

AUSAPE

Nº63. Octubre 2019

SESIÓN

MAGISTRAL

CIBERSEGURIDAD

TAMBIÉN EN
ESTE NÚMERO

Más de **190** profesionales participan en los **SAP Delegation Days**

Retomamos las sesiones de liderazgo con **Helmar Rodríguez**

Conversamos con **Francisco Gonzalo Landwerlin**, CIO de SACYR

Entrevistamos a **David Ruiz**, Arquitecto SAP en Endesa, sobre **SAP Cloud Platform**.

SAP® Global services partner

Líderes en transformación e innovación digital:
SAP S/4HANA, SAP SuccessFactors,
SAP C/4HANA, SAP Cloud Platform y Leonardo

Más de 2.600 profesionales especializados en
todos los procesos de negocio

Modelo de entrega global, red de centros
de producción y centros de desarrollo SAP
en Asia, América y Europa





López de Hoyos, 155 - 3º
Oficinas 2 y 3. 28002 Madrid
Tel: +34 915195094
Fax: +34 915195285

Consejo Editorial

José Ignacio Santillana
David Arrizabalaga
Sara Antuñano
Sergio Gistàs
Rafael Porrino
Mario Rodríguez
Asier Setien

Revista AUSAPE

Dirección:
Junta Directiva AUSAPE

Colaboradores:

Roberto Calvo
Mercedes Aparicio
Jesús Álvarez
Inés Chao

Dirección de Arte

Tasman Graphics

Publicidad

gestor@ausape.es

Redacción

comunicacion@ausape.es

Depósito Legal:

M-10955-2007

Edita

AUSAPE

Impresión

Advantia

www.ausape.com

La Asociación de Usuarios de SAP España y la dirección de la revista AUSAPE no comparten necesariamente las opiniones y datos publicados en la revista, ni tampoco se hacen responsables de los artículos, reportajes, opiniones, datos y colaboraciones que aparecen en la revista y están firmados por sus autores, siendo éstos los responsables. No estando permitida la reproducción, distribución o comunicación pública de la totalidad o parte de los contenidos publicados, en cualquier tipo de soporte o medio técnico sin la autorización de Asociación de Usuarios de SAP España.



Sergi Gistas

Miembro de la Junta Directiva en representación de Esteve Tesorería

Seguimos construyendo futuro

Iniciamos el último trimestre de 2019 con las energías renovadas y con la vista puesta en cumplir los objetivos que trazamos en el plan estratégico para este año, en el que celebramos nuestro 25 aniversario.

Esta revista es demostración de todas las iniciativas que estamos llevando a cabo para continuar brindando valor a nuestros asociados, que son la razón de ser de AUSAPE. Incluimos en el interior un amplio reportaje sobre las sesiones de Liderazgo y Coach con Helmar Rodríguez tituladas I.Flow el arte de las decisiones conscientes. Las mismas las hemos llevado a cabo tanto en Barcelona como en Madrid reuniendo a más de 45 profesionales.

Además, seguimos avanzando con los SAP Delegation Days, que ya han tenido lugar en la mayor parte de las delegaciones, e incluimos un resumen de lo que ha sido esta tercera edición hasta la fecha, y la programación de las visitas restantes.

Queremos poner en valor el nuevo grupo de SAP Cloud Platform que hemos puesto en marcha bajo el liderazgo de David Ruiz, SAP Architect en Enel Group y SAP Mentor. David además, es ex presidente de AUSAPE y lo hemos entrevistado para que nos proporcione

los detalles de este nuevo punto de encuentro para nuestros asociados.

A su vez, queremos también hacer una mención especial al nuevo grupo de LIFE SCIENCES, que correrá a cargo de Joaquím Buscarons, Business Technology Expert Manager en Esteve Pharmaceuticals.

En estos meses, llevaremos a cabo la tan esperada Sesión Magistrat para directivos en Madrid que en esta oportunidad se titulará "Ciberseguridad para directivos de negocio", y se centrará en conocer lo que son las amenazas persistentes avanzadas y cómo detectarlas para mantener la seguridad de los Comités de Dirección de Empresa.

Además estamos preparando una sesión muy especial con Nicolás Negro Ponte en el marco del WOBI, de la que os adelantaremos algunos detalles.

Como veréis, queremos cerrar este 25 aniversario por todo lo alto, dentro encontrareis todo el detalle de estas y otras iniciativas que estamos llevando a cabo así como todas las novedades que se han producido estos meses en la Comunidad SAP.

¡Disfrutad!



Nuestros colaboradores habituales

HELMAR RODRÍGUEZ

"Transforming people and businesses"

Con una formación que combina el enfoque empresarial con una fuerte base humanista, imparte seminarios de desarrollo personal, comunicación, liderazgo e innovación en Europa, Oriente Medio, Asia y Latinoamérica. Le puedes encontrar en nuestra sección de la revista AUSAPE 'Virus de la Mente' y también en la web www.marpas-hills.com, www.clearness.es y en su cuenta de linkedin

IGNACIO GONZÁLEZ GARCÍA

Ingeniero de Caminos y Doctor en Psicología. Comparte firma con Helmar Rodríguez en la sección 'Virus de la Mente'.

GONZALO M. FLECHOSO

Licenciado en derecho y Auditor Cisa (ISACA), con una larga experiencia en asesoramiento en tecnologías de la información y la comunicación, a través de MARZO ASESORES, sobre comercio electrónico, redes sociales, contratación informática, compliance, protección de datos. Profesor en distintos masters y cursos, y colaborador en publicaciones especializadas en tecnologías de la información. Puedes encontrarle en nuestro "Rincón Legal", en LinkedIn y en www.marzoasesores.com



DESTACAMOS A ...	03
NOTICIAS	04
AUSAPE	06
Sesión Magistral Ciberseguridad	
Más de 190 profesionales ya han participado en los Delegation Days 2019	
AUSAPE retoma las sesiones de liderazgo con Helmar Rodríguez	
NUESTROS CIOS OPINAN	11
Entrevista a Francisco Gonzalo Landwerlin, CIO de SACYR	
NUEVOS ASOCIADOS	15
ENTREVISTA	16
Entrevista a David Ruiz, Arquitecto SAP en Endesa	
GRUPOS DE TRABAJO	18
CASOS DE ÉXITO	20
La cloud pública y SAP, un tándem ganador: el caso de Majestic Resorts	
EN PROFUNDIDAD	22
Customer Experience. La última apuesta de SAP	
Transformarse en una empresa inteligente con SAP Analytics Cloud (SAC)	
No hacer nada no va a ayudarte	
La gestión de la información empresarial y la nube, en el corazón de la transformación digital	
RPA en la Empresa Inteligente	
Gestión total de la fuerza de trabajo: Hacia la empresa inteligente	
La gestión de las personas, un elemento clave para cualquier transformación	
BREXIT EN REINO UNIDO: ¿Cómo afectará a los sistemas financiero en SAP?	
Selección y gestión del talento: cómo afrontar la rotación laboral con SAP SuccessFactors	
RINCÓN LEGAL	40
Política de privacidad	
LA TRASTIENDA	42
Carlos López Martínez, CIO Greenalia	
FIRMA INVITADA	44
AUSAPE - BYTE TI: la simbiosis perfecta	



AUSAPE (pág. 08)

AUSAPE retoma las sesiones de liderazgo con Helmar Rodríguez



NUESTROS CIOS OPINAN (pág. 11)

Francisco Gonzalo Landwerlin, CIO de Sacyr



ENTREVISTA (pág. 16)

David Ruiz Badía, Arquitecto SAP en Endesa



GRUPOS DE TRABAJO (pág. 18)

Nuestros Grupos de Trabajo ¡A toda marcha!



LA TRASTIENDA (pág. 42)

Carlos López Martínez CIO Greenalia



FIRMA INVITADA (pág. 44)

AUSAPE - BYTE TI: La simbiosis perfecta



José Carasa
Dir. Productos SAP e Innovación

oreka i.t.
corporate balance

Analítica Avanzada en SAP, predicción a tiempo real de la mano de Oreka I.T.



El pasado julio Oreka I.T. arrancó de forma exitosa un proyecto de Analítica Avanzada basada en tecnología SAP, junto con la instalación de un servidor R, para el cálculo de predicciones en tiempo real en un entorno productivo de fabricación. Permitiendo así a los operadores de la línea adelantarse a posibles paradas y fallos que perjudicarían el ritmo de producción.

Este proyecto es el resultado tanto de una estrecha colaboración con el cliente como de una apuesta en los últimos años por parte de esta consultora en el área de Análisis Predictivo SAP. Su culminación supone un hito en el proceso de transformación que la compañía ha venido desarrollando en el marco de su plan estratégico 2018-2021, y que le ha llevado a ser vanguardista en tecnología SAP con proyectos y conocimientos en Success Factors, S/4HANA, SAP PO, Fiori, SAP Analytics Cloud, SAP Data Hub, C4/HANA,

Oreka I.T. es una empresa de consultoría dedicada únicamente a tecnología SAP, con ubicaciones en Vitoria-Gasteiz y Pamplona, desde donde presta servicio principalmente a las empresas localizadas en el ámbito geográfico del País Vasco, Navarra y La Rioja. Desde su ámbito local, han sido capaces de acompañar a sus clientes en proyectos de carácter internacional, colaborando en roll-outs e integraciones en EEUU, Alemania o Reino Unido.

Colaboran en este número los siguientes Asociados Especiales:

minsoit
An Indra company

linke

CONVISTA

opentext™

DIGITAL FINANCE

seidor
tecnología que inspira la gestión

UST Global®

Sothis

linke

Acelere su transformación digital migrando SAP a **Amazon Web Services**

*Aumente el rendimiento y la seguridad
de sus sistemas optimizando recursos y costes.*

52

Migraciones SAP a
AWS en 2018

105

Certificaciones
SAP y AWS.

1^a

Empresa española en
obtener SAP Workload
Competency de AWS

140

Instancias de SAP
gestionadas en AWS

+9

Presencia en países
de EMEA

6

Productos tecnológicos
únicos que mejoran la
integración de SAP en AWS

aws partner
network

Premier
Consulting
Partner

SAP Competency

Migration Competency

DevOps Competency

Public Sector Partner

Solution Provider

Aproveche las ventajas de cloud para su empresa

contact@linkeit.com
www.linkeit.com





SESIÓN MAGISTRAL

CIBERSEGURIDAD

Ciberseguridad para directivos de empresa De víctima del ataque a verdugo del negocio

¿Sabes lo que son las APTs? Son amenazas persistentes de ciberseguridad con alto impacto en el negocio si no son detectados a tiempo. Debido al perfil sigiloso del ataque pueden llegar a ser incluso más difíciles de detectar que otros malware de mayor escala y además permanecen en el tiempo dentro de la empresa comprometiendo los sistemas poco a poco.

Te invitamos el próximo 9 de octubre a la Sesión Magistral para directivos “Ciberseguridad para directivos de negocio” en la que podrás conocer todo sobre los ataques persistentes al Comité de Dirección de Empresas así como presenciar una realización práctica paso a paso de un ciberataque de este tipo.

¡No te lo pierdas!

FECHA
9 de octubre 2019

LUGAR
El Beatriz Madrid Auditorio

C/ José Ortega y Gasset, 29
Tel: 91 520 74 12
28006 Madrid
Metro Nuñez de Balboa
Línea 5 y 9

**Aforo limitado
Asistencia por invitación**

Ponentes de excepción en la Sesión Magistral



ANTONIO RAMOS

CEO Stack Overflow
CTO Mollitiam cyberintelligence
Miembro de Mundo Hacker Team



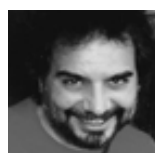
JOSÉ IGNACIO SANTILLANA

Director de Sistemas de Información
Gerencia de Presidencia y Economía
Presidente de AUSAPE



ALBERT AGUSTINOY

Socio Abogado Propiedad intelectual e industrial,
Medios y Protección de datos CUATRECASAS



MANUEL NAVARRO

Redactor Jefe de BYTE TI

Agenda

Hora	Sesión
09:00 - 09:30	Café de recepción e Inscripción
09:30 - 09:45	Bienvenida y Apertura - José Ignacio Santillana, AUSAPE
09:45 - 11:15	Presentación - Antonio Ramos, Stack Overflow
11:15 - 11:45	Café
11:45 - 12:45	Presentación - Albert Agustino, CUATRECASAS
12:45 - 13:30	Mesa debate
13:30	Clausura
13:30 - 15:00	Brunch

Colaboran en este evento



25 Aniversario
¡VAMOS POR MÁS!

Más de 190 profesionales ya han participado en los Delegation Days 2019

Más networking de proximidad y más colaboración en nuestras delegaciones con la realización de este evento que este año llega a su tercera edición debido a la gran acogida que ha tenido entre los asociados.

Un año más, volvemos con una nueva edición de los SAP Delegation Days. Como bien conoceréis, esta iniciativa nace con el fin de mantener el contacto directo entre los asociados y SAP en las distintas delegaciones de AUSAPE en España y crear espacios de networking donde los asociados puedan compartir experiencias, casos de éxito y novedades en la comunidad SAP.

Debido a la gran acogida en pasadas ediciones, este año hemos adelantado la agenda respecto a las ediciones anteriores y ya hemos realizado las jornadas de Levante, Aragón, Galicia, Baleares y Norte contando con más de 190 asistentes.

De las 7 delegaciones que pertenecen a AUSAPE, quedan pendientes las siguientes dos sesiones:

Andalucía: 22-10-2019 / **Canarias:** 18-11-2019

El temario propuesto para esta nueva edición guarda relación a los temas de interés y preocupación actual por parte de los asociados. Por ello, la migración hacia S/4HANA, la plataforma SAP Cloud, las nuevas redes empresariales o la gestión de las personas en la empresa inteligente entre otros temas, componen el programa a desarrollar en la nueva jornada de los SAP Delegation Days.

Recordamos que estos eventos van dirigidos a todos los clientes SAP asociados y no asociados de AUSAPE y podrán asistir dos personas por empresa, teniendo prioridad en la ocupación del aforo, los asociados de AUSAPE.

¡Te esperamos!

Si deseas revisar el temario con detenimiento no dudes en acceder a nuestra web www.ausape.com/gt-delegaciones



Además de contar con profesionales del sector SAP, a estos eventos regionales se invita a las universidades y centros de formación que imparten Máster de SAP de manera de que los alumnos puedan tener un primer contacto directo con la empresa alemana así como ver la aplicación real de aquello que estudian en las aulas.

Esto es muy importante ya que, en los últimos años ha incrementado en gran medida la demanda de profesionales especialistas de SAP.

A nivel europeo se calcula que son en torno a 90.000 los puestos de trabajo de especialistas en SAP que habrá que cubrir próximamente, una importante cantidad de ellos en España. Esto supone una oportunidad laboral para los estudiantes del sector tecnológico, pues el sector SAP no cubre actualmente la demanda de trabajadores ni local ni internacionalmente.



AUSAPE retoma las sesiones de liderazgo con Helmar Rodríguez

AUSAPE volvió a confiar en Helmar Rodríguez, gurú de liderazgo empresarial, para el desarrollo de una doble sesión que tuvo lugar en Madrid y Barcelona, los días 12 y 19 de septiembre respectivamente. La sesión de Madrid tuvo como punto de encuentro las oficinas de AUSAPE, mientras que la sesión de Barcelona por su parte, se desarrolló en las oficinas de SAP.

Bajo el título "I.FLOW el arte de las decisiones conscientes" Helmar Rodríguez busca profundizar, de una forma experimental y dinámica, en el proceso de la toma de decisiones y de cómo actúa nuestro cerebro ante determinadas situaciones.

Ambas sesiones lograron alcanzar un total de 47 asistentes interesados en conocer lo que está más allá del poder de la toma de decisiones bajo un punto de vista psicológico con el fin de poder convertir estos conceptos en acciones transformadas y así aplicarlas en el entorno laboral.

Al comienzo de la sesión, Helmar explicó que la reunión se compondría de dos partes:

La primera se enfocó en el factor de las condiciones. Helmar comenzó preguntando al público "¿Cuándo creéis que tenemos

las mejores decisiones?" Tras esta pregunta surgieron multitud de respuestas por parte de los asistentes que concluyeron con la siguiente afirmación de Helmar: "Las mejores decisiones surgen principalmente cuando estamos en calma, pero también cuando sentimos que estamos en peligro, es lo que consideramos "la zona"



Posteriormente, Helmar lanzó la pregunta de cómo se sentirían o cómo creen que funcionaría su cerebro ante algo desconocido o peligroso, mencionando la posibilidad de encontrarse a un mono de color rojo o un tigre. La conclusión ante este tipo de situaciones se pudo resumir en que cuando nos sentimos amenazados, nuestro cerebro reacciona de diferentes formas y nuestras acciones se ven condicionadas principalmente por tres factores: la

seguridad, la pertenencia y el status quo. Este modo "alerta" que inhibe a los individuos de tomar decisiones coherentes es lo que Helmar denomina "estado réptil". Para poder controlar este estado, Helmar mencionó que el antídoto se encuentra en recordar que todas estas sensaciones se encuentran dentro de nuestro



cerebro y que muchas veces nos puede llegar a jugar malas pasadas ante determinadas situaciones.

“Tu cerebro te puede engañar y que parezca lo que, en realidad, no es” citaba Helmar. Posteriormente, Helmar Rodríguez confirmaba esta afirmación, mediante una serie de videos que ponían a prueba la atención y las habilidades mentales de los asistentes y mostraban que, en efecto, hay diversos tipos de situaciones que logran despistar al cerebro y que, a su vez, las decisiones suelen estar muy condicionadas a lo que piensen los demás, llegando incluso a modificar las acciones, que un principio iban a ser desarrolladas.

La primera parte concluyó en un resumen de los valores aprendidos durante el transcurso de la sesión, finalizando con un debate sobre lo que supone el ego ante la pertenencia a un grupo y cómo afecta a la individualidad.

Tras la pausa, Helmar prosiguió con la sesión y reveló a los asistentes el significado de “cómo llegar a Yellowstone Park”. Yellowstone park es según Helmar, el máximo grado de realización y libertad, y para poder llegar a ello, los individuos deben dejarse guiar por los “insights” o revelaciones, en la dirección correcta a nivel personal y laboral.

A su vez, también se comentó qué clase de circunstancias hacen que nos alejemos de Yellowstone Park, y la conclusión es que, aunque tu entorno sepa ver qué cuestiones son las que te frenan, no podrás alcanzar tal grado de plenitud hasta que no lo vea uno mismo.

En el transcurso de la reunión, Helmar preguntó a los asistentes si sabían qué era la resiliencia. Surgieron numerosas respuestas entre las cuales la más concurrida fue que consistía en la capacidad de adaptarse al cambio. Helmar apuntó lo siguiente: “La resiliencia es la capacidad de un objeto de volver a su estado original tras pasar por un proceso de degeneración”

De esta forma, Helmar explicaba que cuando nos ocurre algo negativo, la resiliencia es la capacidad de volver al origen o capacidad de recuperación del individuo.

La reunión finalizó con un último debate en donde Helmar preguntó a los asistentes que les había parecido la sesión. La respuesta fue unánime, los asistentes concluyeron que la sesión había sido muy enriquecedora y que tratarían de aplicar estas lecciones en el ámbito personal y laboral.



CONVISTA

Le ayudamos en
la transformación
de su empresa



Minería de Procesos

Análisis real de procesos para mejorar la eficiencia y el control con Celonis Process Mining



Comunicación Bancaria

Evolución y aumento de los sistemas de pago



Tiempo real

Visión en tiempo real de todas las posiciones para mejorar la toma de decisiones



Automatización de Procesos

Automatización de operaciones transaccionales y administrativas repetitivas con una estrategia acertada de RPA



Digitalización

Las nuevas tecnologías como DTL, IA, NLP y Biometría redefinen la Tesorería y la Gestión de Caja



Francisco Gonzalo Landwerlin
CIO Sacyr



El reto de transformación a través de la mejora digital de infraestructuras y servicios

Conversamos con Francisco Gonzalo Landwerlin, CIO de SACYR, sobre los pilares de la estrategia de la compañía, los proyectos prioritarios y la evolución del sector, el reto que supone la transformación digital de sus servicios y las tecnologías que se utilizarán para cumplimentar sus objetivos.



¿Qué objetivos se planteó al llegar a Sacyr?

Inicialmente me marqué un objetivo general de posicionar la tecnología aún más cerca de los negocios. Al llegar a la compañía constaté que la función de tecnología se identificaba con soporte y atención a usuarios, cuando, en mi opinión, es necesaria mucha más cercanía a las unidades y operaciones de negocio, para entender mejor sus necesidades y anticipar soluciones tecnológicas que optimicen los respectivos procesos de negocio. La actualización de los sistemas de BackOffice fue otro de los objetivos que inicialmente identifiqué cuando llegué. Y de manera más global todos los proyectos e iniciativas han ido encaminados a maximizar el beneficio de los negocios de Sacyr.

Después de dos años y medio ¿qué aspectos personales y profesionales destacaría?

A nivel personal estoy muy satisfecho. El proyecto de Sacyr es un continuo reto, en el que había y sigue habiendo mucho por hacer. Es posible que hubiera un debe genérico en este sector con respecto a la inversión y el uso de la Tecnología en sus operaciones, que no fuera bien resuelto en las épocas de bonanza de resultados y que ahora signifique unas mayores necesidades de aceleración; pero precisamente ahí está lo atractivo del reto. Es en este contex-

to donde los cambios en infraestructuras tecnológicas, aplicaciones y servicios que se han llevado a cabo durante estos dos últimos años y medio toman un valor y un significado muy relevante.

¿Cuáles son los pilares de la estrategia de su compañía?

Afrontar cualquier reto de transformación de la sociedad a través de la mejora de infraestructuras y servicios a los ciudadanos, es el objetivo global de la compañía que se sustenta sobre pilares básicos de innovación, calidad, talento, globalidad y respeto con el medioambiente.

¿Cómo contribuye el departamento de TI a materializar esa estrategia?

Básicamente a través de la provisión de servicios tecnológicos que optimicen la digitalización de los procesos y operaciones de los negocios de Sacyr, para implantar un ecosistema digital avanzado que maximice la contribución al beneficio de la compañía.

¿Cómo se estructura su departamento de TI? ¿Cuántas personas componen su equipo?

La Dirección de Tecnología de Sacyr es global, se encuadra dentro de la Dirección General Financiera para dar servicio a todos los

negocios tanto a nivel nacional como internacional. En general, los servicios se gestionan desde España, con gerentes de tecnología en aquellos países donde tenemos una presencia consolidada, que dan respuesta a las necesidades locales aunque son coordinados desde España. En ese sentido, la organización cuenta con 4 áreas claramente identificadas:

- Tecnología en los negocios (“Business Partners”) que identifican las necesidades específicas de los diferentes negocios y son responsables de su respuesta y de los compromisos de nivel de servicio asociados.
- Aplicaciones, con desarrollo, implantación y mantenimiento de las diferentes aplicaciones y servicios
- Infraestructuras tecnológicas, con responsabilidad sobre servidores, almacenamiento, comunicaciones y puestos de trabajo
- Gobierno, que desarrolla la coordinación global de procesos, metodología, normativa, cuadros de mando, presupuesto y proveedores

¿Cuáles son sus áreas de responsabilidad como CIO?

Mi primer objetivo, y por ello mi responsabilidad fundamental, es maximizar el beneficio de Sacyr a través de la identificación e implantación de soluciones tecnológicas que optimicen los procesos y operaciones de los diferentes negocios del grupo. Esta responsabilidad se articula a través de la colaboración en la consecución de los diferentes objetivos anuales en cada negocio, mediante el equipo y los recursos de la función de tecnología de la que soy responsable.

¿Están utilizando tecnologías como Cloud, Big Data, analíticas avanzadas, machine learning?

Las utilizamos, con un grado de implantación que depende de su nivel de madurez y de las necesidades específicas de cada uno de los negocios del grupo. Así, por ejemplo, tenemos una estrategia de nube basada en arquitectura híbrida. Tenemos y seguiremos teniendo sistemas “on premise”, ya que consideramos que ciertas aplicaciones y servicios, por diferentes motivos, los queremos mantener de este modo; aunque también consideramos que otros deben estar en nubes públicas.

También estamos desarrollando implantaciones de IoT y pilotos de analítica avanzada para explotar la gran cantidad de información derivada de los diferentes componentes de construcción y servicios. En otros ámbitos, Blockchain, Impresión 3D, etc., desarrollamos pruebas de concepto y pilotos de evolución pero el foco a corto plazo es optimizar las aplicaciones e infraestructuras actualmente en servicio.

¿Cuáles son los factores que determina su elección a la hora de elegir una nueva tecnología?

Madurez tecnológica, con razonable número de referencias operativas, y adecuación real a las necesidades de negocio. Creo que encontrar el equilibrio entre grado de innovación y eficiencia operativa es clave en el proceso de elegir e implantar una determinada tecnología.

¿Podría darnos un ejemplo?

Uno de los proyectos clave desarrollado en los últimos dos años ha sido la implantación en holding y en el negocio de concesiones de la nueva versión de SAP S4/HANA, lo que hemos llamado proyecto BAMBU. Hemos tratado de ser innovadores e implantar una



de las últimas versiones de un producto, como es el caso de S4/HANA, porque resolvía de forma eficiente necesidades claras del ámbito financiero de Sacyr. Hemos sido una de las primeras empresas en implantar esta tecnología en España, pero existían ya un número razonable de referencias de esta solución que ya contaba con un grado de madurez y capacidad de resolver adecuadamente las necesidades de nuestro departamento financiero.

¿Cuáles serán sus proyectos prioritarios durante 2019?

Fases adicionales de despliegue de BAMBU en otros negocios, como por ejemplo construcción, así como proyectos asociados a la mejora operativa de nuestras infraestructuras tecnológicas, provisión del puesto de trabajo, optimización de servicios gestionados, etc., y el despliegue de nuevas aplicaciones en ámbitos comunes y específicos de los negocios del grupo. La mejora de nuestros entornos de seguridad de la información es otro de los objetivos del año, que conlleva diversos proyectos asociados.

¿Estará llevando a cabo iniciativas ligadas a la transformación digital?

Preferimos hablar de transformación, que es un concepto más amplio y abarca toda la estrategia de la empresa, que de transformación digital. La tecnología es una palanca más de nuestro proceso de transformación. Actualmente estamos digitalizando y optimizando nuestros procesos a través de la tecnología que implantamos.

¿Cómo contempla Sacyr el futuro a corto plazo?

Futuro y transformación son dos términos clave para Sacyr, un grupo global donde todos estamos comprometidos para afrontar cualquier reto que mejore las infraestructuras y los servicios a los ciudadanos y permita la transformación de nuestra sociedad. Seguiremos siendo más globales, si cabe, y transformándonos para seguir transformando nuestro futuro.

¿Muchos estudios hablan de la evolución del papel del CIO en la estructura de las empresas ¿cuál es su experiencia dentro de Sacyr?

En Sacyr existe una cultura importante en relación con la innovación y cultura tecnológica, que me ha hecho sentir y comprobar la importancia que la función de la tecnología tiene en la compañía. El dinamismo derivado de las necesidades cambiantes en los negocios puede conllevar cambios en las estructuras organizativas, pero el papel del responsable de Tecnología está claramente definido, tanto en el ámbito operativo como en el estratégico

¿Cuál es la mayor problemática del sector de la construcción y servicios y cómo la tecnología lo ayuda a afrontarlo?

Son sectores en transformación. En construcción hay una tendencia clara, propiciada por la propia evolución de la tecnología, hacia entornos de mayor productividad por integración de la información ("BIM") relativa a las dimensiones de los objetos a construir. Estos datos se complementan e integran con la información de plazos y de gestión, permitiendo la visualización, simulación y actualización no sólo de las tres dimensiones geométricas (3D) sino también de dimensiones adicionales (4D, 5D, 6D).

En el sector servicios, la trazabilidad y gestión de los diferentes activos cuya gestión se encomienda a Sacyr por parte de sus clientes, seguirá siendo un elemento diferencial a la hora de establecer propuestas de gestión de mayor valor añadido y menor precio. En este caso las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías, Analítica, Geolocalización, IoT, etc, son muy importantes para resolver problemas y anticipar soluciones.

¿Cómo estará su sector en cinco años y qué posición ocupará Sacyr?

Seguro que el sector cambiará de manera importante en los 5 próximos años, basta con volver la vista atrás y extrapolar ligera-

mente; seguro que la tecnología será un elemento que acompañe dicho cambio. Sacyr seguirá siendo líder del sector y su compromiso en la resolución de retos que mejoren las infraestructuras y servicios para los ciudadanos seguirá siendo, sin duda, lo que consolide y refuerce su posición en el sector.

¿Qué porcentaje del presupuesto invierte Sacyr en TI?

Esta magnitud depende del tipo de negocio al que nos refiramos dentro del grupo. Obviamente las cantidades son diferentes si comparamos el negocio de construcción, con el de concesiones o servicios. Existen además algunos servicios tecnológicos que son comunes a distintos negocios, como puede ser el correo electrónico, o la provisión de tecnología en el puesto de trabajo. En cualquier caso, es una cantidad que, en general, ha crecido significativamente con respecto a los valores de hace dos años como consecuencia de los nuevos proyectos y servicios que se han puesto en marcha.

¿Qué le aporta a su empresa su pertenencia a AUSAPE?

Fundamentalmente la oportunidad de compartir experiencias con compañías que han tenido o están afrontando retos parecidos a los nuestros al tratar de implantar soluciones tecnológicas basadas en los distintos productos de SAP. Esta asociación permite además un cierto nivel de balance en la relación con una compañía del tamaño y las características de SAP, permitiendo una comunicación más directa y eficaz de los aspectos más relevantes derivados del uso de los productos de dicha compañía.





SAP®
Solution
Extension

Información Conectada. Empresa inteligente.

Experiencias de cliente inmersivas

Nueva fuerza laboral

Cadenas de suministro ágiles

Experiencias de usuario de próxima generación

Resultados de Negocio



Servicios financieros y de aprovisionamiento digitales

Dispositivos conectados e IoT

Producción y logística en tiempo real

Plataforma digital de contenidos

Ventaja de la Información



En este número damos la bienvenida a:

NUEVOS ASOCIADOS



METROVACESA

Construcción, infraestructuras,
inmobiliaria
www.metrovacesa.com



NEXUS

Energía, medio ambiente,
gas, petróleo
www.nexusenergia.com



ACOR

Alimentación y Bebidas
www.cooperativaacor.com



IMAN TEMPORING

Trabajo Temporal
www.imancorp.es



CODORNIU

Elaboración de vinos
y cavas
www.codorniu.com/es/

ASOCIADOS ESPECIALES



ALTIA

Consultoría y Servicios
Informáticos
www.altia.es



SPINNER IT

Consultoría y Servicios
Informáticos
www.spinnerit.com

David Ruiz Badia

Arquitecto SAP en Endesa, coordinador del grupo de trabajo SAP Cloud Platform

SAP Cloud Platform, el nuevo grupo de trabajo de AUSAPE

Entrevistamos a David Ruiz Badia, Arquitecto SAP en Endesa, coordinador del recién estrenado grupo de trabajo de AUSAPE, SAP Cloud Platform. David nos comenta las expectativas de futuro, los próximos objetivos y el valor que puede aportar al asociado, poder formar parte de SAP Cloud Platform.



Cuéntanos cuál ha sido tu motivación para liderar el grupo

Tras observar la nueva dirección en la estrategia tecnológica de las soluciones SAP, era necesario abordar la solución PaaS SAP Cloud Platform como la pieza central de lo que SAP denomina la empresa inteligente. Al no existir tal grupo en AUSAPE, compartí esta inquietud con la Junta Directiva y en breve entendimos que era un buen momento para establecer el grupo de trabajo.

Ya habías sido Presidente de la Junta Directiva ¿cómo es la experiencia de ser coordinador?

Es siempre una experiencia personal muy enriquecedora y recomendable. Te permite conocer otros clientes con las mismas preocupaciones y establecer un sincero diálogo con SAP al respecto. Mi trayectoria en la asociación se inició ya como coordinador el grupo de trabajo SOA-BPM en el 2007. No obstante, en la actualidad el nº de Grupos de Trabajo es mayor que entonces y eso sólo es síntoma de buena salud de AUSAPE y del excelente trabajo que desarrollan todos los coordinadores de grupos y el personal de la oficina.

¿Cuál va a ser el enfoque para plantear el grupo siendo SCP un tema que puede considerarse transversal?

Inicialmente el enfoque va a ser seguir es dar a conocer la plataforma y sus todas sus características. Posteriormente, dedicaremos sesiones específicas a cada una de las peculiaridades de la plataforma trabajando conjuntamente con otros grupos de trabajo donde encontremos sinergias.

¿Con qué objetivos se crea este grupo de SCP?

Los objetivos principalmente son

- Establecer un Grupo de Trabajo en AUSAPE que aborde los temas de interés de los asociados alrededor de la plataforma PaaS, SAP Cloud Platform (SCP)
- Divulgación de los conceptos principales para entender la plataforma SCP
- Descubrir las capacidades o servicios que ofrece SCP en cada entorno (Neo y Cloud Foundry)
- Conocer la estrategia y roadmap de SCP
- Y como no puede ser de otra manera, compartir las best practices de proyectos de asociados, así como por parte de SAP.

¿Qué novedades presenta SCP en cuanto a licenciamiento? ¿Y en cuanto a Arquitectura?

Relativo al primer punto, SCP ofrece dos modelos de licenciamiento, el primero se denomina "Consumption-based" y el segundo "Subscription-based". Aparece el pago por uso, modelo usual en plataformas PaaS.

Respecto a la arquitectura, gracias a la apuesta por un despliegue multicloud permite aprovechar las últimas tecnologías "cloud-native".

¿Cuáles están siendo las dudas principales de las empresas que usan SAP respecto a esta plataforma?

Principalmente, el desconocimiento de la solución y la madurez de la plataforma centran las dudas de los clientes al respecto. Por ello entendimos necesaria la puesta en marcha del grupo de trabajo.

¿Qué soluciones / respuestas está dando SAP a esas dudas o problemáticas?

La labor de SAP al respecto de posicionar la plataforma en el core de la empresa inteligente es muy importante. Para empezar, pone a disposición de los clientes el acceso a una licencia trial con la cual se permite acceder a la funcionalidad en sus dos ambientes NEO y Cloud Foundry. Este punto permite a los clientes realizar pequeñas pruebas de concepto para testear las capacidades.

Complementariamente, SAP pone a disposición el completo site cloudplatform.sap.com que nos permite a los clientes descubrir las capacidades, navegar por tutoriales o realizar un cálculo de costes de licencias para cubrir un escenario.

¿Por qué los clientes SAP deberían participar en este Grupo? ¿Qué puede aportar?

Bueno, si están interesados en descubrir la plataforma SCP y su alto potencial, ya saben dónde acudir. El grupo de trabajo pretende aportar información clara y precisa al respecto de la plataforma, explicar qué significa su adopción desde el punto de vista del cliente, profundizar en todas y cada una de sus diferentes características.

"Pone a disposición de los clientes el acceso a una licencia trial con la cual se permite acceder a la funcionalidad en sus dos ambientes NEO y Cloud Foundry. Este punto permite a los clientes realizar pequeñas pruebas de concepto para testear las capacidades. "





Nuestros Grupos de Trabajo ¡A toda marcha!

Volvemos del verano con las energías renovadas y la intensa actividad de nuestros grupos de trabajo es prueba de ello.

El día 9 de septiembre la delegación de Baleares recibió la visita de los SAP Delegation Day, una jornada que batió todos los records de asistencia de esta delegación, al contar con más de 20 profesionales, gracias al trabajo de su líder Gerard Pasan y el esfuerzo de la oficina.

Esa misma semana, el día 11 se llevaba a cabo la reunión mensual de Recursos Humanos Madrid, centrada en temas relacionados con cambios legales y en la que participaron 25 asistentes. Por su parte el día 13 de septiembre, el grupo de Barcelona hacía lo propio con una sesión que contó con la asistencia de 16 personas y que se basó en el tema del registro de la jornada laboral con una ponencia de Álvaro Rodríguez de la Calle (Praeventis). Por su parte, Gemma Moraleda comentó los temas más destacados

del Localization Day y otros temas de interés entre los asociados.

El día 12, Madrid recibía la tan esperada sesión de Helmar Rodríguez, I.Flow el arte de las decisiones conscientes. Barcelona tuvo que esperar una semana más para contar con la presencia de Helmar, alcanzando entre las dos reuniones un total de 47 profesionales de la comunidad SAP con inquietudes sobre liderazgo.

Los SAP Delegation Days siguieron su camino e hicieron parada en la Delegación Norte el día 17. Más de 70 profesionales se trasladaron hasta Bilbao para conversar sobre la migración hacia S/4HANA, la plataforma SAP Cloud, las nuevas redes empresariales o la gestión de las personas en la empresa inteligente entre otros temas.

Nuestro calendario está en constante actualización por lo que os recomendamos que lo visitéis con frecuencia y que estéis atentos a nuestros boletines y redes sociales para que no os perdáis detalle.

Fecha	Sesión
9 de octubre	Sesión Magistral Madrid
15 de octubre	Sector Público Madrid
16 de octubre	Webinar Soporte y Mantenimiento
17 de octubre	Movilidad y Fiori Madrid y Barcelona
22 de octubre	SAP Delegation Day Andalucía
24 de octubre	Industria 4.0 Madrid
25 de octubre	Reunión Recursos Humanos Barcelona
31 de octubre	Industria 4.0 Barcelona
18 de noviembre	SAP Delegation Day Canarias
20 de noviembre	Sector Público Madrid
21 de noviembre	SAP Cloud Platform Barcelona

NT4F
New Technology for Finance



digitalizar tu función financiera
con las tecnologías del futuro
integrando las mejores soluciones del mercado

había que hacerlo, no?

**DIGITAL
FINANCE**  [®]

www.digitalfinance.pro





La cloud pública y SAP, un tándem ganador: el caso de Majestic Resorts

El grupo hotelero de resorts de lujo, Majestic Resorts, ha implementado su sistema de gestión basado en SAP sobre la plataforma de Amazon Web Services (AWS), una iniciativa en la que le acompañó Linke como compañía experta en migraciones SAP a la nube pública de AWS. Desgranamos con su director de Sistemas, Manuel Cortés, las claves de este proyecto y las ventajas competitivas alcanzadas.

Majestic Resorts es un grupo hotelero de resorts de lujo que opera en el Caribe y que cuenta con complejos turísticos en destinos como República Dominicana (Punta Cana) o México (Costa Mujeres).

En sus orígenes, la compañía estaba integrada dentro del grupo empresarial de la familia Batle en Mallorca, que disponía de dos cadenas hoteleras Mar Hoteles (con operación en España) y la cadena internacional Majestic Resorts. Desde mediados de 2018, esta última empezó a operar de forma independiente comenzando así una nueva etapa, que viene marcada por una estrategia de expansión con un roadmap de aperturas en nuevos destinos. Sus planes son sumar a los resorts existentes en República Dominicana o México otros en el Caribe español o, en un futuro no lejano, en Asia. “El objetivo es estar entre las diez primeras cadenas hoteleras vacacionales que operan en el Caribe, y duplicar en tres años el tamaño que tenemos a día de hoy”, explica Manuel Cortés, director de Sistemas de Majestic Resorts.

EL RETO

Estos ambiciosos planes de crecimiento han venido acompañados de una nueva estrategia de Tecnologías de la Información (TI), iniciativa de gran envergadura en línea con toda la transformación de la organización, de forma que la innovación tecnológica sea un aliado para el proceso de expansión del negocio.

Hasta la fecha la compañía disponía de una amalgama de sistemas heterogéneos con soluciones de distintos proveedores para las áreas de gestión críticas de los establecimientos de la cadena como, por ejemplo, Finanzas, Compras, Administración, RR.HH. o la propia operación en los hoteles. “Gestionarlo todo era complicado porque, al tener un centro de datos en todos los destinos, nos obligaba a replicar toda esta estructura en cada uno de ellos”, añade el director de Sistemas.

Para superar esta situación, el equipo de IT de la cadena tuvo que diseñar nuevas líneas de actuación que pasan por disponer de unos sistemas operacionales y de backend que garanticen la eficiencia, agilidad y productividad de la compañía, bajo las premisas de centralizar lo máximo posible y eliminar una gran cantidad de sistemas heterogéneos para simplificar la gestión. Además, el área de tecnología está contribuyendo a definir el equipamiento que deben tener los hoteles para ser “un referente a nivel tecnológico y ayudar a redefinir la experiencia del cliente”, subraya Manuel Cortés.

LA SOLUCIÓN

Tras examinar distintas alternativas, la decisión fue apostar por una solución ERP que permitiese a la empresa operar en todo el mundo y centralizar los sistemas en un único punto para simplificar la gestión. La opción elegida fue TMS for Hotels, la solución de Indra basada en SAP para el sector Hospitality e implantada en la compañía por EY, para unificar todos los procesos de operación de backend y frontend, desde el aprovisionamiento de compras, almacenes, la facturación, etc., pasando por la operativa de recepción, mantenimiento, servicios técnicos, bares y restaurantes.

Y yendo un paso más allá, para conseguir la máxima agilidad y rapidez en los despliegues de nuevos servicios e incluso la infraestructura de los próximos hoteles, se optó por el modelo de nube pública y, concretamente, por Amazon Web Services (AWS) como plataforma en la que implementar el ERP, con Linke como partner para el despliegue. “Queríamos disponer de la ventaja competitiva que ofrece cloud, sin tener que mantener centros de datos. Al mismo tiempo, era importante tener una infraestructura escalable que pudiésemos dimensionar en función de nuestro crecimiento. La opción de la nube era, a nuestro juicio, la única factible para centralizar todo ese ecosistema que da servicio a los hoteles in-



dependientemente de su ubicación”, dice el director de Sistemas.

El proyecto de despliegue del ERP en AWS se completó en cuatro meses, un tiempo récord en el que Majestic ha conseguido centralizar todos sus procesos de negocio en la nube. En palabras del responsable de TI, “han sido fundamentales tanto las capacidades que ofrece esta plataforma cloud de forma nativa, como la experiencia de Linke en SAP y AWS, que permite agilizar las implantaciones y las configuraciones”.

BENEFICIOS

La homogeneización de los sistemas en SAP y su centralización en la nube pública ha permitido a la compañía optimizar sus recursos tecnológicos y simplificar la gestión, al eliminar múltiples CPDs que tenía que gestionar en los diferentes destinos. De ello se deriva que ha conseguido una mayor visibilidad a nivel de la cadena, al consolidar la información en un único repositorio.

“El proyecto también ha permitido automatizar algunos procesos, lo que supone ofrecer ventajas a las unidades de negocio”, añade Manuel Cortés.

Por otro lado, Majestic tiene ahora nuevas capacidades. La más relevante es una Central de Reservas, un sistema de distribución online que permite integrar la información de sus inventarios con los grandes operadores, como Booking o Expedia, las centrales de bancos de camas y su propia web. Esto dota de una mayor agilidad en su desempeño al departamento comercial, al disponer de forma automatizada de datos sobre la disponibilidad de habitaciones y poder fijar los precios en función de ello.

Éste es un ejemplo de cómo agregar la información en un mis-

mo entorno está facilitando la explotación de la información de una forma más eficiente para tomar decisiones más fundamentadas.

Y por supuesto, con cloud se han sentado las bases para añadir nuevos servicios con rapidez aprovechando las capacidades nativas de la plataforma AWS para conseguir una adaptación constante al cliente.

En el proyecto, según el director de Sistemas de la compañía, “han sido fundamentales tanto las capacidades que ofrece esta plataforma cloud de forma nativa, como la experiencia de Linke en SAP y AWS, que permite agilizar las implantaciones y las configuraciones”

FUTURO

Éste ha sido uno de los grandes proyectos de la compañía en 2019, pero tendrá continuidad, ya que la organización está estudiando la forma de sacar incluso más ventajas a su nuevo entorno de nube pública mediante el add-on de Linke, AWS Connector for SAP, con el que pretende optimizar la extracción, análisis y modificación de los datos de sus sistemas SAP.

Por otro lado, dentro de su estrategia de convertir a los hoteles de la cadena en referentes en tecnología y que ésta sea parte de los servicios de valor que ofrecen los hoteles, la compañía pretende crear un hub que integre servicios como pulseras electrónicas,

tarjetas, conectividad Wi-Fi o domótica. Además, quiere impulsar proyectos de innovación, entre ellos, investigar el uso de las posibilidades que puede ofrecer la inteligencia artificial, empezando por los asistentes virtuales, como Alexa, área en la que Linke también cuenta con un equipo de especialistas.

En paralelo, la empresa está desplegando SAP SuccessFactors, el sistema de gestión de Recursos Humanos de SAP basado en cloud, y quiere emprender iniciativas para conocer mejor a sus clientes. En este punto, la idea es implantar un nuevo CRM, que le permita optimizar la experiencia de éstos en sus resorts.



Diego Calvo Muñoz
Senior Manager en Minsait

minsait

An Indra company

Customer Experience. La última apuesta de SAP

Si algo quedó claro durante el SAP Customer Experience LIVE que tuvo lugar en junio de 2019 en Orlando fue que el fabricante líder de soluciones de gestión empresarial también quiere serlo en el campo de la experiencia de cliente. Lo intentó sin éxito en el pasado con su solución CRM que prácticamente sólo consiguió implantar en su base instalada de clientes del ERP. ¿Lo conseguirá ahora con su nueva estrategia en la nube?

“Nunca segundas partes fueron buenas”, afirma el bachiller Sansón Carrasco al propio don Quijote, al referirse a la nueva entrega de las aventuras del famoso hidalgo. Pero si Cervantes hubiera seguido este consejo nos habríamos perdido la que, según muchos, es la obra cumbre de la literatura universal.

Salvando la distancia que nos separa con las novelas de caballerías, lo cierto es que en el mundo de la relación con el cliente se está viviendo una segunda parte apasionante. Según Gartner, el mercado de aplicaciones CRM crecerá los próximos años a un ritmo del 13,5% hasta alcanzar los 79.000 millones de dólares en 2022, muy superior al de las soluciones ERP, siguiendo una tendencia que no escapa a los ojos del gigante tecnológico que no ha parado de renovarse desde que el actual CEO, Bill McDermott se hiciera cargo de la compañía.

Lo malo es que, si en el campo del ERP nadie parece discutirle el liderazgo, en el terreno del CRM las cosas no están tan claras. Aquí Salesforce es protagonista destacado, con una cuota de mercado y una valoración muy superiores a las de SAP, según los analistas. Como aclaración, este segmento se refiere fundamentalmente a servicios a clientes y gestión de la fuerza de ventas.

Claro que en comercio digital SAP sigue manteniendo una ventaja importante con su solución proveniente de la adquisición de Hybris en 2013 y en marketing también tiene un producto muy valorado por los expertos. De hecho, toda la Suite relativa a comercio electrónico, servicio, ventas, marketing y datos de cliente se llegó a englobar bajo la denominación de SAP Hybris. Pero en enero de 2018 se incorpora a SAP Alex Atzberger como Presidente de Customer Engagement y en mayo de ese mismo año, durante el SAPPHERE Bill McDermott anuncia que la suite se denominará a partir de entonces SAP C/4HANA, al mes escaso de la adquisición de Callidus, un producto muy valorado en el segmento de ventas por sus

capacidades para la elaboración de ofertas y cálculo de comisiones de la fuerza comercial.

Muchos entonces piensan que la denominación C/4HANA es un intento de repetir el éxito cosechado en la estrategia del ERP, bajo el nombre ya asentado de SAP S/4HANA. La asociación es inevitable. Se trata de que los clientes perciban que pueden disponer de un conjunto de soluciones integradas bajo la misma plataforma. La estrategia recuerda a lo que ocurrió cuando se lanzó SAP CRM. Otra cosa no, pero en esto SAP sigue siendo una empresa previsible, o lo que es lo mismo, alemana.

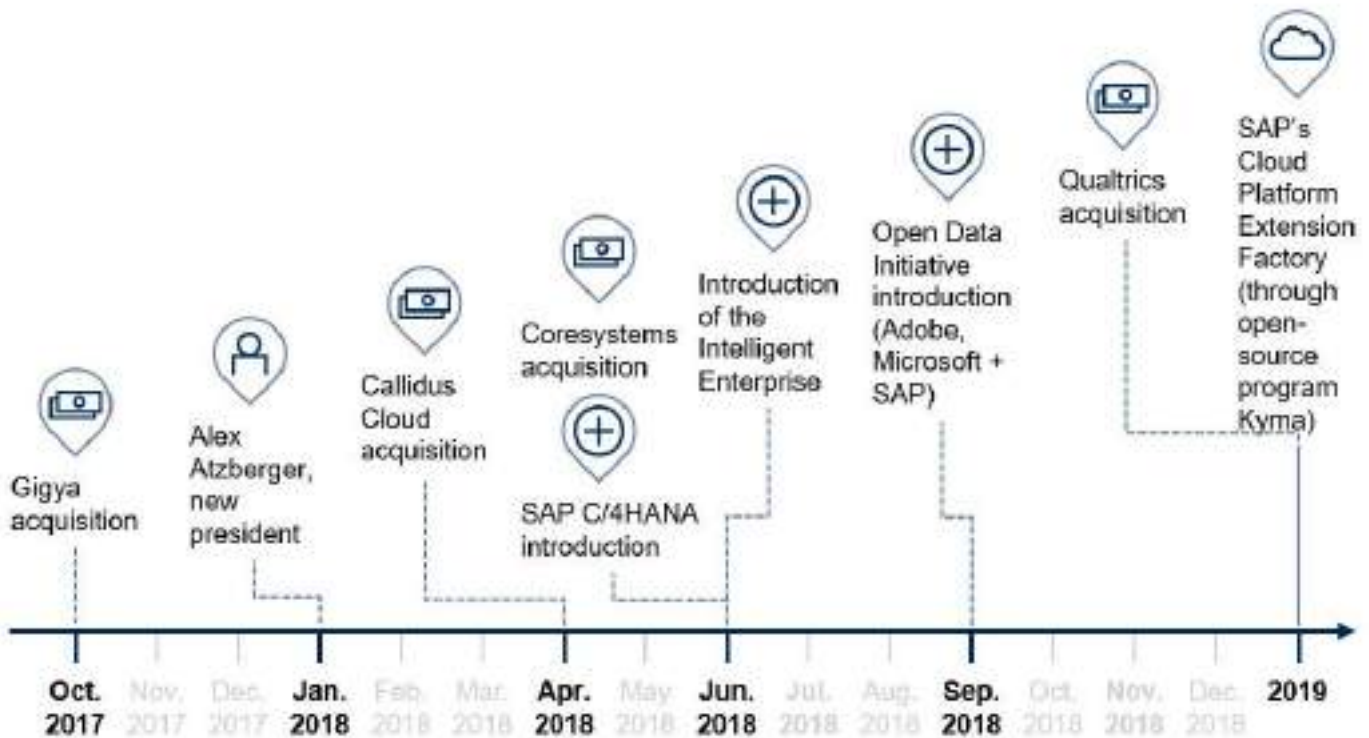
SAP CUSTOMER EXPERIENCE. LA NUEVA ESTRATEGIA

Pero esta vez, en Walldorf saben que este mensaje no es suficiente. Además de ofrecer un conjunto integrado de aplicaciones, por supuesto en la nube, se trata de ser el mejor en cada segmento, y a SAP le faltaba la “X” de “eXperience”. Por eso, y no por otra razón, se produce la adquisición de Qualtrics. ¿Por qué si no había de pagar 8.000 millones de dólares en enero de este año?. Qué duda cabe que para introducirse por la puerta grande en el mundo de la experiencia del cliente, para saber lo que perciben y sienten quienes de verdad mandan, y cada vez mandan más en la economía digitalizada.

De esta manera irrumpe con fuerza el nombre de Customer Experience, nada de CRM ni de “Customer Engagement”. En el mundo del marketing, ningún nombre se deja al azar.

Y así nos encontramos con un fabricante que sabe que se la juega en un terreno que hasta la fecha no le ha sido propicio, incluso donde muchos ni siquiera lo identifican, pero donde está obligado a encontrar un hueco que puede suponerle la permanencia en el liderazgo del sector a medio plazo y quién sabe si la propia supervivencia.

SAP Customer Experience Organization's Most Prominent Activities in 2017-2019



ID: 382277

© 2019 Gartner, Inc.

En definitiva, la experiencia de cliente preocupa tanto como el movimiento a SAP S/4HANA por razones muy diferentes. En el caso de S/4 se trata de acelerar el ritmo de adopción del nuevo producto por la base instalada, sin perder de vista las oportunidades con los nuevos clientes que aparecen constantemente en la nueva economía. Y esto pasa por ofrecer la suite completa en la nube.

En el caso del Customer Experience, la base instalada es irrelevante si consideramos los clientes que previamente adquirieron SAP CRM. Aquí se trata de vender una nueva imagen, pero sin romper del todo con el pasado. A continuación, veremos la razón.

ADEMÁS DE EXPERIENCIA, SAP SIGUE VENDIENDO INTEGRACIÓN

Si volvemos a la comparación de los productos de SAP frente a los de sus principales competidores, que a día de hoy son Salesforce, Oracle y Adobe, pero también otros muchos que surgen constantemente, veremos que según el segmento del que hablemos, el producto de SAP se sitúa a la cabeza o en las primeras posiciones. Ya hemos comentado que en el CRM tradicional y especialmente en servicios a clientes, es donde existe una diferencia más acusada, en este caso a favor de Salesforce. En cambio, en gestión de la fuerza de ventas, tras la adquisición de Callidus, SAP ha dado un golpe de efecto que le ha hecho ganar operaciones casi por sólo este hecho. Por último, en marketing y comercio digital es donde ya hemos dicho que se mueve con alguna ventaja.

Y es aquí donde precisamente suele cometerse el error al intentar evaluar SAP, al pretender entrar en una comparativa aislada de funcionalidades de sus productos frente a los de otros competidores de forma individual. Y no es porque sea mejor ni peor, sino porque se pierde de vista el mensaje verdaderamente ganador que consiste en la capacidad de integración con el resto del mapa

de sistemas, y especialmente con el ERP y el “back-office”, que es donde reside o de donde procede gran parte de la información que emplean las soluciones de experiencia de cliente.

Y teniendo en cuenta que ni más ni menos que el 77% de las transacciones ERP a nivel mundial funcionan con tecnología SAP, parece lógico que este factor pese en gran medida a la hora de seleccionar la solución más apropiada.

Pero desde luego, el debate está completamente abierto y el resultado es incierto. Probablemente se irá aclarando de aquí al 2022, tal como prevén Gartner y otros analistas.

Sólo nos falta recomendar al lector que siga atento a la segunda parte de esta historia, que si no provechosa, al menos le resultará entretenida.

" Y teniendo en cuenta que ni más ni menos que el 77% de las transacciones ERP a nivel mundial funcionan con tecnología SAP, parece lógico que este factor pese en gran medida a la hora de seleccionar la solución más apropiada."



Gerhard Gilarowski
Project Manager en CONVISTA

CONVISTA

Transformarse en una empresa inteligente con SAP Analytics Cloud (SAC)

¿A qué espera para transformar su negocio en una empresa inteligente donde los datos se analizan utilizando herramientas de Inteligencia Artificial (IA), Machine Learning y la Robotización de Procesos (RPA)? Cada vez es más importante utilizar las herramientas adecuadas para tomar decisiones, analizar los datos de sus sistemas ERP y utilizar la información para elaborar planificaciones o previsiones aplicando algoritmos de análisis predictivo sobre los datos históricos. SAP Analytics Cloud proporciona toda esta funcionalidad y mucho más.

¿QUÉ ES SAP ANALYTICS CLOUD?

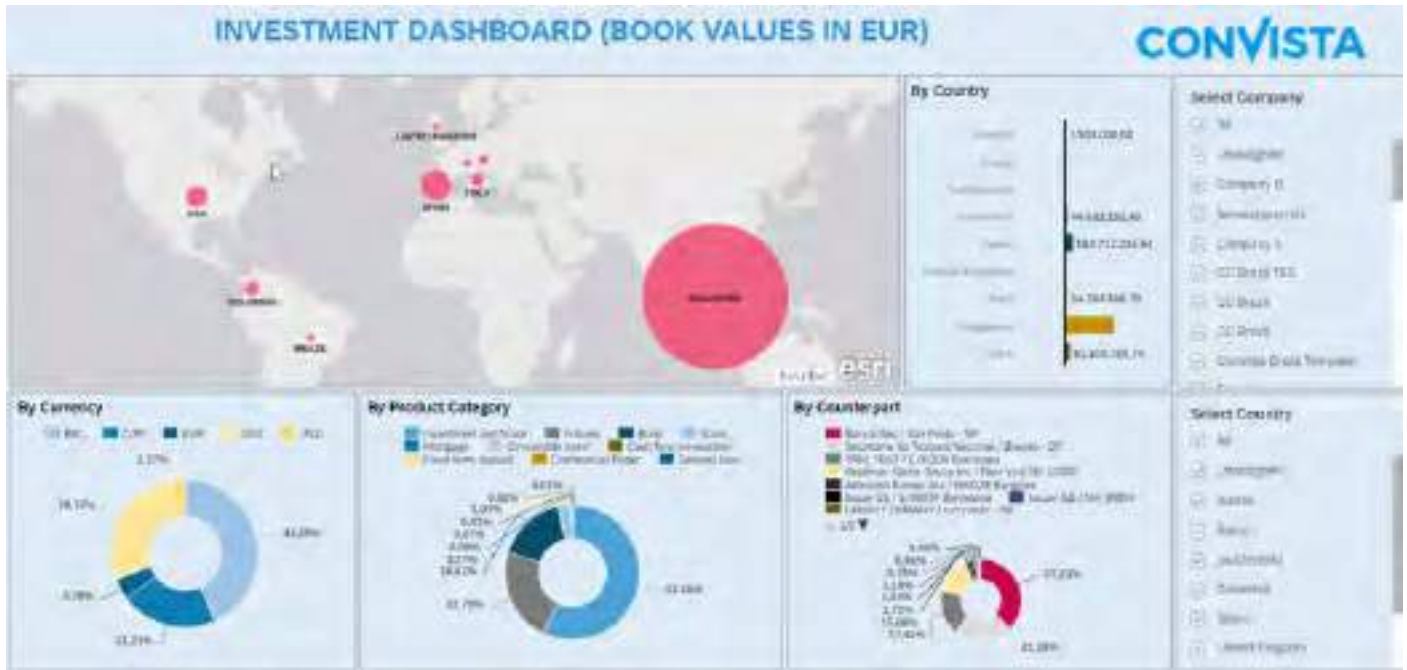
SAP Analytics Cloud es una potente solución analítica en la nube incluyendo business intelligence, planificación colaborativa y analítica predictiva en una plataforma Software-as-a-Service (SaaS).

Una reciente encuesta (BARC's The BI Survey 18) confirma la satisfacción de los clientes que ya están utilizando SP Analytics Cloud (96% recomendarían esta solución).



PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE SAP ANALYTICS CLOUD

- **Solución en la nube:** SAP Analytics Cloud, es una solución 100% accesible en la nube. Esto significa que los colaboradores solo necesitarán que su navegador web acceda a su cuenta, no se requiere ninguna aplicación de escritorio.
- **Solución Todo-en-Uno:** Otra característica clave, respecto a otras soluciones del mercado es la planificación integrada dentro de una solución de Business Intelligence.
- **Contenido de negocio estándar:** SAP Analytics Cloud permite la descarga de contenido de negocio creado por SAP u otras soluciones (contenido 3rd-party) que contienen modelos e informes predefinidos.
- **Conectividad:** Otro punto fuerte de SAP Analytics Cloud es la conectividad. Existen múltiples conectores para sistemas SAP y no SAP. Los sistemas SAP pueden ser S/4HANA, ERP, BW, BPC, on-premise o cloud y las conexiones pueden ser de tipo de datos en vivo o importados.
- **Innovación permanente:** Según el estudio de BARC (BARC's The BI Survey 18), el 52% de los usuarios eligen SAP Analytics Cloud por la alta capacidad innovadora de SAP. SAP libera una nueva versión cada trimestre y porque es una solución en la nube las nuevas funcionalidades están disponibles para los clientes sin realizar ninguna actualización ni instalación de software extra.



- **Movilidad:** La aplicación SAP Analytics Cloud Mobile ya está disponible para dispositivos con sistemas iOS y SAP ha anunciado que en breve estará también disponible una app para dispositivos Android.

FUNCIONALIDAD DE BUSINESS INTELLIGENCE

El análisis de datos dentro de SAP Analytics Cloud se realiza a través de la creación de “historias” que son los informes que visualizan la información proporcionada. En una historia se pueden incluir todos los tipos de gráficos (barras, líneas, anillos o circular) y tablas, incluyendo mapas geográficos. Los datos que se muestran y analizan en una historia pueden ser de diferentes fuentes.

La herramienta de creación de historias es tan intuitiva que permite a los usuarios clave crear sus propios informes.

SAP Analytics Cloud facilita la colaboración entre empleados a través de chats y la posibilidad de compartir las historias.

FUNCIONALIDAD DE PLANIFICACIÓN

Cuando se realiza la planificación empresarial en SAP Analytics Cloud, no es necesario cambiar de entorno. Modelos y escenarios pueden ser modificados y probados en un entorno privado o en una versión privada. En este entorno privado los usuarios pueden crear análisis “what-if” y jugar con los datos antes de publicar las versiones finales. Los usuarios que planifican pueden elegir cuando y que datos son enviados para una revisión o publicados para ser visibles para el resto de usuarios.

La herramienta de planificación proporciona todas las funcionalidades que se necesitan en un proceso de este tipo:

- **Gestión de versiones:** Se pueden crear todo tipo de versiones (reales, planificación, previsión, etc.) y pueden ser ver-

siones privadas (solo visibles por los usuarios que los han creado) o públicos (visibles por todos los usuarios).

- **Gestión de workflow:** Con las tareas de entrada se asignan a los usuarios, según su responsabilidad, las tareas para informar los datos de planificación. Incluye la funcionalidad de envío de notificaciones, aprobación y rechazo de las tareas asignadas y monitor de seguimiento del estado de las tareas enviadas.

- **Acciones de datos:** Ejecución de scripts para realizar acciones sobre los datos como copiar de una versión a otra o re-cálculo de saldos. Permite la definición de los scripts de forma visual o con pseudocódigo.

- **Árbol de creadores de valor (Value Driver Tree):** Posibili-

dad de utilizar árboles de creadores de valor para calcular los datos “plan” en un análisis “What-If”.

- **Previsión predictiva:** Aplicar algoritmos sobre datos históricos para calcular automáticamente los datos de planificación/previsión.

- **Integración MS Excel:** SAP Analysis para Microsoft Excel se puede conectar directamente a los modelos de SAP Analytics Cloud para introducir los datos de planificación a través de una hoja de Microsoft Excel.

RESUMEN

Sin duda, SAP Analytics Cloud es una solución para descubrir, visualizar y predecir sus datos desde un único entorno. Y todo ello, en una solución en la nube y de pago por uso.

Además, para empezar a utilizarlo, no debe esperar a migrar a S/4 HANA, ni requiere de SAP BW. SAP Analytics Cloud proporciona un conector específico a sistemas SAP ECC.

Entonces, ¿a qué espera? Empiece hoy a trabajar como una empresa inteligente utilizando SAP Analytics Cloud.

Contáctenos para realizar una demo o un estudio de viabilidad.

"Desde CONVISTA apostamos por SAP Analytics Cloud, para la Planificación en las áreas de Finanzas y Tesorería."



Enrique Zorrilla
Digital Finance



Carta a un CIO indeciso

LA CUESTIÓN QUE TE PREOCUPA

Hace tiempo, un amigo, CIO en un holding de empresas de mediano tamaño, me decía lo siguiente: con todos mis respetos hacia la profesión de consultor y hacia SAP, ¡en menudo lío nos habéis metido! Ya tenía a mi organización casi satisfecha, salvamos la implantación del ECC con más o menos éxito y empezábamos a exprimir el sistema cuando aparece S4/HANA y nos obligan a poner de nuevo la casa patas arriba.

Bueno, la verdad es que el suyo es un punto de vista que he escuchado más de una vez. Los argumentos para un cambio de plataforma nunca están exentos de interpretación y para un CIO siempre ha sido complejo justificar un proyecto de esta envergadura. Así que vamos a enfrentar el dilema con la gorra del CIO y ver cuales son nuestras posibilidades. Vamos a ver si consigo aclararme las ideas:

Como pez atrapado en un charco, esperando a que vuelva la marea... ¿Mantendrá SAP el 2025 como fecha límite del soporte a ECC o nos dará cierto margen al final del periodo? Bueno, si lo va a hacer, no lo parece, al menos no por lo que directamente vivimos en el último SAPHIRE. Y, en cualquier caso, ¿que significado tendría? probablemente sería consecuencia de una avalancha de migraciones de último minuto en la que no me gustaría estar envuelto. Así que no, tarde o temprano, tengo que enfrentarme a mi or-

ganización y explicarles que hay que encarar un nuevo proyecto de ERP, con SAP o sin SAP, pero no puedo mantener indefinidamente el ECC.

Llegados a este punto, veamos cual es la situación de mi ECC. Con muchos matices suele reducirse a alguna de estas situaciones (pido perdón por simplificar tanto el problema).*(Ver figura 1)

Solamente en el caso del cuadrante inferior izquierdo, la necesidad de un nuevo proyecto (migración o reimplantación S4) se presenta como solución idónea (en los otros dos casos, la prudencia llevaría a obtener todo el rendimiento de mi sistema actual o a recortar los costes de operación y mantenimiento). Pero habría mucho que explicar sobre cómo hemos podido llegar a esa situación y francamente, va a ser muy difícil que me concedan una segunda oportunidad y lo mismo podría decirse de SAP. Es decir, no puedo basar la decisión en el límite del soporte al ECC.

Necesitamos una visión dinámica del ERP, que incorpore la inversión ya realizada, la situación del ECC actual, el valor diferencial de S/4HANA (actual y futuro) y los costes y riesgos de la transición.

De la credibilidad y fortaleza de este “business case” van a depender los recursos de los que disponga para realizar la transición y las palancas con las que tamizar requerimientos y obligar a mi organización a priorizar las necesidades del negocio.

Volviendo a la situación actual del ECC, deberíamos considerar:

- El presupuesto de costes e inversión necesario para operar, mantener y evolucionar el sistema actual.
- La complejidad de las integraciones realizadas (visibilizado en un mapa de aplicaciones).
- La realidad de mi sistema explicada por el número, área y severidad de las incidencias, o sea, donde me duele.
- El grado de satisfacción de mis “stakeholders” con el sistema, con especial atención a las carencias que tiene como plataforma y que pueden minar su posición como sistema central del negocio en favor de sistemas departamentales aislados.



*Figura 1

"Necesitamos una visión dinámica del ERP, que incorpore la inversión ya realizada, la situación del ECC actual, el valor diferencial de S/4HANA (actual y futuro) y los costes y riesgos de la transición."

Por supuesto, que debería añadir la larga lista de mejoras funcionales de S4/HANA e incluir su impacto en las operaciones, pero este artículo no parece el lugar para ello (y así me lo ha recordado el editor de esta revista... que me obliga a ceñirme a los 6400 caracteres).

Finalmente, debo de estar preparado para la pregunta obvia ¿y si abandonamos SAP? Aquí el ejercicio anteriormente realizado nos ayuda mucho a clarificar el panorama. Podemos comparar la cobertura funcional de nuestro ECC con las ofrecidas por los rivales de SAP (solas o en conjunto) y replicar el mapa de aplicaciones (con la casi total seguridad de que la imagen final se explica por sí sola). Por si fuera poco, sólo tengo que añadir al coctel el sobreesfuerzo de gestión del cambio y formación al nuevo pool de herramientas.

¿S4 SI, PERO CUÁNDO?

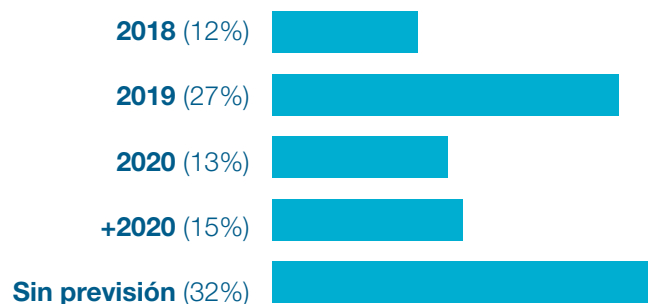
Si a la luz de este análisis, ya tengo claro que mi recomendación es continuar la línea de SAP con S4/HANA y estoy bien preparado para defenderlo, la siguiente cuestión es: ¿Cuándo pasamos a S4? No hay una respuesta única, las condiciones de contorno de las empresas son muy variadas (fusiones, adquisiciones, renovaciones de infraestructura, momentos de recorte of de inversión ... pesa mucho el coste de oportunidad) pero si podemos poner algunos datos sobre la mesa.

SAP, cerró el 2018 con 10500 clientes de SAP S4/Hana, con un crecimiento de 1000 clientes en Q4 2018 (40% son nuevos clientes). ¿Pero cuantos de estos clientes tienen ya implantado S4? Por las fuentes que hemos conseguido encontrar calculamos que unos 2500/3000 y otros 6000 se encuentran en proceso.

En España, según el análisis realizado por Penteo para Ausape y publicado en marzo de este año, tan solo uno de cada 100 clientes está ya en S4. El área de fi-

nanzas es el "Core" de las implantaciones (presente en el 99% de las mismas), el 70% de los clientes piensa migrar a HANA en algún momento cercano mientras que tan solo un 8% piensa en cambiar de ERP sin haberlo aún decidido.

PREVISIÓN MIGRACIONES A S/4HANA



Todo indica a que la migración va a concentrarse en los últimos años del plazo y esto añade al proyecto un riesgo adicional: la disponibilidad de recursos especializados.

TOMA YA LA DECISIÓN!

Con todo, si que me queda clara una cosa. Si no tomo una decisión a tiempo, mi situación va a ser muy comprometida.

En resumen:

- Debemos afrontar la decisión y la creación del Business Case desde la perspectiva del negocio futuro, como S4/HANA proporciona una base para el uso de nuevas tecnologías en la empresa y aporta funcionalidades punteras. Evitar la discusión del fin del soporte al ECC nos evitará bastantes problemas.
- Dedicar tiempo a preparar el pack de información sobre el ECC actual, nos ayudará a centrar el business case, es una gran oportunidad para mejorar nuestros procesos y herramientas internas y reducir drásticamente esos costes. Además servirá de base para la elaboración de presupuestos de migración por parte de terceros.
- Buscar una figura de confianza con la que compartir este proceso nos ayudará a conciliar el sueño.

Desde Digital Finance, ofrecemos un servicio profesional de "advisory", en el que ayudamos al CIO a estructurar su "business case" y articular un plan de migración sólido y coherente que conduzca a una migración segura.



Guillermo Cerrada
SAP BDM en OpenText

opentext™

La gestión de la información empresarial y la nube, en el corazón de la transformación digital

En plena transformación digital, vivimos en un mundo de datos no estructurados. Según IDC, el volumen total de datos alcanzará los 163 zettabytes en 2025 y el 80% de ellos serán no estructurados. A medida que las organizaciones se transforman y ponen lo digital en el centro, administrar esta ingente cantidad de datos es fundamental y se hace cada vez más necesaria una estrategia de gestión de la información empresarial.

Gracias a la implementación de una estrategia de gestión de la información empresarial las empresas podrán simplificar los flujos de trabajo, tomar decisiones más adecuadas, mejorar la satisfacción de clientes, empleados y partners y conseguir resultados de forma más rápida en una cultura digital.

Además, las soluciones de Gestión de la Información Empresarial (EIM – Enterprise Information Management) de OpenText complementan el portfolio de SAP para integrar el mundo estructurado de datos y procesos de SAP, con el mundo del contenido no estructurado. Como socios desde hace más de 25 años, ofrecemos soluciones conjuntas para más de 6.000 clientes en cada vertical. Esta alianza estratégica nos permite combinar la fortaleza del liderazgo en el sector y nuestras soluciones, en definitiva, facilitan la transformación del negocio.

ACOMPAÑANDO A LOS USUARIOS DE SAP EN SU CAMINO A LA NUBE

Cada vez más empresas migran a la nube. Detrás de este movimiento hay multitud de argumentos, pero el principal es que disponer de la información de negocio en el *cloud* permite a las

compañías centrarse en sus competencias clave y mejorar su experiencia cada vez más. Por eso, en OpenText continuamos innovando en la nube, tanto con plataformas propias (OpenText Cloud Edition, OpenText Business Network Cloud), como con APIs integrables en nuestra plataforma EIM de última generación, OpenText OT2, y las soluciones de SAP.

Recientemente, SAP ha marcado una clara estrategia hacia S/4HANA, estableciéndolo como core digital para conectar empresas y personas, redes de negocio, IoT, Big Data y más. El Digital Core permite a las compañías digi-

talizar sus procesos end-to-end, interconectar la totalidad de la cadena de valor para ofrecer resultados en tiempo real y liderar la industria rediseñando su modelo de negocio, sus procesos y su trabajo. En un contexto donde los clientes deben adaptarse a este nuevo marco, la suite de OpenText para SAP y en concreto las soluciones OpenText™ Extended ECM ayudan a las organizaciones a crear procesos más eficientes con SAP S/4/HANA integrando asimismo los datos no estructurados en dichos procesos. Además, ofrece un portfolio de soluciones que ayudan a planificar y ejecutar su estrategia de transformación en el contexto SAP en su organización y más allá.

SAP + OpenText + #1 SolEx partnership = SIMPLE



talizar sus procesos end-to-end, interconectar la totalidad de la cadena de valor para ofrecer resultados en tiempo real y liderar la industria rediseñando su modelo de negocio, sus procesos y su trabajo. En un contexto donde los clientes deben adaptarse a este nuevo marco, la suite de OpenText para SAP y en concreto las soluciones OpenText™ Extended ECM ayudan a las organizaciones a crear procesos más eficientes con SAP S/4/HANA integrando asimismo los datos no estructurados en dichos procesos. Además, ofrece un portfolio de soluciones que ayudan a planificar y ejecutar su estrategia de transformación en el contexto SAP en su organización y más allá.



ción y la integra en el proceso correcto dentro de la empresa, lo que permite el máximo nivel de automatización. Gracias al motor de machine learning, la solución se adapta y aprende con cada documento que procesa. Además, esta solución se integra con otras dos soluciones conjuntas SAP y OpenText: **OpenText™ Vendor Invoice Management (VIM) y OpenText™ Business Center.**

LA NUBE, TAMBIÉN EN FORMATO HÍBRIDO Y MULTI-CLOUD CON GOOGLE CLOUD

Como mencionaba, la nube es ya un imperativo estratégico y en OpenText estamos comprometidos a apoyar a nuestros clientes en cada paso de su viaje al *cloud*. Por eso, hemos establecido una alianza estratégica con Google Cloud, a través de la cual OpenText ofrecerá la próxima generación de servicios de contenido basados en la nube compatibles con la Plataforma Google Cloud (GCP, por sus siglas en inglés). Así, aprovechamos la oferta multi-cloud y de nube híbrida de Google Cloud, Anthos, para desplegar y gestionar cargas de trabajo de EIM en contenedores, así como sus servicios de traducción, IA y *machine learning*. Las versiones en contenedores de diferentes aplicaciones EIM, incluidas Content Server, Extended ECM, Documentum, In-

La mayoría de los procesos en SAP dependen, en mayor o menor medida, del contenido. **OpenText™ Extended ECM Documentum para Soluciones SAP** une los procesos estructurados de SAP con el contenido no estructurado almacenado en OpenText Documentum y permite a los usuarios visualizar dicho contenido dentro de la interfaz de usuario de SAP y viceversa. Siguiendo el modelo de espacios de trabajo conectados de Extended ECM para SAP, esta solución facilita la integración de ambos mundos más allá de una cuestión de visualización para que el usuario pueda continuar llevando a cabo tareas en su interfaz nativa.

Por otro lado, **OpenText Core para SAP® Success Factors®** responde a las demandas de los empleados a través de la simplificación y transformación de los procesos de Recursos Humanos. Esta solución gestiona la información relativa a cada persona de la compañía con una aplicación de fácil implementación basada en la nube. Gracias a ello, los usuarios disponen de la información relevante al alcance de la mano y pueden gestionar el talento desde su selección hasta su jubilación, transformando los procesos de RRHH.

Además, **OpenText Extended ECM para Microsoft® Office 365™** es una solución cloud que conecta Office 365 directamente en SAP ERP, CRM y otras aplicaciones de SAP, integrando Microsoft Teams, Groups, Outlook Online y SharePoint Online en los procesos clave. Esto ofrece una mayor experiencia de colaboración, automatizando el gobierno y control de los documentos. La integración de Office Online ofrece sesiones de co-autoría directamente desde Extended ECM o cualquier aplicación integrada de la empresa (como p.ej. SAP Fiori®), sin necesidad de preocuparse de versiones o ediciones.

Por último, en la línea de la solución on-premise de captura OpenText Information Extraction Services para Soluciones SAP, la versión cloud multi-tenant **OpenText™ Core Capture para Soluciones SAP** ofrece un sistema inteligente de captura de información que clasifica, entiende e interpreta la informa-

The Digital Content Platform



foArchive y Archive Center, están disponibles en GCP. Además, OpenText usará Google Cloud para ofrecer servicios multicapa globales de recuperación de desastres para clientes con cargas de trabajo EIM críticas tanto en la nube, *on-premise* y en arquitecturas de cloud híbridas. E integrará su portfolio de productos con G Suite, para una experiencia transparente de uso de la plataforma con varias actividades EIM asegurando que las organizaciones puedan aprovechar todo el valor de sus datos. Con nuestras colaboraciones e integraciones, nuestros clientes en común pueden aprovechar el rendimiento, la escalabilidad y la seguridad de Google Cloud, al mismo tiempo que implementan las aplicaciones más innovadoras de gestión de la información empresarial de OpenText.



Tania Pérez Asensio
SAP Analytics & Machine Learning Presales



RPA en la Empresa Inteligente

Elimine tareas repetitivas, para centrarse en las de mayor valor añadido

Las empresas buscan adaptarse al comportamiento dinámico de los usuarios proporcionando agilidad y eficiencia para mejorar sus servicios e incrementar la productividad empresarial, eliminando las tareas manuales y repetitivas de escaso o nulo valor añadido.

La tecnología cambia en base a la demanda del usuario y sus preferencias, buscando la eficiencia operativa y mejorando la satisfacción de los clientes en el mundo empresarial. Por ello surgen las soluciones Robotic Process Automation (RPA), destinadas a crear programas (robots) encargados de automatizar estas tareas repetitivas de la misma manera que lo haría un ser humano. La clave de la automatización reside en agilizar estos procesos para reducir los costes y mejorar la calidad de la información disminuyendo el error humano.

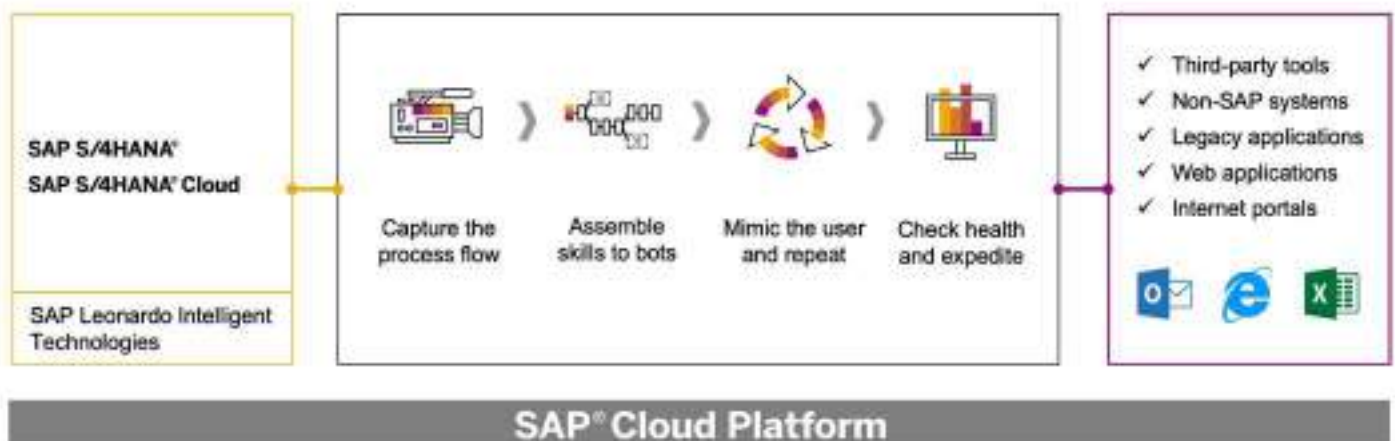
Esto no significa que las personas vayan a ser sustituidas por robots, sino que serán los robots los encargados de las acciones más tediosas para liberar tiempo y destinarlo a las tareas que permiten crear el verdadero valor en el negocio de las empresas.

SAP lleva 45 años ayudando a mejorar los procesos de negocios de multitud de empresas de todos los tamaños y sectores.

Actualmente, las empresas se encuentran inmersas en la transformación digital y las tecnologías RPA son una parte fundamental de este proceso. En el camino de acompañar a las empresas en su impulso por ser más eficientes y competitivas, SAP ofrece su solución Intelligent RPA (iRPA) dentro del contexto de la Empresa Inteligente para acelerar la transformación digital en las organizaciones.

El iRPA de SAP permite automatizar procesos entre múltiples sistemas, servicios y arquitecturas para resolver ciertas tareas dentro del flujo de trabajo en un tiempo récord y de forma unificada. El 60% de los RPA en la actualidad precisan de acceso a sistemas SAP corporativos. Por ejemplo, un comercial registra un pedido en el CRM, a partir de ahí se valida el inventario en el ERP, se permite el acceso a la herramienta de soporte online y se registra al usuario en una lista de correo de novedades y marketing.

SAP iRPA permite automatizar las tareas repetitivas de los usuarios creando un robot que realiza esas tareas utilizando una lógica de reglas y condiciones. El entorno de desarrollo SAP iRPA cuenta con las siguientes fases: captura de la tarea, construcción, ejecución y monitorización.



TIPOS DE ROBOTS: ATENDIDOS Y DESATENDIDOS

El robot desatendido trabaja de forma autónoma y no requiere la intervención humana en ningún punto de su ejecución. Su ejecución es programada y puede ser monitorizada remotamente. Habitualmente, se usa en tareas manuales y repetitivas que impliquen cualquier tipo de proceso de back-office que pueda ser automatizado.

El robot atendido se utiliza en tareas manuales y repetitivas basadas en reglas que contienen puntos de decisión que requieren la intervención humana debido a la necesidad de aplicar un criterio de alta complejidad. Los robots atendidos son ideales en entornos como Call Centers y Service Desks.

SAP iRPA contempla la creación de robots tanto atendidos como desatendidos.

ENTORNOS HÍBRIDOS: CLOUD Y ON-PREMISE

Uno de los mayores retos a los que se enfrentan los departamentos de IT en la actualidad es la migración parcial de los sistemas a entornos Cloud. Las empresas se enfrentan a entornos cada vez más heterogéneos, complejos y costosos. En la actualidad el 70% de los sistemas siguen siendo on-premise y la tendencia de las organizaciones es ir al Cloud. La solución SAP iRPA permite orquestar procesos entre servicios on-premise y servicios Cloud, todo desde la sencillez de una única plataforma.

Esta tendencia actual hacia entornos híbridos nos obliga a integrar diversas soluciones de distintos proveedores. SAP iRPA simplifica la integración de múltiples plataformas tanto SAP como no SAP, sistemas legacy, aplicaciones Windows, mainframe, etc.

De esta forma lograremos verdadera sinergia, ya que el todo es más que la mera suma de las partes

SAP, UN PASO POR DELANTE CON ROBOTS INTELIGENTES

SAP iRPA combinado con SAP Machine Learning, Artificial Intelligence y Conversational AI (Chatbots) permite crear el robot inteligente para ampliar los escenarios de automatización y llevar a las empresas al siguiente nivel en la ejecución de su negocio. Ahora, SAP iRPA está integrado en SAP Cloud Platform Enterprise Agreement (CPEA), dando máximo valor a la plataforma digital de SAP diseñada para extender y hacer crecer sus proyectos de innovación con múltiples tecnologías emergentes de acuerdo con todas las necesidades dinámicas de su negocio.

Gracias a SAP iRPA en combinación con SAP Cloud Platform

podemos disponer de una aplicación móvil que a través de un chatbot interactúe en lenguaje natural con el usuario. Si tiene que solicitar un repuesto porque la pieza original esté dañada, puede hacerle una foto y gracias a las capacidades de extensión de reconocimiento de imágenes identificar el artículo. En el siguiente paso podría acceder al ERP para consultar la disponibilidad de stock. Y por último solicitar a la aplicación de soporte, que abra un ticket y se le envíe el repuesto al cliente. Todo unificado como parte de un único proceso, para reducir los costes y aumentar la satisfacción del cliente.

ROBOTS PRECONSTRUIDOS EN SAP S/4HANA

Una de las ventajas que ofrece SAP iRPA es que ya tiene disponibles robots preconstruidos para SAP S/4HANA y permite automatizar cualquier tipo de aplicación SAP que incluya SAP Fiori, SAP GUI o cualquier solución que ofrezca APIs. Algunos de los robots para S/4HANA permiten automatizar tareas como: gestión y confirmación de pagos, gestión de pedidos de ventas, maestro de proveedores y otros. Para más información, consulte el siguiente enlace:

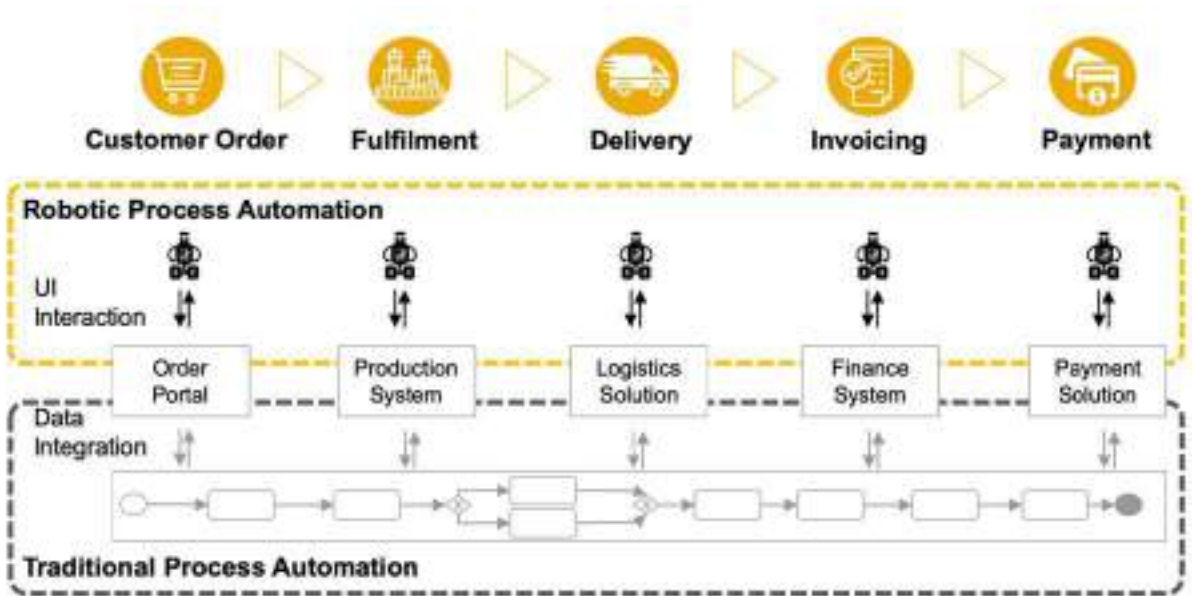
SAP Best Practices for SAP Intelligent Robotic Process Automation integration with SAP S/4HANA: https://rapid.sap.com/bp/#/IRPA_S4HANA

FUTURO DE IRPA

En los próximos años veremos crecer la disponibilidad de escenarios de robotización con el objetivo de integrar iRPA cada vez más en SAP S/4HANA y en otras aplicaciones SAP para ofrecer una optimización de procesos con soluciones propias y de terceros facilitando la automatización de tareas en entornos híbridos.

Antes de iniciar un proyecto de automatización debemos analizar la información de la que ya disponemos respecto a las tareas: su repetitividad, duración, número de veces de ejecución, etc. para obtener un cálculo preciso y fiable del ROI que obtendremos. Combinando SAP iRPA y la minería de procesos podemos simplificar la fase de inicio para identificar los procesos que obtienen mejores eficiencias.

Además de ofrecer integración y capacidades de extensión, las constantes innovaciones que se producen en las áreas de Machine Learning influyen en la tendencia por evolucionar paulatinamente iRPA con más capacidades de aprendizaje cognitivo e inteligencia artificial acercando la robotización cada vez más a las personas.





Pedro Reganon
Experto en Soluciones de Recursos Humanos



Gestión total de la fuerza de trabajo: Hacia la empresa inteligente

La primera vez que escuché hablar de la Empresa Inteligente fue en la convención anual de ventas de SAP 2018. Tenía sentido crear una Suite Inteligente, donde se ejecutan los procesos de negocio; conectada con la plataforma digital, donde reside el dato único; y con las últimas tecnologías al servicio de ambos, para automatizar tareas y mejorar la toma de decisiones.

El primero de los elementos, la Suite Inteligente, resulta de la unión de las aplicaciones cloud de SAP a través de una integración preestablecida, con naturaleza modular y la mejor interfaz de usuario consistente entre ellas.

Dos motivos fundamentales predicen el éxito de esta Suite Inteligente: en primer lugar, un porfolio de aplicaciones completo y muy bien segmentado fruto de un crecimiento orgánico complementado con adquisiciones selectivas; en segundo lugar, un extenso conocimiento de procesos en las diferentes líneas de negocio e industrias, resultado de más de 45 años como líder en el mercado de los sistemas de gestión empresarial. De hecho, la creación de

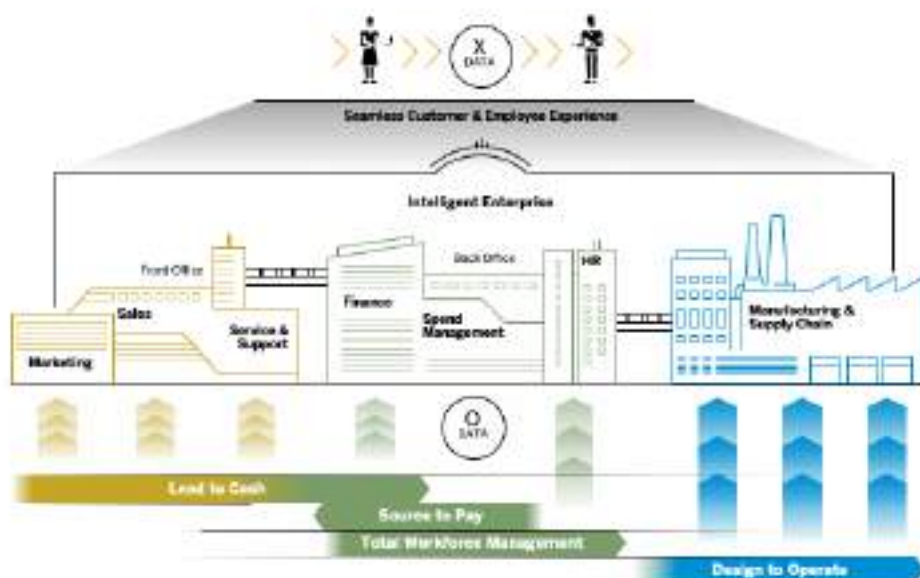
esta Suite Inteligente no es un proyecto puramente tecnológico, o por lo menos no es un proyecto que nace de la tecnología. Se trata de utilizar el conocimiento para poner la tecnología al servicio de los clientes.

Para ello, comenzamos definiendo unos procesos end-to-end de la cadena del valor de las compañías, focalizados en dar respuesta a áreas de negocio y diseñados para ejecutar las misiones críticas, lo que ofrece un valor diferencial al cliente, permitiendo una ejecución sin fisuras. El objetivo de SAP es poner toda su experiencia al servicio de sus clientes y ofrecer la tecnología de gestión más avanzada.

Estos procesos generan datos operativos (O data) que combinados con datos de la experiencia (X data) añaden una dimensión adicional, mejorando constantemente tanto la experiencia como la ejecución. La unión de los datos operativos (O data) tales como cifras de ventas y registros básicos de empleados; con datos de experiencia (X data), que se refieren a la captación sentimientos

de clientes y empleados, ayuda a las empresas a entender tanto el qué (O data) como el por qué (X data) de lo que sucede en su negocio y poder actuar en consecuencia. Esa combinación permite obtener una visión real de 360 grados de la situación de una compañía y convertirse en una auténtica empresa inteligente.

Para entender mejor estos procesos, me centraré en el llamado Gestión Total de la Fuerza de Trabajo y cómo las empresas se pueden beneficiar de él. Con su ejecución las empresas gestionan todos los aspectos de su fuerza de trabajo (internos y externos), alineada con los objetivos corporativos y manteniendo una clara línea de visión sobre el impacto financiero. Este proceso se divide en 6 fases que describo a continuación:



*Procesos integrados end-to-end para toda la cadena de valor

FASE DE PLANIFICACIÓN

Una estrategia integral de talento debe basarse en la necesidad y los objetivos del negocio. Para la planificación de la fuerza laboral es necesario tanto con los datos de empleados como con otros datos de toda la empresa: finanzas, viajes, proveedores.... Con estos datos como entrada, creamos escenarios para calcular la necesidad de talento (interno o externo) adecuada para la ejecución de los objetivos corporativos.

FASE DE PROVISIÓN

Después de confrontar los perfiles necesarios con el talento existente, se ponen en marcha iniciativas de desarrollo. Probablemente sea necesario complementar con nuevos empleados o trabajadores externos. El resultado de la planificación determina la combinación adecuada y podremos iniciar directamente los procesos correspondientes, bien publicando en los canales de selección o a través de los proveedores habituales.

FASE DE INCORPORACIÓN

En este momento es necesario acoger e incorporar al nuevo personal. Internos, nuevas contrataciones y trabajadores externos son incorporados con un proceso común que entiende sus reacciones y respeta las particularidades de cada grupo.

FASE DE EJECUCIÓN

Una vez incorporados los empleados, es necesario escucharles y gestionar el talento para obtener los mejores resultados. Unos planes de desarrollo y formación específicos nos permiten alcanzar el doble objetivo de desarrollar las habilidades necesarias y motivar a nuestros empleados. Por otro lado, en todo momento podremos seguir todos los costes directos e indirectos de nuestros proyectos e iniciativas y medir su impacto financiero y retorno de la inversión.

FASE DE PAGO

Periódicamente procesamos pagos de una manera integrada, ya sean nóminas, gastos de viaje o facturas por servicios. Es importante asignar cada uno de ellos al centro de coste correcto y asegurar la total visibilidad del impacto financiero. Esto permitirá tomar decisiones y adaptar la planificación inicial.

FASE DE CIERRE

Por último, con todos los datos financieros actualizados en tiempo real será el momento de finalizar contratos de servicios, analizar reacciones, reasignar a los empleados internos y planificar nuevos proyectos e iniciativas.

Acabamos de describir un proceso end-to-end que todas las compañías ejecutan de una manera u otra y que incluye procesos fundamentales para el negocio: definición de estrategia, planificación de plantilla, incorporación de perfiles, gestión del talento, pagos, salidas... Sin embargo, hoy en día, muchos de estos procesos se ejecutan de una manera aislada, y la comunicación entre ellos muchas

veces es manual o mediante intercambio de datos. Esto nos conduce a errores, ineficiencias, falta de visibilidad y pérdida de agilidad. Finalmente se dificulta la ejecución de la estrategia.

Una ejecución ágil, eficaz y satisfactoria de la estrategia, se consigue cuando las personas se benefician de esta ejecución sin fisuras de estos procesos end-to-end. Además el sistema se mejora continuamente al capturar la experiencia del usuario (X data) y combinarla con los datos de la operativa (O data).

Todos los usuarios disfrutan de una experiencia única, consistente y homogénea al ejecutar o participar en los diferentes procesos. Con la ayuda de un asistente digital, unos datos homogéneos, soporte contextual y una única puerta de entrada a todos sus procesos y acciones, se consigue eliminar barreras y ofrecer una experiencia única.

El directivo, analista de negocio o usuario funcional tiene a su disposición reportes específicos para todos los momentos del proceso, obtiene fácilmente indicadores y gráficas con datos de toda la compañía e incluso fuentes externas. Puede crear fácilmente un sencillo cuadro de mandos o realizar los análisis más complejos utilizando técnicas de inteligencia artificial.

El usuario técnico se beneficia de un despliegue de la solución controlado y automatizado. Puede dar respuesta rápida a las necesidades de negocio y controlar las actualizaciones, configuraciones y movimientos de datos. Además, la gestión de usuarios y permisos es dinámica e integrada asegurando el cumplimiento con las directivas de seguridad y privacidad.

Por último, el desarrollador o integrador utiliza los servicios de datos centralizados para crear integraciones y se beneficia de un modelo de datos alineado y consistente que facilita la tarea de extender los procesos.

Una Empresa Inteligente es aquella que combina inteligencia humana y artificial a lo largo de todas las áreas y funciones del negocio, de forma que automatiza las tareas repetitivas y los procesos y permite que los empleados se centren en las funciones que aportan valor.

La Suite Inteligente es uno de los tres pilares fundamentales en este camino hacia la Empresa Inteligente. No se trata de integrar arbitrariamente productos o aplicaciones, sino de ofrecer procesos end-to-end que hagan uso de estas aplicaciones integradas y ofrezcan una experiencia única. Este es el verdadero valor y solo SAP está capacitado para conseguirlo.



*Gestión Total de la Fuerza de Trabajo. Procesos end-to-end



Richard Pradas
SAP HCM & SAP SuccessFactors Senior Manager en Seidor



La gestión de las personas, un elemento clave para cualquier transformación

El desarrollo de habilidades y competencias críticas para la organización, fortalecer el banco de liderazgo actual y futuro y mejorar la experiencia del empleado son, según el estudio "Future of HR", realizado por Gartner, las principales iniciativas expresadas por los directores de Recursos Humanos para 2019.

Estas iniciativas, la cuales comparto y considero clave para cualquier organización que pretenda ser líder en su sector, no siempre suelen coincidir con las necesidades que, a menudo, me transmiten muchos directores de Recursos Humanos, los cuales establecen como prioridades, las siguientes:

- Disponer de un sistema centralizado de RRHH, dejando atrás herramientas como "Excel" y similares.
- Mejorar el proceso de evaluación de desempeño actual o diseñar uno.
- Fomentar el dialogo de la empresa con los empleados y viceversa.
- Incorporar una herramienta colaborativa o portal del empleado.

Estas iniciativas, junto a muchas otras, permiten vislumbrar un claro proceso de cambio en la gestión de personas en España.

MEJORAR LA EXPERIENCIA DE USUARIO: UNA GRAN OPORTUNIDAD PARA ACERCAR LAS EMPRESAS A LOS EMPLEADOS

En los últimos años son muchas las organizaciones que han iniciado un acercamiento con sus empleados; este hecho les ha permitido no solo conocer cuál es su nivel competencial sino, también, descubrir capacidades e inquietudes útiles para el negocio y el desarrollo futuro de este.

No obstante, incluso estas organizaciones se han tropezado con un reto inesperado, del cual no eran conscientes y que en muchas ocasiones las lleva a invertir grandes cantidades de dinero en reclutar e incorporar talento que, en pocos meses, ya se ha ido de la compañía. Este hecho se debe, en gran medida, a la irrupción en el mercado laboral de las personas nacidas entre 1980 y 1995, los llamados "millennials".

¿Qué hace que los "millennials" sean tan diferentes del resto de empleados? Esencialmente que piensan, actúan y se mueven por motivaciones distintas a lo que estaban acostumbradas a gestionar las organizaciones hasta el momento. Suelen ser creativos, incluso disruptivos, con una alta conciencia social, les preocupa el medio ambiente e, incluso, te preguntarán cómo y de qué manera la empresa gestiona sus residuos; manejan la tecnología y la consumen a partes iguales, todo aquello que hacen tiene impacto en sus redes sociales, pues estas forman

parte de su vida y, por consiguiente, de la tuya.

Y es que gestionar personas como se ha hecho hasta ahora ya no es viable; la empresa debe cambiar, dejando que los empleados se acerquen a ella y que esta, a su vez, debe incorporar herramientas que faciliten la comunicación y la interacción.

Algunos de los motivos más habituales por los cuales los "millennials" abandonan las empresas donde trabajaban son:

"Se están disparando los costes de contratación y se incrementa el número de abandonos ya no solo con los "millennials", sino también con aquellas personas que nunca se habían quejado o no se era consciente de que lo habían hecho."

- **Poca flexibilidad del horario laboral.** Los “millennials” valoran mucho su tiempo libre y su prioridad no es trabajar 10 horas, si no compaginar su vida profesional con su gran agenda personal e, incluso, la deslocalización del puesto de trabajo.
- **Imagen de la empresa.** Como hemos comentado, son seres sociales y están a favor de generar un impacto positivo en su entorno, empezando por la empresa en la que trabajan. En muchas ocasiones, lo que se les cuenta durante el proceso de contratación difiere considerablemente de lo que realmente se encuentran cuando se incorporan.
- **Desmotivación y falta de comunicación.** Principalmente motivadas por cómo se ejerce el liderazgo por parte de sus superiores y el inmovilismo de la organización.

Es en este punto donde muchas organizaciones empiezan a plantearse qué están haciendo incorrectamente, por qué se están disparando los costes de contratación y se incrementa el número de abandonos ya no solo con los “millennials”, sino también con aquellas personas que nunca se habían quejado o no se era consciente de que lo habían hecho.

“Customer Engagement”, un servicio de asesoramiento que permite a los directores de Recursos Humanos trabajar en estos 3 aspectos, acorde con el estadio de evolución de sus organizaciones y las capacidades de las mismas.”

LA EXPERIENCIA DE USUARIO ES CLAVE PARA RETENER TALENTO Y POTENCIARLO

La experiencia de usuario constituye una gran oportunidad para transformar una organización y requiere poner foco, al menos, en estos 3 aspectos clave:

- **La experiencia de usuario.** Relacionada con los procesos de Recursos Humanos en los que interviene como, por ejemplo, los procesos de evaluación de desempeño, el aprendizaje de los empleados y el plan de desarrollo dentro de las organizaciones.
- **La experiencia de gestión.** Cómo gestionamos a las personas que trabajan con nosotros y cómo interactuamos. Tan importante es poner en marcha procesos de Recursos Humanos para fomentar e identificar el talento como capacitar a quienes intervienen en ellos (managers y empleados) para que interactúen de una forma óptima.
- **La capacidad analítica.** Transformar los datos en información es clave para la toma de decisiones como directores de Recursos Humanos.



Desde Seidor, para ayudar a nuestros clientes en la mejora de la experiencia de usuario y mitigar la desafección de los empleados, hemos impulsado, a través de la figura del “Customer Engagement”, un servicio de asesoramiento que permite a los directores de Recursos Humanos trabajar en estos 3 aspectos, acorde con el estadio de evolución de sus organizaciones y las capacidades de las mismas.

TRANSFORMANDO LOS PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS: LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO CONTINUA.

En los últimos años muchas organizaciones han trabajado para desarrollar una cultura de Recursos Humanos principalmente a través de la “Evaluación de Desempeño”; esto ha constituido un punto de partida perfecto para acercar el concepto de “talento” a las distintas personas que conforman estas empresas. No obstante, este modelo tan útil en un primer momento, está transformándose en algo demasiado estático. Ya no es suficiente disponer de una foto puntual; las organizaciones requieren de una visión en tiempo real de la situación de sus empleados, de cómo avanzan sus objetivos, cuán alineados están con la propia organización, así como conocer sus motivaciones.

Esto se debe, en gran medida, a la irrupción de los “millennials” y al hecho de que cada vez consumimos más “tweets” y menos prensa escrita, nos hemos acostumbrado a “inputs” rápidos de información en vez de consumir información de una forma más pausada. Entonces ¿por qué las empresas deben ser diferentes a nosotros? Lo cierto es que no lo son; y si no ponemos medios para que los empleados interactúen con sus responsables y con la organización de una forma rápida y sencilla dejarán, en el mejor de los casos, de hacer lo que se esperaba u optarán por irse a otro sitio donde su voz pueda ser escuchada y tomada en consideración.

SAP SuccessFactors nos permite, a través del “Continuos Performance Management”, agilizar la comunicación entre los empleados y sus managers, identificar las tareas que se deben acometer, así como los problemas y logros ligados a éstas, dándonos una visión en tiempo real de cuál es el desempeño de los empleados.

Esta comunicación conduce a estructuras jerárquicas más planas, pues si bien la jerarquía existe, esta no se percibe con distancia, sino de una forma más natural, más próxima a lo que la mayoría de nosotros consumimos a través de redes sociales, donde en la mayoría de las ocasiones acudimos a buscar información, consejo o, simplemente, a leer sobre un tema que nos resulta de interés.



Alejandro Gaete Castro
SAP Financial Consultant
UST Global



BREXIT EN REINO UNIDO: ¿Cómo afectará a los sistemas financiero en SAP?

La posible llegada del BREXIT al Reino Unido no sólo tendrá consecuencias políticas. Son muchas las empresas con oficinas, proveedores o clientes en UK que sufrirán también sus consecuencias. IVA, gestión de pagos o la propia estructura como sociedad son algunos de los aspectos que se verán afectados y, con ellos, el impacto en los sistemas SAP con los que trabajan.

UNA PRIMERA APROXIMACIÓN

Nadie en la actualidad es ajeno a las repercusiones tanto internas como a nivel internacional que tendrá la llegada del BREXIT al Reino Unido. Tanto es así, que es difícil llegar a unas conclusiones definitivas y concretas en tanto en cuanto nadie está seguro hoy como se realizará.

La diferencia entre una salida unilateral sin acuerdo o, como se había venido intentando hasta ahora, de una salida negociada es trascendental y con repercusiones para todos los ciudadanos, no solo ingleses, sino a nivel mundial.

Poniendo el foco en el impacto en nuestros sistemas SAP, un primer examen nos muestra puntos como impuestos, clientes, proveedores... que deberán adaptarse a esos cambios (sea de una forma o de otra la solución final adoptada) y en un plazo de tiempo realmente corto. Por lo tanto, será fundamental para todos los clientes de SAP estar preparados y realizar una identificación lo más pronto posible de aquellos puntos de su organización que se verán impactados. Todo ello sujeto a la volatilidad que estamos viendo día a día de las conclusiones, efectos y plazos que tendrán unas medidas todavía en el aire.

En este artículo se realizará una primera aproximación de aquellos puntos que se pueden ver impactados en nuestro sistema SAP de Finanzas, partiendo de lo que parece puede ser un escenario de salida sin acuerdo del Reino Unido del espacio común europeo:

a) Estructura de la sociedad: Puede ser el caso de sociedades que hayan sido creadas bajo la legislación británica pero que operen desde otro país europeo. En

estos casos puede ser necesario plantear incluso fusiones de sociedades para solventar el problema.

Uno de los puntos clave es aquellas configuraciones que implican identificar a un Estado como miembro de la Unión Europea: la fecha que finalmente se fije como de salida implicará cambios trascendentales en cómo han sido definidas aquellas compañías de nacionalidad británica, y de las relaciones de terceros con las mismas.

b) Efectos sobre el IVA: En el caso de un Brexit "duro", las operaciones con Reino Unido no podrán seguir el mismo procedimiento ya que no pertenecerá al

espacio común europeo. Hay que tener en cuenta, no solo contabilizaciones post-brexiteo, sino también aquellas que se realicen

"Debido al cambio de entorno, algunas directrices dejarán de ser aplicables a transacciones que hasta ahora no estaban sujetas a retención pero que, a partir de ese momento, deberán llevarla. "

antes, pero se contabilicen después y que deben ser posibles de registrar en el sistema.

Esto implica que los números identificativos de las entidades de Reino Unido deberán continuar en los datos maestros (business partner, clientes, proveedores) hasta que la última contabilización "pre-Brexit" se haya registrado en el sistema.

Operaciones intracomunitarias ya no serán posibles a partir de la fecha de salida por lo que se deben revisar los indicadores de impuestos y analizar cuales seguirán siendo utilizados y cuales, con cuidado de no repercutir en aquellas contabilizaciones pendientes.

Retenciones: Debido al cambio de entorno, algunas directrices dejarán de ser aplicables a transacciones que hasta ahora no estaban sujetas a retención pero que, a partir de ese momento, deberán llevarla.

Por lo tanto, las operaciones con Reino Unido deberán revisarse para determinar cuáles serán ahora objeto de retención y teniendo en cuenta siempre la existencia de acuerdos específicos que se establezcan entre países miembros de la Unión Europea con el Reino Unido.

c) Gestión de pagos: Según las informaciones que hay en la actualidad, el Reino Unido seguirá perteneciendo al sistema SEPA (EPC Decision Paper: Brexit and UK PSP's participation in SEPA schemes - March 2019) pero algunas facilidades que en la actualidad se tienen para la transferencia de fondos dentro de la Unión Europea no serán ya aplicables.

Dentro de la gran diversidad de casuística de pagos, aquella forma de operar que hasta ahora se tenía con Reino Unido al ser país dentro del espacio comunitario deberá ser revisada y los requisitos serán mayores, empezando por la identificación de las transferencias no realizadas mediante el sistema SEPA.

d) Datos Maestros y Codificación: El número identificativo debe mantenerse en los datos maestros de BP/clientes/proveedores hasta el último día de pertenencia de Reino Unido a la Unión Europea. Hay un factor de incertidumbre sobre la decisión final de las autoridades británicas y el uso o no de esos números de identificación para uso doméstico. En el caso de tener cuentas de reconciliación que distinga por país deberán actualizarse a nivel de datos maestros.

Es importante tener en cuenta que hay determinados campos, relevantes para los países comunitarios, que vienen activos o no en función del país, por lo que aquellos fuera del espacio comunitario no tienen disponibles los mismos: desde el momento en que la compañía no sea comunitaria, los posibles campos configurables cambiarán y no estarán disponibles con todos los efectos que ello conlleva y deberán ser analizados con antelación dado su impacto.

Haciendo un esquema (inicial) de los cambios en estos datos maestros serían:

- Revisar los grupos de cuentas de clientes y proveedores.
- Las cuentas de reconciliación de estos.
- Clasificación fiscal de los clientes.
- Clasificación fiscal por material.
- Todos aquellos registros de condición de ventas donde el Reino Unido sea el país emisor o receptor tienen que actualizarse.

Respecto a datos transaccionales tendríamos una serie de puntos básicos a revisar:

- Pedidos abiertos relacionados con bienes.
- Pedidos abiertos relacionados con servicios.
- Actualizar las contabilizaciones con indicador de retención si fuera necesario.

f) Contabilizaciones periódicas y recurrentes: Se revisará el código de impuesto que se utiliza en función de la fecha pre o post salida de la UE, incluyendo los pagos periódicos en los que puede haber una parte del periodo en diferente estado que el otro. Lo mismo para documentos recurrentes.

g) Informes Fiscales: La repercusión en los diferentes informes fiscales generados durante el ejercicio vendrá condicionado por los cambios antes mencionados en nuestros esquemas de impuestos, una vez realizada la adaptación. Otros informes más específicos como el tema INTRASTAT deberán ser analizados de forma individualizada.

h) Procedimientos de registros y procesos de aprobación: En el caso de que las operaciones impliquen productos que requieran aprobaciones específicas, deberán revisarse a partir del momento que estaríamos hablando de un entorno fuera del espacio común europeo.

i) Determinación del origen de los bienes: La declaración de origen deberá ser modificada también en el momento post-Brexit, aunque se deberá regular en su momento un procedimiento transitorio para aquellas operaciones en curso en el momento de ejecutarse la salida.

"Es importante identificar el impacto en nuestras organizaciones mediante la elaboración de un proyecto de Análisis de Impacto en nuestro sistema SAP. "

Se puede ver con claridad en esta **aproximación inicial hasta que punto es importante identificar el impacto en nuestras organizaciones mediante la elaboración de un proyecto de Análisis de Impacto en nuestro sistema SAP**, pues en el caso de materializarse la salida del Reino Unido, el periodo transitorio será pequeño, y todo ello sumado a que dicha salida podría materializarse a finales de este año coincidiendo con las tareas de cierre del año fiscal.

Desde UST Global estamos convencidos de una estrategia planificada y preventiva ante estos posibles cambios, minimizando impactos e, incluso, aprovechando las sinergias que se puedan derivar de estos grandes cambios para todos nuestros clientes, supone una ventaja competitiva y estamos a su disposición para poder ayudarles en esta fase de cambios.



Selección y gestión del talento: cómo afrontar la rotación laboral con SAP SuccessFactors

¿Recuerdas el día en el que uno de tus compañeros de trabajo te dijo que se iba de la empresa? A todos se nos queda grabado ese momento. En muchas ocasiones, es ahí cuando pensamos en las razones por las que esa persona está tomando la decisión: quizás su remuneración no era la correcta, sentía que no había un plan de desarrollo definido para él, no tenía buen ambiente de trabajo desde hacía unos meses, sentía que le faltaba conexión con su jefe, necesitaba flexibilidad y no se la daban... Cuando el compañero que se marcha de la empresa explica las razones, ¿nos planteamos qué podríamos haber hecho para evitarlo? O ¿cómo podemos mejorar la situación para que no se vaya otra persona?

Cuando alguien decide irse de una empresa, no se queda solo una silla vacía, sino que se va una parte del conocimiento del equipo y hay que abrir un proceso de selección para tratar de encontrar a otra persona que pueda reemplazarlo. En este caso, todos conocemos la dificultad de encontrar determinados perfiles hoy en día en el mercado laboral. En muchas ocasiones, se contrata a una empresa externa para que se encargue de la selección por la falta de tiempo y recursos en la nuestra. ¿Nos hemos parado a pensar cuál es el coste de esa búsqueda? Además, una vez que hemos encontrado al posible candidato, solemos llevar a cabo un proceso de entrevistas y finalmente, si es la persona adecuada y se llega a un acuerdo en términos de condiciones, se produce la contratación y su proceso de bienvenida o de onboarding en la empresa donde se persigue que el empleado recién contratado se adapte lo más rápidamente al nuevo puesto y a la nueva empresa.

"Cuando alguien decide irse de una empresa, no se queda solo una silla vacía, sino que se va una parte del conocimiento del equipo."

Con esta reflexión no se pretende hacer números sobre el impacto en las cuentas de la compañía en la que una determinada persona se marche, ya que también dependerá de si ocupa un puesto clave y de cuál sea su potencial. El objetivo de estas líneas es presentar una solución que ayuda a gestionar, de una manera óptima, todo lo que tiene que ver con la gestión del talento en la empresa, cubriendo los procesos de selección, evaluación y desempeño, planes de carrera y sucesiones, bienvenida en la compañía y formación. Cada uno de estos procesos

se puede tratar de forma completa e independiente con la solución de SAP SuccessFactors, además de poder integrarlos con el resto de procesos de Recursos Humanos y así disponer de una herramienta centralizada. Al tratarse de una solución modular, permite comenzar el proyecto por cualquier módulo, adaptándose así a las necesidades de cada cliente.

En cuanto a la optimización de los procesos que están relacionados con la captación y retención del talento en la empresa, SuccessFactors proporciona:

- El módulo de Selección, que ayuda a su organización a agilizar todo el proceso y cumplir con GDPR, con una búsqueda optimizada de candidatos, tanto de manera interna como externa, con conexión automática con LinkedIn, Indeed, Monster, etc. Permite a los responsables valorar a los candidatos hasta llegar a la persona correcta para el puesto correcto.
- El módulo de Evaluación y Desempeño, que permite realizar evaluaciones de objetivos y competencias de empleados en tiempo real, teniendo en cuenta esas competencias y com-



portamientos por tipo de puesto, pudiendo ser genéricas en la empresa o de tipo adhoc, pudiendo elegir las de un catálogo preconfigurado de la solución con más de 500 indicadores. Además, permite establecer un plan de objetivos para que los empleados puedan alcanzarlos y se sientan motivados en su día a día, facilitando la evaluación de los mismos, y verificando la legalidad de los comentarios con el "legal scan".

- El módulo de Desarrollo y Sucesiones, establece planes de carrera para el desarrollo profesional del empleado y retención del talento, así como un plan de sucesión de los puestos más críticos. Para ello, se realiza una evaluación de riesgos e impacto de las posiciones, que nos llevará a identificar los posibles candidatos que puedan cubrir esas potenciales vacantes, analizando así el efecto dominó en el organigrama por medio de simulaciones 'what if'. Posteriormente, se identifican las necesidades de capacitación de estos con el objetivo de asignarles planes de desarrollo específicos para dicha sucesión. Todo esto mejora las capacidades y la organización de la empresa.
- El módulo de Onboarding, que permite la incorporación de personas a la empresa, proporcionando información a las nuevas contrataciones, lo que permite a los responsables informar y capacitar a los nuevos empleados con las herramientas, el contenido y las conexiones correctas incluso antes del primer día de trabajo.
- El módulo de Formación, que gestiona todo el proceso de formación de la empresa, permitiendo a los empleados realizar los cursos desde su ordenador o dispositivo móvil cuándo y dónde quieran. En el sistema, se muestran los cursos que les han sido asignados dentro de su plan de formación. A los managers, les permite ver el estado del plan de aprendizaje de sus subordinados y de los subordinados de estos en una misma pantalla: cursos realizados, formación pendiente de completar, etc. Por último, los responsables de formación, podrán crear cursos, así como acceder a más de 130 informes estándar que proporciona la herramienta.

Además, toda esta funcionalidad, estará accesible desde cualquier dispositivo móvil.

Para terminar, volviendo a las preguntas planteadas al comienzo, la capacidad de la empresa para encontrar y retener a las mejores personas está muy relacionada con la fortaleza del negocio y con la reputación de la empresa.

En el caso de querer revisar y optimizar los procesos de Recursos Humanos de la compañía, diseñando una estrategia que conduzca a lograr el éxito, en Sothis contamos con un gran expertise sobre la herramienta y estamos encantados de ayudar en lo que sea necesario. Con más de 350 Consultores SAP, en Sothis estamos especializados y certificados en el amplio catálogo de soluciones SAP. Tenemos más de 159 clientes SAP de todos los tamaños y sectores, que confían en nuestros servicios.

En cuanto a Recursos Humanos, disponemos de soluciones integrales para nuestros clientes nacionales e internacionales, incluyendo equipos especializados en SuccessFactors y en la aplicación de normativas legales. De esta forma, cubrimos las necesidades actuales y futuras de los clientes en todo el ciclo de vida de sus sistemas para la Gestión de los Recursos Humanos en la empresa.





Gonzalo M. Flechoso
Marzo & Abogados

Marzo & Abogados
ESTRATEGIA EN NEGOCIOS

Política de privacidad

Hace unos días fue noticia la App ZAO, con la que se podía, mediante inteligencia artificial, incluir en los videos de escenas de películas una imagen nuestra sobre el rostro del famoso, simulando con ello que éramos nosotros quienes protagonizábamos la escena. Y fue noticia porque a raíz de las quejas de los usuarios sobre la cesión que se hacía de las imágenes a los titulares de esta aplicación, atribuyéndose éstos la libertad absoluta para hacer con ellas lo que desearan, tuvieron que rectificar y modificar la política de privacidad indicando que ya solo harían uso de las imágenes para lo que permitiese el propio usuario.

También suele ser noticia los cambios en las políticas de privacidad de las redes sociales, bien porque modifican los servicios que ofrecen y con ello establecen condiciones nuevas sobre cómo y que harán con la información personal, o bien porque lo que se atribuyen los titulares de las redes sociales sobre la información de los usuarios es cuestionada o sancionada y vienen obligados a rectificar y con ello modificar las políticas.

Estas políticas se elaboran muchas veces para cumplir con las obligaciones de la normativa sobre protección de datos o los servicios de la sociedad de la información y comercio electrónico, a la vez que informar sobre cuestiones de propiedad intelectual y alguna otra normativa aplicable en cada caso concreto.

Pero teniendo en cuenta que una política sería la directriz o declaración sobre las intenciones y orientación en una materia concreta, el uso que se le da a la política de privacidad muchas veces no es la que se pretende con el contenido que se recoge en ellas, bien porque se incluye información que no sería la que corresponde incluir en una política sino más bien en unas condiciones del servicio o producto que se acuerda entre las partes, y otras veces porque se le atribuyen unas funciones que no se cumplen dada la forma de presentarse o facilitarse a los destinatarios.

Una de las principales funciones para las que se utiliza una política es la de informar y dar a conocer cierto contenido que bien por una exigencia legal o por un interés o necesidad del titular de la política, pretende que sea accesible para los destinatarios. Como sería el caso de la obligación de cumplir con el principio de transparencia exigido en la normativa sobre protección de datos, incluyendo en ella la descripción de los tratamientos, la necesidad de recabar los datos personales, sus destinatarios, la información

sobre el tiempo que se mantendrán estos datos por quien los recoge y la forma de ejercitar los derechos que tienen los interesados sobre sus propios datos personales. Pero lo que muchas veces se atribuye o se pretende con las políticas de privacidad es utilizarlas para, en el caso del manejo de datos personales, obtener la legitimación del tratamiento o la comunicación de datos a terceros, cuando por el formato o procedimiento utilizado para facilitar esta política de privacidad, no se puede conseguir ese propósito de recabar consentimientos que legitimen los tratamientos o las cesiones.

La obtención del consentimiento ya sea para el tratamiento de los datos o la comunicación a terceros debe realizarse con una

manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca, por lo que si se incluye el propósito de obtener el consentimiento en la política de privacidad y se da por obtenido indicándole al usuario que conoce y acepta la política de privacidad ya sea al enviar el formulario, instalar una App o marcar una casilla, puede suponer una recogida del consentimiento no válida, si se acumula en la política de privacidad la recogida de más de un consentimiento, para, por ejemplo, diferentes tratamientos de datos que requieren la aceptación del usuario o las cesiones de datos a terceros, agrupándose con ello en la aceptación de la política de privacidad todos los consentimientos sin discriminación posible, entre los que son aceptados y los que son rechazados.

"Pero lo que muchas veces se atribuye o se pretende con las políticas de privacidad es utilizarlas para, en el caso del manejo de datos personales, obtener la legitimación del tratamiento o la comunicación de datos a terceros. "



Habría que diferenciar claramente cada uno de los consentimientos solicitados y no aglutinarlos en la política de privacidad para obtenerlos en bloque, sino que debe establecerse un procedimiento específico para facilitar al usuario la posibilidad de decidir libremente, cual consentimiento otorga y cual no, sin vincular el conocer la política de privacidad a la aceptación de todos ellos.

El atribuir al conocimiento de la propia política la obtención de los consentimientos y no en un procedimiento independiente, puede conllevar otro problema cuando se actualiza la política modificándose su contenido. Dado que si no se vincula el conocimiento de la política a la obtención de ningún consentimiento su modificación simplemente debe indicarse y ponerse a disposición del usuario. Mientras que, si se vincula algún consentimiento al conocimiento de la política, si ésta se modifica deberá volver a aceptarla para que tenga validez y efecto, con el riesgo de que alguien no la acepte y haya obligación de seguir aplicando la política anterior no modificada.

También puede suponer un problema esta obtención del consentimiento en la aceptación de toda la política de privacidad, cuando se quiera demostrar el consentimiento otorgado, ya que deberá recabarse una evidencia de los consentimientos recogidos y con la simple publicación de la política de privacidad y en su caso, la confirmación de que se conoce, difícilmente se podrá probar luego que consentimientos entre todos los solicitados consintió o no el usuario, al realizarse en bloque.

La forma de facilitar o presentar la política puede afectar a la función que se pretende con ella, ya sea la de informar o la de recabar consentimientos. Porque si el acceso a ella es complejo y rebuscado a la hora de localizarla tanto si se publica en una página web o en una App, como la forma de estructurar y organizar la información presentada, sin utilizar un orden determinado, un contenido inequívoco, fácil de entender y con un lenguaje adecuado para el tipo de destinatario para el que va dirigida, podrá no ser válida en cuanto al cometido de informar o ser nulos los consentimientos recabados, por no ser informados o inequívocos. Por lo que es importante la ubicación, su acceso, lo que se publica y como se publica.

A veces se utilizan las políticas como contenido o información relacionada con las condiciones de

contratación de un servicio o producto, siendo una de las partes, el proveedor generalmente, el que remite a la política para indicar al cliente cuales son ciertas condiciones contratadas y completar con ellas las estipulaciones o clausulado del contrato o acuerdo. Con el consiguiente problema tanto para el cliente como para el proveedor, por un lado, porque el cliente no tendrá capacidad para negociar mediante la modificación de estas políticas las condiciones a las que se somete del acuerdo suscrito con el proveedor y por otro lado porque estas políticas pueden modificarse en el tiempo y no quedar constancia de cuáles son las existentes en el momento de acuerdo. Ocasionando esto una indefensión para el cliente y una imposibilidad de demostrar el proveedor cuales son las que deben aplicarse si se modificaron.

Por tanto, el uso de las políticas debe servir para divulgar información, pero no conviene que su uso vaya dirigido a recabar la legitimidad, en especial, cuando tenga que facilitarse al usuario la posibilidad de diferenciar que acepta o no, entre todas las posibles opciones que se le deben ofrecer. Y por otro lado esta política no debe ser un extenso contenido de información presentada de forma equívoca, compleja e inentendible, cuando con ella lo que se pretenda es informar de algo que es obligatorio.



NUESTROS ASOCIADOS

INFORMACIÓN PERSONAL

- **Lugar de nacimiento:** Ferrol
- **Aficiones en su tiempo libre:** Tocar la guitarra y trastear con equipos electrónicos. Jugar al padel, travesías en MTB, disfrutar de la familia y amigos compartiendo una buena cerveza. Relajarme con un buen libro.
- **Un restaurante de la ciudad en la que nació, que recomendaría al resto de asociados y lugares que deberían visitar si van allí:** Dificil elección, por calidad del producto O Xantar. Más asequible y con encanto me gusta Bacoriño.

- **Escritor preferido y la mejor de sus obras:** Tengo que decir que me apasionan 2: Hermann Hesse y Paulo Coelho. De H.H, al margen de los clásicos “Siddhartha” y “L. estepario” me encanta “Demian” por ser el primero que leí. Me enganchó desde el primer momento. De Paulo C. me encantó, obviamente “el alquimista” y “Verónica decide morir” por el tema que trata y que nos hace reflexionar sobre los malos momentos y lo importante que es el amor en la vida.
- **¿Lee en papel o en digital?:** Papel los libros y la prensa en digital.
- **Una serie o película que recomiende:** sin dudar Breaking Bad

Carlos López Martínez

CIO Greenalia



¿Cuáles son los pilares de la estrategia de su compañía?

Somos una compañía muy dinámica en la que en la parte tecnológica nos acompañamos siempre de terceros contrastados. Nuestra vocación es la de ser una compañía puntera a nivel tecnológico y en este momento en el que estamos creo que estamos en el buen camino. Hemos automatizado procesos a través de herramientas como SAP, QlikSense y Nprinting, Alfresco, Otrs, Azure, Edasfacturas ... Es increíble que seamos capaces de gestionar más de 100 sociedades que tiene el grupo con la poca gente que somos en el central.

¿Cómo está estructurado su departamento de TI?

Yo llevo el departamento y externalizo las tareas core apoyándome en los mejores profesionales. Para temas de SAP tenemos a nuestro partner que es Seidor, la parte de Basis la lleva Altia y realizamos desarrollos con Indra. La información la tenemos en un datacenter externo y en las comunicaciones nos apoyamos en varias de las operadoras líderes del mercado. Trabajamos todo en la nube y tenemos la política de papel “cero”. Somos una compañía verde y todo lo que nos rodea es consecuente con el medioambiente.

¿Desde cuándo es su compañía usuaria de SAP y por qué eligió a SAP como su proveedor de software?

Desde el año 2017 y se eligió SAP por la integridad y fiabilidad de los datos así como su escalabilidad. Hemos experimentado un crecimiento muy importante en estos 2 años y necesitábamos un ERP líder en el mercado.

Háblenos de su experiencia con las soluciones de la compañía.

La tecnología SAP nos han permitido digitalizar uno por uno todos nuestros procesos de negocio.

Desde integraciones clásicas (como la financiera y la logística) hasta operativas que tradicionalmente se trasladaban a sistemas satélite (como la gestión de flota y los procedimientos administrativos), todos ellos vuelcan a nuestro ERP, estando la gran mayoría de ellos implementados con tecnología SAP (tanto On-Premise como en cloud).

¿Cuáles son los principales beneficios que ha obtenido su empresa con la tecnología SAP?

Hemos conseguido tener un punto único acceso a la informa-

ción, tanto a nivel operativo como ejecutivo. Esto nos permite realizar una toma de decisiones realmente ágil, lo cual es fundamental en un sector tan dinámico y competitivo como el nuestro.

¿Qué proyectos tecnológicos tienen pensado priorizar en 2019?

Estamos terminando con la implementación de BPC y una aplicación de movilidad para la parte logística. El siguiente paso podría ser plantearnos el paso a S/4 Hana. Es un reto muy importante, de los más importantes en los últimos años en lo que a SAP se refiere, y que profesionalmente es un plus para todos los que estamos liderando proyectos en SAP en las diferentes compañías.

¿Desde cuándo está su empresa asociada a AUSAPE y qué le aporta la Asociación a su empresa?

Desde hace 2 meses. La información que estoy recibiendo me es muy útil. Me permite estar actualizado y tengo en el horizonte los SAP BDays que me han permitido estar en contacto con los mejores profesionales del sector.

DE UN VISTAZO

Nombre de la empresa:

Greenalia S.A

Sedes:

A Coruña, Bergondo

Sector:

Forestal y Energías Renovables

Facturación:

40 MM

Número de empleados:

40

Web site:

www.greenalia.es

greenalia[®]
The Green Company





Manuel Navarro
Redactor jefe de Byte TI.



AUSAPE - BYTE TI: la simbiosis perfecta



Era evidente que la colaboración entre AUSAPE y BYTE TI se tendría que producir tarde o temprano y es a partir del año 2006 cuando esa colaboración empieza a ser más patente. Así Byte TI ha sido la única revista especializada que ha estado presente en la práctica totalidad de los Fóruns organizados por AUSAPE. También ha asistido a buena parte de sus ponencias, Jornadas, etc.

Se trata de una simbiosis que beneficia a ambas partes: AUSAPE tiene un altavoz de referencia en una de las publicaciones tecnológicas más prestigiosas del panorama nacional y BYTE TI puede conocer de primera mano cuáles son las preocupaciones de todas las empresas relacionadas con el universo SAP, además de conocer insitu algunas de las tendencias del sector TIC gracias a la calidad de los ponentes que asisten a sus Jornadas o al Fórum.

Durante los próximos meses esta relación se irá estrechando un poco más. Son muchos los asociados que ya reciben la newsletter diaria de BYTE TI, Diario Informático, que ofrece toda la actualidad del sector tecnológico. Asimismo, aquellos que han decidido suscribirse, reciben cada mes la revista impresa en donde se tratan en profundidad los temas tecnológicos más candentes y que pretenden ayudar a las organizaciones en los retos a los que se enfrentan con la transformación digital.

Éste es uno de los objetivos que unen a AUSAPE y a MKM Publicaciones, editora de BYTE TI: ayudar a sus clientes y asociados en afrontar la digitalización para que les permita seguir siendo competitivos en un mundo cada vez más interconectado y global.

Dado que AUSAPE es una de las principales Asociaciones del sector tecnológico, en BYTE TI daremos cumplida información de todo lo que rodea a la misma: somos el altavoz de AUSAPE para el “mundo exterior”. Creemos que esta relación puede ser muy satisfactoria para ambas partes y sobre todo, para los lectores de BYTE TI y para los asociados de AUSAPE.

Esperamos que ambas entidades sigamos cumpliendo años de forma tan saludable a como lo hemos hecho hasta ahora. Y si este año 2019 hemos celebrado el 25 Aniversario de la fundación de AUSAPE, quedan todos ustedes invitados a las diferentes celebraciones e iniciativas con los que BYTE TI conmemorará su 20 Aniversario.



Hace 25 años comenzó su andadura AUSAPE, una asociación que pretendía aunar las necesidades y los problemas que tenían las empresas que utilizaban el software de SAP. Aquella iniciativa, poco a poco, ha ido convirtiéndose en un “monstruo” que cuenta en la actualidad con más de 500 empresas asociadas.

Un poco más tarde, concretamente hace casi 20 años, comienza a andar MKM Publicaciones. Un grupo de emprendedores dio el paso en el año 2000 de lanzar por su cuenta una de las publicaciones referentes del sector tecnológico: la revista BYTE. Transformada posteriormente en BYTE TI, para adaptarla a las nuevas tendencias de la tecnología, esta publicación, con versión impresa y on-line, es indispensable para que los principales responsables de tecnología de las empresas españolas sepan cuáles son las principales tendencias del mundo de las TIC.



marketing.spain@ust-global.com



TRANSFORMACIONDIGITAL.EXPERT



UST GLOBAL



@USTGLOBAL_ES



TRANSFORMACIONDIGITAL.INFO

PartnerEdge SILVER in SAP HANA
& Business All in One



SAP Partner Innovation Lifecycle Services
in Machine Learning & Blockchain
Development Challenge 2018



Our services cover the whole
life cycle of SAP



USTGlobal[®]

TRANSFORMING
LIVES THROUGH
SAP TECHNOLOGY

Global presence

SPAIN · USA · MEXICO · BRAZIL · COLOMBIA · ARGENTINA · CHILE · PERU · COSTA RICA · PANAMA · CANADA · DENMARK · UK · GERMANY
SWITZERLAND · POLAND · INDIA · SINGAPORE · PHILIPPINES · MALAYSIA · CHINA · UNITED ARAB EMIRATES · ISRAEL · AUSTRALIA · SOUTH AFRICA

Una vez más, Seidor recibe
el máximo reconocimiento de SAP

2019



General Business
Partner of the year



SAP ERP Partner of the year
Small and Midsize companies



SuccessFactors
Partner of the year

La alianza de SAP y Seidor, cada día más fuerte.
¡Muchas gracias SAP por la confianza!