



La Revolución Humana **el corazón de la empresa** inteligente

Paola Santos, Directora de Recursos Humanos Norte de Latinoamérica
Febrero 14th, 2019

INTERNAL

“Toda transformación
empresarial es una
transformación de personas” .

El valor de las personas en la **ecuación empresarial**.

Sin personas, tiene datos en lugar de visión, velocidad sin estrategia, observaciones en lugar de creatividad, situaciones sin resolución de problemas y simplemente no hay empatía. **Las personas son tu activo más poderoso.**

La Revolución Humana.

Una visión de la manera más poderosa de alinear el CHRO con el CEO

El valor
empresarial de
una fuerza laboral
comprometida.

21% mayor rentabilidad

17% mayor productividad

**10% mejor percepción de
los clientes**

Gallup 2016, 2018 Study

El CHRO debe centrarse en resolver los problemas más urgentes relevantes para junta directiva

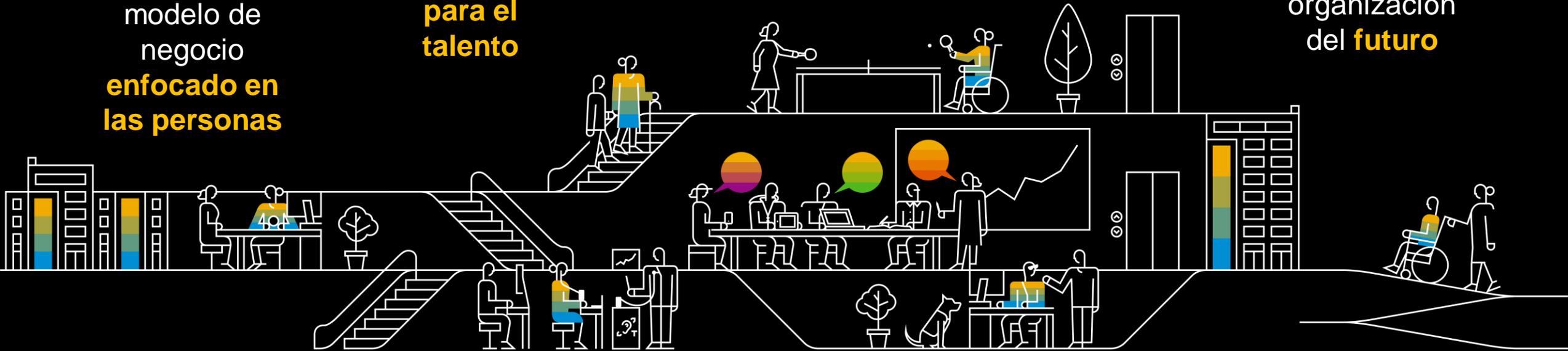
Construir un modelo de negocio **enfocado en las personas**

Conviértete en un imán **para el talento**

Crear la **experiencia ideal del colaborador**

Gestionar una **fuerza de trabajo ágil**

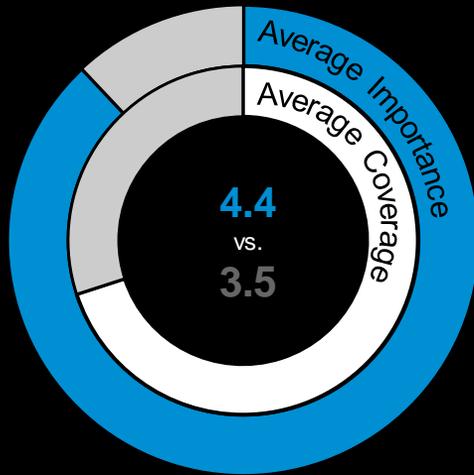
Construir una organización del **futuro**



Ser ganadores en un mundo digital require Repensar su Estrategia de HR

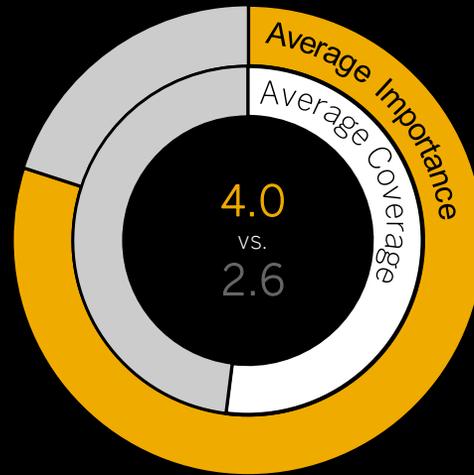
Mejores prácticas

RH como parte del nivel ejecutivo de liderazgo



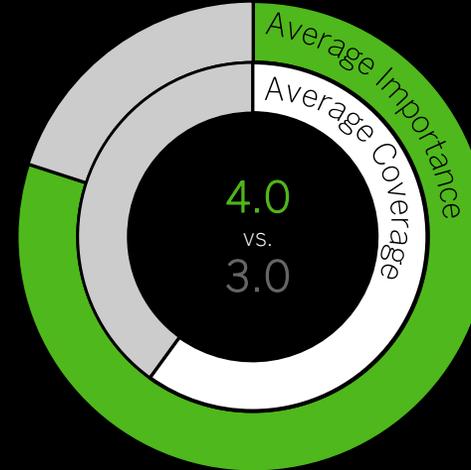
~90% de las organizaciones considera que RH es importante como parte del nivel ejecutivo gerencial de la compañía, pero menos del 50% es capaz de implementarlo

Definir una estrategia de digitalización del trabajo



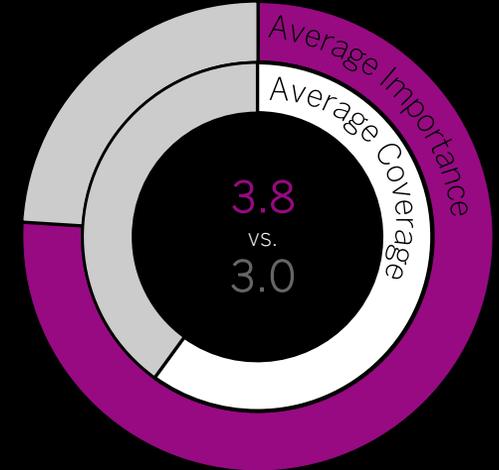
76% de las organizaciones considera que es necesario definir una estrategia que ayude a la empresa a adaptarse a la digitalización en el trabajo, pero menos del 20% es capaz de implementarlo

Que exista un presupuesto para la Transformación Digital en RH



84% de las organizaciones considera importante dedicar un presupuesto para soportar las iniciativas de transformación digital de RH, pero solo el 40% es capaz de implementarlo

El negocio alineado con los indicadores de RH



~70% de las organizaciones considera importante tener alineados los indicadores de negocio con los de RH para asegurar el éxito, pero solo el 30% es capaz de implementarlo

Nuestros principios en SAP

Simplificar
Hacer la interacción con
RH amigable y simple



Estandarizar
Manejar los procesos a escala
mientras proveemos un Servicio
personalizado de RH

Satisfacción del consumidor
Entregar un Servicio de RH más humano

Nuestros objetivos de digitalización en RH



Simplificar los procesos de
RH y hacerlos globalmente
consistentes



Utilizar de una manera
integrada la información
para que nos ayude a
tomar decisiones



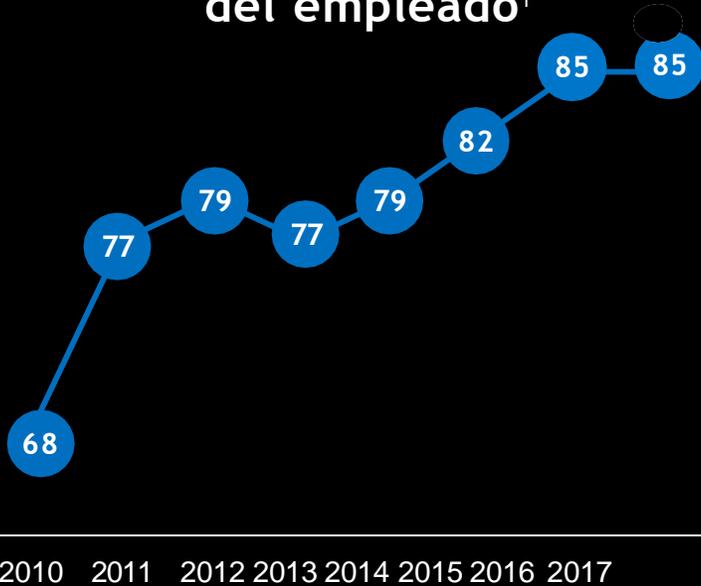
Crear una mejor experiencia de
consumo para nuestros
empleados

Encuesta de geste 2017 – Resultados principales

Compromiso del Empleado se mantiene alto, credibilidad en los líderes y Cultura Sana del Negocio continúan mejorando



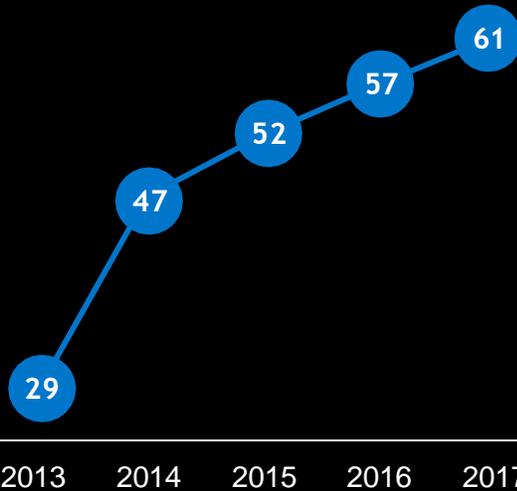
Compromiso del empleado¹



¹Index was simplified from 7 to 5 questions



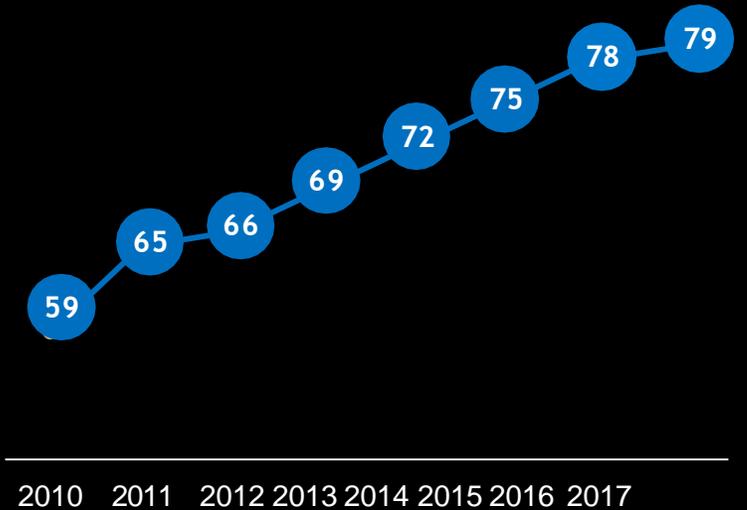
Confianza en los líderes²



²The Leadership Trust NPS was measured for the first time in 2013.



Cultura Sana del Negocio³



³Business Health Culture Index was updated in 2015 (exchange of 2 Work-Life

El mundo digital conecta las personas como nunca antes.

5 generaciones

Expectantes por un lugar de trabajo digital

90 %

Gente conectada en redes sociales

200 bn

De aparatos conectados

Datos importantes*

Consumer **EXPERIENCES** brought to you by **HR PUNKS**

Nosotros soportamos la transformación de SAP



to be the MOST INNOVATIVE Cloud Company powered by SAP HANA. In this role we are the custodians of SAP's talented people.

Tenemos una verdadera organización global de soporte

1,600+

HR professionals, 75% women, 39 years on average, are working across 51 countries (main locations: Walldorf, Prague, Newtown Square, Manila) as one HR team to design & deliver great consumer experiences.

Atraemos, desarrollamos, y retenemos la gente en nuestra organización

to inspire innovation - lead change - create consumer satisfaction

3

HR Guiding Principles:

- Simplify
- Standardize
- Consumer satisfaction

6

Our HR Focus Areas span our entire employee lifecycle from being a talent magnet to embracing an inclusive culture.

100+

HR Services are provided by HR. 293,000 service tickets handled in 2017 with an NPS of 83.3%.

Continuous innovation is reflected in 23 hashtag themes covering new programs and projects in our HR Portfolio.

23

Nos transformamos para ser más simples en la nube

100%

of SAP HR's processes are in the Cloud with 70+ Cloud go-lives in 2017. We focus on usability, performance and simplification.

8.0

consumer satisfaction (scale 1-10) with HR Services in 2017 HR Feedback Survey.

Medimos en el 2017 nuestro éxito

281

Employer of Choice awards

18,000

Hires overall

25.4%

Women in management

1.1 m

Learning offerings*

*without compliance trainings

Nuestros clientes internos están satisfechos con nuestro servicio

* End of 2017

© 2018 SAP SE. All rights reserved.

COO HR

Somos Talento Atlántida

2019

María Jose Rodríguez
Gerente de Planificación y Proyectos de RRHH





**187 Agencias
24 Autobancos
+ 900 Agentes
Atlántida**



**+ \$3,346
millones en
activos**



2,200
Colaboradores en
Honduras



Recursos Humanos 2017



- Estructura y jerarquía compleja: +400 posiciones
- Territorio + 112,000 km²



- Cursos impartidos: +700
- Inversión: +650,000 USD
- Estrategia de Capacitación polarizada



- Nuevos ingresos: 326
- Promociones: 217
- Vacaciones 2017: +12 mil días

Desafíos Importantes

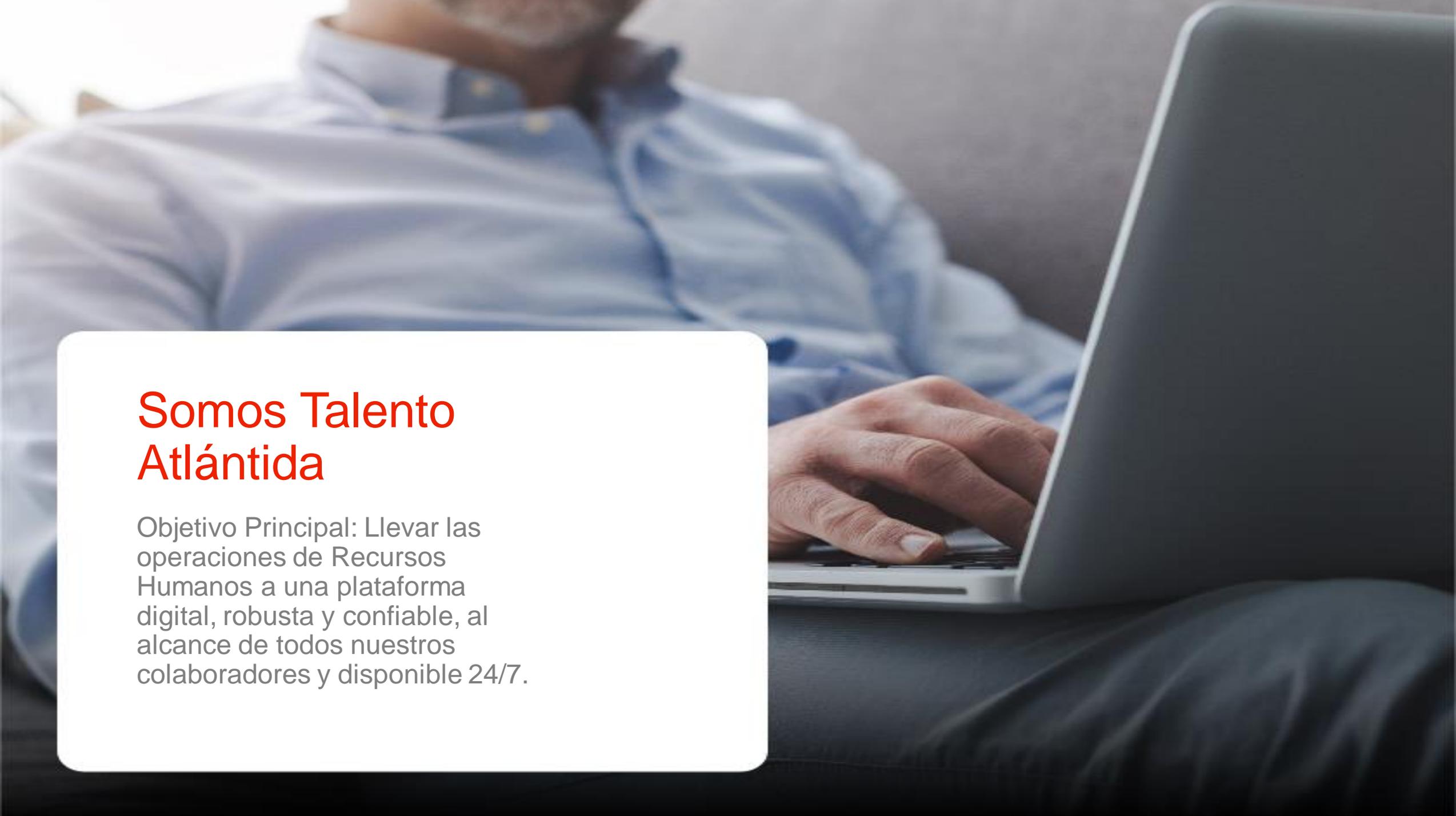
Alineación con el negocio

- Transición a ser un Banco Digital
- Implementación de nuevos conceptos de RH
- Administración de la estrategia de RH



Calidad de la información

- Integración con nómina HCM
- Información veraz y útil para el negocio

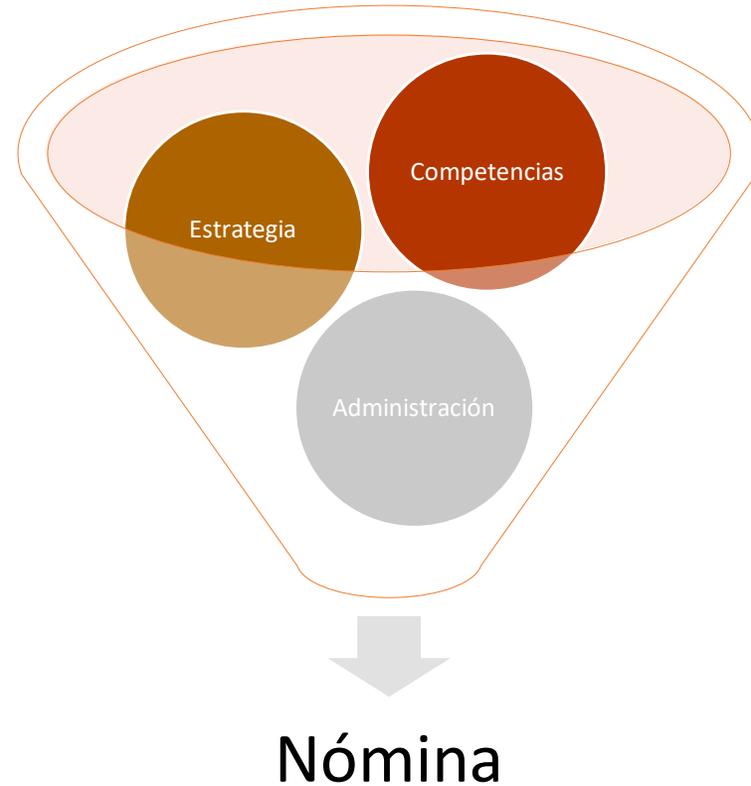
A person wearing a light blue button-down shirt is sitting and typing on a silver laptop. The person's hands are visible on the keyboard. The background is a neutral, slightly blurred grey.

Somos Talento Atlántida

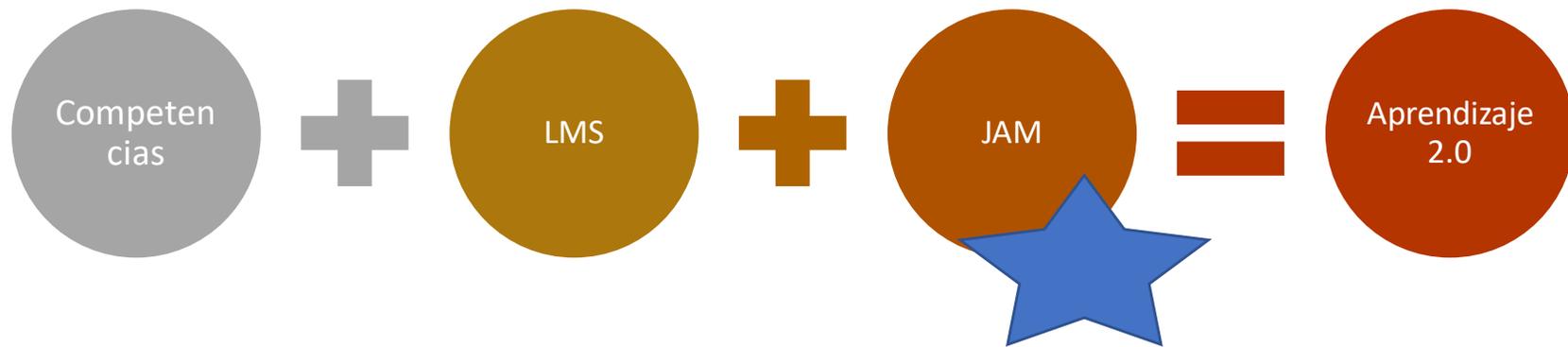
Objetivo Principal: Llevar las operaciones de Recursos Humanos a una plataforma digital, robusta y confiable, al alcance de todos nuestros colaboradores y disponible 24/7.

¿Porqué Success Factors de SAP?

Success Factors de SAP nos brinda una plataforma digital que apoya a la gestión integral de Recursos Humanos, es altamente intuitiva, con facilidad de acceso y que se integra a nuestro sistema de nómina, HCM, de una forma transparente.

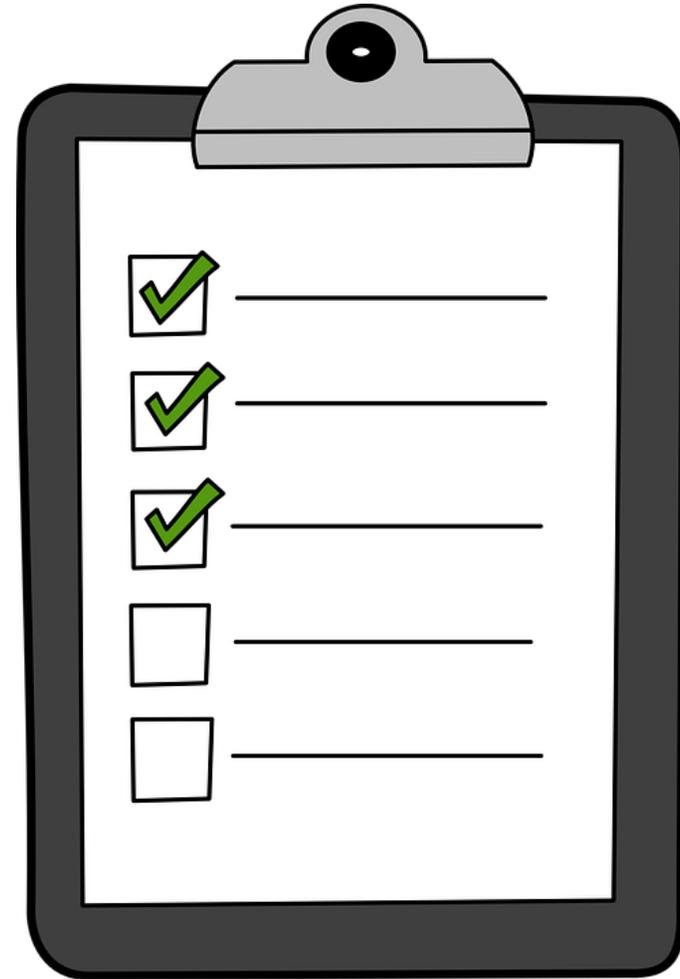


Universidad Atlántida



¿Cómo nos ha ayudado Success Factors?

- Somos mas impactantes, porque nuestra gestión es mas visible.
- Somos mas eficaces, debido a los controles, monitoreo y reportes construidos.
- Somos mas estratégicos, ya que generamos información para la toma de decisiones.
- *Somos digitales.*



Y ahora, ¿Qué sigue?

- Continuamos con la implementación y adopción del resto de los módulos de Success Factors.
- Automatizaremos más procesos de Recursos Humanos para poder mejorar constantemente.



¡Seguimos Adelante!

Beneficios Logrados

- Acceso a la plataforma por el 100% de nuestros colaboradores.
- Servicio de autogestión adoptado por el 100% de nuestros colaboradores.
- Estrategia de desarrollo organizacional implementada en el módulo de aprendizaje.
- Proceso de validación de información implementado, con una reducción de errores de hasta el 80%.



Imagina. Cree. Triunfa.

Gracias.

Correo: paola.santos@sap.com

Linked In: [Paola Santos Navarro](#)

Twitter: [@paolasantosn](#)

Para conocer más vea [The Gold Guide, "Welcome to the Human Revolution"](#)