

saba®



Saba fue fundada en Estados Unidos, en 1997. Sus áreas de especialidad son los software de gestión de capacitación, de Recursos Humanos y del talento corporativo.
www.saba.com/mx

Jan Sysmans es Director Senior de Mercadotecnia de Saba. Es Maestro en Administración Intercultural por la ICHEC Brussels Management School.

¡Avance en el nuevo mundo laboral!

Puede que estés pensando ¿qué es la nueva generación de soluciones hacia la gestión de talento? y ¿cuál es la diferencia con las soluciones anteriores? En Saba, creemos que el mundo laboral ha cambiado desde hace cinco años, y que el pensamiento tradicional acerca de los procesos de la gestión de talento y la tecnología que los apoyaba tendrá que cambiar para estar a la vanguardia.

Cuando hablamos con nuestros clientes y prospectos nos dicen que ellos están enfrentando los mismos retos que tú.

De entrada, el ambiente laboral actual es acelerado, incierto y cambiante. La nueva competencia aparece de la nada, mientras que los clientes tienen más conocimientos, por ende exigen mejor calidad. Las regulaciones gubernamentales están en constante cambio. Todo esto ha forzado a muchos clientes a ser más ágiles.

Para ello, las organizaciones buscan maneras de volverse más planas con estructuras matriciales, y tratan de encontrar mejores y más rápidas maneras de conectar con personas, ideas y contenido para habilitar una colaboración de 24/7, en cualquier parte del mundo.

Otro reto es la composición de la fuerza de trabajo. Actualmente, cinco generaciones tienen presencia en la fuerza laboral y hay más diversidad cultural y étnica que antes. Esto significa que hay muchas formas de pensar, distintos estilos y actitudes de trabajo y expectativas más altas sobre las herramientas y tecnología para realizar el trabajo.

Finalmente, las nuevas tecnologías, como las redes sociales, la colaboración en tiempo real, el trabajo en la nube y la tecnología celular, han transformado la vida de nuestro personal y ahora están migrando hacia las oficinas. Esto está cambiando las expectativas sobre cómo los empleados y gerentes acceden a la información, aprenden nuevas cosas, se conectan con sus compañeros de trabajo y comparten ideas dentro y fuera de la empresa, a cualquier hora y en donde sea.

Cuando juntas esto, es fácil ver que el nuevo mundo laboral ya está aquí, y que la gente quiere trabajar en nuevos tipos de organizaciones con herramientas de primera.

Idealmente, estas empresas no tendrían que pedir a



su talento que participe en procesos que le den poco valor a su productividad y desarrollo personal, por el contrario, tendrían que recibir nuevas habilidades y experiencia, pero también el control de su propia carrera profesional. Son lugares donde se puede colaborar libremente con alguien para terminar la asignación y maximizar su productividad.

Mientras este nuevo mundo laboral emerge, el legado ERP y los sistemas de gestión de talento han fallado en adaptarse a la forma de trabajo de las organizaciones. Las antiguas soluciones hacia la gestión de talento fueron construidas para el área de Recursos Humanos y para los administradores en capacitación; éstas son muy buenas para completar transacciones (procesamiento de registros de aprendizaje) y para reportar datos (optimización de procesos y término de cursos).

Sin embargo, no fueron creadas para proveer una experiencia personalizada y relevante para el usuario, quien sí encaja en la forma actual de trabajo. Es por ello que están plagadas de malas adaptaciones y bajos índices de satisfacción.

A este tipo de soluciones, sin un rediseño en su arquitectura, se les hará muy difícil adaptarse al nuevo mundo laboral.

Lo que queremos decir es que los sistemas de gestión actuales han sido diseñados para el control total de RH; se trata de procesos que sólo benefician a este departamento y a las organizaciones encargadas del aprendizaje y reclutamiento. No fueron elaborados para empoderar a los directivos, gerentes y empleados a que se alineen a las estrategias de la empresa, para que se conecten con las personas adecuadas, a la información e ideas necesarias para cumplir sus tareas y, finalmente, para que se hagan cargo de su desarrollo profesional.

Lo que requiere el mundo laboral actual es una nueva generación de soluciones para la gestión de talento, o como preferimos decirle en Saba: una plataforma para desarrollar nuevas generaciones de personas que se enfoquen

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO CONTINUOS CON SABA CLOUD



en el aprendizaje, compromiso y desarrollo de personal (empleados, clientes y socios).

Saba es la única compañía que provee una plataforma para desarrollar nuevas generaciones de personas. Pensamos diferente en cuanto a la gestión de talento; aunque contamos con las soluciones como aprendizaje, reclutamiento, evaluaciones de desempeño, metas, planificación, desarrollo profesional, capacitación, etcétera, pensamos que para que los procesos sean más efectivos tienen que estar atados al desarrollo personal y profesional de toda la fuerza laboral.

Una plataforma de nueva generación también debe tener unificación social, colaboración, capacidad móvil, ser inteligente para conocer las necesidades de cada usuario, tener aprendizaje en el centro o en todos los procesos y proveer al usuario con la experiencia más cautivadora para que nuestros empleados y gerentes tengan el proceso de gestión de talento en sus manos, además, hay que hacerlo personalizado, divertido y adictivo.

“A dos de cada tres directores ejecutivos les preocupa encontrar el talento indicado que alimente el crecimiento comercial.” Encuesta de directores generales de PwC, 2014.



Así que, ¿cuáles son las tres razones para escoger Saba Cloud como tu nueva generación de soluciones para la gestión de talento?

Crea una cultura de agilidad e innovación

Es necesario contar con las personas indicadas en las posiciones indicadas.

Se requiere de un nuevo tipo de solución de gestión de talento que faculte y potencie a los empleados y gerentes que trabajan en un entorno de colaboración y productividad.

No todas las soluciones de gestión de talento son iguales. No se conforme con soluciones de gestión de talento *legacy* que se quedan cortas al proporcionar experiencias interactivas, además de que no están completamente integradas y son incapaces de escalar para admitir capacidades nuevas.

Desarrolle y capacite a su personal

Planificar y construir una organización con lide-

razgo global y fortaleza en el talento de reserva es la prioridad para la mayoría de las organizaciones. El problema actual no es la falta de trabajadores sino de habilidades. La mayoría de las soluciones de gestión de talento que funcionan se centran en flujos de trabajo administrativos.

Su organización necesita una plataforma de gestión de talento en la nube, de clase mundial y que lo ayude a desatar todo el potencial del personal, a través de capacitación y desarrollo de talento continuos para perfeccionar la siguiente generación de líderes.

Reducción de riesgo y del tiempo para obtener valor

Es esencial tener la plataforma de gestión de talento más flexible y segura que simplifique la integración con otras aplicaciones comerciales críticas, como LinkedIn, Workday y Salesforce.com.

Ya no tiene que conformarse con soluciones de gestión de talento que lo retrasen.

“Las experiencias mejoradas del usuario, las implementaciones más veloces y los tiempos reducidos para obtener valor son las razones por las cuales los directores ejecutivos y líderes de Recursos Humanos prefieren la nube en las nuevas inversiones en HCM.” Gartner Group, 2014.