

# AUSAPE

Nº 52. Diciembre 2017

## Despedida del actual equipo directivo de AUSAPE

En enero se elegirá  
una nueva Junta



**ESTEVE**



FAMILIA  
**TORRES**  
*Desde 1870*

**Damm**

### TAMBIÉN EN ESTE NÚMERO

#### Entrevistamos a:

César Quintana,  
Director de Sistemas de OHL

79 directivos asisten a la Sesión Magistral  
de Madrid

Éxito del Localization Day, las visitas al  
Centro de Soporte SAP y los Delegation Days

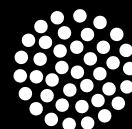
# **SAP® GLOBAL SERVICES PARTNER**

Integrador líder SAP HANA cualificado por analistas TIC independientes.

Transformación e innovación digital: S/4HANA, SAP Cloud Platform, SuccessFactors, Hybris, Leonardo...

**MÁS DE 2.000 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**





Corazón de María, 6 - 1º  
Oficinas 1 y 2. 28002 Madrid  
Tel: +34 915195094  
Fax: +34 915195285

## Consejo Editorial

Xavier Ballart  
Mónica García Ingelmo  
Óscar Soler  
José Ignacio Santillana  
Miquel Miró Visa  
Nicolás Cosqueric  
Sergio Gistàs

## Revista AUSAPE

### Dirección:

Junta Directiva AUSAPE

### Colaboradores:

Roberto Calvo  
Mercedes Aparicio  
Rita Veiga  
Jesús Álvarez  
Reyes Alonso

### Dirección de Arte

Tasman Graphics

### Publicidad

gestor@ausape.es

### Redacción

comunicacion@ausape.es

### Depósito Legal:

M-10955-2007

### Edita

AUSAPE

### Impresión

Advantia

[www.ausape.es](http://www.ausape.es)

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.



**Xavier Ballart**

Presidente de AUSAPE en representación de Codorníu

# El momento de la despedida

Estimado Asociado,

Aprovecho este espacio de la revista para despedirme de todos vosotros. Ha llegado el momento de que se produzca un nuevo relevo en la Junta Directiva, que tendrá lugar en la próxima Asamblea General del 25 de enero. Para mí y el equipo directivo que me ha acompañado, ha sido un periodo marcado por el reto de cumplir los ambiciosos objetivos que marcaba nuestro Plan Estratégico 2015-2017, con la mente puesta en preparar a la Asociación para abordar un futuro con garantías.

Esta Asociación ha sido un foro capaz de aglutinar los intereses de los distintos jugadores que componen el ecosistema SAP, lo que la ha consolidado como la comunidad de referencia en este entorno. No obstante, tras el despliegue del plan estratégico, hoy es una plataforma que contribuye al crecimiento y la competitividad de las empresas miembro, creando un entorno de colaboración influyente.

Con este propósito, nuestro trabajo estos dos años se ha centrado en afianzar nuestros servicios, diseñar y poner en marcha nuevas iniciativas de alto valor, desarrollar acciones de alto valor, desarrollar acciones para crecer en número de Asociados y para generar más networking, y dotar a la Oficina de nuevos recursos.

El resultado de este esfuerzo se ha plasmado en que hoy somos más de 500 miembros, tenemos activos más Grupos de Trabajo que

nunca, se han creado nuevas Delegaciones para ofrecer unos servicios más cercanos y directos en las diferentes geografías, se han organizado eventos de alto interés para el Asociado fuera del ámbito tecnológico como las Sesiones Magistrales, y se han puesto en marcha un buen número de nuevas iniciativas como las visitas al Centro de Soporte SAP de Madrid, los Delegation Days o los SAP Localization Days.

Todo ello se ha hecho sin descuidar aquellos servicios y eventos que ya se ofrecían y que estaban consolidados. Ejemplo de ello es el Fórum AUSAPE que, en su última edición, acogió el I Foro de Empleo SAP y batió los récords de asistencia (más de 800 personas), empresas representadas (más de 300) y número de patrocinadores (más de 50).

Sin duda, han sido dos años en los que han sentado las bases de una nueva AUSAPE, en los que tampoco ha habido descanso en áreas como la firma de acuerdos con instituciones educativas o en potenciar nuestra actividad internacional. Mención especial merece esta revista, que ha sido desde 2007 fiel testigo de nuestra evolución y que este mismo año celebró su edición número 50.

Por mi parte, sólo me queda decir que ha sido una gran experiencia y un placer poder contribuir al avance de esta Asociación, por lo que os animo a que toméis el relevo y presentéis vuestra candidatura a la nueva Junta.



## Nuestros colaboradores habituales

### HELMAR RODRÍGUEZ

Helmar es Innovation Principal de SAP EMEA. Con una formación que combina el enfoque empresarial con una fuerte base humanista, imparte seminarios de desarrollo personal, comunicación, liderazgo y oratoria en España, Portugal y Latinoamérica. Le puedes encontrar en nuestra sección 'Virus de la Mente' y también en: [www.marpashills.com](http://www.marpashills.com) y [www.linkedin.com/home](http://www.linkedin.com/home)

### IGNACIO GONZÁLEZ GARCÍA

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

### ANA MARZO

Licenciada en Derecho con formación ampliada que combina los aspectos legal y técnico. Ana es socio director de la consultora especializada en tecnologías de la información y comunicación EQUIPO MARZO con una amplia experiencia en propiedad intelectual, protección de datos, administración electrónica, publicidad digital y consultoría y auditoría en seguridad de la información. Autora de numerosas publicaciones y profesora en másteres, cursos y seminarios en las citadas áreas. Puedes encontrarla en nuestra sección 'Rincón legal' y en: @AnaMarzoP y [www.equipomarzo.com](http://www.equipomarzo.com)



DESTACAMOS A ...	03
NOTICIAS	04
ESPECIAL	10
AUSAPE se despide de su Junta Directiva	
REPORTAJE	14
AUSAPE reúne a 79 directivos en la Sesión Magistral de Madrid	
Éxito del SAP Localization Day, celebrado en Barcelona	
AUSAPE GLOBAL / GLOBAL AUSAPE	20
Feroze V. R., Vicepresidente Senior y responsable de SAP Globalization Services / <i>Senior Vice President and Head of SAP Globalization Services</i>	
AUSAPE INTERNACIONAL	24
AUSAPE asiste al segundo encuentro presencial de SUGEN en 2017	
UNO DE LOS NUESTROS	25
Bernardo Lafuente, Unicon Development S.L.	
NUESTROS CIOS OPINAN	26
César Quintana, Director de Sistemas de OHL	
ENTREVISTA	28
Entrevista con Hanse Orga Group	
CASO DE ÉXITO	32
Red Rock mejora la eficiencia de sus sistemas SAP con las soluciones Cloud de Indra	
GAM obtiene el Premio Plata en los SAP Quality Awards por la implantación de un portal de e-commerce desarrollado por Indra	
EN PROFUNDIDAD	36
Excelencia en la función de Tesorería dentro de su entorno SAP	
La transformación digital en la nueva administración: conectando con el entorno	
Automatización robótica de procesos en el back office	
Product Safety o la seguridad del producto	
Formación a través de Serious Gaming: Integra HCM & Gestión de Talento	
NGA y PeopleDoc firman un acuerdo global para agilizar la transformación digital de los RRHH	
Lo digital es sólo el inicio de la transformación	
SAP Cloud Platform y sus servicios para hacer realidad la transformación digital	
GRUPOS A FONDO	54
III Jornada de Coordinadores y Delegados, buen momento para el repaso y planificación	
Nueva edición de los SAP Delegation Days	
EL VIRUS DE LA MENTE	57
La danza de Shiva	
RINCÓN LEGAL	60
Hacia una nueva LOPD	
LA TRASTIENDA	62
Ignasi Torra, IT Manager de Lindt & Sprüngli Iberia	
FIRMA INVITADA	64
Mirando al 2060	



**AUSAPE GLOBAL /  
GLOBAL AUSAPE  
(pág. 20)**

Feroose V. R., Vicepresidente Senior y responsable de SAP Globalization Services / *Senior Vice President and Head of SAP Globalization Services*

**UNO DE LOS NUESTROS (pág. 25)**

Bernardo Lafuente, Unicon Development S.L.



**NUESTROS CIOS OPINAN (pág. 26)**

César Quintana,  
Director de Sistemas de OHL



**ENTREVISTA (pág. 28)**

Entrevista con Hanse Orga Group



**LA TRASTIENDA (pág. 62)**

Ignasi Torra,  
IT Manager de Lindt & Sprüngli Iberia

**FIRMA INVITADA (pág 64)**

Santiago Niño-Becerra, Catedrático de Estructura Económica  
IQS School of Management, Universidad Ramon Llull



# AUSAPE renovará su Junta Directiva en su XXIV Asamblea General



A punto de concluir 2017, llega el momento de planificar los próximos doce meses. Y en esa tarea es clave la Asamblea General que habitualmente celebra la Asociación en los primeros días de cada año. La próxima edición se celebrará el día 25 de enero en el Hotel Ilunion Atrium de Madrid.

Éste es el principal acto institucional de AUSAPE y es el punto de encuentro entre los representantes de las empresas asociadas y la Junta Directiva, convirtiéndose en el escenario ideal para intercambiar ideas y opiniones entre todos los Asociados.

Por un lado, el actual equipo directivo expondrá el informe económico y de gestión de 2017, y realizará un repaso de todas las iniciativas, actividades y eventos organizados, además de revisar el desempeño de cada uno de los departamentos y focos de interés de la Asociación.

La cita de este año tendrá varias peculiaridades que, sin duda, aumentarán el interés por asistir por parte de los Asociados. Por una parte, se completa el periodo de ejecución del Plan Estratégico 2015-2017, que fijaba unos objetivos para estos dos años, entre ellos crecer en número de asociados, potenciar los productos y servicios de alto valor, fomentar la colaboración entre los miembros, etc. La XXIV Asamblea General será el momento en el que se analicen y valoren los resultados conseguidos con el despliegue y ejecución del plan.

Por otro lado, se sentarán las bases de la hoja de ruta para 2018, importante a la hora de diseñar la visión a futuro de la Aso-

ciación. Por supuesto, también se aprobarán los presupuestos correspondientes al nuevo ejercicio.

Además, de la mano de los analistas de Penteo, se presentará un estudio sobre el ecosistema de partners de SAP realizado a petición de AUSAPE. La firma de investigación también ofrecerá las claves de cuáles serán las prioridades de inversión en tecnología de las empresas españolas durante 2018.

## RELEVO DIRECTIVO

Como marcan los estatutos, cada dos años se renueva el equipo directivo que gestiona AUSAPE. Por tanto, durante la Asamblea se elegirán entre los candidatos a los nuevos componentes que se incorporarán, en representación de sus empresas, al grupo gestor.

Dejan la Junta Directiva por haber concluido el periodo máximo de permanencia de cuatro años los representantes de Codorníu (Xavier Ballart), Orange (Mónica García Ingelmo) y la Universidad Complutense de Madrid (Óscar Soler).

Desde AUSAPE se anima a aquellos miembros de empresas asociadas, interesados en formar parte de la dirección de la Asociación, a que presenten su candidatura hasta el próximo 19 de enero. Para ello, sólo tienen que ponerse en contacto con el personal de la oficina AUSAPE, bien por teléfono (91 519 50 94) o vía email ([secretaria@ausape.es](mailto:secretaria@ausape.es))

Toda la información sobre este tema, así como el informe económico y otros datos relativos al evento, estarán disponibles con anterioridad en la web de AUSAPE.

La cita de este año tendrá varias peculiaridades que, sin duda, aumentarán el interés por asistir por parte de los Asociados.

## AUSAPE refuerza sus lazos institucionales con la Universidad de Sevilla

El último de los SAP Delegation Days celebrado por AUSAPE al cierre de esta revista, tuvo lugar en Andalucía. Hasta allí se desplazó nuestro Director de Operaciones, Roberto Calvo, quien, además de participar en el evento, aprovechó la ocasión para agradecer la colaboración de la Universidad de Sevilla en diferentes acciones llevadas a cabo en 2017, que se enmarcan dentro del acuerdo que mantienen ambas entidades.

Roberto Calvo le hizo entrega a Antonio Ruiz Jiménez, Director del Máster Propio "Consultor en Materials Management SAP-ERP", de un ejemplar del incunable "Compost et Calendrier des bergères" o "Calendario de las pastoras", la versión femenina de un calendario de gran éxito editorial que Guy Marchant publicó en París en 1499, el mismo con el que se obsequió a todos los asistentes a la Sesión Magistral del pasado 19 de octubre, de la que se incluye un amplio resumen en la revista.



## SAP desvela novedades en torno a Blockchain, Hybris y SuccessFactors en el último trimestre

Durante el último trimestre, SAP ha realizado importantes anuncios.

Por una parte, coincidiendo con la celebración de SAP TechEd en Barcelona, la firma ha anunciado que un total de 27 clientes y partners se han unido a su iniciativa de co-innovación en Blockchain, que persigue integrar el sistema de contabilidad digital con las soluciones de Internet de las Cosas (IoT), fabricación y cadena de suministro digital utilizando el servicio SAP Cloud Platform Blockchain.

Según la compañía, las organizaciones participantes en la iniciativa están presentes en todo el mundo y representan a las industrias de servicios públicos, energía y utilities, maquinaria industrial, aeroespacial y defensa, alta tecnología, agricultura, logística, farmacéutica, retail, telecomunicaciones y productos de consumo. Este amplio abanico pone de manifiesto el amplio potencial de adopción de la tecnología Blockchain. Además, se ha incorporado al Consorcio Alastria, que reúne a grandes empresas españolas en torno a esta tecnología, y a BiTA, una organización que promueve la educación y el desarrollo de los estándares de Blockchain, en el área de gestión del transporte y el transporte de mercancías.

Por otro lado, ha anunciado nuevas tecnologías en sus soluciones SAP Hybris, como reconocimiento facial, machine learning e Internet de las Cosas (IoT), para hacer posibles campañas de marketing segmentadas y ayudar a los clientes a optimizar su experiencia de compra.

La firma también ha desvelado que más de 2.000 empresas de 180 países han implantado SuccessFactors Employee Central, el núcleo central de su solución Cloud para la gestión del talento, que permite desde fijar los objetivos de la plantilla, manejar los procesos de selección, los planes remunerativos de la empresa o realizar planificaciones de personal a largo plazo, hasta gestionar las sucesiones y crear de contenido de formación e informes para medir la eficiencia de todas estas variables.

Entre las empresas que lo utilizan se encuentran PALFINGER, Fuhs Petrolub, Commerzbank, Crocs, Burra Foods o El Corte Inglés.

Esta cifra se ha conseguido en menos de ocho años, en los que lejos de perder fuelle, su adopción se sigue acelerando. De hecho, sólo en el último año ha registrado un crecimiento del 49%, ha explicado SAP.

### Nuevos Asociados

En este número damos la bienvenida a:



**cnio** stop cancer

**CNIO (Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas)**  
Investigación, Desarrollo, Innovación, Tecnología  
[www.cnio.es](http://www.cnio.es)

**Atos**

## Atos lanza una solución cloud híbrida para la evolución a SoH & S/4HANA



Cloud se está convirtiendo rápidamente en la plataforma predeterminada en todos los sectores del mercado y se considera un requisito previo para la transformación digital de los negocios.

La nube híbrida orquestada para SAP de Atos actúa como una ventanilla única para cualquier empresa que busque obtener el máximo beneficio de la adopción de la nube para sus aplicaciones y procesos de SAP. La propuesta de Atos ofrece flexibilidad y escalabilidad, al tiempo que garantiza la seguridad, la eficiencia operativa mejorada y la reducción de costes. Además, ofrece la posibilidad de utilizar múltiples estructuras cloud, coordinadas a través de un único portal con ServiceNow ITSM.

La solución de Atos está basada en tres modelos de servicio:

- SAP HANA en una nube privada dedicada para el cliente basada en un sistema hiperconvergente en un data center de Atos. Es una solución de nube privada dedicada en la que puede agrupar SAP HANA/Traditional con otras aplicaciones y bases de datos de clientes para lograr ventajas económicas y en la nube.
- SAP HANA en modo dedicado, sobre hardware de Bullion con escalabilidad HANA de un solo nodo hasta 16TB. Es una solución ideal para grandes despliegues de HANA con escalabilidad y máximo rendimiento.
- SAP HANA en la nube pública de Microsoft Azure disponible en múltiples centros de datos Azure regionales seleccionados en todo el mundo.



## Completado el ciclo de visitas al Centro de Soporte SAP

Acaba de concluir el tercer ciclo de visitas al Centro de Soporte Global (SAP Global Support Center) de SAP en Madrid, la iniciativa conjunta puesta en marcha por la Asociación y la compañía para que las empresas asociadas puedan conocer a fondo los recursos de apoyo que tienen a su disposición.

En total, este año se organizaron tres visitas, que tuvieron lugar los días 19 de septiembre, 24 de octubre y 21 de noviembre, y en ellas participaron un total de 23 profesionales de organizaciones de Madrid, Barcelona, Galicia, Levante, Andalucía y Bilbao.

Durante las tres sesiones, los asistentes recibieron información sobre diversas herramientas de autogestión y prevención de incidencias; otras que impulsan la interacción en tiempo real, y también de la evolución a futuro que experimentarán los servicios de la compañía en esta área, bajo lo que denomina "Digital Support Experience" o experiencia de soporte digital. Las jornadas son una excelente ocasión para acceder a las últimas novedades del equipo de soporte y también para interactuar con sus miembros.

Aquellas empresas que no han realizado la visita, pueden consultar los detalles en un amplio resumen sobre el tema en la revista 51.





**Expertos en las soluciones  
SAP de Tesorería y Finanzas**

## ConVista le ayuda en la transformación digital del departamento de tesorería

- Visión global de la posición
- Planificación de la liquidez
- Automatización de las conciliaciones bancarias
- Gestión de instrumentos de deuda e inversión
- Optimización de los pagos y las comunicaciones
- Gestión de los riesgos financieros
- Gestión de crédito comercial



Todos los galardonados junto a Adaire Fox-Martin, miembro del Consejo de Administración de SAP SE, Global Customer Operations, y João Paulo da Silva, VP & General Manager SAP España, Israel y Portugal (ambos en el centro).

## SAP entrega sus Quality Awards de Iberia 2017

SAP acaba de celebrar una nueva edición de los SAP Quality Awards, los premios con los que reconoce los proyectos de despliegue y uso de su tecnología que han destacado por su excelencia en tres categorías: Business Transformation, Fast Delivery e Innovación.

AUSAPE y la Asociación de Usuarios de Portugal, GUSP, junto con personas del entorno SAP y directivos de la compañía, han formado parte del jurado que ha seleccionado los nueve proyectos finalistas y dentro de ellos a los tres ganadores.

Con Accenture como partner, Amadeus IT Group ha resultado ganadora en la categoría de Business Transformation. La firma ha puesto en marcha un modelo mundial de compensación y evaluación de los empleados dirigido a toda su plantilla (12.000 empleados), que ha sido implantado en 50 países y está basado en SAP SuccessFactors. El jurado ha valorado que el proyecto se haya centrado constantemente en las necesidades del negocio y que se haya optado por aplicar mejores prácticas en vez de desarrollos a medida. La compañía ha logrado alinear las decisiones de compensación con la evaluación de los empleados, reducir el TCO, disminuir las desviaciones de presupuesto de personal y un grado de satisfacción de los managers del 85% con respecto a la nueva solución.

La plata en esta categoría ha sido Billboko Udala/Ayuntamiento de Bilbao que, también con Accenture, ha integrado su sistema fiscal municipal con SAP Tax & Revenue Management y con la solución de gestión electrónica administrativa SAP Folders Management. El bronce ha recaído sobre Telefónica Global Technology, con un proyecto que contó con Stratesys como partner para implantar un modelo de información común para el Departamento de Planificación y Control.

En la categoría de Fast Delivery, la empresa ganadora ha sido Meliá Hotels International que, en tan solo un fin de semana, migró a la plataforma SAP HANA Enterprise Cloud (HEC) 14 sistemas SAP on premise. En la iniciativa 4 fueron actualizados de versión y 5 de ellos migraron a SAP HANA. El partner ha sido SAP Digital Business Services.

En esta categoría, GAM España Servicios de Maquinaria se ha llevado la plata por la implantación de un portal de e-commerce, una iniciativa que nos cuenta Indra en la página 34 de la revista. El bronce ha sido para Puig que, con Clariba como socio, ha llevado a cabo un proyecto de implementación de cuadros de mando para dispositivos móviles dirigidos a la alta dirección.

En Innovación, el ganador ha sido Grupo Siro que ha desarrollado un proyecto integral de Transformación Digital en las fábricas, utilizando las posibilidades de movilidad que ofrece su sistema de gestión integral SAP. La plata ha recaído sobre Axiare Patrimonio que, con everis como partner, ha implantado SAP S/4HANA para gestionar el núcleo de los procesos del negocio del sector inmobiliario. El bronce se lo ha llevado Sabis por un proyecto con SAP Ariba dirigido a los procesos de compras estratégicas efectuados en la filial TSB de Gran Bretaña y que afecta a 250 empleados. Su socio tecnológico ha sido también everis.

Los proyectos que han recibido el oro, competirán con las otras iniciativas ganadoras del resto de países de la región de EMEA.



Xavier Ballart, presidente de AUSAPE, entregando el premio a Xavier Escrivano, de Puig. A su izquierda, Juan Pedro García, director de Formación de SAP España.



an **NTT DATA** Company

**TE PROPORCIONAMOS LA  
RESPUESTA MÁS ADECUADA.  
LO QUE TU NEGOCIO NECESITA.  
NI MÁS NI MENOS.**

**EVERIS**  
SAP BUSINESS  
UNIT



attitude makes the difference

Consulting, IT & Outsourcing Professional Services

# AUSAPE se despide de su Junta Directiva

El próximo mes de enero se producirá un nuevo relevo en el equipo de dirección de AUSAPE, por lo que en estas páginas nos despedimos de los miembros que, con esfuerzo y dedicación, han gestionado la Asociación estos dos últimos años. Ellos nos dan su visión sobre su experiencia y el trabajo realizado en este periodo.

## XAVIER BALLART

IT MANAGER DE CODORNÍU  
PRESIDENTE DE AUSAPE. 3 AÑOS EN LA JUNTA DIRECTIVA



### ¿Qué le ha aportado a usted a AUSAPE y, al revés, qué ha intentado aportar usted a la Asociación?

Nos hemos centrado en acciones para que AUSAPE siga creciendo y ofrezca más valor en todas sus actividades. Esto en sí mismo me ha aportado mayor visibilidad de las actividades de SAP y estar al día sobre su estrategia y el futuro de sus soluciones, así como conocer de primera mano las inquietudes y requerimientos de los Asociados.

### ¿Le ha merecido la pena este esfuerzo/experiencia?

Sin duda alguna.

### ¿Cuáles son los principales logros de ese equipo en estos dos últimos años?

El principal reto era el despliegue del Plan Estratégico 2015-2017, que se ha ejecutado prácticamente al 100 por cien. Esto nos ha permitido superar en este periodo la cifra de los 500 Asociados, dinamizar las actividades de los Grupos de Trabajo, incorporar nuevos eventos e iniciativas de valor como las Sesiones Magistrales, las jornadas de Localización, los SAP Days o las visitas al Centro de Soporte de SAP en Madrid.

También hemos avanzado en el objetivo acercar las empresas asociadas. En este sentido, se han creado nuevos Grupos de Trabajo y se han abierto las delegaciones de Baleares, Andalucía, Norte y Galicia, además de proseguir con la labor de la Delegación Internacional.

En paralelo, se han organizado dos Fóruns exitosos. En el último, el de Sevilla, se alcanzó la cifra de 800 asistentes de 300 empresas, y también se batió el récord de patrocinadores, y en él tuvo lugar el primer foro de empleo en AUSAPE.

También se han firmado nuevos acuerdos de colaboración con Universidades y hemos potenciado la colaboración entre los socios, implementando la solución SAP Jam, pero también facilitando más espacios para el networking y potenciando los casos de cliente.

No menos importantes son la remodelación de la sede de la Asociación, e iniciativas de transformación como digitalizar el archivo, la nueva web o el nuevo vídeo corporativo.

### ¿Qué retos deberá afrontar la Asociación en el corto-medio plazo?

AUSAPE tiene que seguir en la senda de crear y poner en marcha iniciativas y eventos que aporten valor a las empresas asociadas. De esta forma, se cumplirán otros objetivos como asegurar la continuidad del crecimiento y potenciar su papel como interlocutor y punto de encuentro entre SAP y sus clientes.

### ¿Qué les diría a los interesados en formar parte del próximo equipo de dirección?

Pertenecer a la Junta Directiva de AUSAPE es una gran oportunidad para conocer de cerca todas las iniciativas que está desarrollando SAP y profundizar en el conocimiento de las empresas asociadas, en sus preocupaciones y necesidades.

## MÓNICA GARCÍA INGELMO

MANAGER DE BENEFICIOS, ADMINISTRACIÓN HR Y SALUD LABORAL DE ORANGE  
VICEPRESIDENTA DE AUSAPE. 4 AÑOS EN LA JUNTA DIRECTIVA



### ¿Qué le ha aportado a usted a AUSAPE y, al revés, qué ha intentado aportar usted a la Asociación?

Me ha permitido conocer y estrechar relaciones con otras empresas que son clientes y partners de SAP en España, y con la propia compañía, así como establecer contacto con otros Grupos de Usuarios a nivel internacional.

Creo que he contribuido a mejorar áreas de AUSAPE en las que, por la posición que desempeño en mi empresa, tengo experiencia como es el caso de RRHH, organización o gestión, y también a la hora de representar a la Asociación tanto en eventos nacionales como internacionales.

### ¿Le ha merecido la pena este esfuerzo/experiencia?

Involucrarte en la dirección de una Asociación que es de todos, es una gran responsabilidad. Creo que, en líneas generales, es una experiencia positiva trabajar en un entorno de comunidad que comparte unos objetivos comunes. No obstante, se trata de un trabajo en equipo con personas con diferentes sensibilidades y formas de trabajo, por lo que es necesario un gran compromiso y fuertes dosis de motivación para mantener el compromiso al que has llegado.

### ¿Cuáles son los principales logros de ese equipo en estos dos últimos años?

En estos años se han producido avances obvios en algunos ámbitos. No obstante, para mí, el más relevante ha sido el éxito rotundo del Fórum, organizado en Sevilla, que ha dado un salto cuantitativo y también cualitativo.

También por su importancia y necesidad quiero destacar la renovación de la página web de AUSAPE o el nuevo vídeo corporativo, que son dos elementos que contribuyen al posicionamiento de marca, a mejorar la imagen de la Asociación y a reforzar su identidad corporativa.

### ¿Qué retos deberá afrontar la Asociación en el corto-medio plazo?

Ante un cambio de equipo directivo, creo que lo que necesita AUSAPE es gente que quiera trabajar y poner su esfuerzo y dedicación al servicio de este proyecto común.

Por otro lado, uno de los desafíos más claros es poner las bases para dar continuidad a la oficina, dotándola de los recursos necesarios para asegurar unas sucesiones suaves y asegurar que su trabajo pueda seguir aportando valor a las empresas asociadas.

### ¿Qué les diría a los interesados en formar parte del próximo equipo de dirección?

Creo que la mayoría de las empresas asociadas están percibiendo ya el valor que obtienen de su pertenencia a AUSAPE. Para que esto siga siendo así y logremos incrementarlo, se necesitan personas que se comprometan con esta iniciativa y disfruten de lo que hacen. Trabajar en un equipo altamente implicado puede ser una experiencia positiva.

Quiero destacar también que sería importante que el nuevo equipo esté formado por profesionales de distintas geografías y por empresas de diferentes sectores, por lo que animo a los representantes de compañías de todas las regiones a que se presenten, que no vean limitaciones por no tener su sede en Madrid o Cataluña.



**JOSÉ IGNACIO SANTILLANA MONTAL**  
DIRECTOR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE AYUNTAMIENTO DE BARCELONA VOCAL. 2 AÑOS EN LA JUNTA DIRECTIVA

### ¿Qué le ha aportado a usted a AUSAPE y, al revés, qué ha intentado aportar usted a la Asociación?

Formar parte del equipo directivo te abre nuevas posibilidades de networking, conocimiento de otros sectores, una relación directa con el equipo directivo de SAP, conocer el funcionamiento interno de

una asociación, participar en la planificación de eventos, acceder al conocimiento de servicios futuros de SAP o a otras redes u organizaciones, etc...

Particularmente, desde mi vocalía de Plan Estratégico, he aportado el seguimiento en detalle del plan en curso 2015-2017, cuyos objetivos se han cumplido ampliamente.

A nivel personal he aportado todo aquello que ha estado a mi alcance: conocimientos económicos, presentación de casos de éxito del Ajuntament de Barcelona en el marco del Grupo de Trabajo Sector Público, y trabajo en equipo, mediante mi aportación en tareas que eran propias de otras vocalías.

### ¿Le ha merecido la pena este esfuerzo/experiencia?

La respuesta es claramente sí, por muchos motivos: por el crecimiento profesional y personal, por el esfuerzo valorado por parte de equipo directivo, oficina y Asociados, por la ilusión de nuevos retos, por la experiencia de trabajar de forma voluntaria en una Asociación de la que formas parte, y la oportunidad de colaborar en remoto con el equipo de la oficina y alguna persona con servicio externalizado.

### ¿Cuáles son los principales logros de ese equipo en estos dos últimos años?

Fruto del trabajo de todos, no sólo del equipo directivo de estos dos últimos años, hay logros que son propiamente core de la Asociación como, por ejemplo, superar a los 500 Asociados, haber creado nuevos Grupos de Trabajo, nuevas Delegaciones, y un área temática de Audits y Licenciamiento, así como haber reforzado nuestras relaciones con otros Grupos de Usuarios del mundo, a través de un trabajo muy activo a nivel internacional y muy particularmente en SUGEN.

Otros logros, que complementan la labor la Asociación, son el vídeo corporativo ligado a la imagen de AUSAPE o el posicionamiento en prensa y redes sociales. Además, hemos sido el referente en el "tema del año 2017", la adaptación a SII, y hemos diseñado y puesto en marcha nuevas iniciativas de alto interés para las empresas asociadas, sin olvidar los nuevos acuerdos firmados con instituciones educativas, la reforma de la oficina, la digitalización de toda la documentación de la Asociación, la implantación de SAP Jam como herramienta colaborativa, etc.

### ¿Qué retos deberá afrontar la Asociación en el corto-medio plazo?

Creo que los retos de AUSAPE son de dos tipos. Por un lado, los estatutarios, como son prestar servicio y ofrecer información a los Asociados, y mantener su número o incluso aumentarlo y, por otro lado, los retos de futuro, que pasan por aportar más valor a los Asociados: posicionarse y llegar a otros ámbitos de negocio (no sólo tecnológicos); innovar (app y revista digital), o adecuar los recursos de la Oficina a una estructura 2020.

### ¿Qué les diría interesados en formar parte del próximo equipo de dirección?

Les diría que si tienen ilusión y motivación que presenten su candidatura y, además, considero que siendo más de 400 los Asociados de Pleno Derecho sería ideal que todos tuvieran en algún momento u otro la opción de formar parte. Eso sí, la implicación y la dedicación a la Junta Directiva es importante que se priorice en la agenda de cada uno para el buen funcionamiento de la misma y de toda la Asociación, que debe seguir siendo el referente en España en la defensa de los intereses de los Asociados. Prueba de ello es mi de-

ción de seguir perteneciendo al equipo directivo, si así lo deciden los Asociados en la Asamblea del próximo 25 de enero.



### ÓSCAR SOLER

COLABORADOR HONORÍFICO DEL VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN ECONÓMICA Y GESTIÓN DE RECURSOS DE LA UCM  
VOCAL. 2 AÑOS Y MEDIO EN LA JUNTA DIRECTIVA

#### ¿Qué le ha aportado a usted a AUSAPE y, al revés, qué ha intentado aportar usted a la Asociación?

Sin duda, la implicación con AUSAPE me ha permitido estrechar relaciones

con personas de otras empresas, conocer tanto las experiencias positivas como negativas de otros Asociados, y estar al día sobre el futuro que viene. Además, he podido estar en contacto directo con SAP y con el resto de las Asociaciones de Usuarios del mundo.

Por otro lado, con mi trabajo y el tiempo dedicado a la Asociación he querido contribuir a que ésta sea más útil para los Asociados.

#### ¿Le ha merecido la pena este esfuerzo/experiencia?

Por supuesto, esto ni me lo planteo. La experiencia ha sido más enriquecedora cada año.

#### ¿Cuáles son los principales logros de ese equipo en estos dos últimos años?

Se han puesto en marcha nuevas iniciativas que han aportado un valor añadido para los miembros de la Asociación.

#### ¿Qué retos deberá afrontar la Asociación en el corto-medio plazo?

La Asociación se enfrenta a un proceso de evolución por los cambios que vienen tanto a corto plazo como a largo. Creo que es necesario abordarlos de forma inmediata.

#### ¿Qué les diría interesados en formar parte del próximo equipo de dirección?

Que les espera una dura y difícil tarea. Es necesario mantener viva la Asociación y adaptarse a la mayor velocidad posible a los nuevos tiempos.

### SERGIO GISTÀS GIL

DIRECTOR DE IT DE ESTEVE  
TESORERO. 2 AÑOS EN LA JUNTA DIRECTIVA



#### ¿Qué le ha aportado a usted a AUSAPE y, al revés, qué ha intentado aportar usted a la Asociación?

AUSAPE me ha aportado una experiencia interesantísima al poder participar en el crecimiento de una Asociación desde la que se intenta, y creo que consigue, ayudar a todos los Asociados a estar actualizados en aquello que, en muchos casos, es central y fundamental para sus compañías, como son sus sistemas SAP y todo el ecosistema que les rodea.

Por mi parte, he aportado algo de esfuerzo y la experiencia que me da los muchos años que llevo en este "negocio".

#### ¿Le ha merecido la pena este esfuerzo/experiencia?

Sí, sin ninguna duda. Ha supuesto un enriquecimiento tanto profesional como personal, ya que he podido trabajar y conocer a personas de gran valía.

#### ¿Cuáles son los principales logros de ese equipo en estos dos últimos años?

En mi opinión, hemos impulsado un buen número de iniciativas que han redundado en el crecimiento del número de empresas asociadas, y hemos contribuido a consolidar el Fórum AUSAPE como un evento de referencia en el mundo de IT en este país.

#### ¿Qué retos deberá afrontar la Asociación en el corto-medio plazo?

La paulatina migración a Cloud de las soluciones SAP comporta una mayor estandarización de las soluciones y, por lo tanto, los retos irán variando respecto a los actuales. La Asociación deberá adaptarse a estos nuevos tiempos para poder seguir aportando valor a las empresas asociadas.

#### ¿Qué les diría interesados en formar parte del próximo equipo de dirección?

Les animo a que lo hagan. Es una experiencia muy interesante que les hará crecer como personas y como profesionales.

## Cambios en el último tramo

En los últimos meses se han producido cambios en el equipo directivo, concretamente en las representaciones de Grupo Torres y Grupo Damm, que ostentaban las vocalías de Grupos de Trabajo y Delegaciones y Comunicación, respectivamente.

No por ello nos olvidamos de Jordi Castells (Torres) y Luis Miguel Martín (Damm) que, con su implicación, han contribuido a alcanzar los objetivos que se había marcado la Asociación.

Los últimos meses ha sido Miquel Miró Visa (Director de IT de Torres), quien ha sustituido a Jordi Castells como vocal del área de Grupos de Trabajo y Delegaciones. Por parte de Damm, ha sido su nuevo CIO, Nicolás Cosqueric, quien se ha incorporado al equipo directivo de AUSAPE, asumiendo la vocalía de Comunicación.

A todos ellos les agradecemos la labor que han desempeñado durante este tiempo.



**HANSE ORGA GROUP**  
FINANCE PROCESS AUTOMATION



# ¿DESEA TRANSFORMAR Y DIGITALIZAR LA FUNCIÓN DE SU TESORERÍA DENTRO DE SAP?

¡Bátese en la oferta exclusiva de Hanse Orga Group, el principal proveedor a nivel mundial de soluciones SAP Financieras y de Tesorería!

**TREASURY**

**CASH MANAGEMENT**

**CASH POOLING**

**LIQUIDITY PLANNING**

**CASH FLOW FORECASTING**

**IN-HOUSE BANKING**

**NETTING**

**CREDIT MANAGEMENT**

**COLLECTIONS**

**CASH APPLICATION**

**DISPUTES & DEDUCTIONS**

**PAYMENT FACTORY**

**BANK ACCOUNT MANAGEMENT**

**BANK FEE ANALYSIS**

**WORKING CAPITAL MANAGEMENT**

**BUSINESS INTELLIGENCE REPORTING**



¡Beneficiense – como nuestros más  
de 2.000 clientes en todo el mundo  
– de nuestras soluciones!

¡Contáctenos hoy mismo!

**+34 810 522 502**

[www.hanseorga-group.com/es](http://www.hanseorga-group.com/es)



# AUSAPE reúne a 79 directivos en la Sesión Magistral de Madrid

La jornada, que contó con la colaboración de la Universidad Complutense de Madrid y el Asociado Especial UST Global, forma parte de la serie de eventos de “alto valor” organizados por AUSAPE para “debatir temas, fuera del ámbito tecnológico, que son de interés común para todas las empresas asociadas”, explicó Xavier Ballart, presidente de AUSAPE durante la apertura de la sesión.

El ponente magistral ha sido Santiago Niño Becerra que, en una conferencia titulada “Tendencias”, dibujó el nuevo modelo económico que se está fraguando tras la última crisis. Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Barcelona y catedrático de la Universidad Ramón Llull, es autor de una serie de libros sobre la crisis económica y financiera.

En su opinión, estamos inmersos en una crisis sistémica, que ocurre cuando “el modelo económico y social con el que se ha estado funcionando se agota porque ya no es capaz de cumplir las necesidades que va haciendo aparecer la propia evolución de la dinámica histórica”.

Para Niño Becerra, “es absolutamente falso que hayamos salido de la crisis” y estamos en un momento de cambio a un nuevo modelo ante el agotamiento del anterior, que es algo que ya ha ocurrido en muchas otras ocasiones. En este sentido, mencionó otras crisis sistémicas como las sucedidas en 1873-1877 o en 1929. En su opinión, todas ellas guardan similitudes pero también son diferentes. En concreto, esta crisis sistémica tiene los atributos de que es metanacional, es decir, afecta todo el mundo y también todas las actividades. Además, va más allá del individuo y trasciende a todas las formas de pensar político. En cuanto al entorno, éste es intervencional, interdependiente, interconectado y tiende a la concentración.

En definitiva, desde su punto de vista, el modelo imperante entre 1950 y 2007 ha llegado a su fin y estamos “en una época de gestión del tránsito hacia uno nuevo”, que durará hasta 2020 y que podría estar implementado en el horizonte de 2025. En esa fecha se habrá pasado de un modelo marcado por el concepto “ir a más” a uno basado en “ir a lo conveniente”, dado que los recursos son escasos.

Basándose en diferentes estudios de la OCDE y otras instituciones, las perspectivas a futuro no son positivas. De hecho, alrededor de 2050 el mundo se hallará en una posición peor que la actual. En términos de crecimiento el período 2000–2060 se habrá perdido, empeorando significativamente parámetros como el PIB, IPC y la distribución de ingresos. En España, concretamente, más que en otras economías de su entorno.

La nueva normalidad, según sus palabras, estará definida por el crecimiento sesgado, un elevado desempleo estructural que los expertos cifran en el 16%, un aumento del empleo a tiempo parcial y el subempleo, una mayor polarización económica y desigualdad social. Además, los Estados tendrán un rol menos influyente frente a un mayor papel de las corporaciones, que asumirán funciones de los primeros.

Ahora en esta transición se está diseñando ese nuevo modelo que progresivamente se irá poniendo en marcha, y “llegará un momento en que volverá a entrar en crisis”, aseguró.

## MESA DE DEBATE

La jornada se completó con una mesa de debate posterior que moderó Francisco Javier Sevillano, vicerrector de Planificación Económica y Gestión de Recursos de la Universidad Complutense de Madrid, y en la que intervinieron Juan Fontán, Senior Sales Director de UST Global para Iberia y Latinoamérica; Javier Sala, director de Penteo; Rafael Berriochoa Martínez de Pisón, director de RRHH de la Agencia de la Administración Digital de la Comunidad de Madrid, y Xavier Ballart, presidente de AUSAPE y IT Manager de Codorníu, acompañados de Niño Becerra.

Juan Fontán subrayó que “vivimos en un entorno en el que no sabemos cuál es el modelo y que es de clara incertidumbre, pero



tenemos que abrazarla y convertirla en normalidad”.

Uno de los aspectos donde se plasma este planteamiento es que antes la vida media de un conjunto de requisitos para diseñar y comercializar un nuevo producto era de tres años hace 30 años; ahora ese tiempo se ha reducido a tres-cuatro meses. Si un proyecto de ese tipo, excede ese tiempo, la mitad de lo que se crea ya no tiene valor, por lo que “la velocidad también es un imperativo en este entorno”, añadió.

Para el directivo de UST Global, este escenario exige una transformación cultural y estratégica, y “crear modelos orquestados en los que diferentes empresas colaboren para crear mejores propuestas de valor”.

Ante este panorama, Javier Sala subrayó que, aunque la tecnología tiene cierta responsabilidad en que nos encontremos en un mundo intervinculado, interdependiente e interconectado, “es también una palanca que nos ayudará a evolucionar hacia un modelo más flexible”.

El director de Penteo destacó también que “los competidores serán también colaboradores y se impondrá un modelo de coopección” y que es en este momento de transición al nuevo modelo, cuando “las organizaciones tienen que crear la cultura y la forma de trabajar que nos lleve a ese camino”.

Por su parte, Rafael Berriochoa trasladó un mensaje positivo. Desde su perspectiva en la dirección de RR.HH., subrayó que “aunque los sistemas tengan un recorrido que no es infinito y se agoten, los creamos las personas para que nos den un servicio. Por mi posición, todos los días hago un esfuerzo consciente por confiar a las personas; si no lo hiciera me sería difícil sentarme en mi sitio”. Son las personas las que tenemos que repensar esos



sistemas, pasando de un rol reactivo a otro más protagonista en el que revisemos los componentes que están obsoletos y busquemos soluciones innovadoras. “El sistema da señales de aviso, pero el ser humano es capaz de reinventarse y reinventar, es innegable que ya estamos afrontando daños y que no va a ser nada fácil, desde mi punto de vista, la actitud funcional es apoyarse en lo que funciona para sustituir aquello que ha dejado de hacerlo”.

Finalmente, Xavier Ballart indicó que los importantes cambios que se avecinan, están teniendo ya su reflejo en el mercado y en los proyectos tecnológicos de las compañías. Y las empresas están encontrando en la tecnología un aliado para conocer mejor y relacionarse con su ecosistema: colaboradores, clientes y consumidores.

En este contexto, señaló que es clave la colaboración. Y, precisamente, “ésta es una de las vocaciones de AUSAPE, y un principio fundamental sobre el que trabajamos”, concluyó.

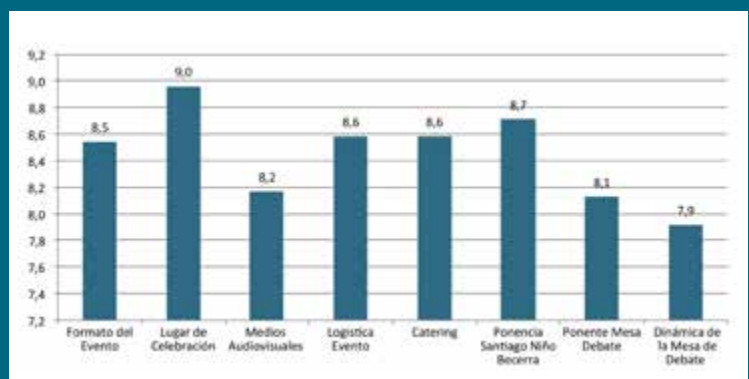
## Cita superada con nota

Tras celebrar dos ediciones en Barcelona, AUSAPE ha celebrado por primera vez esta Sesión Magistral en Madrid. La cita ha despertado el interés de los altos directivos de las empresas asociadas y, no sólo eso, sino que ha sido capaz de cumplir las expectativas generadas.

Tras el evento, una vez analizadas las encuestas de satisfacción que respondieron un tercio de los asistentes, se concluye que la jornada ha sido un éxito. No en vano, casi todos los aspectos de los que se solicitaba valoración han estado cerca de la puntuación máxima, situada en el 9.

Ésa es precisamente la valoración que ha obtenido el lugar de celebración, el Paraninfo de la Universidad Complutense de Madrid. Le siguen en la clasificación, y no muy lejos, la ponencia de Santiago Niño Becerra, que obtuvo una puntuación media de 8,7; así como la logística y el catering, que consiguieron una valoración de 8,6.

Los otros aspectos evaluados fueron el formato del evento, los medios audiovisuales, los ponentes de la mesa redonda y la dinámica de ésta, cuyas puntuaciones fueron de 8,5, 8,2, 8,1 y 7,9, respectivamente.





# SAP QIM

quality issue management

## Gestión de incidencias empresariales

Gestión integrada de todas las incidencias de producto, proceso, servicio, cliente, ... de la organización



### VALORES DIFERENCIALES:



**SATISFACCIÓN DEL CLIENTE**



**CONFORMIDAD**



**VENTAJA COMPETITIVA**

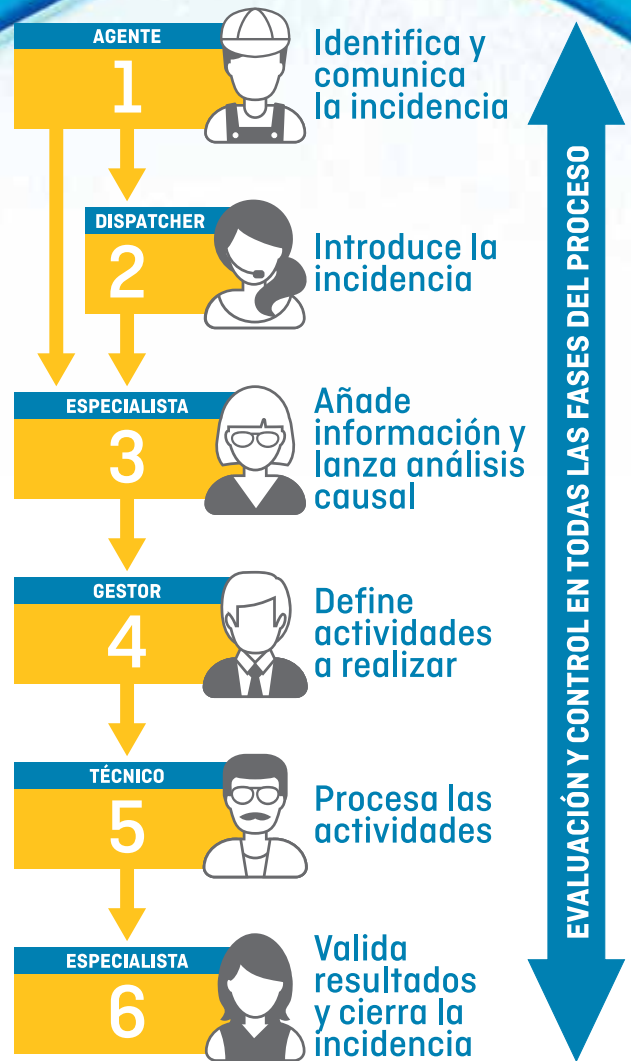


**MEJORA CONTINUA**



**REDUCCIÓN DE COSTES**

- CREAR Y GESTIONAR INCIDENCIAS.
- CONTROLAR INCIDENCIAS DE MÚLTIPLES FUENTES.
- INTEGRAR SISTEMAS SAP Y NO SAP.
- GESTIONAR TODAS LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL PROCESO.



**SAP S/4 HANA**

SAP® Certified  
Partner Center of Expertise

SAP® Recognized Expertise  
in Sustainability

SAP® Recognized Expertise  
in Public Sector

SAP® Recognized Expertise  
in High Tech

# i3s

info@i3s.es  
www.i3s.es

**i3s Madrid**  
Conde de Peñalver, 17  
28006 Madrid  
Tel. +34 91 432 18 33

Ingeniería de Integración  
de Sistemas de Información, S.A.



**i3s Bilbao**  
Alda Urquijo, 18 - 1º dcha.  
48008 Bilbao  
Tel. +34 94 418 02 61



# Éxito del SAP Localization Day, celebrado en Barcelona

Por segundo año consecutivo, la Asociación y SAP organizaron el Localization Day. La jornada se celebró por primera vez en Barcelona y contó con la asistencia de 75 profesionales.

Este evento, que se celebró el año pasado en Madrid, representa una oportunidad para las empresas asociadas de conocer la estrategia del proveedor en esta área, así como algunas de las herramientas y recursos que ofrece la firma para facilitar el avance hacia los nuevos modelos digitales y cumplir con las diferentes normativas.

Hasta la Ciudad Condal se desplazaron diferentes expertos de SAP tanto a nivel nacional como internacional.

Para SAP, es importante que sus plataformas sean palanca de negocio que permitan a las compañías evolucionar hacia modelos digitales, pero no sólo las del sector privado están abordando su transformación digital. Como explicó Michael Depner, Head of Globalization Product Management, también los Gobiernos y las Administraciones Públicas en busca de una mayor transparencia. Esa transformación, en muchos casos, se traduce en una evolución hacia el compliance digital, que se plasma en requerimientos de respuestas rápidas, un cambio del reporting hacia un nivel transaccional, y claros objetivos de reducción de errores y retrasos y tener una mayor visibilidad de los impuestos. Y, en este punto, se encuentra una de las grandes tareas de esta unidad de negocio de SAP: garantizar que sus clientes cumplan con los parámetros legales en todos los países en los que opera.

En otra de las intervenciones, Khaled Musilhy, Director de Globalization Services, destacó que esta división de SAP apoya a los clientes de SAP en más de 130 países, para los que dispone de una amplia variedad de servicios, desde la traducción idiomática a la localización de funcionalidades adaptadas a los mercados locales, en áreas como nóminas, reportings o cumplimiento normativo.

El directivo explicó que, para dar respuesta a los requerimientos de los clientes, SAP Globalization Services necesita conocer las opiniones de los clientes a través de una serie de canales, entre los que figuran los Programas de Influencia en SAP como, por ejemplo, Customer Connection o incluso las redes sociales, con el objetivo de fijar las prioridades de desarrollo, mejorar la funcionalidad de las soluciones, cubrir los requisitos de los cambios legales y también tener feedback durante la fase de pruebas.

Por su parte, Stefanie Schütz-Tschiersky, Senior Director Product Management de SAP Globalization, puso el énfasis en el trabajo de SAP a la hora de gestionar desde la plataforma ERP los requerimientos de impuestos de las empresas con la Administración. En el contexto de la digitalización de las agencias tributarias, es importante entender las implicaciones de los contribuyentes y cómo afrontar la continua evolución sobre el cumplimiento de estos requerimientos legales tanto actuales como futuros. En línea con ello, dio detalles sobre la solución SAP para gestionar los impuestos de forma global y las innovaciones que para ello incorporan SAP HANA y SAP Cloud Platform.

Bruno Renzo, SAP Globalization Product Manager, explicó que las aplicaciones empresariales de SAP en un futuro serán inteligentes. El equipo de SAP Globalization Services ya utiliza esta tecnología para evolucionar la forma en la que monitoriza y adapta las soluciones a los cambios legales que se producen en las distintas geografías.

La evolución en el ámbito de servicios de globalización también afecta a la traducción de las soluciones a idiomas locales. En este sentido, Beatrice Pash y Marcus Danei, expertos en esta

área, centraron su exposición en SAP Translation Hub, un servicio sobre SAP Cloud Platform que permite acceder fácilmente a la traducción de soluciones en 40 idiomas y a la máquina de traducción de SAP y que, además, ofrece un alto grado de automatización a través de la integración de los desarrollos de SAP y entornos de traducción.

El evento también contó con la participación de expertos españoles de SAP. Por un lado, Héctor Puyol, miembro del equipo español de SAP Globalization Product Management, explicó cómo el alcance de SuccessFactors es cada vez mayor, mediante la entrega de extensiones de localización, que se suman a las capacidades globales que ya ofrece el producto. Además, informó de que la compañía está trabajando en la entrega puntual de una solución dirigida a cumplir con el nuevo Reglamento General de Privacidad de los Datos (GDPR en sus siglas inglesas), que entrará en vigor en mayo de 2018.

Por su parte, Karina Barrios, especialista de SAP en S/4HANA cloud, habló de las capacidades de la plataforma para impulsar la evolución a modelos digitales, sus diferentes opciones de despliegue y también el trabajo de localización del sistema para el mercado español.

Por otro lado, David Yáñez, Development Principal SCP and IoT, centró su exposición en la puesta en marcha de SAP Cloud Platform Integration Services como solución para cumplir con SII. Destacando una serie de ventajas como que no hay necesidad de realizar una instalación on-premise, su rápida puesta en marcha, la reducción del coste inicial, la simplicidad en las actualizaciones, y sus posibilidades de expansión y de integración con otros servicios de SAP Cloud Platform, si bien también reconoció una serie de desventajas como el bajo conocimiento de qué es una solución de integración Cloud, la gestión de las conexiones y la identificación de los puntos clave a nivel de seguridad o unos niveles bajos de experiencia sobre cómo gestionar el mantenimiento.

En este tema profundizó también Victoria Golobart, del equipo español de SAP Globalization Services y una de los profesionales responsables del amplio soporte ofrecido por AUSAPE a las empresas asociadas en relación con SII. Según esta experta en te-

## La valoración de los asistentes

Como viene siendo habitual, los asistentes pudieron cumplimentar los formularios de satisfacción al final de la jornada. De los cuestionarios entregados a la organización se deduce que el SAP Localization Day cumplió las expectativas de los asistentes, ya que la respuesta a esta pregunta obtuvo una puntuación media 4,36 sobre 5.

La calificación del resto de aspectos que incluía la encuesta fue también muy elevada: la calidad e interés de los contenidos obtuvo un 4,29; la capacidad de transmisión de los ponentes, un 4,50; la logística, un 4,71, y la duración de la sesión, un 4,07.

mas de Localización, la adaptación ha supuesto un gran reto para SAP y para las empresas que han depositado su confianza en su solución debido, entre otros motivos, a que las diferentes versiones liberadas por la AEAT desde principio de año hasta mayo dificultaron su desarrollo y liberación. No obstante, de por sí era ya un reto por el gran impacto que SII suponía en los procesos empresariales y la urgencia de la implementación, el efecto retroactivo, las posibles sanciones, la incertidumbre de su entrada en vigor, etc.

Aunque se dice que "la Administración Pública va unos pasos por detrás del sector privado en la transformación digital", en su opinión, no es menos cierto que el cambio se produce a distintas velocidades y que la Seguridad Social y la Agencia Tributaria "corren mucho". Por eso, es importante extraer lecciones de procesos de adaptación como los experimentados como el Sistema de Liquidación Directa (Cret@) o el Suministro Inmediato de Información.

Las presentaciones completas ya están disponibles en la web de AUSAPE.



**FEROSE V.R.**

Vicepresidente Senior y responsable de SAP Globalization Services  
*Senior Vice President and Head of SAP Globalization Services*



**“Queremos que los asuntos de cumplimiento legal dejen de ser una preocupación para los clientes”**

***“We want our clients not to have to worry about the issue of legal compliance”***

Dirige el equipo de 1.200 personas que forman parte de SAP Globalization Services. Desde su posición, es el responsable de los servicios de localización de los productos de la multinacional en todos los mercados, desde el punto de vista funcional e idiomático. Esta organización también se ocupa de su mantenimiento y, muy importante, de las adaptaciones a los cambios legales. Nos reunimos con él durante su visita a la sede de SAP en Madrid para conocer su estrategia, los retos de esta unidad y que nos dibuje la evolución de los servicios que ofrecerá en el futuro.

**Para empezar, coméntenos la actividad y los objetivos de SAP Globalization Services.**

Nuestra misión persigue dos objetivos: en primer lugar, asegurar que cada solución de SAP funcione en los diferentes países en los que se comercializa, por ejemplo, garantizar que cumple con la normativa local y, en segundo lugar, somos los encargados de traducir el software a los diferentes idiomas.

**Para llevar a cabo esta labor, ¿cuál es la estructura de la organización?**

Somos aproximadamente 1.200 empleados distribuidos en más de 50 países. Tenemos equipos grandes de aproximadamente

*He leads SAP Globalization Services, a team of 1,200 people in charge of localising the multinational company's products in all markets, providing both functional and language localisation. This organisation is also in charge of maintenance of the products and adapting to legislative changes. We met with him during his visit to the SAP office in Madrid, to find out about his strategy, the challenges of this unit and to get an idea of the progress of the services that it will offer in the future.*

**To begin with, tell us about the work and objectives of SAP Globalization Services.**

*Our mission is to achieve two objectives: one, ensuring that each SAP solution works in the different countries where it is marketed, e.g., that it complies with local regulations; and two, translating the software into the different languages.*

**What organisational structure do you have in place to carry out this mission?**

*There are roughly 1,200 employees located in more than 40 countries. We have large teams of approximately 300 people in places such as Bangalore, China, and Germany, plus groups of 3-5 people in the other countries. This is because we need teams in each country to adapt to the local market.*

300 personas en lugares como Bangalore, China y Alemania, a los que se suman grupos de 3-5 personas en el resto de países, ya que necesitamos equipos en cada país para las adaptaciones locales. Por ejemplo, éste es el caso de España donde contamos con un equipo, cuya función es trabajar con los Grupos de Usuarios y con la Administración Pública del país y, de esta manera, poder dar respuesta a los requisitos de las empresas y organizaciones del país.

Del total del Grupo, 800 son ingenieros dedicados a temas de desarrollo; 200 son Product managers, que son los que dan servicio en cada país, y otras 200 personas se encargan de las traducciones de las soluciones a los diferentes idiomas.

### ¿Dónde se encuentran los principales retos?

Sin duda, aquellos relacionados con los cambios legales, como SII en el mercado español, por ejemplo. Hay casos relativamente sencillos y otros bastante complejos, que son los que implican y afectan un cambio en el proceso de negocio.

Cada vez que en un país, su gobierno introduce un cambio regulatorio, desde mi equipo nos encargamos de incorporar esta modificación y debemos asegurarnos que son entregados dentro de unas fechas límite inamovibles y sin margen de error.

Además, no sólo nos ocupamos de los sistemas core, sino que de manera centralizada, estamos cubriendo el resto de los productos de SAP incorporados tras las adquisiciones que ha hecho la compañía en los últimos años (SuccessFactors, Concur, Ariba, etc.), lo que implica que es necesario conocer productos, tecnologías y funcionalidades muy diferentes, además de los distintos idiomas.

### ¿Y cómo se puede conseguir esa simplificación?

Hoy en día, muchas organizaciones cuentan con enormes y complejas soluciones monolíticas sobre las que hay que realizar multitud de modificaciones cuando se produce un cambio normativo.

En el futuro queremos que los asuntos de cumplimiento legal dejen de ser una preocupación para los clientes. La adopción de Cloud por parte de las organizaciones hará que las adaptaciones sean más sencillas, ya que permite agilizar las actualizaciones.

Con el modelo en la nube, las empresas podrán hacer una llamada a una API en particular que actualiza la pieza o el componente necesario para adaptar el sistema a la normativa.

Algo similar sucederá en el área de traducción de productos: actualmente lleva demasiado tiempo, y en el futuro serán procesos que se hagan en tiempo real.

### Por último, ¿hay una colaboración habitual entre los Grupos de Usuarios de SAP y SAP Globalization Services?

Desde que una Administración anuncia un cambio legal, trabajamos con ella para que nuestros clientes puedan tener sus sistemas adaptados al nuevo marco que fije la ley y en los plazos que se dan para hacerlo, pero también con los Grupos de Usuarios, ya que el feedback que nos ofrecen, es fundamental.

En aquellos países en los que existe una excelente conexión con el Grupo de Usuarios, es donde conseguimos mejores resultados, es decir, nuestro éxito es directamente proporcional a la fuerza del Grupo de Usuarios de cada país, aunque no todas las asociaciones son tan fuertes como en España, Alemania o Estados Unidos.



*For example, that is the case in Spain, where we have a team who works with the User Groups and with the Spanish Public Administration. This way, we can meet the requirements set by companies and Spanish organisations.*

*The Group includes 800 engineers who are dedicated to development; 200 Product Managers who provide services in each country, and another 200 people are in charge of translating the solutions into the different languages.*

### What are your main challenges?

*Without a doubt, our main challenges are related to legislative changes, such as the Immediate Information Provision ("SII" in Spanish) in the Spanish market. Some cases are relatively simple and others are quite complex.*

*The complex ones are those that involves a change in the business process. Each time the government of a country implements a regulatory change, my team incorporates this change and ensures that it is applied within a fixed deadline without fail. Also, not only do we handle core systems, but we also centrally cover other SAP products that were added as a result of the acquisitions over the last few years (SuccessFactors, Concur, Ariba, etc.).*

*This involves understanding very different products, technologies and functionalities, as well as the different languages.*

## Un veterano de SAP, comprometido con un mundo mejor para los afectados de Autismo

Ferose V.R se incorporó a SAP en 1999 y ha ocupado diferentes cargos hasta liderar SAP Globalization Services. En su anterior posición como Director General de los SAP Labs en India, desempeñó un papel fundamental a la hora de transformarlos en un gran centro de innovación.

Él está también comprometido con hacer un mundo mejor para los afectados de autismo, una discapacidad de la que fue más consciente cuando su hijo, que ahora tiene ocho años, fue diagnosticado de esta enfermedad.

En India, su país natal, el autismo ni siquiera estaba considerado como una discapacidad, lo que implica la falta de fondos gubernamentales para hacer frente a las necesidades especiales que se derivan de esta enfermedad. Así que, según sus propias palabras, “tras superar unos duros momentos de aceptación”, se convirtió en un abanderado de esta causa. Otro de los principales problemas es que entre el 90 y el 95% de los discapacitados intelectuales nunca tiene trabajo. Es importante para ellos porque no se trata de cuidar de ellos, necesitan tener dignidad y un papel en la comunidad”, explicó.

Y, para avanzar en esta dirección, ha liderado dentro de SAP diversas iniciativas que han demostrado que “tiene sentido –desde una perspectiva de negocio– contratar a autistas”. Así, tras visitar a una empresa danesa que sólo contrataba a autistas, el primer proyecto a su regreso a India, fue contratar a cuatro personas con autismo. “Después de dos años, constaté que ellos generaban unos resultados extraordinarios, incluso teniendo en cuenta que no tienen titulación universitaria”, subrayó.

Tuvo una gran repercusión en prensa cuando habló como Young Global Leader en el Foro Económico Mundial de Davos. “Nuestros CEOs, Bill MacDermott y Jim Snabe (compartieron el liderazgo de la compañía ente 2010 y 2014) estaban en Davos y, cuando leyeron la noticia, se quedaron sorprendidos de lo que llevaba haciendo durante los dos últimos años”, señaló. De allí surgió el compromiso de que el 1% de la plantilla de la compañía estará formada por personas que sufren autismo en 2020. “Actualmente tenemos alrededor de 127 empleados autistas en 10 países diferentes en 20 puestos diferentes”, continuó.

Desde entonces, fruto de este esfuerzo, otros gigantes tecnológicos como Microsoft, IBM y HP se han comprometido a contratar a personas afectadas de autismo.

Es también co-autor del libro ‘GIFTED’, un bestseller en India, que trata sobre las historias de 15 personas con discapacidades, y escribe con frecuencia columnas de opinión en prensa sobre este tema, además de liderar otras iniciativas de inclusión en ese país.

Quiere seguir trabajando en la concienciación de la sociedad y las empresas sobre este asunto porque “cuanto más consciente sea la gente, más se actuará más, y cuanto más entiendan el problema, más iniciativas se llevarán a cabo para buscar una solución”.

## A SAP veteran who is committed to making the world a better place for those with Autism

Ferose V.R. joined SAP in 1999 and has held various positions before becoming the Head of Globalization Services. In his prior role as the Managing Director of SAP Labs India, he was instrumental in transforming SAP Labs into a major innovation Centre.

He is also committed to making the world a better place for those with autism, a disability of which he became more aware when his now eight-year old son, was diagnosed with it.

In India, his home country, autism is not even considered to be a disability. This means that there is a lack of governmental funds to help meet the special needs resulting from this disorder. So, in his own words, “after overcoming a few tough moments of acceptance”, he became a stand-bearer for this cause. “Another one of the main problems is that 90 to 95% of people with intellectual disabilities never have a job. This means that they are always at home, they are not productive. It’s important for them to work because they do not need to be cared for, they need to have dignity and a role in the community”, he said.

In order to work towards this goal, he has led various initiatives within SAP that have demonstrated that “it makes sense—from a business perspective—to hire autistic people”. After visiting a Danish company that only hired autistic people, the first project upon his return to India was hiring four people with autism. “Two years later, I confirmed that they generated extraordinary results, even considering that they did not have university qualifications”, he pointed out.

He was also covered extensively in the media, when he spoke as a Young Global Leader at the World Economic Forum in Davos. “Our CEOs, Bill McDermott and Jim Snabe (they shared leadership of the company from 2010 to 2014), were in Davos and, when they read the news, they were surprised about what I had been doing over the last two years”, he said. This led them to make the commitment that 1% of the company workforce will be employed with people in the autism spectrum by 2020. “We currently have around 127 autistic employees in about 10 different countries and holding 20 different positions”, he explained.

From then on, thanks to his efforts, other technology giants such as Microsoft, IBM, and HP have also committed to hiring autistic people.

He is the co-author of the book ‘GIFTED’, a best-seller in India, which is about 15 people with disabilities. He regularly writes about the topic in newspapers columns, and leads other inclusion initiatives in the country.

He continues working on raising awareness in society and companies about this issue because “the more aware people are, the more they will do, and the more they understand the problem, the more they will do to work towards a solution”.





#### **How can this simplification be achieved?**

Nowadays, many organisations have huge and complex monolithic solutions, to which many modifications must be made when there is a legislative change.

For the future, we want our clients not to have to worry about the issue of legal compliance. If organisations start adopting Cloud technology, the process of adapting will be made simpler, given that it speeds up updates. Using a cloud-based model, companies may call a specific API to update the necessary piece or component in order to adapt the system to the regulation.

There will be a similar process in the area of product translation: it currently takes too long, and in the future it will be carried out in real time.

#### **And finally, do the SAP User Groups and SAP Globalization Services regularly work together?**

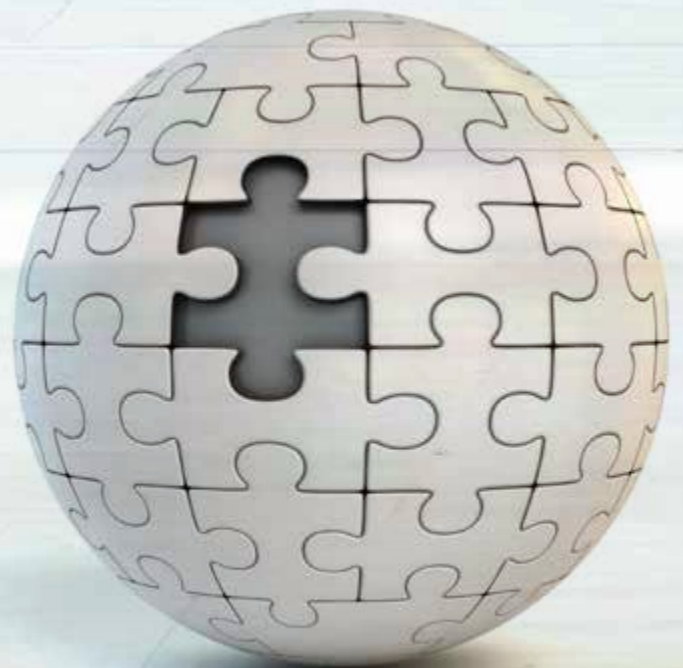
From the moment an Administration announces a legislative change, we work with it so that our clients can have systems that are adapted to the new framework set forth by the regulation, within the deadlines provided to do so, but we also work with the User Groups because their feedback is fundamental.

We achieve the best results in countries that have an excellent relationship with the User Group. In other words, our success is directly proportional to the strength of the User Group in each country, fortunately our associations are very strong in many countries such as Spain, Germany or the United States.



# ¡ASÓCIATE!

- Grupos de trabajo
- Acceso a formación certificada
- Participación en foros



# AUSAPE asiste al segundo encuentro presencial de SUGEN en 2017



Los días 13, 14 y 15 de noviembre se celebró la segunda reunión anual de los Grupos de Usuarios que forman parte de SUGEN, y a ella asistieron en representación de AUSAPE Óscar Soler, miembro del equipo directivo, y Rita Veiga, ejecutiva comercial y de gestión.

Estas reuniones, en las que nuestra Asociación participa habitualmente, son un excelente punto de encuentro para los Grupos de Usuarios, tanto a nivel ejecutivo como para que los participantes de las diferentes oficinas que dan soporte a las empresas asociadas intercambien experiencias y mejores prácticas.

Precisamente la agenda del día 13 estuvo cargada de sesiones en las que distintas Asociaciones, a través de su personal de oficina, expusieron algunas de sus últimas iniciativas. Fue el caso del Grupo de Usuarios de Australia, que ha implementado la solución SAP C4C para gestionar sus campañas de marketing y ventas. Por su parte, el Grupo de Noruega (SBN) dedicó su intervención a cómo impulsar la asistencia a sus Grupos de Interés (SIG), que en España denominamos Grupos de Trabajo. En esta charla se abordaron asuntos, como el número de reuniones que organiza cada SIG, la conveniencia o no de que los partners patrocinen las sesiones, el uso de telemarketing para convocar, formas de promoción de los eventos, métodos, etc.

Según el portavoz de la Asociación noruega, ésta percibe que sus miembros asisten más a las reuniones cuando son presenciales, los clientes cuentan sus experiencias, o si los temas que se abordan son novedosos o de interés general, como puede ser la Localización de productos y soluciones. Sin embargo, obtiene una reacción adversa cuando organiza webinars o se incluyen en la agenda presentaciones comerciales.

Por otro lado, han tenido lugar las elecciones al CLT, el equipo directivo de SUGEN para cubrir dos vacantes. En este sentido, las nuevas incorporaciones son Phillip Adams, de UKISUG (Reino Unido e Irlanda), y Paulo Moraes, de ASUG Brasil.

Durante las sesiones ejecutivas, Hala Zeine, de SAP, hizo una revisión de algunas tecnologías que, como Machine Learning o Blockchain, van a ser disruptivas en el mercado y su impacto en la transformación digital. También abordó temas como la innovación o la migración de las bases de datos a Cloud.

Zeine, portavoz de SAP en el Grupo de Licenciamiento en SUGEN, informó de que SAP está preparando un nuevo White Paper sobre Accesos Indirectos, un tema clave para todos los clientes por lo que AUSAPE estará atenta a la evolución de los trabajos que está realizando este Grupo, en el que estará representada por Joan Torres, de Grupo Miquel.

## ÁFRICA SUBSAHARIANA

BERNARDO LAFUENTE  
Unicon Development S.L.

# “Eso que dicen de que África te cautiva es más que cierto”

Todos sabemos lo complicado que es un proyecto de implantación SAP, pues a eso súmale un país que no conoces, un idioma que no conoces, una cultura totalmente diferente y unos usuarios que apenas empiezan a utilizar un ordenador...

Así empezó mi aventura en UNICON, un grupo empresarial que tiene su sede corporativa en Valencia pero sus operaciones, casi al completo, en el África Subsahariana. Se habían propuesto integrar todas sus filiales de distintos sectores, pero principalmente Construcción, Real Estate e Industria, y eligieron a SAP como la herramienta ideal para su ambicioso objetivo. Así, a finales de 2012, me incorporé al equipo de UNICON con toda la ilusión del mundo.

Los inicios no iban a ser fáciles, ya que a las pocas semanas de llegar ya estaba viajando por Guinea Ecuatorial, República del Congo, Conakry... Paisajes maravillosos en medio de la selva o a la vera del Río Congo no hacían sino provocarme una sensación especial entre lo exótico y la aventura. La gente que me encontraba allí era extremadamente encantadora, pero las reuniones iniciales de análisis y las primeras sesiones de formación fueron ciertamente surrealistas como, por ejemplo, cuando me preguntaban cómo íbamos a gestionar el “Trueque” en SAP, y ante mi cara de sorpresa me decían: ¡claro, yo le doy 3 sacos de cemento a cambio de 5 horas de trabajo, lo más normal del mundo!

En la formación inicial, después de la explicación de cada paso yo preguntaba: “Est-ce que vous comprenez?”, a lo que ellos siempre respondían: “Oui Monsieur”. Ale, pues a ver, ahora explícalo tú. Y entonces era yo quien no entendía nada... Era evidente que hablábamos lenguajes distintos (y no solo porque mi francés no era más que un valenciano mal pronunciado...). ¡Las veces que tuve que dibujar el flujo de Solicitud de Pedido - Oferta - Pedido - MIGO - MIRO!

Implantar una solución como SAP -alemana, rígida, seria, cuadrículada- en una sociedad africana alegre y despreocupada, y con unos modelos de relación con el trabajo más bien tirando a caóticos, os puedo asegurar que no es tarea sencilla. El concepto “gestión del cambio” aquí se nos queda corto, ya que estamos hablando de un verdadero cambio cultural en todos los sentidos.

Hoy, cinco años después del primer shock cultural, puedo decir que SAP ya forma parte del día a día de muchos usuarios africanos en nuestro Grupo. Ya hablan de “transacción”, de “elemento pep” o de “MIGO” como si fueran términos de toda la vida, y se someten a tener que crear un material antes de poder crear el pedido.

El proceso hasta llegar a este punto ha sido largo y complejo, y todos hemos ido aprendiendo sobre la marcha, ellos de SAP y yo de su cultura. Me quedo, sin duda, con las bellísimas personas que he conocido, que con su sencillez y sus ganas de aprender demuestran el gran potencial que tiene este continente. Eso que dicen de que África te cautiva es más que cierto, yo lo he vivido en primera persona.



César Quintana,  
Director de Sistemas de OHL



# “Desde Sistemas nos hemos preocupado por entender cuáles son las necesidades del negocio”

Entrevistamos a César Quintana cuando se cumplen justo dos años desde que asumió la dirección de Sistemas de OHL. Experto en TI y veterano en OHL, lidera el equipo encargado de transformar tecnológicamente la compañía para ayudar a cumplir sus objetivos estratégicos. La firma está abordando su evolución a modelos digitales, por lo que su equipo está inmerso en multitud de iniciativas de gran envergadura.

## HÁBLENOS DE LA ESTRATEGIA CORPORATIVA DE OHL Y CUÁL ES EL PAPEL DEL EQUIPO DE TI A LA HORA DE MATERIALIZARLA.

La compañía tiene un Plan Estratégico cuyo horizonte de ejecución es 2020. Éste marca nuestros objetivos y los ejes de nuestra estrategia, que pasa por reforzar nuestra posición en ocho mercados que consideramos claves para nosotros y que denominamos Home Markets.

En función de esa estrategia, hemos identificado en qué tipología de proyectos y servicios son en los que queremos participar y, desde el Departamento de Sistemas estamos ayudando a articularlos a través del Plan Director de Tecnología, que se definió al mismo tiempo que el Plan Estratégico.

## COMÉNTENOS LAS LÍNEAS MAESTRAS DEL PLAN DIRECTOR

Este documento, que tiene el mismo horizonte de ejecución, se centra en tres premisas fundamentales. Por una parte, la eficiencia operativa con el fin tener un mayor control de las operaciones y una forma de operar homogénea en todas nuestras divisiones y geografías, y eso implica la transformación de todos los sistemas.

Por otra parte, la gestión del dato y, finalmente, avanzar en el despliegue de nuevas tecnologías que se derivan de la digitalización para aportar valor añadido a los servicios y proyectos del Grupo e, incluso, generar nuevos modelos de negocio.

Con ese enfoque, estamos transformando los aplicativos corporativos para luego abordar los soportes divisionales. El objetivo es disponer de un fuerte bloque de sistemas corporativos y después personalizar los sistemas y los servicios de cada división, adaptándolos a cada cadena de valor de cada negocio.

## ¿CUÁL ES LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DE SISTEMAS?

Sistemas se ha integrado con las dos áreas orientadas a la transformación de la empresa: Estrategia e Innovación

Dentro de la estructura de la Dirección de Sistemas, hay un equipo de alrededor de 85 profesionales en todo el mundo más otros 100 profesionales en la Compañía tecnológica del Grupo integrada dentro del área de Sistemas.

Parte del personal se dedica al área de Tecnología, con responsabilidad sobre el gobierno y la gestión de la infraestructura; también tenemos un equipo de Business Partners, que son los encargados de captar y gestionar la demanda específica de cada división para ofrecer una respuesta muy ajustada a las necesidades de los distintos negocios y de nuestros usuarios. Y, por último, una parte de la organización se responsabiliza de los proyectos de digitalización, en un modelo de IT bimodal o de doble velocidad. En este ámbito tenemos un Chief Digital Officer, que evalúa constantemente a modo de startup las necesidades y las posibilidades de cada iniciativa y cómo se tiene que llevar a cabo y si se lleva a cabo con empresas emergentes o con las compañías con las que mantenemos alianzas estratégicas, como IBM, SAP, everis, etc.

## HABLANDO DE INNOVACIÓN, COMÉNTENOS ALGUNOS PROYECTOS O IDEAS DE LOS QUE NUNCA IMAGINÁRIAMOS QUE OHL PUEDE ESTAR TRABAJANDO DESDE SU DEPARTAMENTO.

Voy a poner varios casos, aunque hay muchos. Estamos pensando en nuevos modelos de negocio derivados, por ejemplo, del vehículo autónomo o información procedente de los usuarios de nuestras infraestructuras para poder ofrecer nuevos servicios compartidos.

También estamos avanzando en nuestro un plan de movilidad, tanto para el usuario como para el trabajo de campo. Utilizamos wearables para que nuestros operarios sean más eficientes, pero también estamos trabajando con drones en ex-

ploraciones o mediciones topográficas o para el análisis y comprobación de plataformas industriales.

Además, estamos empleando la robótica para muchos procesos y estamos considerando Blockchain, una tecnología que creemos que tiene mucho potencial en la parte de proveedores en una empresa en la que nuestro negocio se basa en ser integradores.

### ¿CÓMO PERCIBE USTED LA EVOLUCIÓN DEL PAPEL DEL CIO Y CONCRETAMENTE EN OHL?

En el pasado, la Dirección de Sistemas siempre ha acompañado al negocio y ha estado integrada con la operativa de la compañía, muy centrada en el control y en la eficiencia de las operaciones, pero sin entrar en generar valor añadido para los clientes o, incluso, nuevos modelos de negocio.

Desde Sistemas nos hemos preocupado por entender cuáles son las necesidades del negocio y, en función de eso, se han diseñado el plan de transformación digital y el plan director de sistemas. Ahora contribuimos a la generación de valor diferencial para las distintas unidades, tanto en las licitaciones de nuevos proyectos como en la creación de modelos recurrentes de negocio en las infraestructuras que construimos y gestionamos.

### ¿QUÉ ES LO QUE LE APORTA A SU COMPAÑÍA FORMAR PARTE DE AUSAPE?

Sin duda, el principal valor es que en la Asociación tenemos un foro donde se comparten conocimiento y experiencias, y en el que podemos ver también las inquietudes del resto de las empresas.



## Proyectos prioritarios de 2017 y lo que está por venir en 2018

El equipo de Sistemas de OHL ha trabajado en un sinfín de iniciativas tecnológicas en 2017 y ha definido sus objetivos prioritarios para el año que está a punto de comenzar.

Como nos explica el directivo de TI, uno de los proyectos de más envergadura de este año y que concluirá a principios de 2018 es la implantación de SAP S/4HANA en España. La multinacional, que utilizaba un sistema legacy muy adaptado a su negocio, ha implementado en una cloud privada de IBM la versión 10.16, con gran cantidad de módulos, como Financials, Tesorería básica, Gestión de Activos, Ventas, Compras, etc, más algunos módulos satelitales, como el CRM SAP Cloud for Customer (C4C). Uno de los retos de este proyecto era “conseguir que el ERP SAP fuese compatible con BIM (acrónimo de Building Information Modeling), sistema con el que se modelan los proyectos de construcción, porque queremos cambiar la forma de pensar y ejecutar nuestros proyectos haciéndolos desde que nacen en BIM, sin tener que convertirlos al final del proceso”, explica.

Para ello, la compañía ha trabajado en una plataforma de integración del dato, utilizando Master Data Management (MDM), de IBM, que se integra con SAP HANA, “con lo cual el potencial es tremendo”, subraya.

Otro de los proyectos ha sido Zeus, nombre con el que se han bautizado sus esfuerzos en gestión del talento con el despliegue de SuccessFactors. Se trata de acompañar el modelo de transformación de la gestión de RRHH a través de una de las plataformas más potentes del mercado, proyecto que además ha recibido el reconocimiento de SAP. Es una iniciativa viva de la que ya se han completado la implantación de búsqueda de talento e identificación de high potential, planes de sucesiones y de carreras y planes de desarrollo, y se está llevando a cabo el despliegue del módulo de formación.

La compañía también ha trabajado en 2017 en la implantación de gestores documentales como FileNet, el portal de compras SAP Ariba o SAP GRC, a lo que suma la migración de los sistemas de nómina de una de sus divisiones, con más de 11.000 empleados, a Meta4. Además, está migrando sus sistemas de correo y mensajería a la nube, proyecto en el que ha optado por Office 365.

Este año también ha avanzado en un nuevo sistema de Gestión de Identidades y en iniciativas para mejorar la gestión del dato. “Por ejemplo, hemos introducido los proyectos de los últimos diez años en un Big Data para analizar tendencias, extraer conclusiones, aprovechar las experiencias pasadas para aprender de nuestra historia y ofrecer nuevo valor diferencial”, señala.

ENTREVISTA CON HANSE ORGA GROUP

# “La mayoría de empresas en España conocen a Hanse Orga Group por sus soluciones y servicios de tesorería, pero tenemos mucho más que ofrecer”

Hanse Orga Group es una compañía global que ofrece soluciones y servicios para procesos de finanzas y tesorería destinados a sistemas ERP de SAP, así como tecnología en la nube e híbrida. El grupo abrió su oficina regional de España en 2016. En esta entrevista, hablamos con Bart Parren, director ejecutivo para Europa en Hanse Orga Group, así como con tres de los asesores y directores de ventas líderes de Hanse Orga Spain o SymQ Consulting (miembro de Hanse Orga Group): Rafael de la Fuente, José María Carellán-Soria y Fernando Saavedera.

## HANSE ORGA GROUP ABRIÓ SU OFICINA REGIONAL DE ESPAÑA EN 2016. ¿CÓMO HA SIDO SU EVOLUCIÓN?

**Bart Parren (BP):** Establecer una representación regional en España ha sido un paso importante para nosotros, y sobre todo para nuestra creciente bolsa de clientes en España. Ahora podemos prestar apoyo a los clientes de un modo más directo y en su idioma. Cuando nos trasladamos a España, teníamos el ambicioso objetivo de crecer bastante rápido, y estimamos que incorporaríamos hasta diez empleados en España en dos años, lo que finalmente conseguimos. Además, hemos cerrado algunos contratos muy buenos con numerosas compañías conocidas en España. En general, podemos decir que hemos gozado de una acogida extraordinaria en España, y esperamos poder colaborar aún más estrechamente con los clientes existentes y otros nuevos en el futuro.

## EN 2017 HANSE ORGA GROUP HA AMPLIADO SU ALCANCE INTEGRANDO VARIAS COMPAÑÍAS INTERNACIONALES. COMÉNTENOS ALGO MÁS SOBRE LA ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO DEL GRUPO.

**BP:** Hanse Orga Group ha sido siempre un proveedor consolidado de soluciones de finanzas integradas en SAP, y ha ayudado a las compañías a automatizar y optimizar sus procesos de finanzas y tesorería. Hemos incorporado al grupo cuatro proveedores en los doce últimos meses porque pretendemos fortalecer nuestra cartera de productos y presencia geográfica para así poder ofrecer procesos realmente integrales a los clientes en todo el mundo. Con potentes soluciones para todos los procesos de tesorería y pagos entrantes y salientes, queremos ayudar a los clientes a beneficiarse de una mayor automatización, eficiencia y transparencia. En el

pasado, otras compañías han demostrado que da igual lo buenos que puedan ser los productos y soluciones existentes: debemos retornos siempre, seguir innovando y buscar cambios estratégicos. Por eso, buscábamos compañías que complementasen nuestra cartera existente para mejorar nuestra oferta.

## ¿CÓMO INFLUIRÁ LA EXPANSIÓN DE HANSE ORGA GROUP EN LOS CLIENTES ESPAÑOLES?

**José María Carellán (JMC):** Con la incorporación de estas cuatro compañías, nuestra oferta de soluciones se ha ampliado de manera significativa. La mayoría de empresas en España conocen a Hanse Orga Group por sus soluciones y servicios centrados en la tesorería, pero tenemos mucho más que ofrecer. De hecho, somos el experto global en automatización y optimización de procesos a lo largo de toda la cadena de valor financiero. Los procesos de pedido a cobro y compra a pago son áreas con un enorme potencial de incrementar la eficiencia de toda la compañía, y de mejorar la calidad de los datos para proporcionar información fiable que permita la toma de mejores decisiones de tesorería. Con nuestra gama actual de soluciones, por ejemplo, las compañías pueden mejorar mucho sus aplicaciones de tesorería, gestión de crédito, recaudación y conflictos. Al combinar diferentes soluciones FS<sup>2</sup>, las compañías pueden crear una auténtica empresa O2C que va más allá de las empresas de recaudación, y posibilita una transparencia total y ahorros considerables de tiempo y costes para todo el proceso de pedido a cobro. O veamos el proceso de compra a pago, por ejemplo. Con nuestras soluciones combinadas de pagos y cuentas a pagar, el personal de finanzas apenas tiene que tocar ya las

"Establecer una representación regional en España ha sido un paso importante para nosotros, y sobre todo para nuestra creciente bolsa de clientes en España",  
*Bart Parren.*



facturas en ningún momento, pues todos los procesos (desde la captura, validación y procesamiento de facturas hasta finalmente su pago) se pueden automatizar e integrar por completo. Las compañías desean implantar mecanismos para mantener el control de sus procesos automatizados, y las soluciones satisfacen tales requisitos individuales.

#### **SAP SE TRASLADA A LA NUBE. ¿PERSIGUE TAMBIÉN HANSE ORGA GROUP ESTE AVANCE?**

**JMC:** Tradicionalmente hemos destacado en soluciones integradas en SAP y, como su socio Silver, mantenemos un contacto estrecho con SAP y evolucionamos con ella. Al mismo tiempo, como ya hemos dicho, estamos desarrollando también nuevas tecnologías porque queremos ofrecer a los clientes la máxima flexibilidad en cuanto a opciones de software. Esto quiere decir que nuestras soluciones están y estarán disponibles como soluciones clásicas de SAP instaladas localmente, pero también como soluciones en nube o híbridas, combinando así el software con servicios gestionados.

De esta manera, podemos prestar soporte incluso mejor a los clientes de SAP que desean integrar sus programas no basados en SAP en el sistema de la compañía. Lo que cuenta es que ofrecemos una funcionalidad potente para procesos O2C, P2P y tesorería, así como para la nueva área de gestión de datos y documentos, con independencia de la tecnología.

#### **CUÉNTENOS UN POCO SOBRE ESTA NUEVA ÁREA DE GESTIÓN DE DATOS Y DOCUMENTOS. ¿EN QUÉ SENTIDO ES RELEVANTE PARA LAS COMPAÑÍAS?**

**JMC:** La gestión de datos y documentos es una nueva área de soluciones que conforma una función subyacente en todos los procesos de finanzas y tesorería. En todas las áreas de la cadena de valor financiero, las compañías deben manipular tropecientos datos y documentos y, más de lo que les gustaría, afrontar problemas de almacenamiento. Con el nuevo Reglamento General de Protección de Datos (GDPR, por sus siglas en inglés) que entrará en vigor a mediados de 2018, la gestión profesional de datos y documentos será muy importante para las

compañías, que deberán garantizar un cumplimiento íntegro de esta regla. Este tema, que ya es importante para CIO y para implementar la política corporativa de TI, será también muy relevante para los profesionales de finanzas y tesorería en la compañía. Además, el almacenamiento de datos incurre en costes. Con nuestras nuevas soluciones, contribuimos a que las empresas compriman y archiven estos datos y documentos de manera que todavía les resulte fácil acceder a los datos cuando los necesiten, por ejemplo cuando un auditor externo quiera verlos. El almacenamiento de datos también es un factor a tener en cuenta si se quiere pasar a HANA, la nueva tecnología de base de datos de SAP.

"Tradicionalmente hemos destacado en soluciones integradas en SAP y, como su socio Silver, mantenemos un contacto estrecho con SAP y evolucionamos con ella",  
*José María Carellán.*

"El año pasado ya hicimos pública una primera implementación de SAP S/4HANA Finance en una compañía canadiense con muy buenos resultados",  
*Rafael de la Fuente.*

**RAFAEL, USTED ES UNO DE LOS ASESORES ESPECIALIZADOS EN SAP DENTRO DE HANSE ORGA GROUP. ¿NOS PUEDE CONTAR ALGO SOBRE LOS CONOCIMIENTOS DEL GRUPO EN RELACIÓN CON SAP HANA Y S/4HANA?, ¿QUÉ ACONSEJARÍA A LAS COMPAÑÍAS QUE QUIEREN INTRODUCIR HANA Y/O S/4HANA?**

**Rafael de la Fuente:** El año pasado ya hicimos pública una primera implementación de SAP S/4HANA Finance en una compañía canadiense con muy buenos resultados: Cameco. Esta empresa ha recibido desde entonces el prestigioso premio de la revista europea TMI a la innovación corporativa por su solución ERP en tesorería, lo que nos llena de orgullo. La compañía buscaba realmente un enfoque de tipo 'sidecar' para introducir S/4HANA Finance; es decir, continuar usando su sistema ERP vigente de SAP mientras se introducen componentes individuales de S/4HANA por fases. La gran ventaja de este enfoque es que minimiza la interrupción de la actividad diaria.

**DESDE LA PERSPECTIVA DE LA COMPAÑÍA, ¿CUÁLES SERÁN LOS MAYORES RETOS DE 2018?, ¿QUÉ DEBEN BUSCAR LAS COMPAÑÍAS Y CÓMO DEBEN ABORDAR LOS DESAFÍOS?**

**Fernando Saavedera:** Siempre es una tarea clave para el personal de tesorería corporativa garantizar que una compañía tenga suficientes niveles de liquidez siempre es una tarea clave. Lo que les preocupa, sobre todo, es cómo optimizar la visibilidad de la tesorería y garantizar una planificación e informes eficientes sobre la liquidez. Ofrecemos a las compañías servicios de asesoramiento para que puedan sacar el máximo partido de sus aplicaciones SAP, y complementos especializados totalmente integrados. Además, proporcionamos la segmentación de los grupos de planes y la planificación de liquidez basada en el flujo de tesorería, que se necesita para tomar buenas decisiones de tesorería.

Un segundo tema que destacará en la agenda corporativa de 2018 es la gestión del capital circulante. La optimización de indicadores de rendimiento clave como los cobros pendientes en días (DSO) y pagos pendientes en días (DPO) conlleva mejoras considerables de eficiencia.

Y, en tercer lugar, el GDPR es, sin duda, un reto que las compañías deben abordar con urgencia si aún no lo han hecho. La protección de datos sube puestos en la agenda empresarial debido a la normativa obligatoria que entra en vigor a mediados de 2018. Por último, pero no menos importante, el riesgo al fraude sigue siendo un gran problema para las compañías en todo el mundo. Según diferentes estudios, el 75% de las empresas ya se han visto afectadas por fraudes o intentos de fraude, y este riesgo continúa más bien al alza. El incremento de los delitos cibernéticos y los efectos potencialmente desastrosos sobre las compañías han sido

el motivo principal para que hayamos desarrollado un potente monitor del fraude, así como opciones de cribado de embargos que permiten a las empresas establecer criterios para identificar pagos sospechosos con rapidez y bloquearlos. Mediante la configuración personalizada, las compañías pueden adaptar el monitor del fraude a sus necesidades específicas.

**LA AUTOMATIZACIÓN ROBÓTICA DE PROCESOS ES UN TEMA EN BOGA ESTOS DÍAS COMO EXPLICA EL CEO DE LA COMPAÑÍA, SVEN LINDEMANN, EN ESTE MISMO NÚMERO DE LA REVISTA. ¿CÓMO VE ESTA TENDENCIA Y QUÉ OFRECE HANSE ORGA GROUP EN ESTE SENTIDO?**

**BP:** En un mundo turbulento donde el cambio es la única certeza, el avance tecnológico que constituye la automatización robótica de procesos (RPA) puede lograr algunas ventajas decisivas para los tesoreros. "El mayor peligro en tiempos turbulentos no son las turbulencias; es actuar con la lógica del ayer", dijo el economista y filósofo estadounidense Peter Drucker. Resulta comprensible así que la RPA se haya convertido en un tema relevante últimamente.

Está permitiendo enormes mejoras en la efectividad y eficiencia de los procesos, apelando precisamente al tipo de lógica vanguardista que Drucker aprobaría. Según estudios de The Hackett Group, las organizaciones financieras típicas pueden reducir los costes de los procesos en un 35% adoptando tecnologías digitales para así llegar casi al nivel que presentan hoy las mejores organizaciones a nivel mundial. La implementación de un sistema intuitivo y preconfigurado, dirigido al personal y no a las TI, debería resultar bastante fácil. Y la oferta de RPA de Hanse Orga Group es justo eso. Tras la consulta inicial, la configuración, formación y actualización de escenarios posteriores deberían comportar pocos problemas.

Los usuarios de SAP no deben temer enfrentarse al código ABAP para crear nuevos escenarios. Hanse Orga Group ya lo ha convertido en funciones específicas de un modo lógico que permite a los clientes funcionar con autonomía. A su vez, las nuevas funciones que crean forman nuevos escenarios conectados a la biblioteca como complementos. Los usuarios configuran las soluciones conforme a los requisitos actuales y pueden usarlas para abordar automáticamente el mismo escenario en el futuro o para modificarlos en el futuro, sin grandes problemas.

En resumen, la RPA impulsa la automatización a un nuevo nivel y elimina tareas repetitivas y cada vez más complejas para ocuparse de las tareas de poca importancia y que así los empleados puedan centrarse en otras de mayor valor añadido.

"En un mundo turbulento donde el cambio es la única certeza, el avance tecnológico que constituye la automatización robótica de procesos (RPA) puede lograr algunas ventajas decisivas para los tesoreros",  
*Fernando Saavedera.*



The background features a blue gradient with white and dark blue gear icons of various sizes. A large white starburst or asterisk shape is positioned in the upper left quadrant. The Integra logo is in the top left corner.

**integra**

## **Gestión de RR.HH.**

**El 80% de su tiempo lo invierte en el 20% de los procesos de Administración de Personal y Nómina**

**Le ayudamos a identificar esos procesos asumiendo la gestión de aquellos que estime oportuno**



**Diego Guijarro Laconcha**  
Project Manager de Indra



# Red Rock mejora la eficiencia de sus sistemas SAP con las soluciones Cloud de Indra



Red Rock Power, compañía líder en energía eólica marina localizada en Escocia, fue adquirida en el año 2016 por la corporación China SDIC, como parte de su estrategia de inversión en energías renovables. Hasta entonces, toda la infraestructura y servicios de tecnología de Red Rock habían sido gestionados y proporcionados de manera interna por el grupo empresarial al que pertenecía y contaba con una reducida estructura de IT a nivel local.



Una vez adquirida por SDIC, Red Rock Power tenía que definir su propia estrategia tecnológica, oportunidad que aprovechó para apostar por la búsqueda de partners especializados en IT y en SAP, en lugar de crear su propia estructura tecnológica.

Indra fue seleccionada como partner para proveer los servicios de infraestructura IaaS y mantenimiento SAP, además de para rea-

lizar la migración de los sistemas SAP a la nueva infraestructura. Estos servicios IaaS están basados en Flex-IT de Indra, solución Cloud con la que la compañía provee servicios de gestión tecnológica completa a sus clientes.

La importante y contrastada experiencia en SAP, la amplia gama de servicios IT basados en soluciones Cloud, así como la competitividad y eficiencia de los servicios de Indra, fueron algunos de los factores clave para seleccionar a Indra.

Una vez estabilizada la transformación, Red Rock Power obtuvo los siguientes beneficios y ventajas de la adopción de esta estrategia en su área de tecnología:

- Flexibilidad y escalabilidad de sus infraestructuras y sistemas SAP, según cambian las necesidades de negocio.
- Disponibilidad de los sistemas 24 X 7, sin necesidad de tener personal propio disponible.
- Eficiencia en costes de IT. Red Rock Power no ha tenido que realizar inversiones en IT, y paga únicamente por lo que utiliza.
- Actualizaciones de software periódicas.



## Sobre Red Rock Power

Red Rock Power es una compañía líder en energía eólica marina localizada en Escocia. La organización tiene intereses en dos proyectos de energía eólica marina: Inch Cape project (784MW) y Beatrice project (588MW). Ambos proyectos están siendo ejecutados frente a la costa este escocesa.



## Sobre Indra

Indra es una de las principales compañías globales de consultoría y tecnología, la empresa líder en tecnologías de la Información en España y el socio tecnológico para las operaciones clave de los negocios de sus clientes en todo el mundo. Dispone de una oferta integral de soluciones propias y servicios avanzados y de alto valor añadido en tecnología, que combina con una cultura única de fiabilidad, flexibilidad y adaptación a las necesidades de sus clientes. Indra es líder mundial en el desarrollo de soluciones tecnológicas integrales en campos como Defensa y Seguridad; Transporte

y Tráfico; Energía e Industria; Telecomunicaciones y Media; Servicios Financieros; Procesos Electorales; y Administraciones Públicas y Sanidad. A través de su unidad Minsait, Indra da respuesta a los retos que plantea la transformación digital. En el ejercicio 2016, Indra tuvo unos ingresos de 2.709 millones de euros, 34.000 empleados, presencia local en 46 países y operaciones comerciales en más de 140 países. Tras la adquisición de TecnoCom, Indra suma unos ingresos conjuntos de más de 3.200 millones de euros en 2016 y un equipo de cerca de 40.000 profesionales.


**indra**

# GAM obtiene el Premio Plata en los SAP Quality Awards por la implantación de un portal de e-commerce desarrollado por Indra

El proyecto “Tienda online GAM” llevado a cabo por Indra para la empresa General de Alquiler de Maquinaria (GAM) acaba de obtener el Premio Plata en los SAP Quality Awards 2017 de España y Portugal. Se trata de la primera experiencia SAP Hybris sobre HANA en España y consiste en un portal de comercio electrónico que ofrece un amplio catálogo de compra-venta y un sistema de subastas online, ambos de maquinaria, tanto usada como nueva. Actualmente la plataforma que es gestionada por GAM cuenta con más de 1.200 usuarios recurrentes en su primer año con el objetivo de incrementar sensiblemente esta cifra a lo largo de 2018. Las subastas online realizadas en el ejercicio 2017 han supuesto un tráfico de más de 200 máquinas, aportando un fuerte retorno de la inversión.

La reciente crisis económica obligó a muchas empresas españolas a plantearse nuevas oportunidades de negocio. GAM, en colaboración con Indra como principal partner tecnológico, ideó la puesta en marcha de un ambicioso plan de transformación digital en el que se enmarcó el desarrollo de la plataforma online de compra-venta de maquinaria. Un gran proyecto que ha sido premiado dentro de la categoría Fast Delivery. Para su selección se ha tenido en cuenta la envergadura del proyecto así como el cumplimiento de los procesos de auditoría interna que aseguran la fiabilidad de la solución, la puesta en productivo y el seguimiento de las mejores prácticas ligadas a una reducción de los costes de mantenimiento. Con este premio, SAP reconoce anualmente aquellos proyectos -basados en su tecnología y acometidos a lo largo del año- que han resaltado por la excelencia en la calidad de su implantación. Para ello, un jurado compuesto por personas del entorno de SAP, miembros de las Asociaciones de Usuarios de España y Portugal, representantes de empresas usuarias, así como directivos de la propia compañía, se

encarga de medir la calidad de los casos a través de la valoración de aspectos tales como el modo en que se aborda el despliegue o las implicaciones que acarrea para el negocio del cliente.

“El objetivo de la solución es mejorar el servicio prestado a los clientes mediante una nueva plataforma online que les proporcione una atención más rápida, personalizada y flexible”, señala David Fernández, Director de Transformación y Tecnologías de la Información de GAM. Así, se trabajó intensamente en la puesta en marcha de la solución online.gamrentals.com, cuya funcionalidad inicial es la compra y venta y realización de subastas de maquinaria tanto usada como nueva, con el objetivo puesto en complementar el canal digital con todo el portfolio de soluciones que presta actualmente el grupo GAM, como los servicios de formación, repuestos, mantenimiento y alquiler de maquinaria.

Entre otras ventajas, la solución online.gamrentals.com destaca por el alto grado de capacidad de adaptación, el elevado número de funcionalidades que incorpora “out of the box” y la futura evolución





conjunta de SAP Hybris en relación con el resto de soluciones SAP que utiliza GAM (SAP Hybris Cloud for Customer, ERP powered by HANA, BusinessObjects, etc).

Asimismo, se ha reconocido el desarrollo específico hecho sobre la plataforma para la organización de subastas online, que sigue una mecánica similar a las de 'Ebay', es decir, se anuncian con antelación, tanto en la propia plataforma como en otros canales habituales de GAM, ya sean redes sociales, web, eventos corporativos, etc. "Nuestra propuesta es que las subastas duren entre dos o tres semanas pudiendo participar en ellas cualquier particular o empresa que esté interesado en vender o adquirir este tipo de activos", apunta Luis Turiel, Director de Compra y Venta de maquinaria de la compañía.

Acercar esta tecnología a particulares, empresas o entidades que quieran vender sus equipos a través del portal online, y que puedan hacerlo de una manera ágil y transparente, ha sido uno de los aspectos clave que se han tenido en cuenta a la hora de implantar este canal de venta.

Gracias a la solución online.gamrentals.com de SAP Hybris implementada por Indra, GAM ha comenzado a generar un porcentaje muy relevante de sus ingresos de venta de maquinaria a través de los canales digitales y se espera que esta tendencia se extienda al resto de servicios ofrecidos por la compañía. Una actividad que en la actualidad se ha convertido en un canal importante de generación de ingresos, no solo por la apuesta omnicanal para los clientes de la

compañía, sino por ser su "mejor escaparate comercial, tanto por la capacidad de llegar a un volumen de clientes mucho mayor que en sus canales tradicionales como por representar la forma más directa de relación comercial con los mismos", añade David Fernández.

SAP Hybris dispone de un catálogo de integraciones pre-configuradas que reduce el tiempo de implantación; reúne toda la información que generan sistemas como Legacy, ERPs, CRMs con los datos de actividad de sus clientes, información de localización, impresiones de gustos o deseos, información sobre redes sociales o las visitas a la web en tiempo real para crear un perfil vivo.

GAM, General de Alquiler de Maquinaria, es una compañía de servicios globales de maquinaria de origen español fundada en 2003 y con presencia en 10 países en 4 continentes, factura alrededor de 115 millones de euros y cuenta con una flota de más de 20.000 máquinas entre equipos de elevación, energía, manipulación y maquinaria destinada al sector industrial, energético y la celebración de eventos, entre otros muchos.

Indra ha construido su posición como integrador de referencia de soluciones SAP a lo largo de los dos últimos años con una importante presencia en sectores como Construcción, Energía, Industria y Hostelería y Turismo, y habiendo desarrollado, además, soluciones propias e innovadoras. Con la adquisición de TecnoCom, Indra ha reforzado su estrategia de foco en SAP y ha consolidado su posición en Energía e Industria gracias a su aporte en soluciones verticales para este sector.

## Sobre Indra

Indra es una de las principales compañías globales de consultoría y tecnología, la empresa líder en tecnologías de la Información en España y el socio tecnológico para las operaciones clave de los negocios de sus clientes en todo el mundo. Dispone de una oferta integral de soluciones propias y servicios avanzados y de alto valor añadido en tecnología, que combina con una cultura única de fiabilidad, flexibilidad y adaptación a las necesidades de sus clientes. Indra es líder mundial en el desarrollo de soluciones tecnológicas integrales en campos como Defensa y Seguridad; Transporte

y Tráfico; Energía e Industria; Telecomunicaciones y Media; Servicios Financieros; Procesos Electorales; y Administraciones Públicas y Sanidad. A través de su unidad Minsait, Indra da respuesta a los retos que plantea la transformación digital. En el ejercicio 2016, Indra tuvo unos ingresos de 2.709 millones de euros, 34.000 empleados, presencia local en 46 países y operaciones comerciales en más de 140 países. Tras la adquisición de TecnoCom, Indra suma unos ingresos conjuntos de más de 3.200 millones de euros en 2016 y un equipo de cerca de 40.000 profesionales.



**Alberto Renedo**  
Sales Manager en ConVista Spain.

**CONVISTA**

# Excelencia en la función de Tesorería dentro de su entorno SAP

Ha sido una constante en las compañías evaluar TMS externos a la hora de decidirse por el software ideal para gestionar y optimizar los procesos de Tesorería, amparándose en los potenciales “gaps” existentes en el propio ERP de la organización. Pues bien, afortunadamente eso forma parte del pasado.

**CONVISTA**  
**TREASURY SUITE**

Funcionalidades ampliadas desarrolladas por **ConVista** en SAP

- Comunicación bancaria
- Extracto bancario
- Conciliación bancaria
- Comisiones bancarias
- Financiación e inversión

Desde el propio sistema SAP, con el componente de integración inalcanzable para software externos, ya podemos conseguir la excelencia en los procesos de Tesorería mediante soluciones como ConVista Treasury Suite, con la que damos respuesta a los desafíos diarios a los que se enfrenta el área de Tesorería en su día a día.

Desde ConVista Consulting, llevamos muchos años trabajando con los responsables de Tesorería, afrontando sus necesidades y requerimientos como si fueran nuestros. Esto nos ha permitido desarrollar, dentro del propio SAP, un conjunto de soluciones de Tesorería que cubren unas funcionalidades que ellos demandaban y que no estaban incluidas en la entrega global del ERP. Es así como nació nuestra ConVista Treasury Suite, una

solución que, sólo en España, ya es utilizada por muchas organizaciones, y que ha sido clave para ellas a la hora de descartar la opción de un TMS externo y decantarse por incluir esa gestión en el propio entorno SAP, con las innumerables ventajas de integración y efectividad que eso supone.

ConVista Treasury Suite es una solución flexible, ágil y fácil de usar, integrada dentro de SAP y con una arquitectura robusta, que permite reducir el tiempo dedicado a las tareas más pesadas, gracias a la automatización, simplificación y agilidad en los procesos de Tesorería operativa.

Ayudamos con nuestra solución a definir un modelo de Tesorería operativa dentro de SAP inalcanzable con la simple utilización del paquete estándar, permitiendo la optimización de los

procesos bancarios y de contabilidad, el análisis, seguimiento y control de toda la operativa bancaria, la automatización y reducción de tareas sin valor añadido, así como el incremento de la productividad en el área de Tesorería y la visibilidad de movimientos de cuentas, al disponer de una posición y previsión global y detallada de cada entidad.

**Áreas que abarca la solución**

ConVista Treasury Suite ofrece funcionalidades ampliadas que optimizan los procesos de Tesorería en las siguientes áreas:

**COMUNICACIÓN BANCARIA**

La solución de Comunicación Bancaria permite el tratamiento de ficheros electrónicos generados por aplicativos externos no-SAP o SAP e interpretación de mensajes de la red bancaria SWIFT.

**Características**

- Integración de ficheros externos de pagos dentro de SAP BCM.
- Procesamiento de ficheros de estatus de pago (ACK, PAIN).

**Ventajas**

- Armonización de los procesos para pagos SAP y no SAP.
- Integración de todos los ficheros de pagos dentro del monitor de SAP BCM.

**MONITOR DE EXTRACTOS**

Esta solución permite la recepción y carga automática de los extractos electrónicos sujetos a cualquier norma bancaria que se pueda tratar en el estándar de SAP, ya sean internacionales o locales de cada país, y que se reciben diariamente a través de una red bancaria tipo SWIFT, EDITRAN o similar.

**Características**

- Proceso de carga masivo completamente automatizado con división y pre-validación de ficheros.
- Extracto manual vía fichero Excel.
- Monitor de carga.

**Ventajas**

- Carga automática del extracto bancario.
- Monitorización mejorada de la carga del extracto bancario.

**CONCILIACIÓN BANCARIA**

Con esta solución automatizamos la conciliación bancaria dentro de SAP, dando respuesta a un “gap” histórico del ERP, asegurando un proceso de conciliación ágil, rápido y flexible.

**Características**

- Conciliación manual y automática de cuentas bancarias o cualquier cuenta con gestión de partidas abiertas.
- Conciliación de movimientos de extracto bancario con facturas (cash application).
- Cuadro de mandos para la conciliación fácil e intuitivo.
- Reglas de conciliación flexibles.

**Ventajas**

- Altos ratios de conciliación automática.
- Reducción del trabajo manual.

**GESTIÓN DE COMISIONES**

Esta funcionalidad de nuestra suite incluye un control bancario para la gestión, cálculo y contabilización de las comisiones bancarias por adelantado, ya que anticipa el cálculo de esas comisiones en base a las operaciones de pago generadas en nuestro ERP.

**Características**

- Definición de tipos de comisiones bancarias por servicios y transacciones.
- Cálculo y contabilización automática de las comisiones bancarias.
- Gestión de la cuenta bancaria.



**Ventajas**

- Automatización del cálculo, contabilización y conciliación de las comisiones.
- Identificación acelerada de las discrepancias en las comisiones.

**FINANCIACIÓN E INVERSIÓN**

Esta funcionalidad de la suite aporta un gran valor añadido en la gestión automatizada de las pólizas de crédito y la ampliación de las operaciones espejo en préstamos entre empresas del grupo.

**Características**

- Sincronización de las transacciones espejo en los préstamos entre empresas.
- Integración de las pólizas de crédito entre SAP TRM y SAP FI.

**Ventajas**

- Agilizar y simplificar la integración de los productos financieros en SAP TRM.

En definitiva, ConVista Treasury Suite es una solución flexible, ágil y fácil de usar, que está completamente integrada dentro de SAP. Permite la automatización de los procesos de Tesorería Operativa y proporciona información de calidad y fiable para la toma de decisiones.



**Dioni Nespral**  
Head of Digital Transformation  
everis



**Mario Dabán**  
SAP & Strategic Solutions Director  
everis



an NTT DATA Company

# La transformación digital en la nueva administración: conectando con el entorno

Vivimos en una revolución social actitudinal, lo que la diferencia enormemente del énfasis tecnológico que supuso la revolución digital de las décadas finales del siglo pasado. No se trata de implementar nuevas tecnologías sólo para digitalizar servicios sino de re-imaginar y simplificar nuevos procesos y nuevas formas de relación con los ciudadanos, de explotar la colaboración y de practicar la transparencia.

Parece que ha pasado mucho tiempo, pero hace tan solo 10 años vivimos una auténtica revolución social, tecnológica y de comunicación con la aparición de los llamados teléfonos inteligentes. Nadie podía anticipar entonces la (r)evolución que se avecinaba. Hemos asistido a una profunda transformación de nuestro entorno, del modo en que nos comunicamos, de la forma en que nos relacionamos y por primera vez en la historia la tecnología ha dotado de un poder superior a las personas frente a las administraciones, empresas y marcas. Todo esto en poco más de 3.000 días.

## Hacia una nueva política pública impulsada por el gobierno digital:

Estamos ante el nacimiento de un verdadero gobierno digital. Este es uno de los elementos diferenciales respecto a los vividos en los últimos años. Hablamos de una filosofía troncal, real y que se extiende al resto de la organización pública. Al igual que las empresas más avanzadas están desarrollando los nuevos bancos, energéticas o aseguradoras digitales, algunas organizaciones públicas podrán acercarse a ese nuevo escenario: una organización conectada, inteligente, prestadora de servicios digitales, con modelos internos eficientes que impulsan la cross-administración y por qué no, una auténtica administración innovadora.

### Características esenciales de esta nueva política pública

- Calidad certificada en los servicios públicos: a través de una personalización y acompañamiento ubicuo en el ciclo de vida del ciudadano.
- Eficiencia inteligente en la gestión pública: simplificando la complejidad, redefiniendo los procesos, la gestión de la información y el modelo de interrelación de los agentes y áreas involucradas.

- Co-creación de las políticas públicas: desarrollando modelos abiertos e integrando de forma real a la ciudadanía en la vida pública cercana, siendo elemento clave y decisor mediante el uso de tecnologías que permitan la descentralización de la relación.
- Impulso de la transformación interna de la administración: promoviendo una evolución de las capacidades digitales de los empleados públicos que les permitan aprovechar su experiencia y valor diferencial en el nuevo entorno.
- Diseño de servicios de valor añadido: desarrollando de forma natural tecnologías que generen un nuevo valor.

Es por tanto un reto diseñar el mejor modelo de Gobierno Digital para cada una de las organizaciones públicas que se enfrenten a los nuevos retos ya comentados.

### NUESTRA VISIÓN DESDE EVERIS: UN UNIVERSO DIGITAL

Desde **everis** entendemos el cambio digital desde un punto de vista práctico. Por eso, hemos desarrollado **"The Universe"**, que nos permite establecer los parámetros únicos de cada caso de transformación digital y elaborar los planes y líneas de actuación necesarios para lograr los objetivos marcados.

Nuestro modelo combina dos elementos claves. Por un lado, **el diseño y conceptualización digital**, y por otro **la gestión inteligente de los datos disponibles**. Esto nos permite desarrollar soluciones más cercanas a la visión global de la transformación evitando modelos que no aportan valor a los objetivos finales y asegurando una adecuada presencia del diseño y el dato en la solución desarrollada. **Todo un nuevo modelo basado en la agilidad y la simplicidad del proceso.**



En nuestra opinión no existe una auténtica transición hacia un verdadero gobierno digital si no incorporamos y relacionamos las acciones esenciales en el ámbito interno de la administración, lo que se recoge en la parte derecha de nuestro Universo.

**TRANSFORMANDO DESDE EL IMPACTO TECNOLÓGICO**

Gracias a la revolución digital que nos rodea, la administración será más inteligente, más inmediata, contará con más capacidad de interacción con la ciudadanía y un alto grado potencial de apertura y transparencia. Esta es la época en la que podremos avanzar en los objetivos de transparencia, participación, eficiencia en la gestión e interconexión de los datos públicos. **Las organizaciones más orientadas a la conceptualización y el diseño de nuevas soluciones, experiencias y servicios para este nuevo mundo digital, obtendrán una mayor valoración por parte de la ciudadanía.**

En un mundo conectado, la toma de decisiones es más compleja y la digitalización requiere **mayor transparencia** así como de acciones en **tiempo real**. Por otro lado, las políticas y decisiones tienen mejores resultados cuanto más se basen en opiniones de los ciudadanos. Los **análisis de emociones y sentimientos** expresados en las redes sociales y la participación electrónica son clave para entender al electorado.

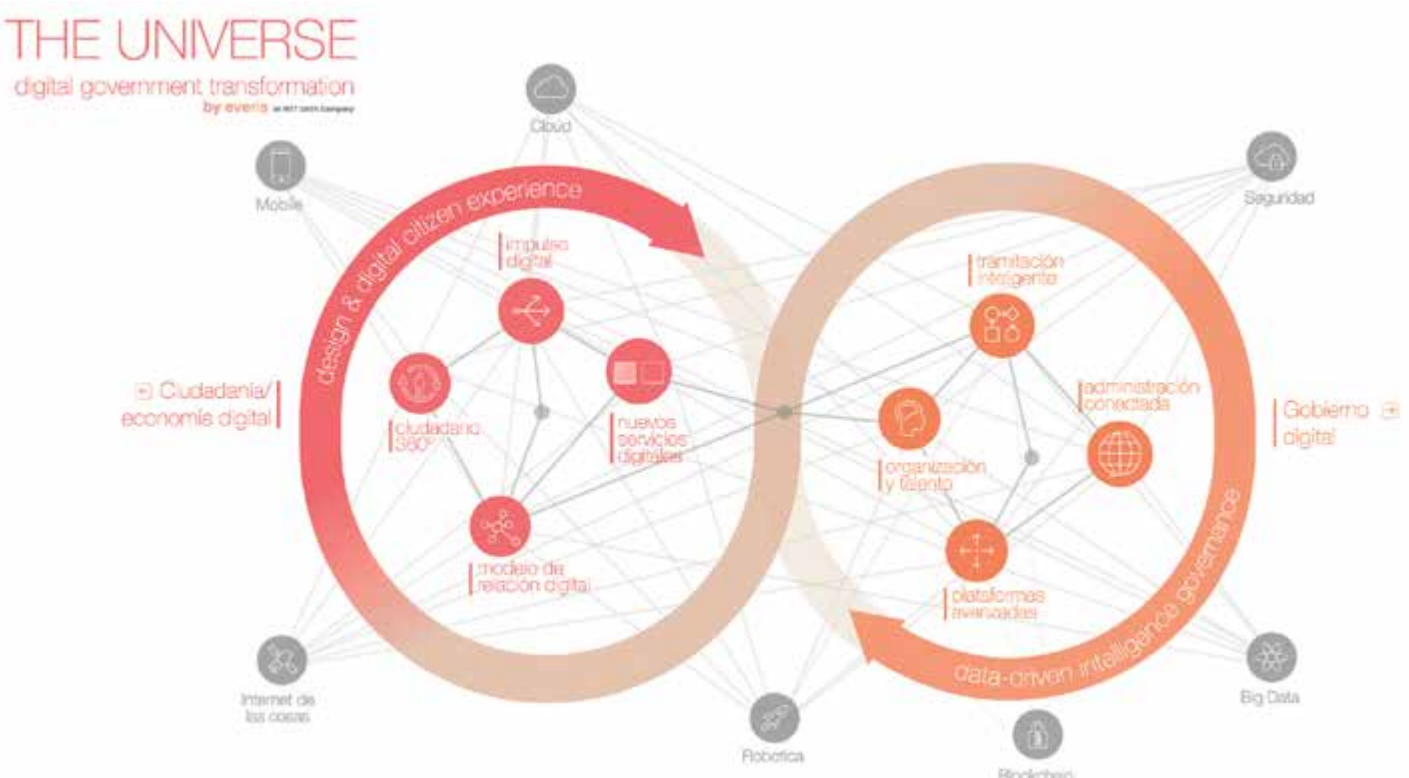
Para cumplir con estas expectativas, la Administración debe tejer una clara hoja de ruta para su transformación digital, no sólo incluyendo el rediseño y simplificación de sus procesos sino dotándose de la plataforma tecnológica para lograrlo. Esta solución tecnológica necesita una arquitectura IT que proporcione el gobierno de sus procesos, y, al mismo tiempo, la flexibilidad en áreas donde el cambio se está produciendo de forma constante.

Si hacemos la misma retrospectiva 10 años atrás, nos encontraremos con que el mundo ERP ha sufrido la misma trans-

formación, y su líder, SAP, ha evolucionado desde sus soluciones transaccionales en las que se basa ECC, a **SAP S/4HANA, las aplicaciones SAP en cloud público y su plataforma PaaS, SAP Cloud Platform**, como la respuesta tecnológica a la llamada "arquitectura IT bimodal". El valor de S/4HANA se basa en la simplificación, en la experiencia de usuario, de procesos y de arquitectura. Para la administración pública es la gran oportunidad de evolucionar sus sistemas registrales y adoptar una nueva arquitectura que facilite la transformación hacia un Gobierno digital y orientado a los servicios al ciudadano.

La administración pública, incluyendo aquellas organizaciones usuarias del software tradicional de SAP, ECC6.0, puede desde ahora simplificar su paisaje tecnológico con la nueva arquitectura **S/4HANA** como 'core digital'. De ese modo, hace más sencillos los procesos y la estructura de datos, incorpora **capacidades analíticas en tiempo real**, mejora la experiencia de usuario con las aplicaciones **Fiori** o integra mejor los servicios al ciudadano. Además, esta nueva administración pública saca el máximo potencial de las tecnologías cloud con las aplicaciones de gestión del talento (**Success Factors**), de relaciones con proveedores (**Ariba**) y de ciudadanos (**Hybris Cytizen**), así como con la plataforma **SAP Cloud Platform**, que permite el desarrollo de servicios y aplicaciones capaces de tratar todo tipo de datos (redes sociales, Big Data, movilidad, análisis predictivo...), dotando a sus procesos de negocio de la adaptabilidad y flexibilidad que el nueva sociedad digital requiere.

Por tanto, la administración va a vivir una evolución real en este mundo cada vez más conectado. Y por primera vez, dispondrá de tecnologías que le acompañen para lograr ese nuevo estado de relación interna con los empleados públicos y externa con la ciudadanía. El reto está ahí y aquellos que lo abracen y se impliquen en su adaptación, evolucionarán y lograrán establecer un nuevo modelo: el gobierno digital.





**Sven Lindemann**  
CEO de Hanse Orga Group



# Automatización robótica de procesos en el back office

La robótica en la oficina no es tan terrible como suena. La automatización robótica de procesos (RPA) puede tener ventajas considerables para su empresa si sabe cómo usarla y aplicarla.

Las herramientas de RPA automatizan procesos voluminosos muy repetitivos que requieren mucho trabajo y, a cambio, los empleados pueden centrarse en tareas prioritarias más importantes. Existen muchas aplicaciones empresariales de RPA, con algunas que simplemente aglutinan herramientas ya existentes de screen scraping que automatizan una secuencia de acciones humanas en una o varias aplicaciones que se ejecutan en el ordenador de un usuario final. Este enfoque puede ser útil para automatizar algunas interacciones con aplicaciones de back office que no se pueden digitalizar por completo, pero realmente no mejora el proceso empresarial subyacente y sigue precisando todavía del ordenador del usuario.

Muchas compañías ya han introducido flujos de trabajo automatizados para gestionar aprobaciones de facturas o aplicaciones de tesorería, así como el tratamiento de excepciones. Sin embargo, la RPA puede impulsar aún más el nivel de automatización y se puede emplear para automatizar por completo, sin intervención humana, cualquier tarea que se pueda llevar a cabo aplicando simples reglas empresariales y la validación de datos.

## ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS CLAVES?

Las herramientas de RPA están despuntando como una forma de reducir costes, eliminar errores manuales y liberar a los empleados más valiosos para tareas más creativas de resolución de problemas y gestión de excepciones. En el ámbito de cuentas a pagar, se suele contemplar la RPA como una forma de reducción de costes laborales, pues es más barato emplear un robot que contratar gente para procesar facturas, incluso si el

trabajo se externaliza a otro país. En realidad, los robots aliviarán de los trabajos diarios pesados y lentos a los empleados para que se centren en tareas más importantes y excepciones reales que la inteligencia artificial (IA) especial aún no puede gestionar, pues los robots garantizan que el trabajo se complete las 24 horas del día.

La RPA puede beneficiar a empresas de cualquier tamaño y sector, y presenta el potencial de transformar operaciones finales, sobre todo en empresas que funcionan con SAP, p. ej.:

- mejorando la eficiencia de los procesos y la efectividad de los servicios sin un rediseño completo del proceso;
- optimizando los KPI para que la dirección obtenga una visión más rápida y precisa de los datos en tiempo real;
- siguiendo con el cumplimiento de la consolidación rápida de datos y de una pista de auditoría completa;



- logrando procesos más seguros gracias a una menor intervención manual.

### ¿POR QUÉ IMPLEMENTAR LA RPA?

Las compañías ya no invierten en funciones de back office tanto como antes. Por este motivo, no están incorporando nuevo personal para estas tareas administrativas. Cuanto más crece una compañía, o más facturas o avisos de envío recibe, por ejemplo, mayor carga soporta el personal existente.

A menudo, la información de pago recibida está incompleta o solo está disponible en un formato sin estructura, o la cantidad de la factura es incorrecta o ha sido abonada por un tercero. Los pagos de otros países suelen venir en formatos totalmente distintos. Se pueden utilizar programas de software sofisticados que pueden usar información de pago sin estructurar incluso del destino de utilización para identificar al cliente, número de factura, importe, etc. pertinente.

La RPA y los robots son esenciales no solo para evitar que el empleado "se queme", sino también para automatizar tareas simples como codificar facturas conforme a datos históricos o enviar recordatorios de acciones pendientes, con el fin de que los empleados puedan centrarse en tareas más complejas. Las herramientas de RPA son idóneas para estas tareas de back office, puesto que son recurrentes y predecibles.

Las compañías deberían evaluar minuciosamente sus procesos de cuentas a pagar, cuentas a cobrar y también de tesorería, e identificar áreas en las que se pueda usar la RPA en lugar de flujos de trabajo o tareas manuales. Por ejemplo, la RPA se puede usar para enviar automáticamente facturas que presenten una coincidencia triple (pedido de compra, factura y recepción de mercancía). Cuando la RPA se combina con flujos de trabajo inteligentes, el proceso de cuentas a pagar gana en velocidad y eficiencia. Aparte de ahorrar mucho tiempo, las herramientas de RPA también son vitales para mejorar la calidad y agilizar la disponibilidad de datos. Esto es importante para el tesorero que necesita datos fiables y en tiempo real para así poder tomar decisiones estratégicas bien informadas y poder garantizar niveles óptimos de liquidez para la compañía en todo momento.

### DUDAS ANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RPA

Existen muchas razones por las que las organizaciones quizá duden a la hora de implementar la RPA. Antes de su puesta en marcha, es importante comprender cuáles son estas preocupaciones, y cómo abordarlas y combatirlas. Algunos ejemplos:

- Seguridad y riesgo: muchas organizaciones creen que pierden el control de los procesos claves con la RPA. Es importante entender qué procesos se benefician realmente de la RPA, y cómo



- combinarla bien con la supervisión y el procesamiento humano.
- Falta de recursos: a menudo, no se dispone de recursos de TI para iniciar la implementación. Muchas firmas ven la RPA como una nueva frontera, así que asegúrese de saber diferenciar entre lo que es real y no acerca de lo que puede hacer la RPA realmente.
- Falta de procesos optimizados: la RPA no es la panacea. Un proceso interrumpido, ya sea por una persona o la RPA, sigue estando interrumpido. Las organizaciones necesitan desarrollar un esquema de procesos para concebir áreas que se deban racionalizar y luego aprovechar la RPA donde resulte más lógico.
- Sistemas legados: varios grados de madurez significan que algunas organizaciones ya se han automatizado. ¿Cuál es entonces la ventaja adicional que puede aportar la RPA? Cuando se aplica de manera adecuada, puede ofrecer mucho; sin embargo, las organizaciones necesitan una solución que se complemente con las ya existentes y una hoja de ruta técnica para el futuro. Así que elija bien.
- Competencia para los usuarios empresariales: los usuarios no quieren ser sustituidos por robots. No obstante, como ya se ha comentado, la RPA puede contribuir a eliminar las tareas manuales más lentas y a facilitar que los usuarios completen su trabajo.

Está claro que la tecnología por sí sola no es la respuesta. Hay que pensar en cómo optimizar los procesos primero, y luego comprender y aprovechar tecnologías (como la RPA) que los soporten. Sin embargo, combinar procesos rigurosos con la tecnología de automatización permite impulsar las compañías a un nuevo nivel de eficiencia, transparencia y seguridad. Hanse Orga Group se ha dedicado a desarrollar soluciones para compañías en todo el mundo y a ayudarles a optimizar sus procesos automatizando tareas manuales. Contacte con Hanse Orga Group, su experto en automatización de procesos financieros: [www.hanseorga-group.com](http://www.hanseorga-group.com)



**Victoria de la Corte**  
Directora de Negocio de i3s



# Product Safety o la seguridad del producto

Durante el ciclo de vida de un producto es de vital importancia conocer las características de las sustancias y compuestos que confronta el producto, ya sea desde su diseño, la selección de proveedores de materiales, la compra y posterior almacenaje de éstos, a la producción de un producto final o semielaborado, su venta y distribución, la retirada de productos o residuos, etc. La razón es que puede tener implicaciones medioambientales, legales y, sobre todo, producir riesgos importantes tanto a las personas, a la empresa como a la sociedad.

Las características de estas sustancias impactarán en diferentes aspectos del producto como, por ejemplo, las concisiones de diseño, implicaciones legales, condiciones de sourcing de materias primas (origen, producción, importación, etc.), riesgos tanto personales/sociales como medioambientales (extracción, manipulación, almacenaje, transporte, etc.), así como la eliminación de producto y sus residuos.

Todas las organizaciones se verán influidas por los puntos anteriores, en mayor o menor medida, dependiendo del sector, área y complejidad del sistema de gestión.

Pero es seguro que deberán cumplir requerimientos legales y de mercado en función de las sustancias que componen sus productos. La solución de SAP que gestiona estas áreas es PSS – Product Safety and Stewardship (Seguridad y Tutela de producto)–, que forma parte de la solución de EHS de SAP que para este caso entenderemos dentro de la Solución de PLM – Product Lifecycle Management (Gestión del ciclo de vida del producto)–.

En definitiva, el alcance de la Tutela comprende el ciclo de vida del producto completo y se aplica desde la fase de investigación y desarrollo hasta las posteriores de fabricación, comercialización, distribución, uso, reciclado. El proceso concluye con la eliminación del mismo.

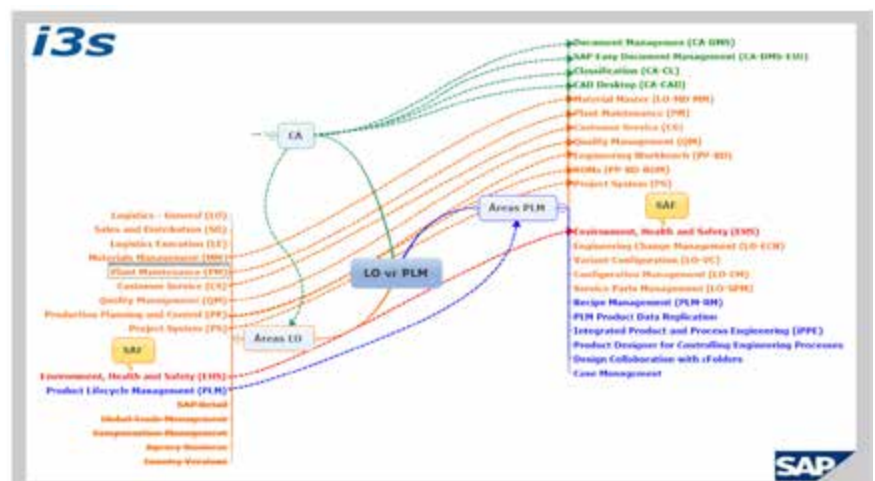
Además de las legislaciones propias de sectores, áreas y sustancias y otras normativas certificables o no, es necesario remarcar dos legislaciones:

- La legislación de Registro, Evaluación y Autorización de Químicos (REACH).

- Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA/GHS).

Tras la entrada en vigor del Real Decreto sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, se aprobó la puesta en marcha del Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA). El SGA unifica el sistema de etiquetado de las sustancias peligrosas para evitar que una misma sustancia se clasifique y etiquete de diferente forma según el país del que se trate.

El Reglamento REACH regula el registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y los preparados químicos, con el objetivo de garantizar un elevado nivel de protección de



la salud humana y del medio ambiente, así como la libre circulación de sustancias en el mercado interior.

**¿QUÉ SOLUCIÓN DA SAP A ESTE PROCESO?**

Las capacidades de SAP para la gestión del ciclo de vida del producto se basan en la solución de PLM.

Sabemos que en SAP tenemos la gestión de nuevos productos (PLM-PPM), la gestión de materiales y almacenes en el módulo de Compras (MM), la gestión de producción en el módulo de Producción (PP) preparado para la producción por recetas (RM), y la gestión de la comercialización, distribución y venta del producto en el módulo de ventas (SD). Además, a estos módulos se suma SAF –Product Safety o Seguridad de producto–, para la gestión de Seguridad y Tutela del producto.

Este módulo se integra con otros módulos logísticos como una capa más de información que SAP le añade a estos materiales, acompañándolo de la gestión que se necesita para avanzar desde la gestión de producto a la gestión de las sustancias que toman parte en su ciclo de vida.

De esta manera podemos conocer las implicaciones de proyectar un nuevo producto desde su inicio y hacer un seguimiento exhaustivo de este en todo su ciclo de vida teniendo una visibilidad total.

**PROCESOS QUE CUBRE Y HERRAMIENTA PRINCIPAL**

- Identificación y caracterización de sustancias. Permite crear y caracterizar sustancias. Caracterizarlas estructuradamente mediante Clase, características y frases, así como adjuntarles documentación mediante el DMS.
- Caracterización de productos en base a sus sustancias y compuestos (de lista de material, a lista de sustancias). Posibilita, además, la descripción de materiales como suma de sustancias, así como la Conversion de Listas de materiales en listas de sustancias.
- Control y seguimiento de cantidades de sustancias. Permite controlar los movimientos de sustancias, según los movimientos de materiales, por sociedades, plantas y países, además de la determinación de límites en función de diferentes normativas y el control de éstas.
- Gestión global de etiquetado. También ofrece la posibilidad de emitir cualquier tipo de suma de contenido referida a materiales, sustancias, movimientos y órdenes en las diferentes fases del ciclo de vida del producto.

I3s está centrando su I+D+I en la solución de Sostenibilidad de SAP y, dentro de ella, estamos centrándonos en ampliar el conocimiento del módulo de Gestión de Sustancias Peligrosas (SAF), puesto que esta gestión afecta a una gran parte de las empresas químicas, far-

macéuticas, petroleras, alimentarias y, en general, de transformación del productos. Para ofrecer a nuestros clientes implantaciones rápidas y conocimiento en la materia, estamos creando un modelo, en el que posteriormente nos podremos basar para realizar nuestras implantaciones de una forma rápida y que, de esta forma, puedan reducir los costes del proyecto.

**VENTAJAS**

- Integración con los módulos logísticos de SAP, misma base de datos, misma información ampliada.
- Alineación con la estrategia de la empresa: alinear sus operaciones con el resto de la organización.
- Mantenimiento de la información de las sustancias en los materiales.
- Soporte en múltiples lenguas utilizando la gestión de frases.
- Creación y administración de las hojas de material sin duplicidades.
- Integración con ventas en los envíos de los productos, mejora en la gestión de etiquetado.
- Información on line, siempre actualizada.

The logo for Integra, featuring the word "integra" in a lowercase, sans-serif font. The letter "i" is black, and the letter "a" is orange.

# Formación a través de Serious Gaming: Integra HCM & Gestión de Talento

Es notable la evolución que la formación ha venido experimentando dentro de las organizaciones. Sin embargo, la rutina laboral, el cumplimiento de objetivos y la teórica falta de tiempo lleva a dejar en último plano algo tan importante como es el reciclaje del conocimiento, tanto de los trabajadores como de los propios directivos.



La utilización de nuevas herramientas de formación en el desarrollo profesional fue el tema que se abordó en el desayuno del pasado 19 de octubre en el hotel Room Mate Óscar bajo el título de “Formación a través de Juegos 3D”, patrocinado por Integra. En esta jornada, directivos de RRHH y responsables de formación compartieron sus opiniones.

### ¿QUÉ ES SERIOUS GAMING?

Serious gaming “juegos serios” son juegos cuyo propósito es la formación por encima del mero entretenimiento.

No cabe duda de que la formación de los empleados es fundamental para mejorar su capacidad profesional, bien en el puesto de trabajo que actualmente desempeñan, o bien con la finalidad de promoción.

“Los Juegos Serios ofrecidos a través de plataformas digitales permiten llegar a toda la población de una compañía de manera rápida y muy efectiva. Las plataformas más avanzadas permiten que todos los actores interactúen dentro de un escenario común: equipo de recursos humanos, responsables y colaboradores. Los resultados obtenidos por el jugador se pueden recuperar en los sistemas de gestión de talento, desde donde pueden ser explotados y evaluados por los equipos directivos y/o de recursos humanos”, explica Ignacio San Luis, Director de Integra.

Los Serious Gaming promueven la retención del conocimiento y el desarrollo de capacidades por medio de la exposición de diferentes situaciones, casos o problemas específicos de cada organización. Mediante una simulación 3D de una situación real, el usuario puede interactuar en un entorno de igual modo que si lo hiciera en un entorno real. Serious Gaming, a través de la herramienta Bisgame, desarrolla el aprendizaje, desarrollo, entrenamiento, motivación y capacitación de los empleados de una forma más eficiente y eficaz.

Entre las bondades de la herramienta, Claes Ytander, CEO de BISGAME, señaló en el mismo evento que “el usuario puede realizar la formación guiada las veces que sean necesarias hasta retener el conocimiento requerido a través de la repetición, que es la base de la retención de los conceptos a lo largo del tiempo. De cara a explotación de datos, la plataforma genera gran cantidad de métricas que pueden ser explotadas desde la propia herramienta o desde sistemas externos, técnicamente la aplicación se integra perfectamente con cualquier plataforma de gestión de Talento”.

La plataforma es muy amigable y sencilla de configurar, y no es necesario ningún requisito técnico para crear nuevas situaciones, incorporar personajes o generar diálogos dinámicos. “Los resultados conseguidos con programas de formación ofrecidos a través de Juegos Serios son difícilmente alcanzables mediante métodos convencionales de formación”, añadió el CEO de Bisgame.

Los responsables de formación coinciden en afirmar que las actuales plataformas de eLearning les aportan flexibilidad y la capacidad de llegar a la totalidad de la organización.

También muestran gran interés en las posibilidades del modelo de cara a ofrecer formación no obligatoria, sobre la base del efecto motivador de los juegos. La competitividad del modelo de juego como palanca que incita a la acción.

La posibilidad de acceso a la formación desde dispositivos móviles, como y desde donde se quiera, es otro de los aspectos



destacados, ya que ayuda de forma muy importante a vencer barreras tanto físicas como temporales. En este contexto, tanto el empleado como la empresa obtienen efectos positivos.

Por parte del empleado:

- Adquiere habilidades, conocimientos y destrezas.
- Le ayuda a integrarse en su empresa.
- Desarrollo personal y laboral.
- Reconocimiento.
- Le ayuda a mejorar y actualizar procesos y áreas.
- Mejora el trabajo en equipo.
- Aumenta la motivación.
- Mejora la productividad y compromiso.

Por parte de la compañía:

- Proporciona ayuda para disponer de profesionales excelentes y empleables.
- Fideliza el Talento.
- Fomenta la cultura de empresa.
- Ayuda a consolidar y transmitir la cultura de la empresa y sus objetivos.
- Ayuda para alcanzar un mayor nivel de competitividad y productividad, rentabilidad, calidad y motivación.

La formación basada en juegos 3D tiene como objetivo mejorar el aprendizaje y la capacidad del empleado para retener y aplicar dicho aprendizaje en el entorno laboral.

Como al final todo tiene un coste, y a los equipos de Recursos Humanos no se les mima especialmente con presupuestos sustanciosos, el atractivo de estos modelos es aún mayor. El coste de la puesta en marcha de un proyecto basado en Juegos Serios es sustancialmente inferior al que tendría un curso presencial similar orientado a un aprendizaje basado en un modelo de RolePlay.

Así pues, desde Integra les invitamos a descubrir que los videojuegos son algo más que una forma efectiva de lograr momentos de entretenimiento en nuestros hogares. Eso sí, una vez puestos a jugar recuerden, y recuerden a sus compañeros, la conveniencia de hacer al menos pausas de 10 minutos entre partida y partida.



# NGA y PeopleDoc firman un acuerdo global para agilizar la transformación digital de los RRHH

NGA Human Resources, proveedor líder de soluciones globales de Nómina y RRHH, ha anunciado un acuerdo global con PeopleDoc para la implantación de sus soluciones.

Este acuerdo permite a NGA HR añadir a su portfolio de soluciones la suite en la nube de PeopleDoc la cual incluye: gestión de incidencias, automatización de procesos y gestión de archivo electrónico. NGA HR cuenta con la certificación necesaria para proporcionar servicios de implantación, formación y soporte de aplicaciones para los clientes de PeopleDoc.

Gracias a esta alianza, NGA HR se coloca en mejor disposición para abordar los crecientes requerimientos que presentan aquellas empresas que necesitan soluciones integradas en gestión de documentos y flujos de trabajo, que son soluciones cada vez más demandadas por los responsables de Recursos Humanos que buscan innovar y transformar la experiencia del empleado. “La combinación entre la plataforma de PeopleDoc

y la implantación y mantenimiento de NGA permite una amplia adopción de nuestra suite para los clientes de todo el mundo”, ha afirmado Jonathan Benhamou, CEO de PeopleDoc.

NGA tiene un amplio conocimiento en modelos de servicios compartidos, lo que permite poder aplicar sus soluciones de automatización de procesos y gestión de archivos de manera rápida y sencilla, obteniendo así una mejora en los servicios de RRHH.

Según Simon Porter, Vice President Digital HR de NGA, “PeopleDoc proporciona los servicios de RRHH a clientes que elijan operar su propia solución digital de RRHH y busquen el valor añadido que aporta una perfecta integración, constantes servicios de mantenimiento y eficacia en los procesos”.

## Acerca de PeopleDoc


PeopleDoc tiene como misión facilitar el trabajo a los departamentos de RRHH. Su Plataforma de Servicios PeopleDoc HR ayuda a que los equipos de RRHH puedan resolver las solicitudes de los empleados de manera más sencilla, automatizar los procesos y asegurar el cumplimiento con normativas legales a nivel global.

La solución de PeopleDoc incluye Gestión de Incidencias, Repositorio Documental, Automatización de Procesos, Gestión del archivo del Empleado y Analíticas.

## Acerca de NGA Human Resources

NGA Human Resources es un proveedor global líder en el mercado de Software y Servicio de Recursos Humanos que ayuda a que las empresas transformen sus operaciones clave de RRHH a través de soluciones innovadoras de negocio. Ayudamos a nuestros clientes a convertirse en mejores empresas a través de procesos de negocio más ergonómicos y ligeros, para así reducir costes, gestionar el ciclo de vida de los empleados y dar soporte a organizaciones más ágiles y globalmente conectadas.



A person in a white lab coat is holding a tablet computer. The background is blurred, showing another person in a red shirt. The image has a blue and red color overlay.

Gracias a esta alianza, NGA HR se coloca en mejor disposición para abordar los crecientes requerimientos que presentan aquellas empresas que necesitan soluciones integradas en gestión de documentos y flujos de trabajo, que son soluciones cada vez más demandadas por los responsables de Recursos Humanos que buscan innovar y transformar la experiencia del empleado.



**Veronica Tenorio López**  
Especialista en SuccessFactors de SAP



# Volver a aprender

Decía Alvin Toffler «*Los analfabetos del siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer y escribir, sino aquellos que no sepan aprender, desaprender y reaprender*».



Y es que no son las cosas que ignoramos las que nos impiden avanzar, aquello que nos limita, nuestro mayor obstáculo en el camino del aprendizaje es aquello que creemos que sabemos y luego resulta que no es así.

Comencé mis estudios de pedagogía hará unos 20 años y durante este tiempo y, a diario, he oído hablar de futuro y de transformación digital, pero un día me di cuenta de que el futuro había llegado, los modelos de aprendizaje habían cambiado, y yo había sido parte de ese cambio, pero mi forma de ver las cosas seguía intacta.

Es necesario reconocernos responsables de esta transformación y sentirla como tal porque lo que nosotros hacemos, lo que nosotros pensamos, tiene una inmensa influencia a nuestro alrededor.

Y es aquí donde reside la clave de la transformación empresarial, en cada uno de los profesionales de la educación, en los departamentos de formación de las empresas, pero sobre todo, en el equipo directivo.

Es importante que se empiece por la cultura interna de la empresa mediante una visión común y compartida de cómo la

tecnología va a modificar los procesos de aprendizaje de la empresa. Y es que las personas que trabajan a nuestro lado en las empresas necesitan modelos y patrones de éxito a los que imitar.

Es necesario que quienes vayan a tomar las decisiones tengan claro que la transformación digital no trata de tecnología, sino que es un tema relacionado con lo social, lo cultural, lo estructural con los cambios en la metodología de trabajo.

La transformación digital debe centrarse en el análisis empresarial de cuál es el problema actual, el reto principal y resolverlo ayudado de la tecnología. La empresa avanza resolviendo problemas y la única manera de resolver problemas es con conocimiento, con el conocimiento de las personas.

Por lo tanto, para que exista transformación digital, para avanzar hacia nuevos retos digitales debe existir primero la transformación de las personas a través del conocimiento.

El desafío es ahora formar, transformar el conocimiento de las personas de las organizaciones teniendo en cuenta las diferentes generaciones que conviven en las empresas. Por primera vez en la historia nos encontramos con la convivencia de cuatro generaciones:

- **BABY BOOMERS (50-68 AÑOS):** esperan del trabajo seguridad y estabilidad. Son la voz de la experiencia
- **GENERACIÓN X (36-49 AÑOS):** el trabajo lo es todo porque han vivido bajo las máximas de superación y acumulación de riqueza. Ocupan puestos de liderazgo.
- **GENERACIÓN Y o MILLENNIALS (19-35 AÑOS):** les gusta emprender y aprender y tomar parte en la toma de decisiones; tienen mayor tolerancia al fracaso.
- **GENERACIÓN Z (<19 AÑOS):** aspiran a tener su propia empresa o a poder vivir de sus hobbies. Su vida gira en torno a la tecnología. Estudian y leen online, y recurren a You Tube para sus trabajos de clase.

¿Qué características deben tener los nuevos modelos de formación empresarial para llegar a tan diferentes perfiles? ¿Cómo aprovechar la variedad de opiniones resultante de la experiencia y el conocimiento de unos, y las ganas de innovar y el entusiasmo de los otros?

Algunas de las estrategias formativas que se están utilizando en las empresas más pioneras de España son las siguientes:

- **Universidades Corporativas:** Hace 17 años que una empresa española abrió la primera Universidad Corporativa. Este modelo de formación continua sigue creciendo. Es un elemento estratégico que sirve como herramienta de cambio para potenciar el crecimiento de una empresa y asegurar su sostenibilidad. Las Universidades Corporativas crecen hacia modelos más comunicativos, más relacionados con las redes sociales, donde todos somos maestros y alumnos a la vez. De esta manera, se tiende hacia una evolución de una universidad formada por escuelas donde cualquiera puede incluir contenido no formal. Ejemplo de ello son las comunidades, wikis, blogs, así

como las guías rápidas de aprendizaje y colecciones de aprendizaje que SAP SuccessFactors proporciona en su plataforma de Aprendizaje Social Colaborativo.

- **Comunidades de Expertos:** en estas comunidades se gestiona y comparte el alto conocimiento de los expertos de la empresa. Las Comunidades de Expertos se encuentran más allá del conocido Mentoring y Coaching. Se trata de poder encontrar soluciones específicas a problemas a través del conocimiento de todas las personas de la empresa. El conocimiento compartido por todos.
- **Gamificación:** la realización de juegos/metast a conseguir convierte los objetivos individuales en misiones claras y específicas e incita a que los empleados trabajen a alto rendimiento. Su uso va evolucionando hacia estándares más sociales en los que se hace partícipe a la "comunidad" de empleados dándoles, por ejemplo, la posibilidad de reconocerse entre ellos mediante gifts o muestras públicas de agradecimiento por

trabajos realizados o comportamientos demostrados en equipos. Otra de las tendencias de la gamificación es la obtención de puntos acordes con la participación en las redes sociales corporativas. De este modo, es posible establecer un ranking de puntuaciones otorgando mejores puntuaciones a aquellas personas que participan en las Universidades, foros, Comunidades de Expertos etc..., dando soluciones y haciendo crecer la "Comunidad Corporativa de Conocimiento" dentro de la empresa.

Como se puede observar, al fin y al cabo todas estas estrategias formativas tienden hacia el denominador común "Social" hacia el acercamiento de cada uno de los empleados, el acercamiento de las generaciones que convi-

ven en la empresa y en definitiva el acercamiento del conocimiento que es lo que posibilita la Transformación Digital.

Para ello, será necesario una plataforma tecnológica integrada. "El ciclo de vida del trabajador/a requiere una solución completa, integrada, de inicio a fin, algo que no se puede conseguir con diferentes herramientas", dice Forrester.

El desafío es ahora formar, transformar el conocimiento de las personas de las organizaciones teniendo en cuenta las diferentes generaciones que conviven en las empresas.

(1) <http://es.euronews.com/2017/10/25/la-ue-da-un-paso-mas-hacia-la-transformacion-digital>

(2) <https://www.fundaciontelefonica.com/conferencias/porque-decimos-transformacion-digital-cuando-queremos-decir-el-futuro/>

(3) <http://www.lavanguardia.com/vida/20160401/40801626085/diferencias-generacionales-en-el-trabajo-baby-boomers-millennials-generacion-x-generacion-z-generacion-empleo.html>

(4) <https://bepisma.com/gamificacion-en-los-recursos-humanos/>



**Alberto Delgado**  
Director de Consultoría de Seidor Digital



# Lo digital es sólo el inicio de la transformación

El concepto “transformación digital” ha hecho fortuna. Directivos anteriormente refractarios a otorgar importancia estratégica a las Tecnologías de la Información, han empezado a entender que las TIC van a ser un elemento nuclear del negocio en los próximos años. Sin embargo, el término está “muriendo de éxito”. En mis conversaciones con esos mismos directivos detecto un cierto hartazgo de la palabra “digital” y un incipiente escepticismo respecto al impacto real de la transformación.

Mi visión es que *lo digital*, al menos lo que solemos entender por este concepto, es sólo un balbuceo, la tímida antesala de una nueva era, de un nuevo mundo que todavía no sabemos dibujar y en el que viviremos nosotros y, sobre todo, las generaciones que nos sigan. Un nuevo mundo que será muy diferente de la sociedad post-industrial en la que llevamos viviendo desde mediados del siglo pasado. En los últimos 150 años, vivimos tres revoluciones industriales: la provocada por la creación de la máquina de vapor, la generada con la electrificación y la más reciente, la digital, nacida de la popularización de la informática e Internet. Podemos aventurarnos a proclamar que jamás en la historia del hombre se ha experimentado un cambio tan acelerado como el que hemos vivido en los últimos años del siglo XX y en los primeros del siglo XXI.

La mala noticia (o buena, depende del optimismo del lector) es que estos enormes cambios palidecerán frente a los que vamos a presenciar en las próximas décadas. Por difícil que nos resulte creerlo, nos encontramos apenas en los albores de un nuevo *hipermundo* que surgirá de la transformación digital del actual. Nos encaminamos inexorablemente a una revolución social, económica, cultural y política, un inmenso tsunami transformador, que traerá al tiempo creación y destrucción, que nos obligará a cuestionar-

nos nuestro papel en el mundo, y que nos forzará a replantearnos la naturaleza misma del ser humano.

En los próximos años vamos a contemplar cómo se transforma nuestra manera de aprender, comunicarnos, relacionarnos con los demás, colaborar, trabajar, comprar, hacer negocios. Vamos a presenciar cambios profundísimos en la sociedad, transformaciones en el concepto mismo del trabajo, del estado de bienestar, en la distribución de la riqueza, en el papel del hombre en la sociedad productiva; vamos a ser testigos de la aparición de nuevas inteligencias que van a obligarnos a replantearnos la idea que tenemos de nosotros mismos, con las que tendremos que aprender a convivir y cooperar; veremos extenderse nuestra esperanza de vida, mejorar su calidad, quizá presenciaremos el final de la muerte como fenómeno universal e inexorable; al mismo tiempo, y paradójicamente, tendremos que curar el planeta, si queremos sobrevivir a nuestro propio éxito descontrolado... Retos formidables.

El ser humano se pregunta constantemente sobre el futuro y dibuja escenarios posibles para anticiparse a él. Algunos de estos “sueños” sobre el futuro son idílicos, extraordinarios, utópicos. En estos escenarios utópicos del siglo XXI, la sociedad es rica y justa, los individuos somos felices porque el despliegue de la tecnología nos ha hecho más capaces, nos ha liberado de la pesada carga



del trabajo físico e incluso del trabajo intelectual, generando valor y riqueza que será distribuida universalmente entre todos los ciudadanos. El avance de la medicina y la biotecnología nos liberará de la enfermedad, dándonos una mayor esperanza y una mayor calidad de vida e, incluso, la posibilidad de eliminar la muerte de la ecuación. Esta utopía no es un escenario descartable, al menos no completamente. Es posible que todo o parte de esta utopía acabe produciéndose, que el futuro sea muy brillante para la Humanidad.

Sin embargo, no es menos cierto que podemos al mismo tiempo anticipar una realidad menos idílica, distopías como las que dibujaron H.G. Wells o George Orwell, o como las que vemos en Terminator o Matrix. Es posible que la tecnología no haga sino acrecentar la desigualdad, creando un núcleo de personas que vivan en un mundo utópico mientras la mayoría de la población vive en una sociedad mucho peor que la actual. Es posible que la automatización y la robótica desplacen a amplias capas de la población, eliminando empleos y dejando a los trabajadores sin su medio de subsistencia. Es también posible que el crecimiento de la inteligencia de las máquinas relegue a la inteligencia humana a una absoluta irrelevancia, convirtiéndonos en accesorios inútiles de competentes inteligencias no humanas; es incluso posible que las máquinas tomen conciencia de sí mismas y lleguen a la

conclusión de que somos prescindibles. ¿Viviremos en un mundo en el que se nos monitoriza y controla continuamente, en el que empresas y gobiernos nos tienen en la palma de su mano, en el que no hay secretos ni privacidad?, ¿nos dejarán las máquinas sin empleos?, ¿perderemos los seres humanos la libertad para tomar nuestras propias decisiones?, ¿controlarán las grandes corporaciones tecnológicas todas las decisiones económicas importantes? Éstos y otros relatos distópicos, no carentes de fundamento, aparecen con frecuencia en medios de comunicación, literatura fantástica o ensayos. Elon Musk, sin ir más lejos, pronostica que la Tercera Guerra Mundial será provocada por las máquinas y la inteligencia artificial.

¿Cuál será finalmente nuestro destino?, ¿debemos poner freno al crecimiento tecnológico, limitarlo para asegurar que no perdemos el control sobre él, para evitar que dejemos de ser aquello que nos define como humanos?, ¿es inevitable el crecimiento tecnológico exponencial? O, lo que es más relevante, ¿debemos ponerle límites, o tenemos que resignarnos al hecho de que, como es posible, sucederá? Formulado de otro modo: ¿qué nos va a hacer la tecnología?, ¿va a dejar la tecnología de ser un objeto, una herramienta, para convertirse en el sujeto de la historia? Bienvenido al hiper mundo. Nos vamos a divertir.

**Julio Lozano**

SAP Technical Consultant &amp; SAP Test Management Consultant



# SAP Cloud Platform y sus servicios para hacer realidad la transformación digital

Si está al día de las noticias en el mundo SAP, se habrá dado cuenta que SAP HANA Cloud Platform (HCP), ha pasado a llamarse SAP Cloud Platform. En este artículo, vamos a explicar el por qué de este cambio de nomenclatura desde un punto de vista tecnológico y profundizaremos en los servicios que proporciona a la hora de permitir abordar la transformación digital.

Probablemente haya pensando para qué están con estos temas de marketing pero, en realidad, hay motivos bastante interesantes para que la plataforma como servicio de SAP haya cambiado su nombre. No cabe duda de que SAP HANA es una marca muy reconocida en el ámbito tecnológico, por lo que en un principio puede parecer un error eliminar HANA del nombre de esta aplicación. Sin embargo, cuando oímos la palabra HANA lo primero que se nos viene a la cabeza son las bases de datos en memoria y su alto rendimiento frente a las soluciones tradicionales.

SAP Cloud Platform es mucho más que esto, y se ha convertido en uno de los pilares fundamentales del negocio de SAP, en tanto que permite a las empresas acceder a servicios muy interesantes que impulsan su transformación digital. Esta plataforma permite a las organizaciones obtener ventajas de muchas tecnologías como, por ejemplo, las siguientes:

- **Internet of Things (IoT) o Internet de las Cosas:** SAP Cloud Platform permite a las compañías gestionar todos los dispositivos y objetos sensorizados, así como analizar todos los datos que éstos recopilan y envían.
- **Movilidad:** la plataforma facilita el desarrollo aplicaciones para iOS, la optimización del funcionamiento de SAP Fiori, etc.
- **Machine Learning:** ayuda a analizar y comprender los datos de los sistemas corporativos (desde una imagen o texto hasta da-

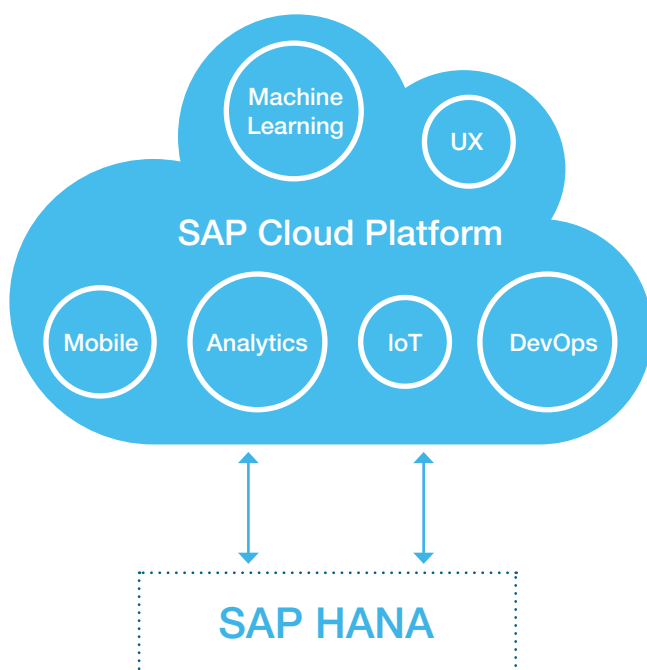
tos numéricos) e incluso puede hacer previsiones en el tiempo en base a los datos que tenemos hasta ahora. Sin duda, es una de las opciones más interesantes.

- **DevOps:** ofrece la capacidad de poder utilizar, entre otras cosas, SAP Web IDE, simplificando el proceso de desarrollo de una aplicación. Podremos acceder a los desarrollos y hacer modificaciones desde cualquier lugar y en cualquier lugar; Sólo se necesita un navegador.
- **Servicios de User Experience:** las empresas también podrán personalizar sus aplicaciones de manera sencilla utilizando UI Theme Designer modificando algún tema predeterminado de SAP e incluso, si se quiere ir ir más allá, es posible crear archivos CSS específicos para sus aplicaciones.

Evidentemente, uno de los aspectos clave de SAP Cloud Platform, es que la Base de Datos, y como no podía ser de otra forma, es HANA. Además, se deberá tener en cuenta que todas las aplicaciones de SAP que están basadas en la nube (SAP BusinessObjects Cloud, SAP Predictive Maintenance, etc.) utilizarán este servicio con todas las ventajas que SAP Cloud Platform (SCP) aporta.

La estrategia de SAP con este cambio de nombre persigue conseguir una mayor diferenciación entre cada uno de sus productos, siendo HANA su tecnología de base de datos, y SAP Cloud Platform, su plataforma como servicio (PaaS). En definitiva,

Son ya muchas las empresas que, tras considerar las ventajas que SCP aporta y la optimización del entorno que consiguen, están optando por esta plataforma de SAP frente a sus sistemas tradicionales.



SAP Cloud Platform se ha convertido en una palanca para las organizaciones de TI, en su labor diaria de dar soporte a los objetivos de negocio. La plataforma ha evolucionado ofreciendo todas las herramientas necesarias para desarrollar aplicaciones basadas en Cloud o mejorar las ya existentes para que las compañías puedan adaptarlas a la nube y, de esta forma, afronten los desafíos que se pueden presentar en la transformación digital que, actualmente, es una evolución necesaria de las compañías para ser más ágiles, flexibles y competitivas en el mercado.

Por ello, son ya muchas las empresas que, tras considerar las ventajas que SCP aporta y la optimización del entorno que consiguen, están optando por esta plataforma de SAP frente a sus sistemas tradicionales.

En todo caso, y como conclusión, son muchos los retos que tienen las empresas en un escenario como el actual para lo que es fundamental que, si no lo han hecho, definan su plan para abordar su evolución hacia modelos digitales. Desde UST Global, recomendamos a las organizaciones de TI que tengan como prioridad en sus agendas la evaluación de la situación actual de sus sistemas y las cargas de trabajo que ahora soportan, así como la identificación de las tareas futuras para dimensionar de forma apropiada sus necesidades, en coordinación con las diferentes líneas de negocio.

# III Jornada de Coordinadores y Delegados, buen momento para el repaso y planificación

Por tercer año consecutivo, la Asociación ha celebrado la Jornada de Coordinadores y Delegados, un evento que ha tenido lugar el 24 de octubre en el Museo del Traje de Madrid.



Los responsables de los Grupos de Trabajo y Delegaciones de AUSAPE han compartido una sesión de trabajo que ha servido para intercambiar mejores prácticas y reflexionar sobre asuntos y objetivos comunes para todos ellos, además de para planificar las actividades del próximo año. Fue una jornada también para poner sobre la mesa nuevas ideas sobre futuras acciones que pueden resultar interesantes para los participantes en las reuniones de cada uno de estos foros.

La agenda del día, que coordinó Rita Veiga acompañada de Roberto Calvo, incluyó entre sus puntos temas como la presentación del Reglamento de Grupos de Trabajo y los Estatutos, así como un último repaso a los SAP Delegation Days programados para este otoño y seguimiento del ya celebrado en ese momento en Galicia, cuya asistencia se elevó a 32 profesionales de 13 empresas asociadas de Pleno Derecho.

Durante la jornada, se revisaron las reuniones por cada Grupo de Trabajo y Delegación celebradas en 2017 y se trabajó en un calendario de posibles reuniones y temáticas para 2018, poniendo el foco en los temas y preocupaciones de las empresas asociadas.

Entre los objetivos comunes que se han fijado para el próximo año, figuran la organización de tres reuniones al año por

parte de cada Grupo de Trabajo, y 2 sesiones por parte de cada Delegación, aparte de la celebración del SAP Delegation Day.

Al margen del objetivo numérico, que es superado con creces en muchos casos, se intentará equilibrar la participación de los partners y de SAP en las reuniones y se promoverá activamente que los asistentes aporten sugerencias a la hora de configurar la agenda de las reuniones.

Además, se impulsará el uso del SAP Jam como canal de comunicación entre los asistentes a cada Grupo de Trabajo o Delegación y, finalmente, se potenciará la coordinación entre la oficina de AUSAPE y los líderes de estos foros, para optimizar los recursos y lograr que las sesiones sean de mayor interés para el Asociado.

También, como informó Rita Veiga, Coordinadores y Delegados tendrán la oportunidad de conocer la sede de SAP en Walldorf y a los directivos responsables del desarrollo de las principales soluciones SAP. Esta reunión tendrá lugar los días 6 y 7 de marzo de 2018 y podrán participar en sesiones de trabajo con representantes de SAP y con sus homólogos de otros países y, de esta forma, intercambiar conocimiento y mejores prácticas.





## Visita al Museo del Traje, como broche de la reunión

La cita tuvo lugar en el edificio que alberga el Museo del Traje por lo que, una vez acabada la sesión de trabajo, Coordinadores y Delegados realizaron una visita guiada a su área de exposición.

Es un centro joven, pero sus fondos ya estaban en 1925 adscritos y expuestos en otros museos, fundamentalmente en el Museo del Traje Regional e Histórico. En 2004, se creó este espacio dedicado a la evolución de la vestimenta en diferentes épocas.

En su interior coexisten una gran variedad de colecciones históricas y contemporáneas. Conserva escasas pero significativas piezas de los siglos XVI y XVII, de las que se podría destacar un jubón femenino de finales del XVI. La colección del siglo XVIII tiene excelentes ejemplos del traje masculino, como la amplia y rica colección de chupas y chalecos, así como la colección de casacas femeninas y prendas castizas del majismo. El siglo XIX tiene una representación más limitada en número de objetos, pero los diversos estilos del periodo están representados. Guarda también una significativa colección de prendas de los más importantes diseñadores del siglo XX, como Balenciaga.

### UN BALANCE POSITIVO DE 2017

Los últimos 12 meses han sido importantes para AUSAPE en lo que respecta a la actividad de los Grupos de Trabajo y Delegaciones.

La Asociación cerrará el año con seis representaciones regionales, tras la inicio de actividad de de las dos más recientes, Norte y Galicia, que se han sumado a las ya existentes de Andalucía, Baleares, Canarias y Levante.

En lo que respecta a Grupos de Trabajo, están operativos once. Durante el año, los más veteranos (RRHH de Madrid y Barcelona, Financiero, Sector Público, Soporte y Mantenimiento y Advanced Analytics) formaron equipo con los más recientes (HANA, Industria 4.0, SuccessFactors, Movilidad y Fiori, Logistics & Retail) para analizar y profundizar en temas que interesan a las empresas asociadas.

Aunque falta un mes para concluir el ejercicio y para cerrar número de asistentes a las sesiones organizadas, 2017 va a ser un año de récord tanto en cantidad de eventos organizados como en capacidad de convocatoria. Se han celebrado más de 40 reuniones a las que han asistido casi 1.500 personas.

# Nueva edición de los SAP Delegation Days

A lo largo de octubre, noviembre y diciembre se ha celebrado una nueva edición de los SAP Delegation Days, iniciativa conjunta de SAP y AUSAPE puesta en marcha por primera vez el año pasado y a la que se le ha dado continuidad este año por la excelente acogida que tuvo entre las empresas asociadas.

Se trata de un evento organizado para ofrecer una visión lo más amplia posible sobre las soluciones de la compañía y que los Asociados de fuera de Madrid y Barcelona puedan mantener contacto directo e intercambiar opiniones con los portavoces de SAP en España.

La primera Delegación que celebró su SAP Day fue Galicia el pasado 19 de octubre, seguida de Levante, Canarias y Andalucía, que tuvieron lugar los días 8, 16 y 23 de noviembre. Queda la Delegación Norte, cuyo evento está programado el próximo 14 de diciembre en Bilbao.

Estas jornadas tuvieron en todas las Delegaciones una agenda similar, que aunó temas muy diversos, comenzando por la visión y estrategia de SAP en innovación, que incluyó un repaso a su catálogo de soluciones, incidiendo en las novedades.

Otra de las presentaciones estuvo dedicada a Business Planning & Consolidation (BPC), con un repaso a sus capacidades, formas de despliegue y potenciales casos de uso. Tras una pausa, se incluyó una revisión al nuevo Reglamento General de Privacidad

de los Datos europeo, con una revisión de qué soluciones de SAP pueden ayudar a cumplir con esta nueva normativa. Finalmente, todos los asistentes recibieron una introducción a SAP Leonardo, que la compañía define como “un sistema de innovación” que integra en una sola plataforma una visión completa de la empresa y que permite transformar los negocios en digitales.

Los responsables de cada representación de AUSAPE fueron los encargados de las aperturas y cierres de las sesiones.

A falta de que se celebre el evento en Bilbao en diciembre para el que hay 49 clientes SAP inscritos de 29 empresas, han asistido a los ya organizados 131 personas de 65 compañías. De los cuestionarios de satisfacción recibidos al final de cada una de las jornadas, se deduce que han sido de interés para los asistentes. De hecho, a los participantes se les pidió que calificasen entre el 1 y el 5 las expectativas cumplidas, la calidad e interés de los contenidos expuestos, capacidad de transmisión de los ponentes, logística del evento y duración de la sesión, y en todos ellos la valoración media fue de 4 o superior.



## Los Grupos de Trabajo, a punto de cerrar las actividades de 2017

Sin duda, los SAP Days han marcado en los últimos meses la actividad de nuestras Delegaciones. Eso no ha impedido que los Grupos de Trabajo continuasen su actividad.

Desde la última edición de la revista, ha tenido lugar una nueva sesión del Grupo de Sector Público en la que se abordaron entre otros, temas como “S/4HANA y Public Sector Management, la solución de sector público como parte del core digital” o “El sector público más allá del control presupuestario”. Esta reunión fue relevante porque contó con la presencia de Gerardo Kobeh,

Chief Product Owner Public Services, el mayor experto de SAP en este ámbito.

En noviembre se celebraron nuevas sesiones de RR.HH. Madrid, Movilidad y Fiori en Madrid y Barcelona, HANA y Advanced Analytics también en Madrid y Barcelona, que primaron temas de interés para el Asociado y los casos prácticos. Por último, RRHH Barcelona mantendrá su última reunión del año el 1 de diciembre y, finalmente, RRHH Madrid lo hará el 13, cerrando el calendario de reuniones celebradas por los Grupos de Trabajo en 2017.



**Helmar Rodriguez Messmer**  
Design Thinker



**Ignacio González García**  
Ingeniero de Caminos y Doctor en Psicología

# La danza de Shiva

*“Antes del mar y de las tierras y lo que cubre todo, el cielo, uno era de la naturaleza el rostro en todo el orbe, al que dijeron Caos, ruda e indigesta mole y no otra cosa sino peso inerte, y, acumuladas en él, unas discordes simientes de no bien juntadas cosas”.*

**(Ovidio, Metamorfosis)**

La batalla de la creatividad, el secreto de la creación, se lidia en dos grandes frentes: fantasía y caos. Hoy nos reunimos para pensar en estas dos herramientas del creador, tan injustamente criticadas.

Los pensadores han tenido que optar entre sostener que el mundo es eterno (Aristóteles), creado de la Nada (teología cristiana) o, lo más frecuente, que fue creado, ordenado a partir del Caos.

Crean, de momento, los cosmólogos que a partir de una singularidad, en el Big Bang, surgió casi TODO, al menos la materia y el tiempo, aunque usan ideas extrañas como la fluctuación cuántica o las branas, enseñados por el saber popular que de donde no hay, no se puede sacar. Algo habría antes del Bang. Así se decía en la Teogonía de Hesíodo, VII a de C, época en la que se abandonaron los mitos y se inventó la moneda o en la cosmogonía egipcia en la que toma el nombre de Nun, el océano primordial. También en la mitología hebrea, en la Tanaj judía, nuestro Antiguo Testamento, se dice que Dios crea el cielo y la tierra sobre la faz del abismo: “En el principio creó Dios los cielos y la tierra. Y la tierra estaba sin orden y vacía, y las tinieblas cubrían la superficie del abismo, y el Espíritu de Dios se movía sobre la superficie de las aguas...”. Existía un abismo con cara y luego Dios creó un *principio*, nombre de la única realidad que tiene un sucesor de su especie sin tener un antecesor. Creó una vasta tierra, fundada sobre el Caos, sobre el abismo, en cuyo centro se abrió paso, misteriosamente, un orden nuevo, la complejidad, como un río, como una corriente eterna y burbujeante.

El proceso creador tuvo y tiene esa estructura. Sobre el abismo del “no sé” colmado de asombro y de dudas, brota la creatividad, la alquimia, el proceso de transformación. El principio.

## LA MIRADA DEL CREADOR

Todo proceso de creación está atravesado por la mirada de su creador y surge de la aguda sensibilidad para ver la posibilidad de los emergentes, de lo nuevo y lo bello; ver aquello que en potencia “puede llegar a ser”. Jony Ive, en su tributo a Steve Jobs, habla de su sensibilidad, de su delicada mirada para aquellas ideas pequeñas y aparentemente insignificantes que se cruzaban sin preaviso y en cuya sutileza, en su detalle, abarcaban una inmensa profundidad. John, eterno amigo y compañero de Jobs, habla de la mirada sensible del fallecido genio, de quien sabe encontrar -¡y materializar!- la belleza del mundo.

El creador no debe pensar meramente en lo que es posible porque lo posible no tiene la necesidad en sí. Un unicornio es posible, pero no existe ni existirá, no tiene virtualidad de ser, la potencia oculta, el poder de llegar a ser. La afición por hacerse selfies de los seres humanos no sólo era posible, sino que era una virtualidad con poder, con deseo de llegar a ser, no manifestado.

En la reciente filosofía francesa, Gilles Deleuze ha descrito el fundamento de la realidad con bellas palabras. Allí hay una *nada negra* y una *nada blanca*. Existe una nada negra, donde no llega la luz del faro de la razón, un abismo cargado de intensidades, de deseos, de ilusiones y, en resumen, de fuerzas. La otra perspectiva de tanta agitación es la *nada blanca* formada por determinaciones flotantes,





no ligadas. Existe la determinación de ser música y no ruido y ser teléfono y no radio, como la de ser rectangular y no redondo, hasta que alguien con el motor de su voluntad crea un principio de orden con esas determinaciones. Así pasan a ser un Principio, un nuevo comienzo, con un fundamento y una voluntad. Síntesis de nada negra, deseos, con nada blanca, determinaciones.

La rotura del caos por el creador es *contingente*. No es necesaria como la relación entre las longitudes de los lados de un triángulo rectángulo, y puede suceder, o no. Cervantes pudo escribir el Quijote, o no, y en Lepanto estuvo al borde de suceder lo segundo. En una de las cumbres del pensamiento humano, *Las Edades del Mundo* de Schelling se atribuye a Dios la decisión, libre de crearse, mediante la Palabra, que es apertura, un pasado en el presente. Nosotros podemos crear, ahora ya existe el tiempo, con la palabra un futuro para lo que somos, un enrollamiento de nuestro pasado en nuestro presente.

La emergencia desde nuestro caos, desde nuestra energía vital no desplegada, por nuestra palabra de nuestras creaciones es también contingente, depende de nuestra voluntad, de la libertad de comprometernos a unir determinaciones flotantes para mejorar el orden, para que alguien disfrute más de la música, no padezca una enfermedad o pueda ser más feliz o incluso para ser cada vez más rico, cosa que a algunos divierte. Se logra la creación mediante la apertura, que es la palabra, que es el eco del no, por originario menos presente. ¡Hágase la luz! La creación es un acto de libertad.

Pero, como el personaje de Calderón, inopinadamente, cuando queremos ser creadores, nos encontramos encarcelados, porque la voluntad de crear siempre sucede en medio de algo y siempre aparece limitada por los muros del tiempo, del dinero, de las obligaciones familiares o de nuestros miedos. Nuestro arquetipo castellano, de quien de repente se da cuenta de que está encerrado, es

Segismundo. “Nace el ave, y con las galas que le dan belleza suma, apenas es flor de pluma o ramillete con alas, cuando las etéreas alas corta con velocidad, negándose a la piedad del nido que deja en calma; ¿y teniendo yo más alma, *tengo menos libertad?*”

Segismundo es la mirada del soñador, aquel que ve y sueña un mundo mejor; aquel hombre altamente sensible que, encerrado tras unos barrotes, más los que él mismo pone y traslada, ve la belleza del mundo que, sin embargo, no es para él, porque se ve confinado en la pretendida paz de los sitios donde no hay caos, en las cárceles donde no sucede nada.

### LA MIRADA “MEJORANTE”

El Quijote es un mártir del santoral castellano y el mito más grande que ha dado nuestra cultura. Unamuno lo describe con un enfoque fresco y sorprendente: “El Quijote es la mirada más elevada. La que lucha por transformar la realidad que le destruye, la que le humilla, la que le ve como un ridículo hidalgo demente a los ojos de las amas, las sobrinas, los curas, los barberos que no son capaces de ver más. Pero el caballero de la triste figura les redime a todos con su mirada mejorante, en un acto de amor sin precedentes”.

Don Quijote es ese personaje loco que piensa en las novelas de caballerías y sueña hacerse un caballero andante. ¡Que mas cárcel que ser pobre y ser viejo y ser feo y vivir sobre un corral y que el mundo que uno desea no esté afuera sino que haya desaparecido!

Pero Don Alonso Quijano da el paso, el salto de fe. Desafía al hechizo, *atraviesa con su fantasía* barrotes más recios que los que encerraban a Segismundo y salta al mundo.

Y quizás, Lector, pienses que este hombre está loco. Sí, tal vez, pero... ¿por qué? En la dura y seca Mancha ve unos estados de cosas que otros llaman molinos y él elige una determinación flotante, la de ser gigante y la coloca sobre los molinos, que para él pasan a ser gigantes, por estar nombrados y determinados. Ve unos estados de cosas que otros llaman mozas prostitutas, y toma el determinante flotante de doncellas maravillosas y los une. En su palabra, mediante la proposición lleva a la existencia el significante, los estoicos le llamaron lekton, y con su acto de libertad hace de la bacía del barbero aquel yelmo de Mambrino.

El Quijote es el maestro del arte de la mirada mejorante y con la almadía de la palabra mejorada transforma el mundo mientras atraviesa el mundo de los eternos sueños, como el batir de los remos de las góndolas, cada mañana, recuerdan a Venecia que tiene que surgir de nuevo del agua.

El incrédulo puede pensar que es una patética víctima del veneno de la fantasía. Para ocuparnos de esa visión hablaremos de “La vida secreta de Walter Mitty”. El cuento con este nombre fue publicado en *The New Yorker* en 1939 por el humorista James Thurber. Si lo leemos en la traducción que publicó en España Acantilado, tiene nueve páginas. Allí describe la curiosa historia de Walter, un pobre fantasioso, que sobrelleva lo cotidiano del mundo imaginando que conduce hidroaviones en la tormenta mientras lleva a su mujer de compras en el coche o que en su mente realiza, ante el asombro de los demás cirujanos, extraordinarias operaciones, mientras va paseando a la farmacia. Tuvo tal éxito que los psiquiatras llamaron delirio de Walter Mitty a una forma de delirios de grandeza.

La historia fue convertida en un clásico al convertirse en guión de la película del mismo nombre, interpretada por Dany Kaye, en la que el personaje tomaba forma de un fantasioso escritor de novelas de aventuras, esclavizado por una madre mandona, un jefe odioso y una novia que le confunde, que conoce a una mujer misteriosa perseguida por una banda de ladrones. Ayudándola a conservar

sus joyas vive una aventura que supera la más fantástica de sus anteriores imaginaciones, con lo que alcanza el valor para enfrentarse cabalmente a la realidad. Thurber llegó a odiar la versión de Kaye porque, aunque respetaba el espíritu de la obra, reflejaba dolorosamente el estado de ánimo de los americanos de clase media, sin grandes aspiraciones en la vida, que no habían combatido en la Segunda Guerra Mundial y que soñaban con transformarse en héroes de sus propias ensoñaciones.

En el año 2013 se ha exhibido una nueva versión, ahora interpretada por Ben Stiller. Con nuevo enfoque se presenta a Walter, operario en la revista Life, que vive enlatado entre imágenes tomadas por los fotógrafos más aventureros. En medio del proceso de reestructuración de la revista, pierde un negativo que debería ser la portada de su última edición, antes de convertirse en online. Persiguiendo al fotógrafo que la hizo para obtener una copia, recorre el mundo desde Groenlandia a Afganistán con aventuras desmesuradas. Cuando la recupera se la entrega a su jefe, al que reprocha su tiránico comportamiento y éste parece que, conmovido, publica el último número de la revista con una foto en portada del esforzado trabajador. Y le envía el cheque de la liquidación por despido. Si Thurber no hubiera muerto en 1961, le hubiera gustado menos la segunda, como nos gusta menos a nosotros y menos todavía su enseñanza, a nosotros.

Segismundo se encuentra en una jaula y *quiere ser libre* como un pájaro y sufre por no serlo. El primer Walter es un Segismundo que se da cuenta de que está en prisión, y se imagina ser un pájaro, pero sin sufrir. Al menos, cuando la chica le saca de la jaula, vuela. El segundo no se da cuenta de que estaba en prisión hasta que

llega alguien a sacarle de ella arrastrándole por la mano. Aunque al menos vuelve para reprochar al carcelero su conducta, sigue en la búsqueda de otra prisión, aunque sea con el cheque del finiquito en la mano. Es un pájaro puesto en libertad que busca una jaula. No tiene la fantasía de la libertad.

Jeremy Bentham, el filósofo y jurista inglés, anticipó a Freud estudiando las fantasías. Describió cómo conceptos jurídicos, como la propiedad o la nacionalidad, originaban delirios por las vanas certezas que "otros" les inculcan. Siendo ciertos sus peligros, la fantasía es la lima con la que podemos serrar los barrotes de la prisión formada por los barrotes que nosotros mismos hemos creado y transportamos, y aquéllos creados por las fantasías de los demás que nos encarcelan.

Si queremos crear, podemos repetir lo que la tradición nos ha dicho que funciona. El primer paso es mirar la faz del abismo, porque tiene cara, y mirar a sus ojos, como a un TÚ. Ver allí nuestras inseguridades, nuestro miedo pero también nuestro potencial, nuestro poder, nuestros deseos. Tomar conciencia de lo evidente. Tenemos poder porque somos poder y, por eso, Caos. En segundo lugar, mirar, lanzar la mirada mejorante, ver las determinaciones flotantes, un mundo de posibilidades, de virtualidad que puede llegar a ser, y tercero, decir la palabra, repetición del original y originario ¡Hágase!, que abre el agujero por el que surge el poder contenido en el caos. Con ello crearemos un *principio*, el de una serie que debemos rellenar con la fantasía y con la voluntad.

Caos y fantasía, deseo y virtualidad, virtualidad y libertad que danzan, como hace Shiva, sobre la ignorancia.

# aprovechar la potencia de SAP

en todas las facetas de su empresa

- ▶ Descubra por qué Atos es la tercera empresa de servicios de TI del mundo y quinta en Tecnología SAP.
- ▶ Con 10.000 consultores SAP, Atos da servicio a más de 1.300.000 usuarios, con más de 5.000 proyectos SAP implementados en 90 países.
- ▶ Haciendo de nuestra compañía una de las consultoras tecnológicas de referencia global.



**Ana Marzo Portera**  
Marzo & Abogados

*Marzo & Abogados*  
DERECHO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

# Hacia una nueva LOPD

Cerramos el año desde el Rincón Legal de AUSAPE con una gran noticia que no podía esperar al nuevo año que se presenta: la aprobación por el Gobierno del Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (Proyecto de Ley de la LOPD). Con él veremos la luz para complementar aquellos aspectos del Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD) que todavía nos dejaban algún respiro jurídico.

Y es que, pese a que el RGPD no requiere de normas de desarrollo (por ser una norma de aplicación directa), como justifica el propio Proyecto de Ley de la LOPD, el reglamento europeo refuerza la seguridad jurídica y transparencia a la vez que permite que sus normas sean especificadas o restringidas por el Derecho de los Estados miembros en la medida en que sea necesario por razones de coherencia y para que las disposiciones nacionales sean comprensibles para sus destinatarios.

Así, el Reglamento General de Protección de Datos contiene un buen número de habilitaciones, cuando no imposiciones, a los Estados miembros, con el fin de que éstos regulen determinadas materias y en aras de estas previsiones, nuestro Gobierno, dando pasos de gigante para llegar al 25 de mayo de 2018, ha aprobado el Proyecto de ley que modificará nuestra actual LOPD, llevando a cabo, en suma, la elaboración de una nueva ley orgánica que sustituya a la actual.

Según consta en el Proyecto de Ley, esta nueva LOPD constará de setenta y ocho artículos estructurados en nueve títulos, diecisiete disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

En su Título I, relativo a las disposiciones generales, comienza regulando el objeto de la ley orgánica, que no es otro que la adaptación del ordenamiento jurídico español al RGPD, destacando la novedosa regulación de los datos referidos a las personas fallecidas, que permitirá que los herederos puedan solicitar el acceso a los mismos, así como su rectificación o supresión, en su caso con sujeción a las instrucciones del fallecido, que por lo demás, se podrán incorporar a un registro.

En el Título II, "Principios de protección de datos", se establece que a efectos del RGPD no serán imputables al responsable del tratamiento, siempre que éste haya adoptado todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación, los datos personales que sean inexactos obtenidos directamente del afectado, cuando hubiera recibido los datos de otro responsable en virtud del ejercicio por el afectado del derecho a la portabilidad, o cuando el responsable los obtuviese del mediador o intermediario, o cuando las normas aplicables al sector de actividad al que pertenezca el responsable del tratamiento establezcan la posibilidad de intervención de un intermediario o mediador.

También se recoge expresamente el deber de confidencialidad, se regulan garantías específicas y se aplica el principio de minimización de datos para entender desproporcionado el tratamiento de los datos por quien carezca de competencia.

Dentro de lo que se viene denominando la "legitimación para el tratamiento", se alude específicamente al consentimiento, que ha de proceder de una declaración o de una clara acción afirmativa del afectado, excluyendo lo que se conocía como "consentimiento tácito". Y lo más importante, no deja lugar a dudas de que el consentimiento del afectado, cuando se requiera para una pluralidad de finalidades, será preciso y necesario que conste de manera específica e inequívoca para cada una de ellas, no siendo por tanto viable que, con una sola casilla, se recoja el consentimiento para varios fines.

La edad a partir de la cual el menor puede prestar su consentimiento, se fija en trece años, con el fin de asimilar el sistema español al de otros Estados de nuestro entorno.

El Título III, dedicado a los derechos de las personas, adapta al Derecho español el principio de transparencia en el tratamiento del reglamento europeo, que regula el derecho de los afectados a ser informados acerca del tratamiento, se recoge la denominada "información por capas" ya generalmente aceptada en ámbitos como el de la videovigilancia o la instalación de dispositivos de almacenamiento masivo de datos (como las "cookies"), facilitando al afectado la información básica, si bien hay que indicarle una dirección electrónica u otro medio que permita acceder de forma sencilla e inmediata a la restante información.

A continuación, la ley orgánica contempla los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, derecho a la limitación del tratamiento y derecho a la portabilidad. La obligación de bloqueo garantiza la adecuada aplicación y supervisión del cumplimiento de las normas de protección de datos.

En el Título IV se recogen "Disposiciones aplicables a tratamientos concretos", incorporando una serie de supuestos que en ningún caso debe considerarse exhaustiva de todos los tratamientos lícitos.

Dentro de ellos cabe apreciar, en primer lugar, aquéllos respecto de los que el legislador establece una presunción iuris tantum de prevalencia del interés legítimo del responsable cuando se lleven a

cabo con una serie de requisitos, lo que no excluye la licitud de este tipo de tratamientos cuando no se cumplen estrictamente las condiciones previstas en el texto, si bien en este caso el responsable deberá llevar a cabo la ponderación legalmente exigible, al no presumirse la prevalencia de su interés legítimo.

Junto a estos supuestos, se recogen otros, como la videovigilancia, los ficheros de exclusión publicitaria o los sistemas de denuncias internas en el sector privado en que la licitud del tratamiento proviene de la existencia de un interés público, en los términos establecidos en el artículo 6.1 e) del RGPD.

El Título V se refiere al responsable y al encargado del tratamiento. Se presenta en este punto la evolución de un modelo basado, fundamentalmente, en el control del cumplimiento y en el principio de responsabilidad activa, lo que exige una previa valoración por parte del responsable o del encargado del tratamiento del riesgo que pudiera generar el tratamiento de los datos de carácter personal para, a partir de dicha valoración, adoptar las medidas que procedan. Con toda seguridad, esta medida será un punto más de conflicto en las negociaciones de los contratos entre los responsables y los encargados del tratamiento.

La figura del delegado de protección de datos adquiere una destacada importancia en el RGPD y así lo recoge el Proyecto de

tes, supuestos de autorización de una determinada transferencia o información previa.

El Título VII se dedica a las autoridades de protección de datos que, siguiendo el mandato del RGPD, se han de establecer por ley nacional. Manteniendo el esquema que se venía recogiendo en sus antecedentes normativos, el Proyecto de Ley Orgánica regula el régimen de la Agencia Española de Protección de Datos y refleja la existencia de las autoridades autonómicas de protección de datos y la necesaria cooperación entre las autoridades de control.

El Título VIII regula el "Procedimiento en caso de posible vulneración de la normativa de protección de datos", evolucionando hacia un modelo de "ventanilla única" en el que existe una autoridad de control.

También se establece un procedimiento de cooperación entre autoridades de los Estados miembros y, en caso de discrepancia, se prevé la decisión vinculante del Comité Europeo de Protección de Datos. En este marco, con carácter previo a la tramitación de cualquier procedimiento, será preciso determinar si el tratamiento tiene o no carácter transfronterizo y, en caso de tenerlo, qué autoridad de protección de datos ha de considerarse principal.

La regulación se limita a delimitar el régimen jurídico de los procedimientos, siendo posible que la Agencia Española de Protección de Datos remita la reclamación al delegado de protección de datos o a los órganos o entidades que tengan a su cargo la resolución extrajudicial de conflictos conforme a lo establecido en un código de conducta.

Quizás una de las novedades más importantes del Proyecto de Ley es la regulación del régimen sancionador, partiendo de lo establecido en el RGPD y diseñando un sistema de sanciones o actuaciones correctivas que permite un amplio margen de apreciación.

En este marco, el Proyecto de Ley Orgánica procede a describir las conductas típicas, estableciendo la distinción entre infracciones muy graves, graves y leves, tomando en consideración la diferenciación que el RGPD establece al fijar la cuantía de las sanciones.

La categorización de las infracciones se introduce a los solos efectos de determinar los plazos de prescripción, teniendo la descripción de las conductas típicas como único objeto la enumeración de manera ejem-

plificativa de algunos de los actos sancionables que deben entenderse incluidos dentro de los tipos generales establecidos en la norma europea.

También es importante destacar que la ley orgánica regula los supuestos de interrupción de la prescripción partiendo de la exigencia constitucional del conocimiento de los hechos que se imputan a la persona, pero teniendo en cuenta la problemática derivada de los procedimientos establecidos en el reglamento europeo, en función de si el procedimiento se tramita exclusivamente por la Agencia Española de Protección de Datos o si se acude al procedimiento coordinado del Reglamento General de Protección de Datos.

Habrà que esperar en todo caso a la aprobación final de la norma tras su andadura por las Cortes Generales y esperar a ver si realmente en mayo de 2018 celebramos su entrada en vigor a la misma vez que la plena aplicación del RGPD.



Ley Orgánica, que parte del principio de que puede tener un carácter obligatorio o voluntario, estar o no integrado en la organización del responsable o encargado y ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Por supuesto, mantiene la obligación de que la designación del delegado de protección de datos deba comunicarse a la autoridad de protección de datos competente, así como la previsión de que la Agencia Española de Protección de Datos mantendrá una relación pública y actualizada de los delegados de protección de datos, accesible por cualquier persona.

El Título VI, relativo a las transferencias internacionales de datos, procede a la adaptación de lo previsto en el RGPD y se refiere a las especialidades relacionadas con los procedimientos a través de los cuales las autoridades de protección de datos pueden aprobar modelos contractuales o normas corporativas vinculan-

## NUESTROS ASOCIADOS



### INFORMACIÓN PERSONAL

- **Lugar de nacimiento:** Aguilar de Segarra, pueblecito cerca de Manresa.
- **Aficiones en su tiempo libre:** con la edad uno cambia; de joven era la moto y las carreras, después con los hijos te acercas al running y a la bici y, cuando crecen demasiado, cualquier deporte que tu cuerpo te deje hacer con ellos. También viajar cuando podemos, y casi todos los fines de semana la tranquilidad del campo.
- **Un restaurante de la ciudad en la que reside, que recomendaría al resto de asociados y lugares que deberían visitar si van allí:** Restaurant de Pinos. Es un restaurante que abrió sus puertas en 1524 y se encuentra en el magnífico entorno de la comarca del Solsones, justo en el centro geográfico de Cataluña, a 936 metros de altitud, que asegura unas fantásticas vistas panorámicas. Cuesta subir en bici...
- **Escritor preferido y la mejor de sus obras, en su opinión:** no tengo uno preferido. En general, me gustan todas las novelas sin distinción de temática, especialmente las trilogías tipo K.Follet (trilogía del Siglo), S.Posteguillo (trilogía Africanus)...

# Ignasi Torra

Entrevistamos en este número al IT Manager de Lindt & Sprüngli Iberia. El directivo nos habla de su compañía y su experiencia en el uso de soluciones SAP desde 2004, sus objetivos y también de sus prioridades tecnológicas para 2018.

#### ¿Cuándo se fundó la empresa?

Lindt & Sprüngli se fundó en Suiza en el año 1845 y a España llegó en 1981. Sus primeros seis años transcurrieron en Bilbao y después la sede se trasladó a Barcelona.

#### ¿Cuál es la misión principal del Departamento de IT?

Hacer que la tecnología y las diversas soluciones de IT de las que disponemos, estén alineadas con las necesidades del negocio y a los requerimientos de los clientes, y también que ofrezcan la visibilidad necesaria para tomar decisiones. Otro de nuestros propósitos es poder mejorar nuestro negocio de Retail, ya que contamos con tiendas propias.

Lo hacemos con la filosofía de mirar siempre hacia adelante por la gran velocidad que la transformación digital está tomando, pero sin olvidar la seguridad.

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

SAP entró en Lindt en 2004, después de una selección limitada a dos opciones. Lindt España pidió que nos permitieran ir

a SAP y el Grupo nos ofreció entrar en hosting dentro de su estructura SAP de la que ya disponía. Fuimos el primer país en tomar esta decisión ya que Lindt era, y es aún, una empresa bastante descentralizada. Esa libertad nos permitió tener un Customizing creado de cero para nosotros que todavía conservamos.

El proyecto fue fugaz, arrancamos en poco más cuatro meses, pero mitigar los pequeños detalles restantes con los pocos recursos que teníamos en plena campaña, nos dejó un buen recuerdo.

La apuesta por SAP se debió a las garantías que ofrecía en cuanto a proyección de futuro, prestaciones, y por la variedad de partners que podían ayudarnos, algo que no teníamos con el antiguo sistema.

#### ¿Qué soluciones SAP utiliza su compañía y desde cuándo?

Arrancamos con los módulos FI, CO-PA, SD y MM y así seguimos.

#### Háblenos de su experiencia con SAP. ¿Qué objetivos perseguía su compañía?





Cuando Lindt apostó por SAP, lo hacía pensando en una solución que nos permitiera crecer y que pudiera absorber cualquier cambio que la empresa pudiera experimentar en un futuro. SAP ofrece una base muy robusta dentro de la cual hay mucha experiencia y conocimiento acumulada por la gran cantidad y diversidad de clientes que la han elegido.

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

Partiendo de una base robusta e integrada, nos ha permitido automatizar muchos procesos que nos permiten cumplir con

los objetivos sin incrementar en recursos, además de facilitar la integración con distintos partners necesarios para nuestro día a día.

**¿Qué retos afronta el departamento de TI en 2018 y qué proyectos tecnológicos van a priorizar?**

Para el próximo año algunos de los proyectos que tenemos son la conclusión de los establecidos en 2017, como reforzar la gestión de SAP en acuerdos comerciales, la digitalización de documentos para su integración a SAP, proyectos relacionados con temas de seguridad como riesgos SoD, cumplimiento del nuevo GDPR pilotado por el grupo, abrir nuevas tiendas, así como profundizar en el conocimiento del cliente de las tiendas Lindt para, de esta manera, mejorar nuestra oferta y poder fidelizarlo.

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

Nos adherimos a mitad de este año. Somos jóvenes inexpertos dentro de AUSAPE, pero nos conforta poder formar parte de la comunidad y esperamos poder compartir e intercambiar conocimientos y experiencias sinceras, ya sean positivas o no, con el resto de los Asociados.

Además, es una forma de poder estar al día de todo lo que pasa en el mundo SAP y, en definitiva, poder mejorar nuestra organización.

## DE UN VISTAZO



**Nombre de la empresa:**

Lindt & Sprüngli S.A

**Sedes:**

en Barcelona. 13 Tiendas repartidas en Barcelona, Madrid, Mallorca, Bilbao y Valencia

**Sector:**

Alimentación

**Facturación:**

aprox. 75 millones de euros

**Número de empleados:**

155, casi la mitad es de Retail-Tiendas

**Web site:**

www.lindt.es



**Santiago Niño-Becerra**

Catedrático de Estructura Económica  
IQS School of Management  
Universidad Ramon Llull

# Mirando al 2060

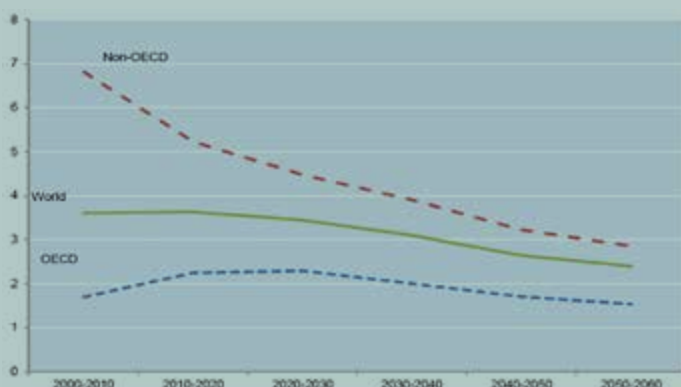
Posiblemente, una de las principales diferencias entre un político y un experto en economía sea que el primero utiliza datos y el segundo maneja tendencias. Esto es así porque al político le interesa el corto plazo, mientras que el experto contempla el largo. Pero, ¿qué sucede si queremos ir mucho más allá y realizar estimaciones y proyecciones a un plazo largo, verdaderamente largo?

La OCDE, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, entre los años 2012 y 2014 realizó tres estudios en los que se aborda un posible escenario en el que pudiera encontrarse la economía mundial en los próximos 50 años. Los estudios son éstos y vale la pena echarles una ojeada.

- OECD (2012), "Looking to 2060: A Global Vision of Long-Term Growth", OECD Economics Department Policy Notes, No. 15 November 2012.
- OECD (2014) "Shifting Gear: Policy Challenges for the next 50 Years", OECD Economics Department Policy Notes, No. 24 July 2014.
- OECD (2014) "Trade Patterns in the 2060 World economy" Jean Château, Lionel Foutagne, Jean Fouré, Asa Jojansson y Eduardo Olaberria. OECD Economics Department Working Paper nº 1142. 01.12.2014.

Por lo que viene a continuación es importante recordar que los países miembros de la organización son Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, Dinamarca, Islandia, Noruega, Turquía, España, Portugal, Francia, Irlanda, Bélgica, Alemania, Grecia, Suecia, Suiza, Austria, Países Bajos, Luxemburgo, Italia, Japón, Finlandia, Australia, Nueva Zelanda, México, República Checa, Hungría, Polonia, Corea del Sur, Eslovaquia, Chile, Eslovenia, Israel y Estonia.

A lo largo de sus páginas y en sus numerosos gráficos y cuadros estadísticos se repite un mensaje: estancamiento y empeoramiento



de la economía mundial poniendo el foco en el año 2060 tal y como refleja el gráfico que recoge la evolución de la tasa de variación anual real del PIB como media de una muestra de 147 países.

El resumen de la evolución de la línea representativa del total mundial muestra una clara senda decreciente a partir de mediados de la década actual. La pérdida es muy significativa comparando el punto final y el inicial de la curva. Una pérdida que, llegados al 2060, no tiene trazas de inflexar. Es decir, decididamente, las expectativas económicas del planeta apuntan a peor.

El resumen del resumen de lo dicho es simple: tendencialmente, vamos a peor; el mundo va a peor. No es que tal persona, o tal empresa, o tal localidad, vayan a ir a peor. De hecho, habrá individuos, compañías y municipios que mejoren, pero en su conjunto el planeta se desliza hacia un empeoramiento que afectará a unos mucho más que a otros.

Todo apunta a que ese empeoramiento vendrá caracterizado por la caída en la importancia del factor trabajo en un entorno de exceso de población activa, y por la disminución del papel unificador e igualador del Estado y la ganancia en importancia de las grandes corporaciones, lo que incidirá en el retroceso imparabile de las políticas de protección social con su impacto redistributivo y la polarización social. Un escenario muy complicado del que ya está empezando a verse sus primeras manifestaciones.

# Deposita tu confianza en nosotros y deja que te guiemos por el mundo de los RRHH digitales.



## Let's Make HR Work — Better

[www.ngahr.com](http://www.ngahr.com)

# ¡digitalízate!

para impulsar tu negocio

Programa de desarrollo directivo impulsado por **Seidor Digital** en colaboración con **ESADE** y **Penteo**, para convertirte en el líder de la **transformación digital** de tu organización.

Apúntate antes de final de año y consigue tu plaza a un precio especial.

[seidordigital.com/digitalizate-esade](http://seidordigital.com/digitalizate-esade)



**Barcelona:** 5, 6, 19, 20 y 21 de febrero de 2018.

**Madrid:** 5, 6, 12, 13 y 14 de marzo de 2018.