



**El Tecnológico de Monterrey eleva su
Capital Humano a la nube con SAP®-HCM
y SuccessFactors®**

Partner en la Implementación

Presentación Ejecutiva

Compañía

Visión

¿Por qué SAP?

Implementación

Solución

Beneficios

Futuro

Compañía

Tecnológico de Monterrey

Industria

Educación

Productos y Servicios

Educación Superior

Web Site

www.itesm.mx

Soluciones SAP®

SAP®-HCM y SuccessFactors® con Administración de Personal, Estructura Organizacional, Nómina, Obligaciones Laborales, Sistema de Administración de Aprendizaje, Compensaciones, Desempeño y Gestión de Talento.

Partner

Deloitte México

Es una institución de educación superior que emplea a más de 30,000 personas. El Tec se encuentra involucrado en un proceso de transformación para implementar un nuevo modelo de aprendizaje que va a cambiar la forma de educar a sus alumnos –e idealmente la educación del país- convirtiéndose en un nuevo paradigma, un nuevo estándar de calidad académica. Para ello era necesario alinear todas las áreas, en especial el área de Talento y Cultura. En consecuencia, había que implementar una plataforma para que todos los procesos involucrados con el personal estuvieran homologados y de acuerdo a la nueva estrategia de la institución. El nuevo sistema, tenía que ser afín con la esencia del Tecnológico de Monterrey, que es mantenerse a la vanguardia tecnológica. El reto de que además este sistema pudiera encontrarse en la nube, iba cerrando cada vez más las posibilidades en el mercado de sistemas. Bajo estas premisas tan importantes, quedó una opción: quedó SAP®-HCM y SuccessFactors®



Presentación Ejecutiva

Compañía

Visión

¿Por qué SAP?

Implementación

Solución

Beneficios

Futuro

A la vanguardia desde sus inicios

El Tecnológico de Monterrey se compone de 31 campus, la Universidad Tecmilenio con 30 más, Tec Salud con dos centros médicos académicos y más de 60 oficinas en México y el extranjero. .

Es creada en 1943, gracias a la visión de un grupo de empresarios regiomontanos, encabezados por Don Eugenio Garza Sada para formar una institución educativa que se mantuviera a la vanguardia tecnológica y que ofreciera la mejor calidad en la educación disponible. Para 1960, la institución inicia un proceso de crecimiento al contar en su planta docente y académica con casi 5,000 personas, procedentes de 19 países de América y de toda la República Mexicana.

En esta etapa, inicia una expansión geográfica sin precedentes para una institución educativa superior privada. En 1985 cuenta ya con 24 campus distribuidos a lo largo y ancho de la República Mexicana. Las ofertas de maestría y doctorado no se hacen esperar y además el Tec introduce internet a México al conectarse por primera vez a una red internacional de comunicación entre universidades.

En 2002 nace la Universidad Tecmilenio con la visión de "Formar personas con propósito de vida y las competencias para alcanzarlo".

Esta iniciativa ha tenido una aceptación tan sobresaliente que ha crecido de 5 a 30 campus en tan solo 12 años.

El Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) de la Secretaría de Educación Pública, reconoció al Tecnológico de Monterrey como la institución de educación superior con más programas académicos acreditados o reconocidos ante organismos nacionales e internacionales. Es para 2012 cuando el Tecnológico de Monterrey inicia una nueva era para crear un cambio de cultura y enfoque basado en la transformación organizacional, la operación centrada en procesos y el sentido humano con orientación al servicio. Actualmente expande sus servicios en el área de la salud con el nuevo Centro Médico Zambrano Hellion, que busca transformar la práctica hospitalaria de medicina privada en México.



Presentación Ejecutiva

Compañía

Visión

¿Por qué SAP?

Implementación

Solución

Beneficios

Futuro

Respondiendo a los cambios, transformando vidas

Para el Tec, el modelo académico del futuro ya no estará basado en las prácticas de enseñanza tradicionales, que se han mantenido desde el siglo XIX, en las que el maestro es sólo un transmisor del conocimiento.

De acuerdo con Juan Valles, Director del área de Talento y profesor de preparatoria “El profesor ya no transmitirá el conocimiento, sino que el alumno va a resolver problemas o retos. Para solucionarlos, accederá a internet y aprenderá lo que necesite para ser apto. Dado que los conocimientos se vuelven obsoletos rápidamente, se les dará a los alumnos la habilidad para enfrentar lo desconocido y cómo resolverlo... y luego, hacer lo conveniente con orientación a resultados para sacarlo adelante”. Afirma Guillermo Antonio Pantoja, Director del Centro de Servicios de Apoyo: “Queremos hacer del Tec una institución de vanguardia en la manera de transformar la educación, misma que se orienta a los públicos a los que sirve, principalmente a los alumnos y padres de familia. Una mejor manera de hacerlo es con procesos homologados que sean eficientes y que sean eficaces.”

El Tecnológico de Monterrey –Formación que Transforma Vidas- con su ideal de mantenerse a la vanguardia tecnológica a la vez de impulsar la cultura y el talento en una institución única, se dio a la tarea de implementar una plataforma tecnológica para la gestión integral del talento que fuera capaz de apoyar las directrices del actual Presidente, Salvador Alva, que son la transformación organizacional, la operación centrada en procesos y el sentido humano con orientación al servicio.

Dado este enfoque del Presidente y la visión de la institución a futuro, en el área de Talento y Cultura concluyeron que para alinearse a ello era necesario hacer más eficientes sus procesos, ya que trabajaban con más de 10 sistemas diferentes para llevar a cabo más de 40 prácticas dentro del área; sólo de esta manera podrían brindar un mejor servicio a sus colaboradores. Para brindarlo, necesitaban ofrecer a su personal procesos ágiles de autogestión, potencializando el uso de la tecnología, basados en la confianza como premisa; adicionalmente no querían dejar de lado el tema de la transparencia de la información. Por otra parte también buscaban una plataforma que además de cubrir esas necesidades, se comunicara con su sistema de finanzas, ya que eso iba a permitir que el área Financiera y el área de Talento y Cultura hablaran en un mismo idioma.



Presentación Ejecutiva

Compañía

Visión

¿Por qué SAP?

Implementación

Solución

Beneficios

Futuro

SAP®, la opción

Sí, el área de Finanzas del Tecnológico de Monterrey tenía SAP® desde 2006. Sí, algunas áreas académicas ya estaban usando ciertos módulos. Sí, lo natural era voltear a ver esta solución. Sin embargo, si SAP® no hubiera cubierto sus necesidades, tampoco hubieran estado casados con esta elección. Al hacer el estudio de la solución, vieron que SAP®-HCM y SuccessFactors® cumplían con muchos de sus objetivos, como la autogestión y la integración de los procesos a pesar de tener giros tan distintos unos de otros. Esta fue una de las características más importantes para el área de Talento y Cultura. Con la excelencia del servicio interno en mente, no podían seguir gestionando su trabajo con diferentes plataformas. Otro tema importante fue cerciorarse de que las grandes empresas tienen SAP®. Esto, más allá de ser aspiracional, les hizo darse cuenta que la robustez del sistema y su experiencia en el sector, iban a trabajar a favor de la transformación.

Al ser una institución educativa, necesitaban atender requerimientos muy puntuales para poder manejar la información de lo que se conoce como empleo concurrente. Era necesario tener la flexibilidad para el pago por clase a los profesores, y/o por tiempo trabajado en las diferentes entidades legales del Tec. También se requería administrar diferentes contratos en más de una entidad legal para algunos colaboradores, integrar los procesos del talento (definición de objetivos, evaluación, incrementos, oportunidades de crecimiento y desarrollo, entre otros) y obtener indicadores. Por eso hacía tanto sentido tener esa solución.



“La homologación de procesos era un objetivo inmediato. SAP®-HCM y SuccessFactors® eran la solución integral que podía responder a esta necesidad.”

Sergio Treviño, Director de Gestión de Requerimientos de Talento y Cultura.





Presentación Ejecutiva

Compañía

Visión

¿Por qué SAP?

Implementación

Solución

Beneficios

Futuro

En la implementación, el éxito fue la fuerza del equipo

Al tomar la decisión por SAP®-HCM y SuccessFactors®, en Talento y Cultura del Tecnológico de Monterrey sabían que se iban a enfrentar a un proceso de resistencia al cambio, pues no existía la percepción de la necesidad de mutar de sistemas debido a que se tenía muy controlada la operación; para ciertos colaboradores, no era evidente que la forma de trabajar fragmentada limitaba la capacidad de la organización para lograr la transformación que estaban buscando.

Juan Valles, Director de Talento comenta: “En este tipo de implementaciones hay dos clases de resistencias al cambio: una cuando se empiezan a diseñar los procesos tratando de encontrar uno que le funcione a todos los involucrados; la segunda resistencia se presenta por parte de los usuarios cuando se empieza a desplegar el sistema. Hay que lograr que los clientes internos usen la plataforma”.

Definitivamente, uno de los factores de éxito clave en la transición fue el compromiso y la entrega del equipo interno que se conformó. Hernán García, VP de Talento y Cultura, así como José Tam, CIO, brindaron total confianza y motivaron al equipo transmitiéndole un gran entusiasmo por hacer eficiente el proceso. De esa manera, la implementación se logró en un tiempo record de tan solo nueve meses.

A la par con el proceso de transformación, se fueron homologando los procesos, requisito indispensable para la migración a la nueva plataforma – SAP®-HCM y SuccessFactors®- con la información de sus más de 30,000 colaboradores, conjuntando así la nómina de todos ellos.

Rompieron la barrera de la resistencia al transmitir al personal los beneficios que la implementación traería. También llevaron a cabo un plan de comunicación, capacitación y puesta en práctica, que fue una piedra angular para el entendimiento del personal hacia la herramienta SAP®-HCM y SuccessFactors®. Así fue como iniciaron la primera fase, enfocada en la operación de nómina centralizada.

Los módulos de Administración de Personal, Estructura Organizacional, Nómina, Obligaciones Laborales, Finiquito y Administración de tiempos de SAP®, también se implementaron junto con SAP® empleo concurrente, teniendo doble mérito al ser el primer cliente de SAP® en México en implementar esa funcionalidad. Fueron muchos los retos, pero llegar a los objetivos era un incentivo mucho más grande.



Presentación Ejecutiva

Compañía

Visión

¿Por qué SAP?

Implementación

Solución

Beneficios

Futuro

“La nómina es un proceso muy delicado donde tienes más de 30,000 auditores cada periodo de pago; por ende, la nómina nunca puede esperar”

Mónica Trujillo, Líder de Administración y Pago de Nómina.

“El diseño de procesos fue crucial para el éxito que deseábamos lograr en el proyecto de transformación con el uso de SAP®-HCM y SuccessFactors®”.

Araceli Tovar Salazar, Líder de Procesos y Servicios de Talento y Cultura.

“El equipo que participó en el proyecto de implementación y que venía trabajando con cinco sistemas de nómina, era el principal convencido de los beneficios que nos iba a traer esta implementación”.

María de Jesús Ochoa Castillo, Directora de Servicios de Talento y Cultura.

“Los miembros del equipo sabían los beneficios que nos iba a dar el tener implementado SAP® HCM y SuccessFactors® y eso hizo que todos se pusieran la camiseta.”

José Juan Carranza, Director de Procesos de Talento y Cultura.



Presentación Ejecutiva

Compañía

Visión

¿Por qué SAP?

Implementación

Solución

Beneficios

Futuro

SAP®-HCM y SuccessFactors® apoyan el desarrollo de talento hasta la nube

SAP®-HCM y SuccessFactors® se convirtió en la herramienta integral que apoya su nueva filosofía de servicio orientada a lograr:

- Autogestión
- Transparencia
- El apoyo a las entidades para hacer realidad sus estrategias
- Que cada colaborador aporte lo mejor de sí mismo
- Que se clarifiquen roles y responsabilidades
- La simplificación y automatización de procesos

SAP®-HCM y SuccessFactors® ha sido la solución para mejorar la ejecución de los negocios enfocada en resultados, con tecnología de punta. Además, está respaldada por la experiencia, soporte, innovación y estabilidad de SAP®, y eso le dio al equipo de Talento y Cultura los mejores medios disponibles.

Además, se tomó la decisión de integrar una solución híbrida: SAP-HCM corriendo en sitio y SuccessFactors en la nube. Hoy pueden administrar cada contrato cuyas condiciones se reflejan automáticamente en la nómina. Con la consolidación de los servicios, ahora pueden estar conectados con lo que pasa en Administración y eso es una escalera al éxito, pues tienen toda la información de sus colaboradores para poderse enfocar en sus talentos e impulsarlos a crecer.

SAP®-HCM y SuccessFactors® -ya en funcionamiento- siguen madurando en el tiempo y cada vez el Tec tiene mayores beneficios al conseguir más integralidad en la parte transaccional. Se han hecho ajustes y el proceso completo esperan concluirlo en 2016.

“El Tec es otro, antes y después de la implementación de SAP® HCM y SuccessFactors® debido a la simplificación de procesos y transparencia de la información.”

Alejandro Trujillo, Líder de Administración de Personal y Estructura Organizacional. Centro de Servicios de Apoyo.



Presentación Ejecutiva

Compañía

Visión

¿Por qué SAP?

Implementación

Solución

Beneficios

Futuro

Beneficios con calificaciones sobresalientes

Al hacer hoy evaluaciones concretas sobre los beneficios que le ha traído la implementación de SAP®-HCM y SuccessFactors®, el equipo de Talento y Cultura, comparte los siguientes:

1. Información actualizada: Con la consolidación de la información en una sola plataforma, ahora todos los profesores y colaboradores cuentan con un Perfil público que contiene la información más importante de su experiencia, intereses y trayectoria profesional y además, pueden actualizarla en cualquier momento.

2. Seguimiento y transparencia: Los líderes ahora pueden alinear y dar seguimiento a los objetivos de su equipo y definir planes de desarrollo para cada uno. Además pueden auto-gestionar los incrementos de sueldo con base en el nivel de desempeño obtenido.

3. Colaboración e identificación de talento: Profesores y colaboradores, pueden ser identificados por su puesto y posición en la estructura organizacional lo cual les permite acrecentar redes de colaboración profesional y les brinda la oportunidad de participar en procesos de promoción y desarrollo de talento.

4. Servicios de autogestión: Cuentan con más servicios de autogestión que van desde consultar su recibo de nómina, generar constancias laborales, definir objetivos, postularse a vacantes internas hasta brindar reconocimientos públicos a otros compañeros.

5. Simplificación de procesos: Al homologar los procesos de reclutamiento, selección y contratación, se reducen los tiempos de respuesta tanto para quien solicita cubrir un puesto como para los candidatos interesados. También se estandarizaron los recibos de nómina así como los ciclos de pago para todo el personal.

6. Visibilidad de la información y toma de decisiones: Al tener disponible la información y en un solo sistema, permite tener información confiable y en línea, lo cual mejora su análisis y la toma de decisiones por parte de los líderes de la organización.



Presentación Ejecutiva

Compañía

Visión

¿Por qué SAP?

Implementación

Solución

Beneficios

Futuro



“El principal beneficio, como líder que tiene colaboradores a su cargo, es poder realizar todos los procesos que tienen que ver con Talento y Cultura en un solo punto y de manera ágil y sencilla”

Guillermo Antonio Pantoja, Director del Centro de Servicios de Apoyo.



Presentación Ejecutiva

Compañía

Visión

¿Por qué SAP?

Implementación

Solución

Beneficios

Futuro

Al futuro: Estabilización y Consolidación

Una universidad es exitosa en la medida que se cumplen tres premisas: atraer excelentes alumnos, contar con un modelo educativo de vanguardia y tener excelentes profesores; en esta última premisa es donde reciben el apoyo de SAP®-HCM y SuccessFactors®. En el Tecnológico de Monterrey saben que el camino con SAP®-HCM y SuccessFactors® los lleva a la homologación de procesos en sus distintas entidades. Ha crecido a pasos agigantados y ha comenzado una transformación institucional con apoyo de SAP®-HCM y SuccessFactors®; también ha palpado un cambio radical antes y después del sistema, y eso la lleva a mirar nuevos horizontes. En los próximos años planean beneficiarse aún más con la visualización de la información en dispositivos móviles –actualmente ya se pueden consultar los recibos de nómina, objetivos, estructura organizacional, el perfil de profesores y colaboradores, entre otros. El Tecnológico de Monterrey está comprometido con tener los mejores alumnos y profesores. Con el objetivo de seguir construyendo el mejor lugar para trabajar, se esmera día a día en reinventarse. Las áreas de Talento y Cultura, Administración y Tecnología de la Información apoyan esta directriz al brindar con SAP®-HCM y SuccessFactors® un servicio de excelencia a su cuerpo docente para que ellos puedan enfocarse en lo que mejor saben hacer: transformar vidas. De esta manera contribuyen a que el Tecnológico de Monterrey siga siendo la mejor institución de educación superior privada en México.



*Marcas registradas por sus respectivos propietarios





© 2014 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved.

No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or for any purpose without the express permission of SAP SE or an SAP affiliate company.

SAP and other SAP products and services mentioned herein as well as their respective logos are trademarks or registered trademarks of SAP SE (or an SAP affiliate company) in Germany and other countries. Please see <http://www.sap.com/corporate-en/legal/copyright/index.epx#trademark> for additional trademark information and notices. Some software products marketed by SAP SE and its distributors contain proprietary software components of other software vendors. National product specifications may vary.

These materials are provided by SAP SE or an SAP affiliate company for informational purposes only, without representation or warranty of any kind, and SAP SE or its affiliated companies shall not be liable for errors or omissions with respect to the materials. The only warranties for SAP SE or SAP affiliate company products and services are those that are set forth in the express warranty statements accompanying such products and services, if any. Nothing herein should be construed as constituting an additional warranty.

In particular, SAP SE or its affiliated companies have no obligation to pursue any course of business outlined in this document or any related presentation, or to develop or release any functionality mentioned therein. This document, or any related presentation, and SAP SE's or its affiliated companies' strategy and possible future developments, products, and/or platform directions and functionality are all subject to change and may be changed by SAP SE or its affiliated companies at any time for any reason without notice. The information in this document is not a commitment, promise, or legal obligation to deliver any material, code, or functionality. All forward-looking statements are subject to various risks and uncertainties that could cause actual results to differ materially from expectations. Readers are cautioned not to place undue reliance on these forward-looking statements, which speak only as of their dates, and they should not be relied upon in making purchasing decisions.

