Manual Módulo 1

Introducción a SAP SuccessFactors. Fundamentos: historia, ecosistema, HXM y suite.

Competencia General

Reconocer los procesos de gestión de personas utilizando los módulos básicos de SAP SuccessFactors, conforme a las políticas y procedimientos de la organización.

Módulo 1: Fundamentos de SAP SuccessFactors.

Aprendizaje Esperado: identificar la historia de SuccessFactors, su lugar en el ecosistema SAP, el concepto HXM y los componentes principales de la suite.

- La historia y evolución de SuccessFactors, desde su fundación hasta su integración en SAP.
- El ecosistema SAP: S/4HANA, HCM on-premise y la suite de integración.
- El concepto HXM (Human Experience Management) y su diferencia con HCM.
- La suite modular: Empleado Central y los módulos del ciclo de vida del colaborador.

> ***"La gestión del talento en la nube ya no era una tendencia emergente, sino una prioridad estratégica para las grandes organizaciones."***

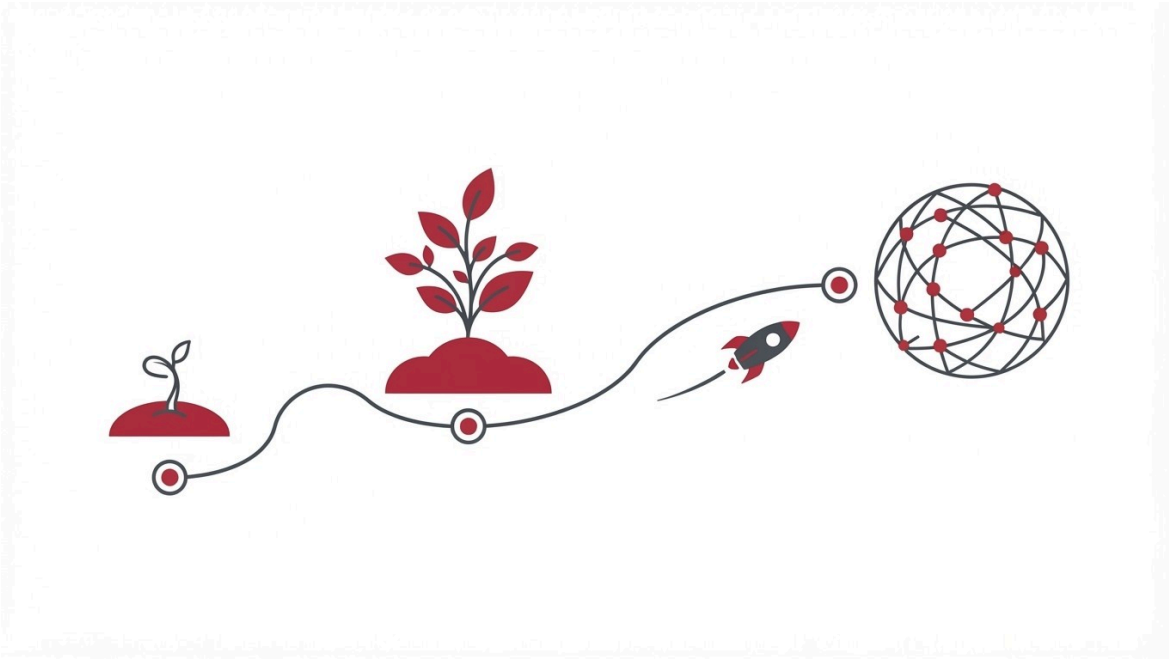
Este manual acompaña las cuatro cápsulas audiovisuales de la Unidad 1. Está escrito a partir de su contenido, para que puedas repasar con calma las ideas, los hitos y los conceptos que verás en pantalla. Recorre la historia de SAP SuccessFactors desde sus orígenes en 2001, su compra por SAP en 2012 y su evolución hacia el enfoque HXM; ubica cada pieza dentro del ecosistema SAP; y cierra con el mapa completo de la suite y sus módulos, el mismo recorrido que hará una persona desde que postula hasta que se desarrolla dentro de la organización.

Al final del documento encontrarás un resumen de ideas clave, un glosario de la unidad y un espacio para tus notas y apuntes de la sesión.

1. Historia y evolución de SAP SuccessFactors

La historia comienza en 2001, cuando Lars Dalgaard funda SuccessFactors en San Mateo, California, en un momento en que la nube todavía era una apuesta temprana para el software empresarial. Su visión fue pionera: llevar la gestión del desempeño a un modelo en la nube más ágil, escalable y alineado con las nuevas necesidades de las empresas.

Desde sus primeros años, SuccessFactors se enfocó en dos frentes clave: **el desempeño y la gestión del talento**. Eso significaba ayudar a las organizaciones a definir objetivos, evaluar resultados y acompañar el desarrollo de las personas, todo desde una plataforma en la nube, sin instalaciones locales ni mantenimiento de servidores.



La evolución de SuccessFactors: de una propuesta emergente en 2001 a una plataforma global dentro del portafolio de SAP.

2001 Fundación en San Mateo, California	**3.500+** Clientes hacia 2011	**168** Países con presencia previa a SAP
2012 SAP concreta la compra	**3.400 M** Dólares de la adquisición	**10.000+** Organizaciones hoy, en 200+ países

El salto global y la llegada a SAP

Entre 2001 y 2011 la compañía creció con mucha rapidez: pasó de una propuesta innovadora a un actor global del software de recursos humanos, atendiendo a más de 3.500 clientes con presencia en 168 países. En 2012 llegó el punto decisivo: **SAP adquirió SuccessFactors por 3.400 millones de dólares**, confirmando que la gestión del talento en la nube era una prioridad estratégica y uniendo la fortaleza de SAP con una plataforma moderna de capital humano.

Del HCM a la experiencia de las personas

Con el tiempo, SuccessFactors se integró al ecosistema SAP y empezó a conectarse con soluciones como S/4HANA, SAP Analytics Cloud y SAP BTP, habilitando una visión unificada del negocio y del talento. Después vino una evolución de fondo: pasar de una lógica HCM, más centrada en procesos, a una visión **HXM** orientada a la experiencia de las personas. Ya no se trata solo de administrar datos y transacciones, sino de poner el foco en desarrollo, bienestar y compromiso.



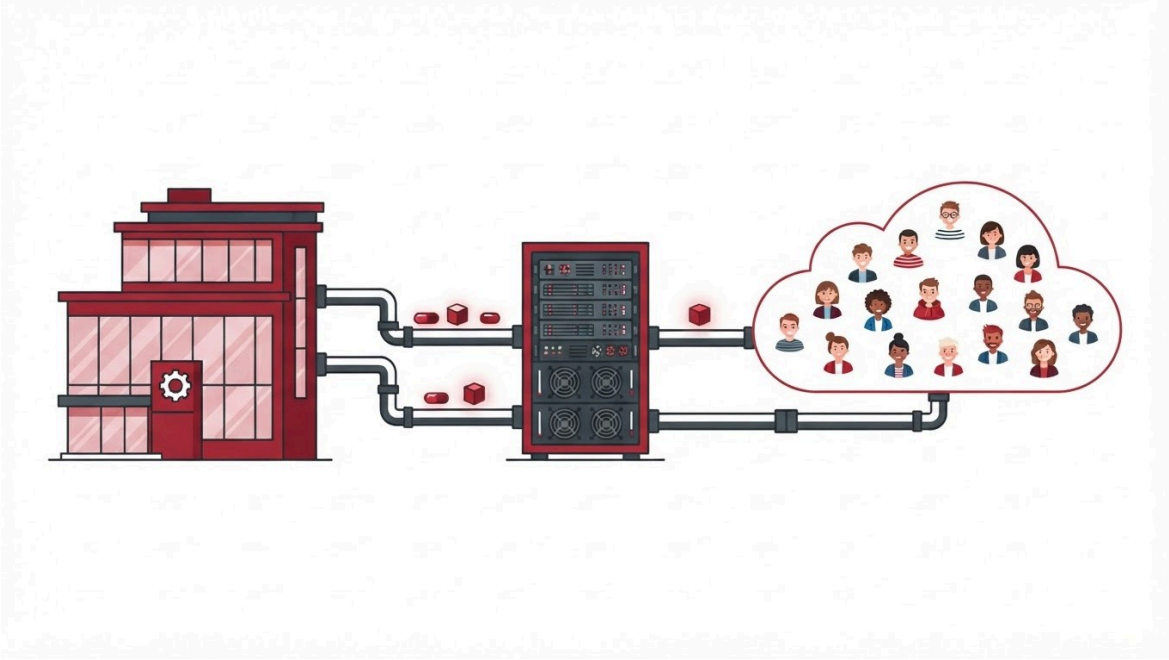
La propuesta evolucionó de administrar recursos a potenciar personas dentro de la estrategia del negocio.

Hoy: una plataforma consolidada

Actualmente, SAP SuccessFactors es utilizada por más de 10.000 organizaciones en más de 200 países y territorios, lo que refleja su escala y madurez en el mercado. En la próxima sección veremos cómo encaja dentro del ecosistema SAP completo, junto a los sistemas con los que conversa todos los días.

2. Integración en el ecosistema SAP

Cuando los sistemas hablan entre sí, la información deja de vivir en silos y empieza a fluir con más contexto, más consistencia y mejores decisiones. Ese es el principio que ordena el ecosistema SAP, y SuccessFactors es una pieza central de ese paisaje.

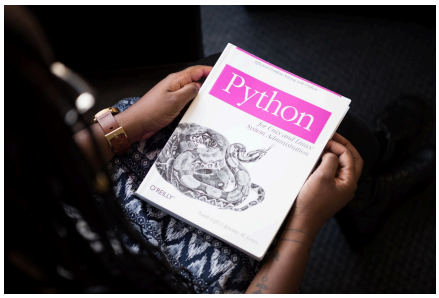


Tres piezas, una sola lógica de datos: ERP central, entornos heredados y la nube de gestión de personas, conectadas por la Suite de Integración.

Qué rol cumple cada solución

SAP S/4HANA actúa como el ERP central, donde convergen procesos clave como finanzas, compras y operaciones. **SAP HCM on-premise** representa el entorno tradicional de recursos humanos que muchas organizaciones aún mantienen para procesos heredados o modelos híbridos. **SAP SuccessFactors**, en cambio, lleva la gestión de personas a la nube y reúne procesos de talento, experiencia del empleado y datos centrales de personal.

La clave no es que existan por separado, sino que puedan conectarse como parte de un mismo paisaje tecnológico. Ahí entra la **Suite de Integración de SAP**, la capa oficial que permite definir qué datos se transfieren entre sistemas, en qué momento y con qué estructura; convierte conexiones técnicas en un flujo gobernado de información entre recursos humanos, finanzas y operación.



Caso concreto: el alta de una persona

Una empresa usa S/4HANA para contabilidad y SuccessFactors para gestionar los datos de sus empleados. Cuando se incorpora una persona, **el primer registro nace en SuccessFactors**, donde RR.HH. captura la información maestra del colaborador y define datos clave como el departamento, la unidad organizativa o el centro de costo.

Después, la Suite de Integración toma esa información y la envía al sistema que la necesita, con reglas claras sobre origen, momento y formato. Así, S/4HANA recibe automáticamente los datos para reflejar esa incorporación en los procesos financieros y administrativos.

1. **Alta en SuccessFactors.** RR.HH. registra a la persona y su ubicación organizacional: departamento, unidad y centro de costo.
2. **Suite de Integración.** Define qué dato viaja, cuándo y con qué formato, entre los sistemas del ecosistema.
3. **Recepción en S/4HANA.** El ERP refleja la incorporación en los procesos financieros, sin recargar la misma información a mano.

El resultado es muy concreto: finanzas no tiene que volver a cargar la misma información manualmente y la organización reduce errores, retrasos y versiones distintas del mismo dato. Integrar personas, procesos y datos no es un extra: es una capacidad estratégica.

3. Concepto de HXM (Human Experience Management)

¿Es lo mismo gestionar personas que cuidar cómo viven su trabajo cada día? Esa es la pregunta que ordena esta unidad. Durante años, el modelo **HCM** organizó la administración de personas con foco en los datos, la nómina, el cumplimiento, los contratos y la eficiencia operativa: una base necesaria para que la organización tenga procesos claros, control y consistencia.

Pero cuando todo gira solo alrededor de la administración, la experiencia del empleado queda en segundo plano. Ahí aparece **HXM**: SAP presentó este concepto en 2019 para expresar una evolución en la gestión del talento, donde la empresa no solo registra información, sino que diseña experiencias de trabajo significativas.



HXM pone a la persona al centro: bienestar, feedback, desarrollo y resultados en un mismo sistema de experiencia.

HCM (gestión del capital humano)	HXM (gestión de la experiencia)
Administra datos, nómina, cumplimiento y contratos.	Además de administrar, diseña la experiencia diaria del colaborador.
El foco está en el proceso y la eficiencia operativa.	El foco está en cómo se sienten y crecen las personas, sin perder eficiencia.
La relación con el empleado es principalmente administrativa.	La organización pregunta, reconoce y da feedback más allá de la evaluación anual.

Los cuatro pilares de HXM

- **Escucha activa:** recoger la voz del empleado de forma continua para entender qué siente, qué necesita y dónde hay oportunidades reales de mejora.
- **Bienestar:** el desempeño sostenible no depende solo de procesos eficientes, sino de un entorno que apoye equilibrio, salud y compromiso.
- **Desarrollo continuo:** cada persona puede aprender, crecer y proyectar su carrera con orientación relevante en distintos momentos de su recorrido.
- **Experiencia conectada:** integrar procesos, conversaciones, aprendizaje, desempeño y feedback para que el trabajo se sienta coherente, no fragmentado.

Dos empresas, dos relaciones con las personas

La primera empresa usa su software de RR.HH. para registrar datos, procesar nómina y mantener el cumplimiento en orden. Funciona, pero su relación con las personas es sobre todo administrativa. En la segunda, esa base también existe, pero se suma algo más: la organización **pregunta cómo se sienten sus equipos**, detecta señales de experiencia y ajusta decisiones con esa información; impulsa bienestar, ofrece reconocimiento entre colegas y crea momentos de feedback que no se limitan a una evaluación anual.



La experiencia se vuelve parte del trabajo cotidiano, no un evento anual.

También acompaña el crecimiento con aprendizaje, desarrollo personalizado y conversaciones sobre carrera. Así, la tecnología no solo administra personas: ayuda a que progresen. **HXM no reemplaza a HCM; lo lleva un paso más allá**, combinando una base operativa sólida con una mirada más humana de la experiencia del empleado — y por eso SAP posiciona a SuccessFactors como plataforma de referencia para este enfoque.

4. Componentes principales de la suite

SAP SuccessFactors no funciona como un sistema único, sino como una **suite de módulos especializados** que acompañan todo el ciclo de vida del empleado, desde la atracción hasta el desarrollo. Tú activas solo los módulos que necesitas en cada momento: puedes construir la solución de forma progresiva, combinando talento, aprendizaje, rendimiento o selección con una estructura ordenada y fácil de ampliar.



La suite en una imagen: un núcleo de datos y módulos especializados que se activan y crecen según la necesidad del negocio.

Empleado Central: el núcleo de la suite

En el centro del mapa está **Empleado Central**, porque allí se administran los datos del empleado, la estructura organizacional y las posiciones que luego utilizan todos los demás módulos. Es la base sobre la que se apoyan el resto de las capacidades.

Los módulos de talento

Reclutamiento ayuda a gestionar la atracción y selección de candidatos, mientras **Onboarding** ordena la incorporación inicial del nuevo empleado. Dentro de los módulos de talento también están **LMS**, que se enfoca en la formación y el desarrollo de capacidades, y **Evaluación de Desempeño**, que mide objetivos. La suite cierra con **Compensación**, que permite gestionar revisiones salariales e incentivos de forma estructurada, y **Sucesión y Desarrollo**, que ayuda a identificar talento, preparar planes de carrera y sostener la sucesión interna.



Los módulos comparten información para acompañar la experiencia de punta a punta.

El recorrido de una persona en la suite

Todo puede empezar en **Reclutamiento**, donde se publica la vacante, se gestionan candidatos y se avanza en la selección. Cuando la persona es contratada, **Onboarding** toma el relevo para ordenar tareas, documentos y pasos iniciales. Una vez que ingresa formalmente, **Empleado Central** pasa a ser el punto de referencia de sus datos personales, su puesto y su ubicación en la estructura.

Desde esa base, **Evaluación de Desempeño** alinea objetivos y hace seguimiento; **LMS** asigna formación según el rol y las necesidades del negocio; más adelante, **Compensación** interviene en revisiones salariales y reconocimiento, mientras **Sucesión y Desarrollo** identifica potencial y prepara los movimientos futuros.

Vista completa, la suite no son piezas aisladas: son módulos especializados que comparten información para acompañar la experiencia del empleado de punta a punta.

Ideas clave de la unidad

- **2001 > 2011 > 2012 > Hoy.** Nace en San Mateo; crece a 3.500 clientes en 168 países; SAP la compra en 2012 por 3.400 millones de dólares; hoy supera las 10.000 organizaciones en más de 200 países.
- **Ecosistema conectado.** S/4HANA es el ERP central; HCM on-premise cubre lo heredado; SuccessFactors lleva las personas a la nube. La Suite de Integración define qué dato viaja, cuándo y con qué formato.
- **El alta viaja sola.** El registro nace en SuccessFactors y llega a S/4HANA sin recarga manual: menos errores, menos retrasos y una sola versión del dato.
- **HXM · 2019.** Escucha activa, bienestar, desarrollo continuo y experiencia conectada. Evoluciona el HCM, no lo reemplaza.
- **Suite modular.** Empleado Central al centro (datos, estructura, posiciones) y alrededor Reclutamiento, Onboarding, Desempeño, LMS, Compensación y Sucesión y Desarrollo.

Glosario de la unidad

Término	Definición
HCM	Human Capital Management: gestión del capital humano centrada en datos, nómina, cumplimiento y eficiencia de procesos.
HXM	Human Experience Management: evolución presentada por SAP en 2019; suma escucha activa, bienestar, desarrollo continuo y experiencia conectada.
SaaS	Software como servicio: el proveedor aloja, mantiene y actualiza la plataforma; el cliente accede por navegador.
Employee Central	Módulo núcleo de la suite: guarda los datos maestros, la estructura organizacional y las posiciones.
S/4HANA	ERP central de SAP (finanzas, compras, operaciones) que recibe personas y estructura desde SuccessFactors.
Suite de Integración	Capa de integración de SAP que define qué dato viaja entre sistemas, cuándo, con qué formato y hacia dónde.
SAP BTP	Business Technology Platform: plataforma de SAP para integrar, extender y analizar sobre las soluciones del ecosistema.

Notas de la sesión