

**VIABILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE SUCCESSFACTORS EN PYMES EN COLOMBIA**



**JHOANA KATALINA MONTAÑA CARO**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

**CONTADOR PUBLICO**

Director:

**FRANCISCO FERNANDO ORTEGA HURTADO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**BOGOTÁ, JULIO 2019**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	5
2.1	General:	5
2.2	Específicos:	5
3.	MARCO TEORICO	6
4.	CONCLUSIONES	11
5.	BIBLIOGRAFIA	12

# **VIABILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE SUCCESFACTORS EN PYMES EN COLOMBIA**

## **1. INTRODUCCIÓN**

Se debe entender que la gestión de recursos humanos es una función muy importante en una organización independientemente del tamaño de esta; la cual se compone del reclutamiento, de la gestión y el direccionamiento de las personas que trabajan para esta organización.

Un punto muy importante para resaltar es que la gestión en el talento humano, se puede lograr a través de estrategias dinámicas; porque esta característica no solo la tiene los colaboradores de una compañía sino el mercado en la que esta se encuentra; el entorno actual en el cual todos nos regimos es una “aldea” es el termino o el mejor concepto que la globalización nos puede definir, ya no nos podemos limitar por lenguajes y mucho menos entornos geográficos, ahora nos podemos conectar con cualquier parte el mundo, en este caso para las empresas se podrían conectar al realizar alianzas comerciales, transacciones en el comercio exterior y ampliar su rentabilidad a través de estas. En realidad, es esto lo que se ha venido haciendo en varias empresas; no solo las multinacionales o las transnacionales; todas sin importar su tamaño o el número de empleados que tenga deberían tener como propósito crecer, de esta suposición parte el principio e “negocio en marcha”; uno de las metas en el nivel estratégico de cada compañía debería ser, lograr un mayor crecimiento y una mayor apertura al mercado mundial a través de una estructura interna competitiva, productiva y eficaz, que permita generar rentabilidades año tras año más sólidas.

La gran pregunta es cómo se logra todo esto, y debemos empezar aclarando que, si bien es cierto la gran mayoría de las empresas inicia con la creación de la estructuración organizacional la cual se compone de misión, visión y objetivos; sin embargo esto no garantiza el éxito o eficiencia del desarrollo de las actividades de los colaboradores dentro de la compañía, mi punto de vista es que la gestión del recurso humano parte de que a quienes contrata son personas, seres humanos que pueden presentar muchas necesidades sin embargo es su función atenderlas y prestarles todo el interés para que estas personas trabajen en función de la misión y visión de la compañía. Y no por solo una contraprestación económica; considero que una buena gestión del recurso humano transforma los objetivos de una compañía escritos en un papel, a los objetivos de cada uno de los colaboradores para que ellos entiendan que pueden tener un crecimiento laboral y personal y que la empresa a la cual están vinculados los apoya y ella también evidencie un crecimiento, social, económico y sostenible.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 General:**

Analizar la viabilidad de la implementación del SAP SuccessFactors en PYMES en Colombia, entendiendo primero el entorno en el cual se encuentra este tipo de empresas; y comprendiendo los retos que debe asumir el área que gestiona el capital humano.

### **2.2 Específicos:**

- Comprender la función e importancia gestionar de manera adecuada el capital humano
- Determinar los desafíos actuales que la globalización le demanda a las Pymes en Colombia.
- Determinar las principales ventajas que genera la implementación de SuccessFactors como herramienta en la gestión de recursos humanos, en una compañía.

### **3. MARCO TEORICO**

Se habla constantemente de capital humano, de estructura productiva o del orden estratégico que posee la empresa conforme al personal adscrito a ella en distintos flancos. Este escenario ha permitido que temáticas como las relacionadas con el área, gestión, recursos, talento o unidad de lo humano genere la mayor expectativa en cualquier organización; (O & M, 2018) concluyendo que una buena gestión del talento de las personas, incluidas sus competencias, actitudes y disposición a actuar en beneficio de la empresa, puede generar ventajas competitivas sostenibles para las organizaciones (Hernández, 2006), esto se puede sintetizar entonces, que el recurso humano es el calificativo que se adjudica al resultado de la correcta ejecución de los conocimientos y talentos dentro de una organización, el reto de las empresas hoy en día radica en reclutar los recursos correctos y de la misma forma, estimular su estancia permanente dentro de la propia compañía. (Llovera<sup>1</sup>, Codina, Izaguirre, & Mendoza, 2018).

Este es el gran reto del área de recursos humanos, y las practicas que se desarrollan en durante la gestión del capital humano se pueden diferenciar o tener particularidades ya que considero que cada compañía es un mundo diferente y que los procesos no se pueden ejecutar de manera estándar; actualmente las pequeñas y medianas empresas se han convertido en motor del mundo. Aunque no son las responsables de las grandes transacciones financieras, o las más altas ventas, sí responden por el mayor porcentaje de empleo que se genera alrededor del planeta. En Colombia, las Mipymes aportan aproximadamente el 90% del tejido empresarial, generan el 80% del empleo formal y el 50% del Producto Interno Bruto en Colombia, lo que muestra la importancia que tienen para la economía nacional y la necesidad de que se les

impulse. (Acopi Bogota Cundinamarca, 2019). Debido a este gran impacto, el gobierno debe buscar incentivos o deducciones para promover la economía; respondiendo a esta solicitud el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo atenderá una petición de las pequeñas y medianas empresas dedicadas al desarrollo de ciencia, tecnología e innovación. La idea es que el 15 % del cupo anual de deducciones y descuentos tributarios para inversiones en proyectos de investigación se destine para inversiones en proyectos de esta índole. (Rodriguez, 2019)

Para Pietro Delai, Gerente de Investigación en Software y Cloud para IDC Latinoamérica; considera que en años recientes ha cambiado el panorama de la industria de servicios profesionales ya que antes los servicios se prestaban fundamentalmente para mercados internos. Hoy los servicios se emplean como parte del valor agregado de una organización y son cada vez más comercializables a nivel internacional, por ejemplo; en educación, finanzas, salud, ingeniería, entre otros. (Delai, 2019) En el contexto actual en el cual todas las compañías se enfrentan a la globalización y para Arancha González Laza es la directora del Centro de Comercio Internacional (ITC). La participación que tienen las pymes de América Latina en el comercio mundial aún es baja, con el 13 % de ellas exportando directamente. La idea es que Colombia y América Latina ganen una participación significativa dentro de esos 350 millones de nuevas empresas exportadoras; la Sra. Laza tiene claro que esta proyección positivista para las Pymes trae consigo un reto enorme para lograr la sostenibilidad medioambiental, social y de protección del consumidor y este objetivo no se puede lograr si se comercializa a cualquier precio. Y finalmente concluye Colombia tiene gran potencial,

dada su meta de inclusión y de paz. Y las empresas locales pueden capturar más valor añadido ofreciendo productos y servicios más sostenibles. (Sierra, 2017)

Una de las grandes dificultades para las Pymes en Colombia es no contar con un sistema adecuado en el cual interactúe entre sí la información contable, financiera, administrativa, logística, y de almacenamiento en muchos casos; esto puede tener como consecuencia la ineficiencia en subprocesos que llegarían a impactar la rentabilidad de la compañía. De esta manera, el desarrollo organizacional está ligado con una administración y gestión efectiva de las personas, unido a implementaciones tecnológicas y crecimiento organizacional. (Enciso & Villamizarb, 2014) A pesar de que la pyme vive permanentemente en un ambiente turbulento que le demanda cambios de manera casi cotidiana, y que por razones de supervivencia termina respondiendo a esos cambios. (Hernández, 2006) Existen soluciones que se encuentran su alcance y ayudan a la compañía a enfrentar estos retos; SAP comprendió que las empresas necesitan una fuerza laborar agil, pero para lograrlo el departamento de gestión del capital humano debería transformarse y tener la tecnología de su lado, SAP le ofrece a la empresa un aplicación integral con diferentes subaplicaciones que brindaran una solución a cada función puntual que haga recursos humanos.

**SAP SuccessFactors Employee Central** es lo que debería ser el core de RR.HH: un sistema global de registro con una interfaz intuitiva y orientada al usuario que captura los datos clave de la fuerza laboral y los usa para generar resultados de negocio tangibles y mensurables.



**SAP SuccessFactors Workforce Planning** le brinda un modelo de fuerza laboral sofisticado para que pueda crear hoy estrategias que lo ayuden a garantizar que su organización.

**SuccessFactors Recruiting** es una solución completa que lo ayuda a guiar las iniciativas de negocio estratégicas atrayendo y comprometiendo a los mejores candidatos, incluyendo contratistas y otros recursos externos. A diferencia de otras soluciones, SAP SuccessFactors Recruiting no sólo se centra en la selección. Le da las herramientas para convertir cada oferta de empleo en una campaña de marketing —capturando la atención de los candidatos, haciendo contacto y manteniendo el contacto hasta que el momento sea el adecuado.

**SAP SuccessFactors Performance & Goals** es una poderosa solución de gestión del desempeño que le permite alinear las actividades de los empleados con la estrategia de la organización y monitorear el desempeño. (SAP, 2016)

Estas son alguna de las soluciones que ofrece SAP para la gestión del talento humano, es importante aclarar que SuccessFactors no es un liquidador de nómina en el ERP de SAP el HCM no va a desaparecer si se implementa SuccessFactors, esta aplicación ayuda a gestionar desde todos los puntos de vista el capital humano, una de las cosas que me causó curiosidad en la presentación de SuccessFactors que hace SAP es que afirman “Su camino hacia la nube es único para su negocio. Donde sea que comience, tenemos el modelo para el éxito. Usted puede extender por ahora su inversión actual en tecnología o pasar todas sus soluciones de RR.HH. a la nube inmediatamente. En un mundo de cambios repentinos e incertidumbre,

puede confiar en SAP SuccessFactors para que lo ayuden a elegir el camino correcto. (SAP, 2016)

Alguna de las ventajas que pude concluir al implementar SuccessFactors en una Pyme puede ser brindar soluciones completas, integrales y globales que abarquen todo el ciclo de vida del empleado, desde su zona geográfica, centros de costos, el tipo de colaborador como sus objetivos, intereses, proyectos, experiencia laboral beneficios monetarios y no monetarios, gestionar y solicitar diferentes tipos de inasistencias, horario de trabajo y horas extra. A la hora de evaluar se puede hacer de manera objetiva; considero que uno de las mayores dificultades que puede tener una compañía es tener líderes que realicen evaluaciones subjetivas y SuccessFactors en una de sus soluciones ofrece identificar los niveles de competencia y habilidades de los empleados y evaluar su potencial.

#### **4. CONCLUSIONES**

La gestión humana es un reto que se presenta con características diferentes en cada una de las organizaciones, sin embargo, es dinámico y lleva a un proceso de retroalimentación constante, considero que para las Pymes el área de recursos humanos tiene retos mas grandes; como la asignación de presupuesto, o que las personas que se encuentran ocupando cargos directivos se concientizan de lo importante que es brindarle el apoyo a esta área, ya que no se encargan solamente de gestionar reclutamiento o recibir incapacidades; si no que la función de gestionar el capital humano va mucho más allá; es preocuparse por el colaborador, brindarle bienestar en su ambiente laboral, generarle retos, empoderarlo de sus funciones y considero que la más importante función es alinear a todos los trabajadores para que desempeñen sus funciones de la mejor manera anhelando cumplir los objetivos planteados por la compañía. Aunque estos retos sean grandes y cada vez mayores si se maneja un número de colaboradores grande; SAP SuccessFactors atiende estas necesidades y tiene una solución para que el área de gestión humana le ofrezca a los colaboradores y a la compañía un valor agregado en el desarrollo de su oficio.

## 5. BIBLIOGRAFIA

- Acopi Bogota Cundinamarca. (23 de Julio de 2019). *Día Mundial de la Mipyme 2019: Unidos por la industria*. Obtenido de <https://acopibogota.org.co/dia-mundial-mipyme/>
- Delai, P. (15 de Julio de 2019). En Servicios Profesionales, el desafío es el Talento Humano. *SAP Newa Center Latinoamérica*. Obtenido de <https://news.sap.com/latinamerica/2019/07/en-servicios-profesionales-el-desafio-es-el-talento-humano-bl0g/>
- Enciso, C. E., & Villamizarb, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de negocios*, 5(11), 39-48. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>
- Hernández, G. C. (28 de febrero de 2006). Competencias distintivas en las pymes: un aporte desde gestión humana. *Innovar Journal*, 16(27), 57. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/28186133\\_Competencias\\_distintivas\\_en\\_las\\_pymes\\_un\\_aporte\\_desde\\_gestion\\_humana](https://www.researchgate.net/publication/28186133_Competencias_distintivas_en_las_pymes_un_aporte_desde_gestion_humana)
- Llovera1, M. R., Codina, D. J., Izaguirre, D. J., & Mendoza, D. A. (2018). EL RECURSO HUMANO EN LAS PYMES Y SU INTERACCION CON LA. *International Journal of Good Conscience*, ISSN 1870-557X( 13(2)201-210), 204. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v13-n2/A11.13\(2\)201-210.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n2/A11.13(2)201-210.pdf)
- O, J. A., & M, V. H. (Diciembre de 2018). ÁREA, GESTIÓN, RECURSOS, TALENTO Y UNIDAD DE LO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES: UNA REALIDAD LLEVADA A HOJAS DE VIDAS INCONSULTAS Y OCULTAS EN REPOSITARIOS. *REVISTA CHILENA DE ECONOMÍA Y SOCIEDAD*, 94.
- Rodriguez, S. (29 de Abril de 2019). \$150.000 millones para pymes tecnológicas. *El Colombiano*. Obtenido de <https://www.elcolombiano.com/negocios/economia/150-000-millones-para-pymes-tecnologicas-JH10608100>
- SAP. (2016). *Presentación de la Suite SAP SuccessFactors: "El éxito es simplemente humano"*. Obtenido de [https://www.sapvirtualagency.com/FileExplorer/Partners/SuccessFactors/HCM%20Suite/Spanish%20\(LATAM\)/SAP%20SuccessFactors\\_El%20exito%20es%20simplemente%20humano.pdf](https://www.sapvirtualagency.com/FileExplorer/Partners/SuccessFactors/HCM%20Suite/Spanish%20(LATAM)/SAP%20SuccessFactors_El%20exito%20es%20simplemente%20humano.pdf)
- Sierra, J. F. (10 de Junio de 2017). Pymes, a exportar el doble con el e-commerce. *El Colombiano*. Obtenido de <https://www.elcolombiano.com/negocios/pymes-a-exportar-el-doble-con-el-e-commerce-CE6699037>