y estar listo para el cambio. Esto implicará dos modificaciones importantes en el enfoque:

- 1 Obtener una mejor comprensión de lo que define el éxito de cada línea de negocio y trabajar para ayudar a lograrlo.
- 2 Dejar de pensar en el compromiso de los empleados a nivel individual.



Recientemente **Oracle** ha anunciado nuevas funciones en su cartera de productos **Oracle Human Capital Management (HCM) Cloud**, con las que quiere ayudar a las organizaciones a impulsar la transformación de sus departamentos de recursos humanos. La nueva oferta incluye una solución **self-service** integrada que permite a los empleados identificar los servicios de voluntariado en los que participar y las soluciones de aprendizaje que refuercen las demandas de la fuerza de trabajo digital.

*“Para atraer y retener el mejor talento en el actual feroz mercado global, las organizaciones necesitan cada vez más ofrecer el mismo tipo de experiencias digitales que los empleados están acostumbrados a disfrutar en el mundo de consumo”,* apuntó **Chris Leone** el vicepresidente senior de **Oracle HCM Development**, en abril de 2016.

En concreto, la compañía ha desarrollado nuevos módulos **Oracle Cloud** con los que **Oracle** continúa ayudando a las organizaciones a impulsar la transformación creando departamentos de recursos humanos altamente eficaces y fiables. Como resultado, **Oracle HCM Cloud** da a las compañías la habilidad de impulsar resultados empresariales positivos dentro de sus funciones de gestión de personas.



## CONCLUSIÓN

Se necesita mucho esfuerzo para planificar, organizar y controlar las **estrategias comerciales**.

Por lo tanto, adoptar un **método eficiente** para llevar a cabo estas funciones es esencial para la facilidad de **HR**, y un software es algo que puede ayudar a **RR.HH.**

Con sus tecnologías modernas, entorno automático, proceso de trabajo rápido y eficiente, así como un módulo sin papel, las **funciones de HR** se pueden procesar de manera significativa.

# FUENTES

## TEMA 1: FUNCIONES DE CORE HR

<https://courses.lumenlearning.com/boundless-management/chapter/core-functions-of-human-resource-management/>

<http://hrmpractice.com/core-functions-of-hr/>

## TEMA 2: CORE HR SOFTWARE

<https://searchhrsoftware.techtarget.com/definition/core-HR-core-human-resources>

<https://www.oracle.com/mx/human-capital-management/what-is-hcm/>

## TEMA 3: EVOLUCIÓN DE HR

<https://searchhrsoftware.techtarget.com/definition/core-HR-core-human-resources>

<https://www.ituser.es/estrategias-digitales/2016/04/oracle-lleva-la-transformacion-a-los-departamentos-de-recursos-humanos>

<https://blogs.oracle.com/oracleaplicaciones/el-nuevo-enfoque-de-rrhh>