



La Digitalización y la Experiencia del Empleado

Cómo la tecnología está transformando las organizaciones, el ambiente y las tareas de los colaboradores

Roberto Spuri, Vicepresidente, HCM Business Initiatives & Strategies, SAP SuccessFactors
20 de marzo de 2018

#SAPSummit

#InnovacionEnVivo

#BuenosAires

THE BEST RUN





Dos verdades fundamentales sobre las empresas en la era digital

**Cualquier proceso
diseñado hace más de
3 años probablemente
sea obsoleto**



Pregunta:

¿Qué tienen en común los teclados QWERTY y muchos procesos de gestión humana?

Respuesta:

Tienen en común que nunca se hubiesen creado si sus inventores tuvieran acceso a la tecnología moderna



Fiachra Forms  **CHARTING SOLUTIONS**

Performance Appraisal

General Factors	Rating	Scale	Supportive Details or Comments
7. Creativity - The extent to which an employee proposes ideas, finds new and better ways of doing things.	O <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>	100-90 89-80 79-70 69-60 Below 60	Points <input type="text"/> <hr/> <hr/> <hr/>
8. Initiative - The extent to which an employee seeks out new assignments and assumes additional duties when necessary.	O <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>	100-90 89-80 79-70 69-60 Below 60	Points <input type="text"/> <hr/> <hr/> <hr/>
9. Adherence to Policy - The extent to which an employee follows safety and conduct rules, other regulations and adheres to company policies.	O <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>	100-90 89-80 79-70 69-60 Below 60	Points <input type="text"/> <hr/> <hr/> <hr/>
10. Interpersonal Relationships - The extent to which an employee is willing and demonstrates the ability to cooperate, work and communicate with coworkers, supervisors, subordinates and/or outside contacts.	O <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>	100-90 89-80 79-70 69-60 Below 60	Points <input type="text"/> <hr/> <hr/> <hr/>
11. Judgment - The extent to which an employee demonstrates proper judgment and decision making skills where necessary.	O <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> G <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>	100-90 89-80 79-70 69-60 Below 60	Points <input type="text"/> <hr/> <hr/> <hr/>

Rate employee's overall performance in comparison to position duties and responsibilities.

<input type="checkbox"/> Outstanding	100-90
<input type="checkbox"/> Very Good	89-80
<input type="checkbox"/> Good	79-70
<input type="checkbox"/> Improvement Needed	69-60
<input type="checkbox"/> Unsatisfactory	Below 60

Total Points + Number of Factors Rated = Overall Rating

Complete all of the following sections.

1. Accomplishments or new abilities demonstrated since last review

2. Specific areas of needed improvement

3. Recommendations for professional development (seminars, training, schooling, etc)

4. Absences: Number of incidents Number of days

Additional Employee Comments

Discussed with individual on Follow-up requested desired Yes No Follow-up Date

Employee's Signature * Date

Evaluator's Signature Date

* I acknowledge that the performance evaluation has been discussed with me.



PAST

FUTURE

El enfoque estratégico que se tenga ahora es poco probable que sea el enfoque correcto en 3 años

¿Cuánto depende el éxito de su empresa de que en el futuro su gente haga cosas diferentes de las que hacía en el pasado?

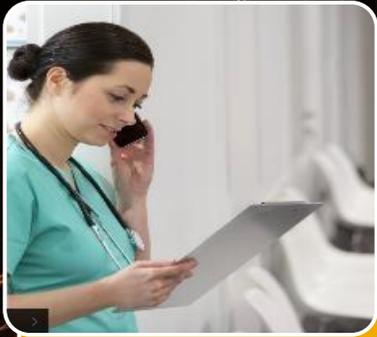




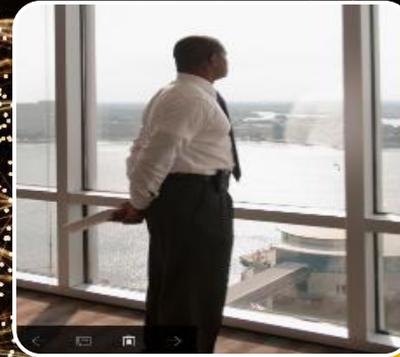
El cambio se disfruta...

**... cuando se tiene a las personas adecuadas
trabajando juntas, sintiendo un propósito
positivo, y con los recursos necesarios para
triunfar**

Las compañías tienen que reinventar la naturaleza de las organizaciones, los cargos/puestos y el trabajo para una era digital



- Encontrar el tipo de trabajo adecuado
- Atender las tareas del día a día
- Hacer contribuciones significativas y agregar valor real
- Construir una carrera y alcanzar metas de vida / personales



- Diseñar el negocio
- Comunicar y ejecutar estrategias
- Conseguir información y tomar decisiones recurrentes
- Inspirar y motivar

5 preguntas que todo Gerente General, de Gestión Humana, e Informática deberían discutir activamente



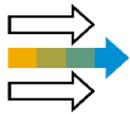
¿Estamos construyendo el tipo de organización correcta para hoy y para el futuro?

- Diseñar las ocupaciones correctas y asignarles recursos de las fuentes de empleo adecuadas



¿Estamos creando un entorno de trabajo productivo y atractivo?

- Viendo al empleado como un consumidor exigente, darle una experiencia simple pero poderosa/impactante



¿Estamos comprometiendo a la gente con el propósito de la empresa?

- Hacer que la gente se energice y se enfoque en su trabajo



¿Estamos tomando buenas decisiones de gestión del talento humano?

- Invertir en la gente adecuada, contratar los candidatos correctos, ascender a los líderes acertados



¿Estamos apoyando las necesidades y el bienestar de la fuerza laboral?

- Brindar a los empleados un entorno donde se sientan valorados, apoyados e incluidos



¿Estamos construyendo el tipo de organización correcta para hoy y para el futuro?

- Diseñar las ocupaciones correctas y asignarles recursos de las fuentes de empleo adecuadas

- **Asignación de recursos basada en proyectos**
- **Empleados virtuales**
- **Organizaciones matriciales**
- **Mercados de empleo globales**
- **Trabajadores bajo contrato y contingentes**
- **Diversidad de la fuerza laboral**



🔍 Buscar en organigrama

- 80% +   




Support

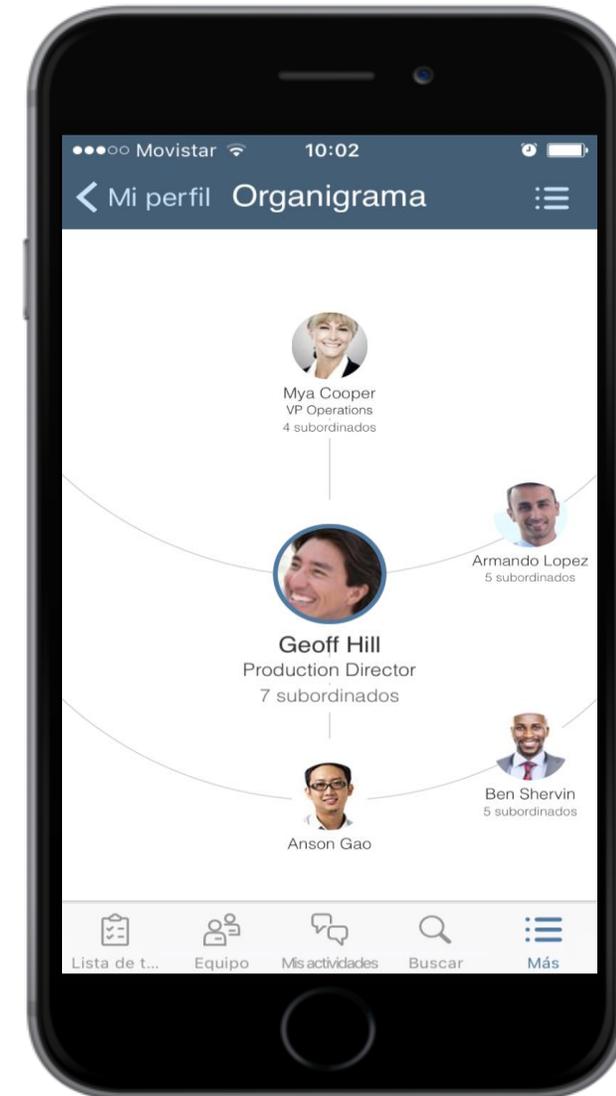
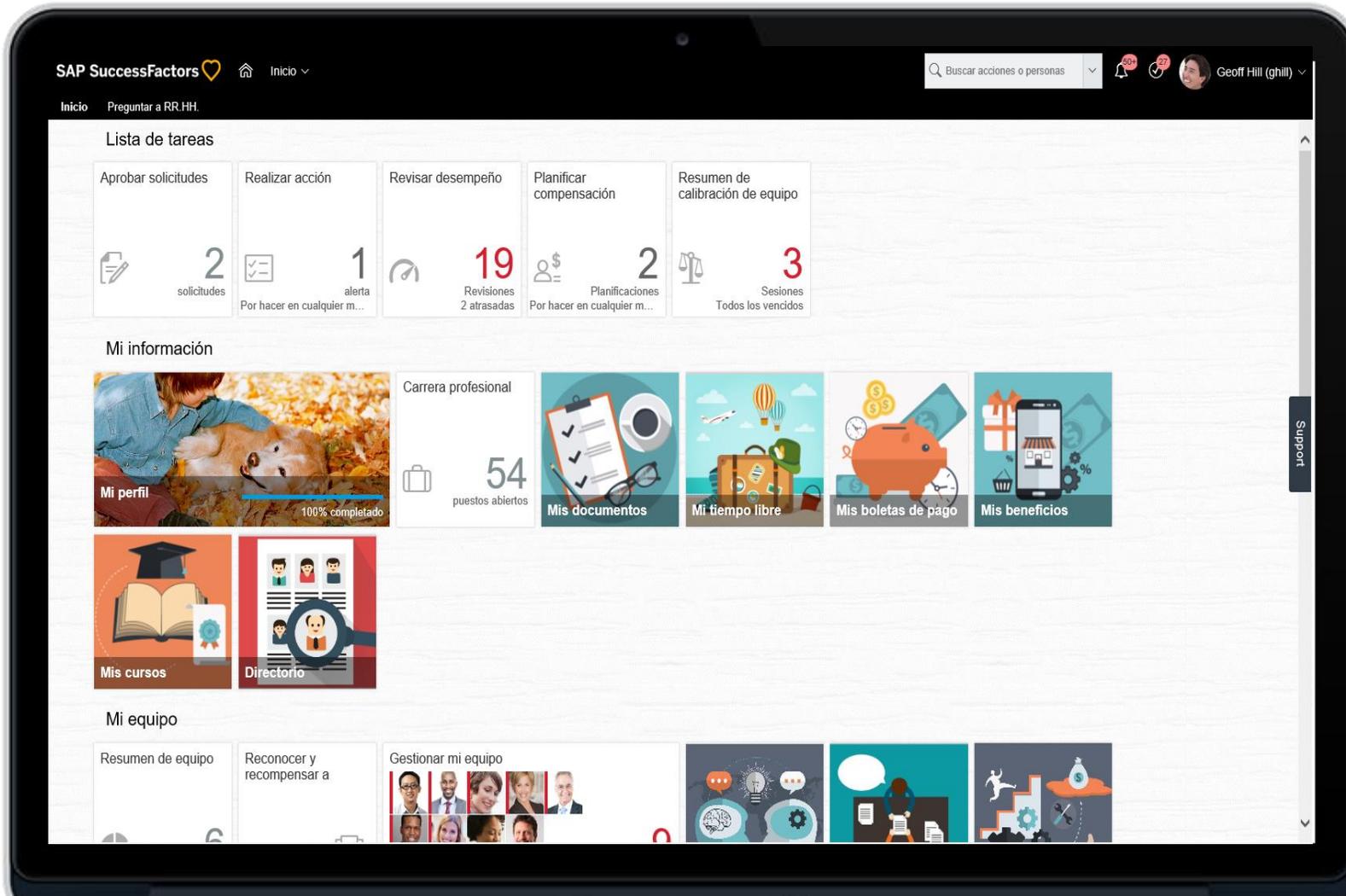


¿Estamos creando un entorno de trabajo productivo y atractivo?

- Viendo al empleado como un consumidor exigente, darle una experiencia simple pero poderosa/impactante

- **Acceso móvil**
- **Autoservicio para acceder a recursos**
- **Diseño atrayente e intuitivo para el usuario**
- **Plataformas de tecnología social (comunidades virtuales)**
- **Servicios inteligentes**
- **Interfaces con inteligencia artificial (AI)**







Hey Geoff! Welcome to BestRun. I'm Buddy and I'm here to help you prepare for your first day!

Let's get started

6:32 PM 100%

SAP SuccessFactors

2801 Dolores Street, Apt #8, San Francisco, CA 94101

Looks Good

Awesome!

These are some learning courses you can take

Questioning Mindset
Finding the next Big Idea is about cultivating a questioning mindset

Welcome to BestRun
View short videos on company culture, and life at BestRun

Microphone icon

8:10 AM 100%

SAP SuccessFactors

IT Services have your laptop and please contact John Smith to arrange collection.

John Smith
+1 (382) 389 9039
jsmith@bestrun.com

Send Message

For the directions to IT Services, follow the map.

Microphone icon

Home Activities Search Team More

9:41 AM 100%

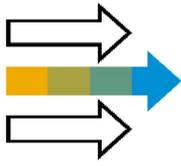
08:45

Wednesday 30 August

SUCCESSFACTORS now

Buddy sent you a message
Next meeting in 15 mins, you'll be meeting 3 new people.
Slide to view

Camera icon



¿Estamos comprometiendo a la gente con el propósito de la empresa?

- Hacer que la gente se energice y se enfoque en su trabajo

- **Gestión de marca empleadora**
- **Mercadeo de reclutamiento**
- **Gestión del desempeño continuo**
- **Plataformas de colaboración**
- **Herramientas de aprendizaje social**
- **Reconocimiento y recompensas de manera instantánea**



Join our talent community

Get the inside scoop on our hottest jobs, up-to-the minute news, and exciting events.



Search using our map

Want to work in your home city, on the other side of the world, or somewhere in between? SAP has offices in more than 130 countries – and we're continuously expanding our presence in new and exciting places. Explore our job map.



Personas

Geoff Hill
Production Director

Mi equipo (8)

Ray Akoshile
Capacity Planning Manager

Jada Baker
Program Management Office

Ben Shervin
Engineering Manager

James Klein
Assembly Manager

Stephanie Thorn
Planning & Scheduling Manager

Faith Marshall
Administrator

Anson Gao

Datos

Jada Baker
Program Management Office

[ACTIVIDADES](#) [LOGROS](#) [RETROALIMENTACIÓN](#)

< 16 marzo, 2018 >

[Capturar reunión](#)

ACTIVIDADES
Revise las actividades de Jada

[+ Añadir actividad](#)

Discuss the items in Risk Register

Media ▾



Have a meeting with the team regarding new program management guidelines

Media ▾



Reviewing the new equipment documentation

Media ▾



Recognize
Appreciate the excellence in everyone

Redeem
1200 Points
27835 ARS

Buy a Gift
Surprise someone with a gift

Ranking
You are a Master Appreciator

Anniversaries
See upcoming anniversaries

Jam Group
Learn more about Appreciate

mastercard

4000 1234 5678 9010

My Account Settings

Notifications
0 Approvals pending

Profile Info
Your personal info

Sent Awards
35 Awards created in the past

My Awards
4 Rewards redeemed
25 Awards received

Support

BestRun Rewards

¡Reconozca y recompense a alguien!



Premios recientes

3 Premios

Support



¿Estamos tomando buenas decisiones de gestión del talento humano?

- Invertir en la gente adecuada, contratar los candidatos correctos, ascender a los líderes acertados

- **Toma de decisiones globalmente consistente y transparente alrededor de la remuneración y la asignación de recursos**
- **Decisiones de talento basadas en pensamiento de grupo**
- **Métodos de gestión de talento integrados**
- **Acceso móvil y en tiempo real a la información (datos)**
- **Machine Learning y predictibilidad analítica**
- **Herramientas de detección y reducción de discriminación.**

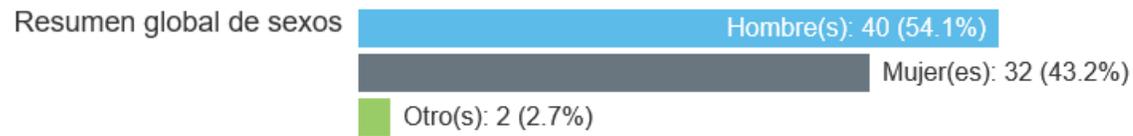


Lista de sesiones > Calibration Session

(74)

Acciones
 (4)

- Información gráfica
- Vista Lista
- Competency View
- Objective View
- How vs What
- Performance View
- Impact vs Risk
- Pay x Performance**
- Merit x Rating



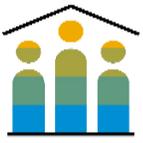
Desempeño **Solo vista de super

Final Compa-ratio%	Regular 3 (4.1%)			Bueno 29 (39.2%)				Muy Bueno 15 (20.0%)			Excelente 10 (13.3%)	
	1 (33.4%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	18 (62.1%)	11 (37.9%)	5 (38.5%)	8 (61.5%)	2 (40%)	3 (60%)	0 (0%)	0 (0%)	
>= 102%												
98 a < 102%												

Jada Baker

Alert for Lack of Promotion

Acciones recomendadas
Consider the employee with consistently high performance ratings for promotion



¿Estamos apoyando las necesidades y el bienestar de la fuerza laboral?

- Brindar a los empleados un entorno donde se sientan valorados, apoyados e incluidos

- **Comportamiento de supervisión de apoyo**
- **Prácticas de talento incluyentes**
- **Bienestar financiero**
- **Sueño, higiene y bienestar físico**
- **Manejo del estrés y el bienestar mental**
- **Equilibrio e integración del trabajo y la vida**



Hello Manuel Ignacio!



5,546 users are walking with you
in 28 active challenges

Connected to: Fit@SAP Mobile

1.3 M

My total steps

0%

of my daily goal

8,612

4-weeks average

- News
- My Dashboard
- My Challenges
- My Groups

Health Tip:
Eat Smarter, Think Better!
→ [Learn more](#)

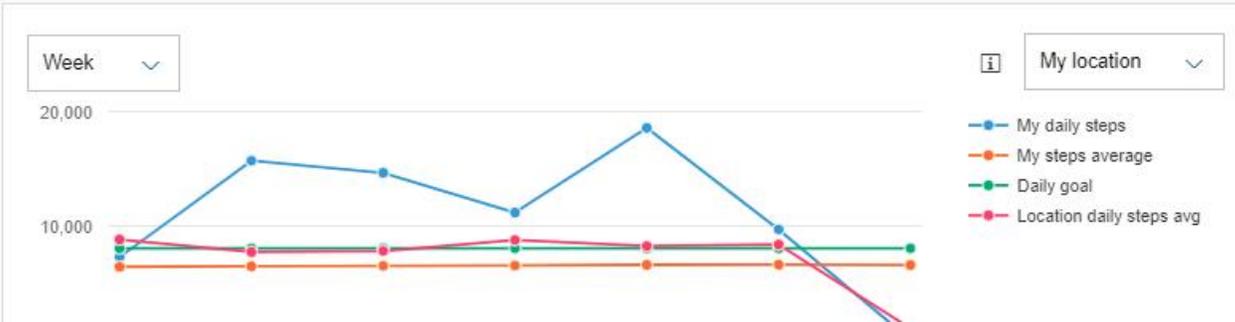
Run Your Way
on Fit@SAP

Run Your Way

on Fit@SAP

[Learn more /go/runyourway](#)

My Dashboard



0
My steps today

6,539
My overall steps average

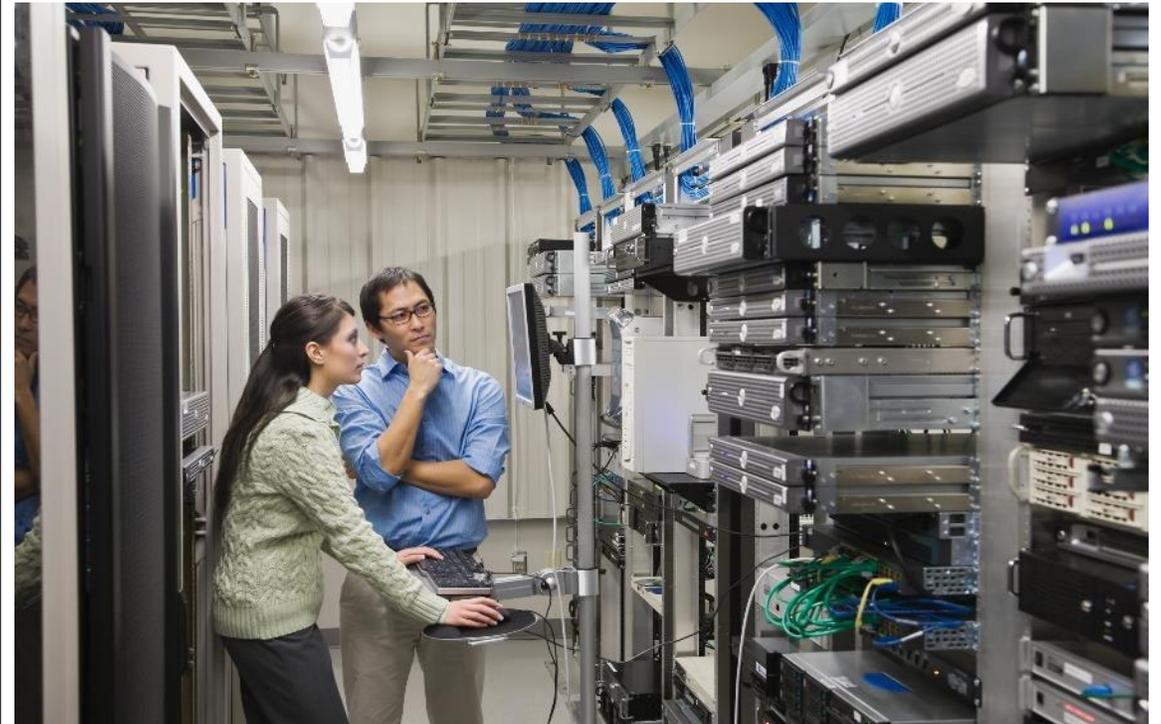
...y la pregunta que el Gerente General nunca quiere discutir con su Gerente de Gestión Humana o su Gerente de Informática.



¿Nuestros procesos HCM son legales, estables y efectivos en costos?

- Plataformas de tecnología de HCM seguras, eficientes y ajustadas a la regulación (compliant)

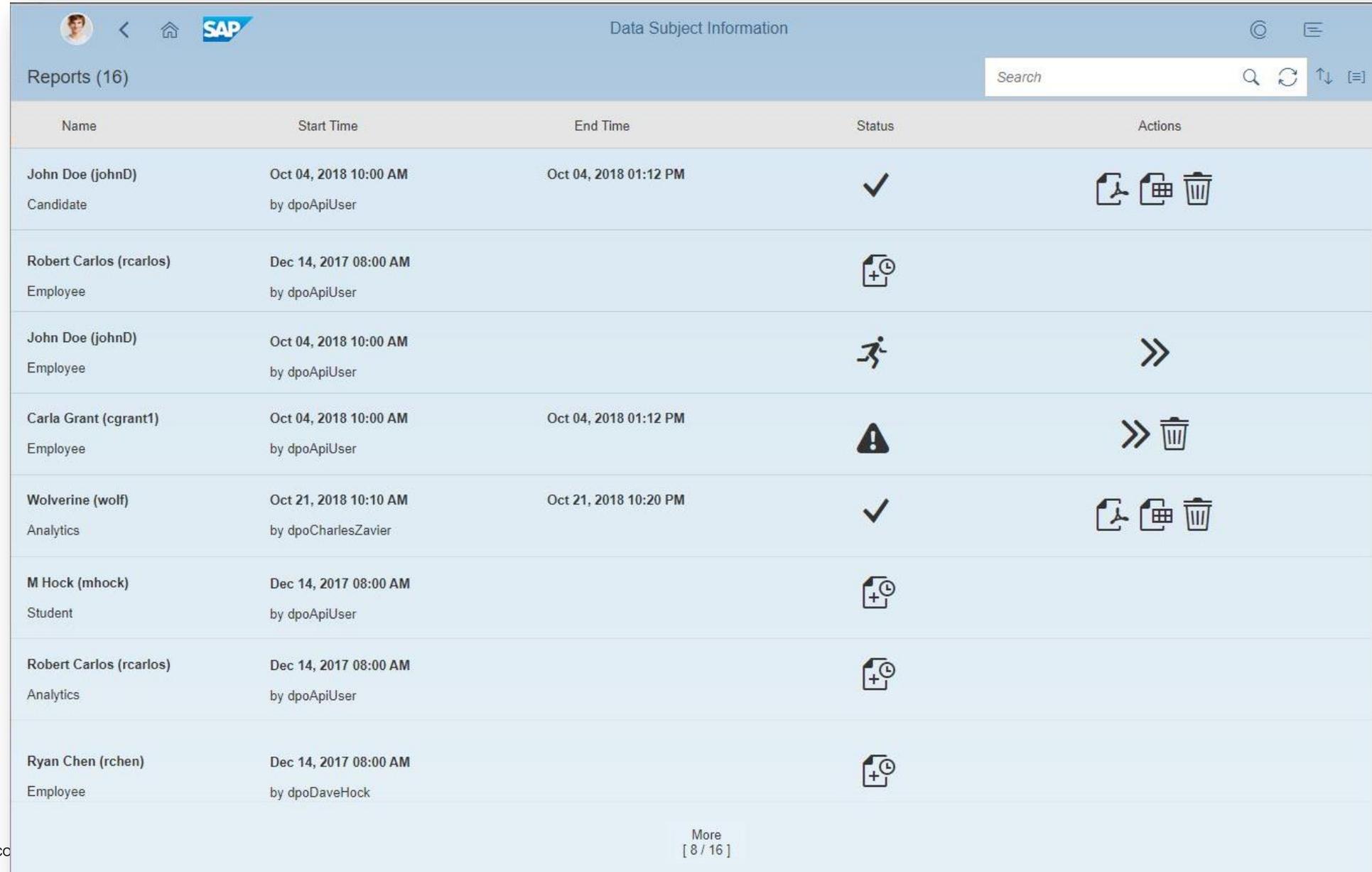
- **Leyes y regulaciones locales**
- **Cumplimiento regulatorio en GDPR**
- **Costo total de propiedad (TCO)**
- **Ubicación y desempeño del data center**
- **Ciberseguridad**
- **Escalabilidad y sostenibilidad**



Reporting on Personal Data

Todos los datos personales de una persona están **disponibles** en SAP SuccessFactors **hoy** para ser informados.

Los clientes pueden definir sus propias consultas para extraer estos datos.



The screenshot displays the 'Data Subject Information' interface in SAP SuccessFactors. At the top, there is a navigation bar with a user profile, home icon, SAP logo, and the title 'Data Subject Information'. Below this, a search bar is present with the text 'Search' and icons for search, refresh, and list. The main content is a table with 16 rows, each representing a report for a specific subject. The table has five columns: Name, Start Time, End Time, Status, and Actions. The 'Name' column includes the subject's name and role. The 'Start Time' and 'End Time' columns show the report's duration. The 'Status' column contains icons representing the report's state (e.g., checkmark, warning, running, plus sign). The 'Actions' column provides icons for downloading, deleting, and navigating to the report details.

Name	Start Time	End Time	Status	Actions
John Doe (johnD) Candidate	Oct 04, 2018 10:00 AM by dpoApiUser	Oct 04, 2018 01:12 PM	✓	Download, Delete, Refresh
Robert Carlos (rcarlos) Employee	Dec 14, 2017 08:00 AM by dpoApiUser		+	Refresh
John Doe (johnD) Employee	Oct 04, 2018 10:00 AM by dpoApiUser		Running	Next
Carla Grant (cgrant1) Employee	Oct 04, 2018 10:00 AM by dpoApiUser	Oct 04, 2018 01:12 PM	Warning	Next, Delete
Wolverine (wolf) Analytics	Oct 21, 2018 10:10 AM by dpoCharlesZavier	Oct 21, 2018 10:20 PM	✓	Download, Delete, Refresh
M Hock (mhock) Student	Dec 14, 2017 08:00 AM by dpoApiUser		+	Refresh
Robert Carlos (rcarlos) Analytics	Dec 14, 2017 08:00 AM by dpoApiUser		+	Refresh
Ryan Chen (rchen) Employee	Dec 14, 2017 08:00 AM by dpoDaveHock		+	Refresh

More
[8 / 16]

El momento acertado para hacer estas preguntas es ahora mismo



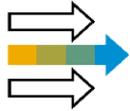
¿Estamos construyendo el tipo de organización correcta para hoy y para el futuro?

- Diseñar las ocupaciones correctas y asignarles recursos de las fuentes de empleo adecuados



¿Estamos creando un entorno de trabajo productivo y atractivo?

- Viendo al empleado como un consumidor exigente, darle una experiencia simple pero poderosa/impactante



¿Estamos comprometiendo a la gente con el propósito de la empresa?

- Hacer que la gente se energice y se enfoque en su trabajo



¿Estamos tomando buenas decisiones de gestión del talento humano?

- Invertir en la gente adecuada, contratar los candidatos correctos, ascender a los líderes acertados



¿Estamos apoyando las necesidades y el bienestar de la fuerza laboral?

- Brindar a los empleados un entorno donde se sientan valorados, apoyados e incluidos

Para acceder a recursos sobre éste y otros temas relacionados con el aspecto humano de la tecnología HCM dirígase a: "www.successfactors.com ✧ resources ✧ research center"



HCM Research Website:

https://www.successfactors.com/en_us/lp/research.html

A screenshot of the SAP SuccessFactors Research Center website. The page features a navigation bar at the top with links for "HCM Suite", "Services", "Customers", "Resources", "About", and "Events". The main heading is "SAP SuccessFactors Research Center". Below the heading, a paragraph states: "The SAP SuccessFactors Research Center shares empirically based research insights related to Human Capital Management." There is a "Subscribe" button with a RSS icon. The background image shows a man in a blue and white striped shirt looking at a whiteboard covered in colorful sticky notes. Below the main content, there are three columns: "SAP Research" (with a photo of hands holding a tablet), "Other Research" (with a photo of glasses on a laptop), and "Experience" (with a photo of a person holding a coffee cup and a laptop). Each column has a short description of the insights provided.