



LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DESAFÍO A SUPERAR CON ORACLE HCM



LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Desafío a superar con Oracle HCM

PUBLICADO EN 2021

Autores

Claudia Gutierrez - David de Jesus Pérez - Hugo Natan García Mora

CONTENIDO_

- Introducción
- La tecnología presente en la gestión del talento humano
- Talento humano y el desarrollo de objetivos estratégicos
- Formación y desarrollo
- Productividad y sistemas conectados
- Beneficios de implementar HCM Oracle
- Conclusiones



INTRODUCCIÓN_

Una de las preocupaciones más latentes de las áreas de alta dirección es saber identificar aquellas métricas, parámetros o mecanismos que les permitan tener claro cómo se está desarrollando el talento humano de la organización.

Estas problemáticas no solo aquejan a los ejecutivos de las áreas enfocadas a desarrollo humano, pues es claro que actualmente el CEO tiene en cuenta que el factor o recurso humano es uno de los más complicados de medir y eficientar.

Un ejemplo de esto puede ser un listado de nómina y es que, tener acceso al mismo puede ser un proceso rápido y accesible si solicitamos información clave como el nivel de desempeño de los últimos dos años, la cantidad de personal que les reporta, los periodos vacacionales que tiene vencido, los incrementos que ha tenido, los bonos que se han capturado, entre otros.

Este tipo de información que permite el análisis y monitoreo de ciertos parámetros, es la que verdaderamente necesitan las organizaciones para garantizar que su estructura y la forma en cómo gestionan el talento sea óptima.

El factor o recurso humano es uno de los más complejos de controlar y gestionar, ya que las organizaciones hoy en día no solo se preocupan por tener información de sus empleados, también buscan

implementar estrategias que permitan la alineación de su actuar diario con el logro de los objetivos a nivel organización.

Es decir, sin la gente, la mayoría de las organizaciones no podrían lograr el cumplimiento de visión y planeación estratégica. Así, el recurso humano puede ser tu aliado o un no aliado.

Por todo esto, hoy la mayoría de los ejecutivos pertenecientes a la alta dirección dentro de las organizaciones, tienen claro que la gestión organizacional en muchas ocasiones va de la mano con la gestión de su talento humano.

Pero, ¿Cómo lograrlo? o ¿Qué mecanismos se deben implementar para ello? Las respuestas son parte de lo que presentaremos en la revisión al desafío de la gestión del talento humano que busca superar la plataforma de Oracle HCM. Así, este documento aborda la importancia de contar con un sistema que centralice la información de los colaboradores y a su vez permita analizar detalles finos sobre la forma en cómo se desarrollan dentro de la organización.





LA TECNOLOGÍA PRESENTE EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



LA TECNOLOGÍA PRESENTE EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO_

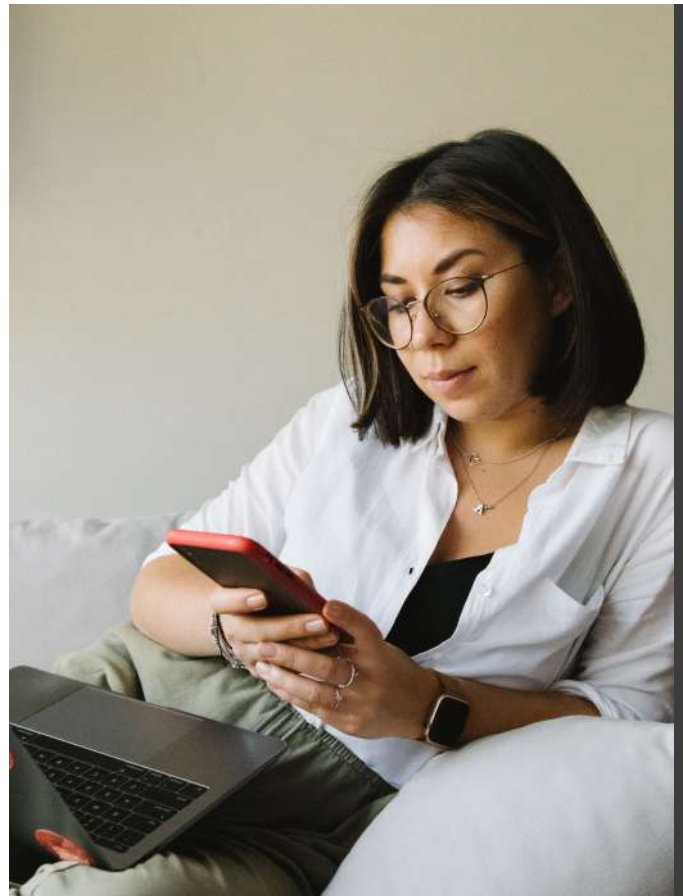
Actualmente las organizaciones son muy dinámicas, ya que deben responder de manera rápida y oportuna a los requerimientos que solicita y demanda su mercado meta. Ante este escenario, es notorio ver el uso de la tecnología como un aliado estratégico que permite dinamizar la operación de una organización.

Desde hace ya varios años los ejecutivos de capital humano se dan a la tarea de utilizar herramientas tecnológicas que permitan contar con información clara y precisa, para profundizar en los análisis necesarios que les ayuden a tomar decisiones estratégicas. Por tanto, la tecnología ahora ya no solo es una aliada para las áreas operativas, también lo es para las áreas que gestionan el talento humano.

La necesidad de contar con un sistema integral, hoy se hace más presente, ya que cuando hablamos de talento humano son varias las variables que se deben contralar. Estas son algunas de las más destacadas:

- 1- Atracción y selección de talento humano.
- 2- Proceso integral de nómina.
- 3- Planes de compensación y evaluación de desempeño.
- 4- Controles de acceso.
- 5- Beneficios de personal.
- 6- Indicadores clave.
- 7- Planes de capacitación.

Como podemos identificar, es claro que las organizaciones hoy más que un ejecutivo de capital humano enfocado a la operación de cotidiana de sus procesos, buscan que estas áreas profundicen hacia el desarrollo de estrategias alineadas a la óptima integración de sus equipos de trabajo. Contar con un sistema que simplifique sus tareas y optimice sus resultados es así, una pieza clave para la organización.



TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS_

En la planeación estratégica de una empresa, por tanto, es necesario precisar que una vez definida se cuenta con una ventana de oportunidad que permite tener claro qué se requiere y qué se necesita para lograr los objetivos que se plantean en el mediano y largo plazo.

Cuando la organización tiene claro el rumbo, se hace más presente la necesidad de contar con mecanismos y herramientas de medición que les permitan establecer metas a nivel organizacional. En consecuencia se definen los objetivos que se establecerán para los diferentes niveles de la organización y las áreas involucradas.

La mayoría de los CEO's se dan a la tarea de establecer estrategias de compensación orientadas a reconocer el nivel de compromiso y participación que tiene el factor humano en el cumplimiento de los objetivos estratégicos para el negocio. Así, es necesario precisar que dichas estrategias están vinculadas a los conocidos esquemas de compensación a nivel organizacional, que en muchas ocasiones garantizan que los colaboradores se sientan más comprometidos con lograr su contribución y que esta misma sea reconocida

Sin embargo, es también importante destacar que los objetivos, al igual que el mercado, son muy dinámicos y esto hace necesario que las organizaciones cuenten con un sistema flexible que permita la gestión de su talento humano y que empate con este dinamismo, ya que la mayoría de los objetivos, de acuerdo a cierto comportamiento, son evolutivos.



FORMACIÓN Y DESARROLLO_

Actualmente en el mercado laboral estamos atravesando diferentes fenómenos. Uno de los más relevantes está enfocado en las diferentes generaciones productivas que conviven y colaboran. Es decir, en una organización podemos tener colaboradores que forman parte de las generaciones de boomers, millennials y centennials.



Las nuevas generaciones deben y merecen ser preparadas para enfrentar los nuevos retos que esperan recibir las organizaciones en el largo plazo. Asimismo estas generaciones toman mayor conciencia de la preparación que deben tener, por lo que, contar con un verdadero plan de vida y carrera que se preocupe por el bienestar económico e intelectual es vital para que su oferta laboral sea atractiva. Esto, en miras a buscar la estabilidad de su personal o bien adaptarse a los nuevos intereses que demanda el mercado laboral.

Esto no significa que las organizaciones no se preocupen por seguir desarrollando las competencias de las demás generaciones presentes en su organización. Por el contrario, esto significa que los ejecutivos y encargados de las áreas de desarrollo de talento deben contar con sistemas que les permitan tener mapeado todo el plan de capacitación y desarrollo por área, posición, jerarquía, etcétera.

Formar y desarrollar es un proceso constante que debe irse adaptando al dinamismo que demanda la organización. Para ello, las organizaciones se ocupan de buscar en el mercado sistemas que permitan garantizar que este proceso sea cotidiano y sobre todo que cumplan con los requerimientos que demanda su organización.



PRODUCTIVIDAD Y SISTEMAS CONECTADOS_

Debemos tomar en cuenta que estamos adaptándonos a un sistema de trabajo que permite la colaboración del home office y que este trajo consigo la responsabilidad para las empresas de contar con sistemas en la nube que permitan la colaboración de varios grupos de trabajo.

Los negocios no permanecen estáticos, por tanto, una de las preocupaciones más constantes de los CEO's es contar con mecanismos de trabajo que les permitan concretar una transformación, en su mayoría tecnológica y enfocada a la colaboración a distancia.

Esta preocupación no solo se hace presente por el esquema de colaboración home office, también se deriva de la complejidad operativa que alcanza un negocio. Es decir, cuando se incrementa el número de unidades, el nivel de producción o la apertura de nuevas sedes, el negocio busca una solución tecnológica que permita la integración de sus sistemas o bien una solución integral que permitan cubrir sus requerimientos operativos.

Esto mismo tiene un impacto en la gestión del talento, ya que al igual que a nivel operativo se hace presente la necesidad de contar con una solución que permita tener información oportuna y confiable.



BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR HCM ORACLE_

La implementación de esta tecnología y la experiencia de Oracle en el desarrollo de nuevas formas de gestionar grandes cantidades de información, traen varios beneficios que ayudarán a su empresa a aumentar la productividad y la transformación de las funciones administrativas tradicionales del departamento de Recursos Humanos (RRHH).

El crecimiento y administración de cada uno de sus recursos humanos se puede convertir en un trabajo complejo ya que no es posible atender oportunamente las necesidades que requiere cada necesidad que surge al tratar con actuales o nuevos recursos. Cada uno de ellos es importante ya que son el principal motor que ayuda a una empresa a seguir creciendo.

El no invertir en un buen control como el de reclutamiento, capacitación, nomina, compensación y administración de desempeño se puede convertir en un problema que podría detener la productividad y desarrollo de su organización. Es por eso que se respondió a la necesidad de crear una solución para poder llevar un mejor control y automatizar. Lo anterior, con miras a agregar innovación al comprender, administrar, incentivar e involucrar a la fuerza laboral.

Algunos de estos beneficios que tendrá al implementar HCM de Oracle son:

Atraer y retener a lo talentos

Se reduce el tiempo en el reclutamiento ya que podrá ayudar a encontrar al candidato adecuado y tener la mejor calidad del personal contratado. Se retiene y brinda un crecimiento y aprendizaje profesional que ayudará a seguir siendo más productivo, beneficiando al personal y su organización.

Optimizar la administración de la fuerza de trabajo y los gastos

Es posible dar un mejor seguimiento al desempeño de cada uno de los recursos, con una visión de cómo ayudar a mejorar el ambiente laboral y agradecer el buen desempeño y compromiso con recompensas monetarias o no monetarias. Además, permite gestionar mejor el tiempo y mano de obra, su programación y los gastos que pueden surgir de controlar los recursos de cada uno de los proyectos.

Unificar las operaciones de RR. HH.

Simplifica los sistemas y administra todos sus recursos humanos con un único sistema de registro global. Se habilita el autoservicio para altos directivos y empleados desde cualquier dispositivo y se proporciona una atención al cliente del área de recursos humanos para casos sensibles.



CONCLUSIONES_

Existen diferentes opciones que permiten el control y visibilidad como lo hemos expuesto en este documento. Oracle es una opción fuerte y líder del mercado que permite tener esa visión de todos los ángulos, respaldado por una herramienta robusta con accesibilidad a distancia y con puntos de seguridad probados en el mercado. Adicionalmente provee una capacidad de acoplamiento con distintos softwares e instituciones, como es SHCP, la cual solicita información de timbrado de recibos de empleados con los beneficios obtenidos.

La información puede ser seccionada en la materia prima que son los datos de los empleados, y de ahí ser vinculada a módulos como el de nomina y los reportes fiscales.

Otra ventaja importante es el cálculo programado de distintas actividades, como bajas y pagos de impuestos, que pueden ser configurados reduciendo el error humano. Un aspecto fundamental es que se tiene el apoyo de llevar de la mano al colaborador que

se incorpora, entregando una mejor inducción al momento de los ingresos a la empresa. Asimismo es capaz de dar seguimiento a la experiencia de los empleados proporcionando orientación, información y contenido importante para mejorar la productividad.

La conectividad es muy importante en estos tiempos y la versión móvil de Oracle para HCM es una ventaja importante ya que se experimenta la productividad en segundos, asimismo permite realizar todas las transacciones en el dispositivo personal con todas las medidas de seguridad del producto, así como las personalizadas por los administradores.

Es importante mencionar que el producto es actualizado tres veces al año como parte de un programa de mejora continua evaluado por las diversas solicitudes de los clientes con necesidades reales, que permiten estar a la vanguardia de gestión del talento humano.

PUBLICADO EN 2021

Autores

Claudia Gutierrez - David de Jesus Pérez - Hugo Natan García Mora



**LA GESTIÓN DEL
TALENTO
HUMANO**

DESAFÍO A SUPERAR CON ORACLE HCM

EKS 