

AUSAPE

Nº 55. Junio 2018

**Asistimos al II Congreso anual de GUSP
y al F2F Meeting de SAP**

**El Grupo Industria 4.0
se reúne en la fábrica de Estrella Damm**

TAMBIÉN EN ESTE NÚMERO

Entrevistamos a Silvia Ordoñez,
Directora de Sistemas de COFAS

AUSAPE participa en SAP Now

Fórum AUSAPE
Málaga 6-7 de junio

WANT TO GET YOUR ERP READY FOR A REVOLUTION?

SAP HANA y SAP S/4 HANA están abriendo paso a una nueva generación de tecnologías que brindan un rendimiento exponencial y unas increíbles capacidades de transformación de su negocio.

Como **Partner especializado en soluciones SAP** para los sectores de automoción, industria, distribución y servicios, ASPA ayuda a su empresa a realizar la transformación tecnológica que sus clientes demandan hoy.



ERP and Digital Core

SAP S/4 HANA Cloud
SAP S/4 HANA
Support service
Digital Business Services



Cloud and Data Platforms

SAP Cloud Platform
SAP HANA and Databases
Data Warehousing
Application Integration
and Infrastructure



Analytics

Business Intelligence
Enterprise Performance
Management
Predictive Analytics



IoT and Digital Supply Chain

Supply Chain
Internet of Things (IoT)
Manufacturing
R&D / Engineering
Asset Management



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

Consejo Editorial

José Ignacio Santillana
David Arrizabalaga
Sara Antuñano
Sergio Gistàs
Bernard Gutiérrez
Rafael Porrino
Mario Rodríguez

Revista AUSAPE

Dirección:

Junta Directiva AUSAPE

Colaboradores:

Roberto Calvo
Mercedes Aparicio
Carolina Soler
Beatriz García
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

Advantía

www.ausape.com

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



Sara Antuñano

Miembro de la Junta Directiva en representación de Eroski
Vocal del área de Grupos de Trabajo y Delegaciones
Coordinadora del Grupo Financiero

Crear entornos de colaboración

Estimado Asociado,

El Fórum AUSAPE llega a su decimo-cuarta edición los días 6 y 7 de Junio, y lo hace consolidado, desde hace ya años, como evento de referencia para la comunidad SAP y el sector TI. Esto es sin duda, por la calidad de sus conferencias, contenidos, formato... pero también porque se ha constituido en un entorno de colaboración e intercambio de conocimiento entre las empresas asistentes.

Hemos configurado una agenda con ponencias que os interesan a todos. En ella, tienen un gran peso temas relevantes como ciberseguridad, los cambios en materia fiscal (SII), normativa internacional (IFRS16), protección de datos (GDPR), y otro tema muy relevante, las auditorías y accesos indirectos en SAP.

A esto se suman también: las reuniones de nuestros Grupos de Trabajo, sesiones técnicas, una nueva edición del Foro de Empleo SAP y hasta 55 sesiones paralelas. Estas sesiones sirven de escaparate para soluciones innovadoras y casos de éxito de empresas que, con sus partners de tecnología, están utilizando la tecnología SAP para mejorar sus procesos e innovar en la era digital.

Dos jornadas pensadas para que los asistentes podáis conocer todo que necesitáis para que vuestras empresas sean más competitivas, en un ambiente que fomenta el networking. Precisamente, crear entornos de networking es una de las obsesiones de AUSAPE ya que en el actual escenario económico y empresarial, la colaboración, es fundamental.

Esta revista, es el reflejo de los pasos que se están dando en esta dirección. De primera mano, os muestra las actividades que se han llevado a cabo en los últimos meses, tanto a nivel internacional, como nacional en los Grupos de Trabajo. En nuestra portada resaltamos la visita de nuestros asociados a la fábrica de Damm, en El Prat de Llobregat. Estuvo organizada por el Grupo de Industria 4.0, lo cual es un ejemplo del impulso que todos los Coordinadores y Delegados estamos dando, a la exposición de experiencias prácticas de clientes, y a establecer espacios comunes de cooperación.

Estas mismas páginas servirán para contar todo lo que ha dado de sí nuestra cita anual, pero hasta entonces, disfrutad de toda la actualidad, entrevistas y artículos de este número.



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.marpushills.com y 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'.

GONZALO M. FLECHOSO

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



DESTACAMOS A ...	03
NOTICIAS	04
ESPECIAL SAP NOW MADRID	14
SAP Now reúne a más de 2.000 personas en torno a la empresa inteligente y la economía digital	
AUSAPE INTERNACIONAL	16
AUSAPE, con el Grupo de Usuarios de Portugal en la segunda edición de su Congreso anual AUSAPE participa en un nuevo F2F Meeting de SUGEN	
UNO DE LOS NUESTROS	20
EPI-USE, empresa asociada a AUSAPE desde 2010 en la categoría de Asociado Especial.	
CASO DE ÉXITO	22
La transformación digital de Viscofan Ávoris reduce al 50% la duración de procesos de reporte SAP migrando a la nube de AWS	
EN PROFUNDIDAD	26
El impacto de la transformación digital en la industria de automoción IoT y sus posibilidades comerciales Aspectos clave de los Departamentos de RRHH para contribuir a la evolución digital Gestión del transporte end-to-end con SAP Transportation Management Los robots en los procesos de negocio (incluso en los de RR.HH.) La transformación digital de los recursos humanos SGAs de SAP: WM vs EWM Seguridad SAP: facilitando la transformación digital y la resiliencia de las organizaciones Re-imaginando la experiencia del empleado	
GRUPOS A FONDO	44
“Queremos hacer hincapié en los casos de éxito a largo de 2018” Visita a la fábrica de Estrella Damm: Industria 4.0 innova en sus reuniones Los Grupos de Trabajo, también protagonistas del Fórum	
EL VIRUS DE LA MENTE	48
Más allá de las palabras	
RINCÓN LEGAL	50
El Delegado de Protección de Datos	
REPORTAJE	52
Fórum AUSAPE, con los afectados de Piel de Mariposa: una enfermedad rara de personas extraordinarias	
LA TRASTIENDA	54
Silvia Ordóñez, Directora de Sistemas de COFAS	
FIRMA INVITADA	56
Las claves de la seguridad en SAP	



AUSAPE INTERNACIONAL (pág. 16)

AUSAPE, con el Grupo de Usuarios de Portugal en la segunda edición de su Congreso anual



AUSAPE INTERNACIONAL (pág. 18)

AUSAPE participa en un nuevo F2F Meeting de SUGEN



UNO DE LOS NUESTROS (pág. 20)
EPI-USE



GRUPOS A FONDO (pág. 44)
Grupo de Industria 4.0
Daniel Weisbrod, Daniel Weisbrod, IT project Manager de Damm



FIRMA INVITADA (pág. 56)
Alex Soler
CTO Ackcent Cybersecurity



LA TRASTIENDA (pág. 54)
Silvia Ordóñez,
Directora de Sistemas de COFAS

Fórum AUSAPE 2018

La seguridad
en la empresa
digital: mitos
y realidades



Nos volcamos en la XIV edición del evento

Al cierre de esta edición, AUSAPE está preparando los últimos detalles de Fórum AUSAPE 2018, que se celebra este año en el Palacio de Ferias y Congresos de Málaga y que tiene como lema “La seguridad en la empresa digital: mitos y realidades”. La ciberseguridad, una cuestión que preocupa a todas las organizaciones ante el aumento tanto del número de ataques informáticos como de su severidad, será uno de los temas centrales de esta edición, y a este tema se le dedicará el primer día una mesa redonda tras la sesión inaugural que correrá a cargo de José Ignacio Santillana, presidente de AUSAPE, y Javier Miyares, director de operaciones de SAP España.

Además, durante la segunda jornada está programado un Taller de Ciberseguridad que, coordinado por Mario Rodríguez Manzanares, CIO de Siemens y vicepresidente de AUSAPE, tendrá como participantes a Álex Soler y Daniel Cruz, de la empresa Ackcent Cybersecurity que son reconocidos expertos en esta materia.

El Fórum también quiere dar respuestas a tres regulaciones que ahora mismo son relevantes para toda la base de Asociados: son SII (norma fiscal), IFRS16 (normativa internacional) y GDPR (reglamento de protección de datos europeo). Por ello, para el día 7 se ha organizado un panel de expertos. En él participarán día Sara Antuñano, de Eroski, líder del Grupo Financiero y miembro de la Junta Directiva de AUSAPE; Rufino de la Rosa, de la AEAT, y Victoria Golobart, de SAP, especialistas en los dos primeros te-

mas, mientras que sobre el tercero, GDPR, serán Lluís Sanz, de la Agencia de Protección de Datos de Cataluña, y Gonzalo M. Flechoso, de Marzo & Abogados, quienes nos pongan al día.

En la misma jornada se abordará también en formato de mesa redonda el tema de las Auditorías y Accesos Indirectos, ahora que SAP ha anunciado su nuevo modelo de fijación de precios. En este panel, moderado por David Arrizabalaga, miembro del equipo directivo de AUSAPE en representación de Damm, participarán Pilar Martínez, de SAP España; Simon Prichart, de SAP EMEA; Óscar Soler, de la UCM, y Joan Torres, de GM Food Ibérica.

Éstos son los platos fuertes de un Fórum en el que, como siempre, el networking y las experiencias de las empresas en la puesta en marcha de proyectos SAP copan buena parte de la cita tecnológica. En este sentido, habrá 55 sesiones paralelas en las que se presentarán soluciones innovadoras y casos de éxito de empresas, que expondrán junto a sus socios tecnológicos.

Además, este año se celebrarán reuniones de nuestros Grupos de Trabajo y, como viene siendo habitual, tendrán lugar las sesiones técnicas impartidas por expertos de SAP, así como sesiones demos de tecnología.

Málaga también acogerá la segunda edición de Foro de Empleo SAP, que celebró AUSAPE por primera vez el año pasado coincidiendo con la celebración del evento en Sevilla.

Mini-site: www.ausape.com/ausape/Forum/forum2018

LOST IN ? TRANSFORMATION

Como full-service partner para las soluciones omnicanal SAP® Hybris®, aspaNETCONOMY le acompaña en la transformación digital de su compañía. Desde el análisis inicial hasta el asesoramiento individual, ofrecemos una implementación profesional ligada con un servicio premium de soporte: Nuestros expertos le apoyan para una implementación exitosa de sus modelos de negocio digitales.



Comercio Omnicanal y Gestión de la experiencia del cliente

Experiencias Omnicanal atractivas ligadas a una gestión de datos efectiva y alineada con los procesos de negocio.



Perfil de cliente a 360° y Campañas Omnicanal

Entienda a sus clientes mejor que nunca y realice campañas personalizadas de forma eficaz.



IoT & Servicios Móviles

Procesos innovadores en servicios y aplicaciones móviles en B2E y B2B.



Modelos de Negocio Innovadores

Realice la transformación digital de su empresa y aproveche todo el potencial con sus procesos de negocio orientados al futuro.

Fórum AUSAPE 2018

La seguridad en la empresa digital: mitos y realidades



AGENDA

MIÉRCOLES 6 DE JUNIO - 2018											
09:00 - 10:15	Café de Bienvenida y Networking										
10:15 - 11:10	Apertura del Congreso. ¿Qué te espera en el Fórum AUSAPE 2018? José Ignacio Santillana, presidente de AUSAPE, y Javier Miyares, Director de Operaciones SAP España Entrega Donativo , Rafael Porrino (OHL) a María del Carmen Dugo Ortiz (DEBRA)										
11:10 - 12:40	CIBERSEGURIDAD (Mesa Redonda) Sergi Gistàs (Esteve), Albert Agustinoy (Cuatrecasas), Álvaro del Hoyo (UST Global), Tamara Hueso (Deloitte), Enrique Ávila (Guardia Civil). Patrocinado por UST Global										
	PLANTA BAJA					PLANTA PRIMERA					
	SALA C1	SALA C4	SALA C3	SALA C21	SALA C22	SALA M1	SALA M2	SALA M3	SALA M4	SALA M5	SALA M6
12:45 - 13:25	SEIDOR	UST GLOBAL	EDICOM	SAP	TECHEDGE	EY	WINSHUTTLE	STRATESYS	EPI-USE	CONVISTA	T-SYSTEMS
13:30 - 14:10	SEIDOR	VASS	IBERMÁTICA	SAP	SUSE	HONEYWELL	NGA	SOTHIS	ENZYME	COMMON	INTEGRA
14:15 - 15:10	Comida										
15:10 - 15:45	Café en puntos de encuentro										
15:50 - 16:30	SEIDOR	INDRA	HUAWEI	SAP	HANSE	CIBER	GFI - ROFF	ATOS	AP-SOLUT	ACCENTURE	360 SUITE
16:35 - 17:15	SEIDOR	LINKE	I3S	SAP	VIRTUALFORGE	SYMTRAX	BIRCHMAN	OXYA	HR PATH	CUVIV	ABAST
17:20 - 18:00	SEIDOR	ITELLIGENCE	BACKOFFICE	SAP	CONSULTIA				ENZYME	OPENTEXT	
18:00	Traslado a los hoteles										
20:30	Foto de Grupo y Cena (Retorno a los hoteles a partir de las 00:00 cada 30 minutos hasta las 01:30)										

JUEVES 7 DE JUNIO - 2018											
00:00 - 09:00	Traslado desde hoteles. Recepción y Networking en Puntos de Encuentro										
	PLANTA BAJA					PLANTA PRIMERA					
	SALA C1	SALA C4	SALA C3	SALA C21	SALA C22	SALA M1	SALA M2	SALA M3	SALA M4	SALA M5	SALA M6
09:00 - 09:55	RRHH	FINANCIERO	SECTOR PÚBLICO	ANALYTICS HANA	INDUSTRIA 4.0	MOVILIDAD & FIORI	SOPORTE & MANTENIM	LOGÍSTICA & RETAIL		SAP APP HOUSE	SAP CCS
10:00 - 11:20	SII, GDPR, IFRS16: Sigüientes pasos (Mesa Redonda Fiscal y Legal) Sara Antuñano (Eroski), Rufino de la Rosa (AEAT), Victoria Golobart (SAP), Lluís Sanz (Agencia Protección de Datos Cataluña), Gonzalo M. Flechoso (Marzo&Abogados)										
11:20 - 11:45	Café y Networking en puntos de encuentro										
11:45 - 12:45	SAP AUDITS & ACCESOS INDIRECTOS David Arrizabalaga (DAMM), Pilar Martínez (SAP), Simon Prichart (SAP EMEA), Óscar Soler (UCM), Joan Torres (MIQUEL Distribución)										
12:45 - 14:00	HACKEANDO A SAPIENDAS Hackeando el móvil, SAP y otras cosas. Mario Rodríguez (Siemens), Álex Soler, Daniel Cruz (Ackcent) y Tamara Hueso (Deloitte)										
14:00 - 14:15	Clausura del evento. Bernard Gutiérrez (Freixenet), Ignacio Santillana (Ayuntamiento de Barcelona, Presidente AUSAPE)										
14:15 - 16:00	Comida. Café y Networking en puntos de encuentro										
16:00 - 17:00	Traslado a Aeropuerto de Màlaga y Estación AVE María Zambrano										

SALAS DEMO											
DÍA	HORA	D09	D10	D11	D12 (25 personas)	D13	D14	D15	D16	D17	D18
6	12:45 - 13:25	SEIDOR	UST GLOBAL	ENZYME	SAP FORMACIÓN	VIRTUAL FORGE					
	13:30 - 14:10				SAP FORMACIÓN						
	15:50 - 16:30				SAP MENTOR						
	17:20 - 18:00										
7	09:00-09:55										

MESAS DE EMPLEO											
DÍA	HORA	M01	M02	M03	M04	M05	M06	M07	M08	M09	M10
6	12:45 - 18:00	STRATESYS	SOTHIS	VASS	AP-SOLUT	UST GLOBAL	INDRA	CONSENTINO			

*Las temáticas asignadas a las salas son orientativas, esta agenda puede sufrir variaciones hasta su cierre final.

AUSAPE

PATROCINADORES



Nuevo modelo de fijación de precios de SAP

AUSAPE informa a todas las empresas asociadas de que SAP ha anunciado un nuevo modelo de ventas, auditoría y fijación de precio para sus políticas de licencias de Acceso Digital, tradicionalmente conocidas como de "Acceso Indirecto". El nuevo enfoque diferencia entre Acceso Directo/Humano e Indirecto/Digital, al mismo tiempo que clarifica las normas relativas a licencias, uso y cumplimiento.

El nuevo modelo aborda los desafíos a los que se enfrentan algunos clientes cuando se trata de entender los precios para el Acceso Indirecto/Digital.

Históricamente, según explica SAP, para la mayoría de los casos de uso, los clientes principalmente tenían la opción de pagar por la aplicación SAP ERP en base al número de usuarios. A medida que más sistemas empezaron a acceder a los sistemas de software SAP, se generó un desafío para los clientes, que solicitaron un enfoque de fijación de precios alternativo.

El nuevo modelo, explica la compañía, se refiere al núcleo digital (SAP S/4HANA y SAP S/4HANA Cloud) y a la suite SAP ERP.

Los clientes existentes pueden optar por permanecer en el modelo actual o pasar al nuevo modelo de tarificación basado en documentos, eligiendo el que mejor se adapte a sus soluciones SAP y sus iniciativas de transformación digital.

Las ofertas de conversión están disponibles para ayudar a los clientes que decidan pasar de los precios actuales al nuevo modelo.

SEPARACIÓN DE LAS VENTAS DE LICENCIAS DE AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO

SAP también ha introducido nuevos cambios organizativos que separan los departamentos de venta de licencias y procedimientos de los de auditoría y operaciones.

- En ocasiones, los clientes y SAP han tenido diferencias para conciliar los acuerdos comerciales más antiguos con los requisitos y los resultados de los niveles modernos de la actividad digital. Esto, unido a las continuas negociaciones sobre la adquisición de nuevo software, a veces puede causar frustración.
- En el futuro, el cambio organizativo permitirá que las dos conversaciones se desarrollen de forma independiente, dando así la oportunidad a los clientes y profesionales de SAP que trabajan de cara al cliente de colaborar con mayor libertad.
- SAP planea introducir funciones que permitan a los clientes medir su propio consumo de licencias y uso en modo autoservicio.

SAP ha comenzado a implementar las nuevas políticas de licenciamiento, ventas y auditoría durante el mes pasado. La compañía continuará ofreciendo recursos educativos y herramientas para los clientes en los próximos meses con el fin de ayudarles a comprender completamente el nuevo enfoque de licenciamiento y decidir el modelo adecuado para ellos.

El punto de vista de SUGEN

SUGEN, la red ejecutiva de Grupos de Usuarios de SAP que representa a 21 asociaciones en el mundo, ha considerado positivo un nuevo modelo de accesos indirectos, pero dice que SAP debe asegurar a los clientes actuales que no tendrán que pagar más si no varía el alcance comercial que hacen de SAP.

“Aplaudimos a SAP por traer al mercado este nuevo modelo que debe brindar transparencia y simplicidad a los clientes en futuros casos de utilización del software de SAP. Aún queda trabajo por realizar para demostrar a los clientes que el nuevo modelo tendrá un coste neutral para sus casos de uso existentes. Los clientes necesitan que se les garantice que, si creían que estaban correctamente acreditados, factores tales como negociaciones o comunicados con SAP o cláusulas ambiguas del contrato, no supondrán que se enfrenten a nuevos costes de licencia”, ha explicado Gianmaria Perancin, presidente de SUGEN y del Grupo de Usuarios de SAP en Francia (USF).

Éste es un tema de calado que será analizado en el próximo Fórum. Recomendamos a todos los Asociados que consulten toda la información al respecto en la web de AUSAPE.

Comunicado de SAP:

www.ausape.com/content/?contid=890

Comunicado de SUGEN:

www.ausape.com/content/?contid=885

Más de 220 profesionales, en las reuniones sobre SII del Grupo Financiero



Madrid



Barcelona

Las últimas novedades sobre el Sistema Inmediato de Información vuelven a centrar la atención de los Departamentos de Finanzas de las empresas. Nada menos que 224 profesionales, 122 en Madrid y 102 en Barcelona, asistieron a las reuniones organizadas por el Grupo que lidera Sara Antuñano en Madrid y Barcelona.

El pasado mes de febrero la Agencia Tributaria publicó la documentación técnica de la versión 1.1 del SII que entrará en vigor el próximo 1 de julio y sustituirá a la actual (1.0). Esta versión estará operativa en el Portal de Pruebas a partir del 3 de mayo. Así pues, las empresas tendrán que adaptarse y actualizar sus sistemas de envío y generación de XML a esta nueva versión.

Por eso, durante una mañana, Victoria Golobart, responsable de relaciones SAP-AUSAPE y miembro del equipo de SAP Globalization Services, revisó los principales cambios que atañen a las etiquetas, a la denominación de determinadas claves, nuevos valores en algunas tablas, así como algunas de las novedades que se incorporan en los mensajes XML de facturas emitidas y recibidas, en el mensaje de cobros en efectivo y en el XML de inmuebles.

En el ámbito de etiquetas, se introduce la denominada “macrodato” que obliga a identificar aquellas facturas emitidas y recibidas con un importe igual o superior a 100.000 euros. Además, se renombran algunos campos de registro para ofrecer una mayor precisión y claridad en su contenido. Por ejemplo, “PeriodoImpositivo” se renombra a “PeriodoLiquidacion”, “EmitidaPorTerceros” se renombra a “EmitidaPorTercerosODestinatario” o “ImporteTransmisionSujetoAIVA” se renombra a “ImporteTransmisionInmueblesSujetoAIVA”.

Además, se crea la marca especial “RegPrevioGGEEoREDEMEoCompetencia” para identificar aquellos registros de facturación cuyo plazo de envío presente dificultades por no conocer con certeza el cambio de condición a gran empresa o el cambio de competencia inspectora o ser la solicitud de alta en el Registro de devolución mensual posterior al primer día del periodo en que surte efectos dicha inscripción.

Se crea también un campo adicional de contenido libre denominado “referencia externa” para poder añadir información interna del titular del libro asociada al registro de la factura (por ejemplo, el asiento contable). Dicho campo se recoge en todos los libros registro. También en el Libro registro de facturas expedidas se añade la etiqueta “DetalleExenta” para permitir el desglose de la base exenta en función de distintas causas de exención, que pasan a ser compatibles.

Por lo que a las nuevas claves se refiere, se crea en el libro registro de facturas recibidas la denominada “LC – Liquidación com-

plementaria Aduana IVA a la importación” y dos marcas específicas asociadas a las Claves F1 y F2. En el primer caso, F1 o facturas completas, la marca permitirá registrar con esta clave las facturas simplificadas “cualificadas” reguladas en los artículos 7.2 y 7.3 del Reglamento de facturación. Esta marca se incluye tanto en el libro registro de facturas recibidas como en el libro registro de facturas expedidas; en el segundo caso, F2 o facturas simplificadas, la marca permitirá registrar con esta clave las facturas expedidas que no contienen la identificación del destinatario de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.1.d) del Reglamento de facturación. Esta marca se incluye solo en el libro registro de facturas expedidas.

Se suma también la nueva clave “domiciliación bancaria” de medio de cobro/pago de las operaciones acogidas o afectadas por el régimen especial del criterio de caja. Esta nueva clave se incluye tanto en el libro registro de facturas expedidas como en el libro registro de facturas recibidas.

En el libro registro de facturas expedidas se permite realizar un envío independiente cuando una factura de arrendamiento de locales de negocio no sujetos a retención supere 15 referencias catastrales.

Se producen también modificación en la gestión del procedimiento de devolución del IVA en Régimen de viajeros. En este punto se simplifica la forma de suministrar los registros de las facturas de venta a las que resulte de aplicación dicho régimen, así como las modificaciones de dichos registros en el momento del reembolso del IVA.

Esta simplificación se apoya en el nuevo sistema de tramitación electrónica de las devoluciones del IVA en Régimen de viajeros (DIVA), obligatorio a partir de 1 de enero de 2019. De este modo, los registros de las facturas afectadas por el Régimen de viajeros y sus modificaciones se vincularán al documento electrónico de reembolso (DER), creándose para ello dos nuevas claves de comunicación (A5 y A6). Las operaciones informadas con estas claves no se computarán a efectos del volumen de operaciones. Este nuevo sistema de registro convivirá, y será alternativo, con el actual sistema de registro de las devoluciones (clave A4).

Las presentaciones ya están disponibles en la web de AUSAPE:

¡Muy fácil! Accede con tu usuario en la web:
Grupos -> Financiero -> Documentación del grupo

Best Workplaces 2018 reconoce a Techedge España como una de las mejores empresas tecnológicas para trabajar

Techedge se ha convertido en una de las mejores consultoras tecnológicas para trabajar de nuestro país, según la Lista Best Workplaces 2018, que mide, entre otras cosas, la percepción de los empleados o las prácticas y políticas de los Recursos Humanos, así como el fomento de un entorno laboral positivo, la idea de trabajo en equipo, la satisfacción de los clientes o su agilidad organizacional.

La obtención de este reconocimiento supone que la compañía sobresale en aspectos que fueron medidos a lo largo del año pasado, entre los que destacan, con un 98%, la existencia de un horario flexible; con el 97%, un correcto trato igualitario sin importar la orientación sexual; y en tercer puesto y con un 95%, el hecho de contar con un código de conducta para combatir la discriminación.

Techedge se ha situado entre las mejores empresas para trabajar en España en la categoría de 250 a 500 empleados, conjuntamente con compañías como American Express, Fundación Bancaria La Caixa, Pernod Ricard, Astellas Pharma, entre otras.

Para la elaboración de este ranking anual, Great Place to Work considera clave a los empleados de las diferentes organizaciones, que estén orgullosos de lo que hacen y disfruten con sus compañeros. Es un reconocimiento del respeto hacia los trabajadores por parte de la empresa y de sus esfuerzos por crear un lugar donde los empleados puedan alcanzar los objetivos de negocio, un entorno laboral en el que dan lo mejor de sí y trabajan como equipo para alcanzar los mismos objetivos.

En palabras de María Maroto, directora de Recursos Humanos de Techedge, “esto supone un reconocimiento al trabajo que realizamos dentro de la compañía para crear un ambiente de trabajo que permita a los empleados no solo desarrollar al máximo sus capacidades profesionales, sino compatibilizarlo con su vida personal, logrando de esta manera, un entorno laboral perfecto para el desarrollo del negocio. Con este galardón, estamos preparados para reclutar el mejor talento del mercado e integrarlo en nuestra organización”.

en breve

La transformación digital, segunda prioridad en la estrategia de las compañías españolas

La principal prioridad estratégica para los directivos españoles durante este año es mejorar los procesos para ser más eficientes y, en línea con eso, se sitúa en segundo puesto la transformación digital, según el informe Perspectivas España 2018. Empresarios y directivos españoles hacen su valoración más positiva de los últimos ocho años sobre la coyuntura económica.

El 60% de los directivos encuestados piensa que la situación actual es “buena” o “excelente”, 23 puntos porcentuales más que en 2017 (37%). Es un elevado porcentaje, si bien hay un 36% aún la considera “regular”. Las previsiones de negocio para el año son positivas, ya que el 77% de los consultados esperan un repunte de la facturación este año; un 15% espera estabilidad y solo un 7% teme una caída de las ventas.

El gasto mundial en seguridad TI superará los 91.000 millones de dólares

Según un informe de IDC, el gasto en hardware, software y servicios de seguridad alcanzará los 91.400 millones de dólares, según los últimos datos de IDC sobre el tema. El mercado, por tanto, crecerá un 10,2% si se compara con las cifras del año pasado.

El crecimiento del gasto se mantendrá en torno a este ratio durante los próximos años, ya que todos los sectores están invirtiendo en este ámbito para hacer frente a la gran cantidad y variedad de amenazas. Si para 2018 estima que las organizaciones gastarán 91.400 millones de dólares, en 2021 la cifra superará los 120,7 millones.

En 2018, serán los bancos los que más gasten en ciberseguridad, seguidos de las empresas de fabricación discreta y administraciones. En conjunto, invertirán 27.000 millones de dólares.



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



GDPR, todavía asignatura pendiente para muchas empresas

Un reciente estudio constata que, independientemente del tiempo y los recursos dedicados a los esfuerzos de cumplimiento, muchas empresas no han llegado con los deberes hechos a la fecha del 25 de mayo, día de inicio de la aplicación de GDPR, el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea. Es más, algunas organizaciones creen que no llegarán a cumplir en un año o más después de la fecha límite.

Entre las organizaciones que no han llegado a tiempo, el 64% de los profesionales de los países comunitarios mencionaron la

falta de tiempo y recursos como la principal razón para no cumplir con el plazo. En cambio, el 40% de los profesionales de TI en EE.UU. dijeron que la razón principal por la que no cumplirán con la fecha límite es porque no es una prioridad para su organización.

En total, el 46% de las empresas de la UE ya cumplen con GDPR, porcentaje que en Estados Unidos baja al 25%.

El informe indica que la mayoría de las organizaciones no están preocupadas por posibles sanciones, y como resultado, muchas organizaciones no están priorizando el cumplimiento.

Eduardo Serra asume la presidencia de everis

El Consejo de Administración de everis, celebrado en Londres, ha nombrado al ex ministro de Defensa Eduardo Serra como nuevo presidente de everis.

Serra, que toma el relevo de Fernando Francés, ha estado vinculado a la firma desde 2005, y ha sido presidente de la Fundación everis, presidente del Consejo Asesor Internacional -hasta ahora- y vicepresidente.

No es el único cambio. Fritz Hoderlein, que hasta el momento era el responsable del negocio de everis en Europa, ha sido designado consejero delegado del Grupo. En everis desde 1998, ha estado siempre vinculado al sector Industria, desarrollando proyectos de transformación de negocio.

en breve

Las empresas están expuestas a diario a nuevos puntos de entrada de posibles fraudes y otros riesgos, por lo que es importante proteger la integridad de los procesos de negocio. Para cubrir esta necesidad, SAP ha presentado Business Integrity Screening, una aplicación que ayuda a reducir el riesgo financiero. Analiza datos en tiempo real para identificar las objeciones y aumentar la seguridad en las transacciones empresariales.

La plataforma se integra con otras soluciones de gobierno, riesgo y cumplimiento, y analiza datos de transacciones y patrones sospechosos en tiempo real para detectar excepciones, posibles fraudes y fallos de cumplimiento. Esta automatización se traduce en mayores ganancias y en ahorro de costes, según la firma.

El Ayuntamiento de Bilbao ha logrado el máximo galardón de los SAP Innovation Awards 2018, en la categoría de Transformación Digital, con su sistema integrado de gestión tributaria y recaudatoria, UdaTax#0, pionero e innovador en su género, que coloca a las personas contribuyentes en el centro de la actividad municipal, mediante una herramienta informática que permite avanzar hacia cotas inéditas de transparencia y de rigor en la gestión.

La aplicación ha sido desarrollada por el Área de Economía y Hacienda del Ayuntamiento de Bilbao y el Centro Informático Municipal (Cimubisa), con tecnología SAP y en colaboración con la consultora Accenture. En la fase final de los 'SAP Innovation Awards 2018', Bilbao ha competido con otras 67 candidaturas.

Nuevo ciclo de visitas al Centro de Soporte de SAP

Ya se han llevado a cabo las dos primeras visitas de 2018 al Centro de Soporte SAP de Madrid, una iniciativa que permite a los clientes de la multinacional conocer las diferentes herramientas que tienen a su disposición para resolver incidencias, además de establecer contacto con el equipo de trabajo de SAP.

Esta nueva ronda es importante porque se produce en un momento en el que la compañía está tratando de evolucionar desde un concepto clásico de soporte a uno más ágil al que el cliente puede tener acceso sin esfuerzo a la hora de solucionar una duda o incidencia en todo momento, desde cualquier lugar e independientemente del dispositivo desde el que se conecte.

En lo que respecta a la agenda, ésta es común a todas las visitas. Tras una breve recepción con visita al área de experiencia de clientes, se realiza una presentación sobre los avances que se están produciendo en este ámbito bajo el título "Next Generation of Support", que está acompañada por otra exposición centrada en los recursos en redes sociales y las actuales herramientas de soporte de productos.

Quedan dos nuevas vistas, que tendrán lugar después del verano, previstas para el 18 de septiembre y el 13 de noviembre. La primera para Asociados de Pleno Derecho de Madrid y Barcelona, mientras que la segunda es para empresas de fuera de estas dos zonas.

Nuevos Asociados

En este número damos la bienvenida a:



BARCELÓ CORPORACION EMPRESARIAL, S.A.
Turismo, alojamiento, restauración
www.barcelo.com



DESARROLLO Y SISTEMAS INFORMÁTICOS CANARIAS S.L. (DESIC, S.L.)
Consultoría y Servicios Informáticos
www.desic-si.com



GLOBALVIA INVERSIONES, S.A.U.
Sector Transporte: automoción, aeroespacial, naval
www.globalvia.com

Colaboran en este número de la revista los siguientes Asociados Especiales:



an NTT DATA Company



indra

integra

linke



SAP Now reúne a más de 2.000 personas en torno a la empresa inteligente y la economía digital

SAP España ha celebrado, por primera vez en nuestro país, SAP NOW, un evento al que asistieron más de 2.000 personas en torno al tema central del congreso: la empresa inteligente. AUSAPE ha participado en esta nueva cita de la compañía.

La conferencia inaugural corrió a cargo de Steve Tzikakis, presidente regional de SAP South EMEA, que tiene a su cargo el negocio de SAP en 92 países de tres continentes con economías en muchos casos desafiantes y cuyas empresas, según ha explicado, “han elegido la oportunidad de digitalizarse para ir más allá de las fronteras que conocen. Aproximadamente un 3% de las empresas ha adoptado la transformación digital. Lo interesante aquí es que el 93% de ellas considera que sin la transformación digital no existirían hoy en día. Nuestros propios datos nos indican que el índice de crecimiento de aquellas que han adoptado tecnologías digitales es un 4 o 5% mayor que el ratio de incremento del mercado”.

Tras destacar el impacto que van a tener en la transformación digital tendencias como la hiperconectividad o el poder de la supercomputación, se ha detenido especialmente en Cloud, tecnología que supuso en su momento un desafío para SAP, y que hoy es un área en la que cuenta con 200 millones de usuarios en todo el mundo. Ha concedido especial importancia al hecho de que 1,3 billones de usuarios digitales, aproximadamente el 50% de los

usuarios de Internet, tienen su perfil registrado en una plataforma SAP, denominada Gigya, adquirida por SAP.

Otras tecnologías de las que habló fueron Blockchain, las soluciones de gestión de RRHH y las de Marketing. Ha finalizado su intervención destacando que el negocio tradicional de SAP ya solo representa 1/3 de sus ingresos y que el resto proviene de las áreas de innovación. Un ejemplo de ello es SAP Leonardo, el sistema de innovación digital de la compañía, “la familia de productos que más rápidamente está creciendo en SAP y que solo en el último trimestre, han adoptado 310 empresas que no eran usuarias de SAP”.

En su exposición, João Paulo da Silva, SVP y general manager de SAP España, Israel, Portugal y países de África francófona, ofreció las claves de la empresa inteligente. “Las empresas tienen necesidad de entender el entorno que les rodea, ser capaces de resolver problemas y la manera de conseguir eso de forma inteligente es mediante la conexión de personas, procesos de negocio y cosas”, dijo.

Da Silva expuso ejemplos de cómo será el mundo en 2030 gracias a la Inteligencia Artificial, las ventajas que aportará a los

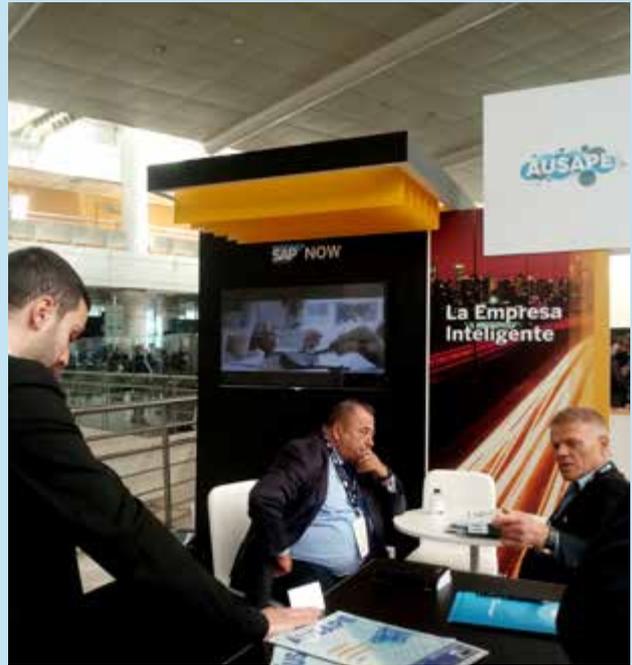


AUSAPE contó con un stand

AUSAPE, como asociación que aglutina a la mayor parte de clientes y partners de SAP en España, ha participado en el evento con un stand, desde el que su personal de oficina y distintos miembros del equipo directivo estuvieron a disposición de las empresas asociadas y facilitaron información sobre sus servicios a otras organizaciones interesadas en incorporarse al Grupo de Usuarios.

Como ha explicado José Ignacio Santillana, presidente de AUSAPE, “este tipo de eventos son interesantes para la comunidad SAP en la medida que permiten reforzar relaciones entre los diferentes clientes, partners y la propia SAP, y conocer de primera mano experiencias de clientes”.

En este sentido, aunque SAP ha tenido un formato similar a otros anteriores, ha destacado como iniciativa novedosa el área de los Digital Business Summits, sesiones en las que diferentes clientes contaron su experiencias con diferentes soluciones, o la mesa redonda en la que los presidentes de García Carrión, Grupo Siro y de Home Meal Replacement-Nostrum, expusieron sus últimos proyectos con la tecnología de SAP.



servicios públicos; los beneficios tangibles para el ciudadano en cuestión de infraestructuras, educación o sanidad, y en la colaboración hombre-máquina. Los beneficios de la Inteligencia Artificial tendrán una importante aplicación a la empresa, que será capaz de predecir numerosas cuestiones relevantes para el negocio, como la fuga de un cliente, la caída del stock, la rotura de una máquina, etc. SAP se está preparando para ello y está “invirtiendo en automatizar y añadir inteligencia en todos nuestros sistemas. Según Da Silva, “Dentro de dos años, aproximadamente, el 30% de nuestras soluciones se van a automatizar. Y este ritmo va a ser constante de ahora en adelante”.

EL PROTAGONISMO DE LOS CLIENTES

Los clientes han tenido un gran protagonismo a lo largo del congreso. Meliá Hotels International, que acaba de recibir uno de los premios SAP Quality Awards de EMEA en la categoría de Fast Delivery, expuso su caso de éxito con SAP: ha trasladado todas sus infraestructuras y su gestión a la nube privada de la compañía.

José García-Carrión, presidente de García Carrión; Juan Manuel González Serna, presidente de Grupo Siro; y Quirze Salomó, presidente de Home Meal Replacement-Nostrum, participaron en una mesa redonda en torno a la Empresa Inteligente, de las que todas ellas son claros ejemplos. García Carrión acaba de anunciar que traslada su infraestructura y la gestión de la misma a la nube privada de SAP. Por su parte Grupo Siro, ha desarrollado un innovador proyecto con SAP para crear fábricas sin papeles. Y la compañía de restauración rápida Nostrum está poniendo en marcha un proyecto de autoservicio en sus establecimientos, basándose en SAP, por el que los usuarios podrán realizar su pedido y abonarlo sin que intervenga ningún ser humano.

SESIONES PARALELAS Y DEMOS

Continuando con los casos de éxito, se han celebrado una serie de mesas redondas que han permitido, a un reducido grupo de asistentes, entablar una conversación con algunos clientes que

han desarrollado proyectos de innovación basados en diferentes ámbitos de la tecnología de SAP: Meliá Hotels International, Viesgo, OHL, Grupo Chovi o IECISA.

Se ha habilitado un área de exposición, SAP HUB, en la que se han realizado demostraciones en vivo sobre los diferentes ámbitos de la empresa inteligente como SAP Future-Ready Enterprise y Digital Supply Chain, una experiencia de realidad virtual en la que se ha mostrado cómo se cubre un completo proceso de negocio a través de las tecnologías más innovadoras de SAP; Future of Work & HR Digital Experience, donde se ha enseñado cómo es, en la empresa inteligente, el proceso de reclutamiento, onboarding, learning, planes de sucesión y desarrollo, de principio a fin, a través de SuccessFactors y Leonardo; y Hybris – Smart Mirror, una demostración sobre retail que expone la potencia de Hybris Marketing Cloud combinado con machine learning e inteligencia artificial.

En este espacio también se han ofrecido sesiones paralelas sobre temas diversos como usabilidad, redes de negocio, compras inteligentes para el mundo digital, el sistema de innovación digital SAP Leonardo, la cadena de suministro inteligente, etc., y se han realizado demostraciones en vivo.

El programa ha incluido también Digital Business Summits, sesiones en las que se han expuesto experiencias de clientes de diferentes sectores en distintos escenarios de innovación mediante el uso de soluciones y plataformas tecnológicas de SAP (S/4HANA, Leonardo, Digital Boardroom, Hybris, Ariba, SAP Cloud Platform, SAP ByDesign). Y sesiones prácticas, para las que ha habilitado una zona de demostraciones, Demo Theater, en la que junto con sus partners, ha expuesto de forma práctica diferentes escenarios de aplicación.

Han apoyado el evento los siguientes partners: Seidor, Accenture Technology, Deloitte, Indra, stratesys, techedge, altim, Atos, birchman, BackOffice Associates, Cap Gemini, everis, Informática El Corte Inglés, Sothis, T-Systems, ConVista, esri, EY, i3S, Ibermática, OpenText, SAPTools, Vass, ViewNext, Vistex, AWS, aspa, aspaNETCONOMY, Ciber, Clariba, EPI-USE, Huawei, IBM, SA-PIMSA, SCL y SNP.

AUSAPE, con el Grupo de Usuarios de Portugal en la segunda edición de su Congreso anual



El II Congresso GUSP, organizado por el Grupo de Usuarios de SAP en Portugal, tuvo lugar los días 22 y 23 de marzo en Lisboa bajo el lema “A tecnologia invisível – pessoas e futuro” (La tecnología invisible – personas y futuro). Una nueva convocatoria en la que AUSAPE quiso acompañar a la asociación lusa y, para hacerlo, se desplazaron a Lisboa Roberto Calvo, director de operaciones, y José Ignacio Santillana, para el que fue su primer acto de representación internacional desde su designación como presidente el pasado mes de enero.

Durante dos días, los asistentes pudieron compartir experiencias y reflexionar sobre los desafíos que se pueden presentar en el entorno SAP en el futuro, pero también profundizar en el impacto que supone para la sociedad y las empresas temas como las experiencias inmersivas, la innovación disruptiva, blockchain o la inteligencia artificial.

El II Congresso GUSP combinó los espacios y el tiempo para el networking con un panel de expertos en tecnología, emprendimiento y coaching que ofrecieron las claves de cómo está cambiando el mundo, el papel de la tecnología y los desafíos empresariales que surgen en este escenario de transformación. Entre los oradores destacaron Pep Torres, inventor y creativo que fue ponente magistral de Fórum AUSAPE 2017; António Murta, co-fundador de Pathena, inversor y emprendedor; el catedrático experto en gestión Carlos Zorrinho y así hasta más de una veintena. Por parte de SAP, participaron Luis Urmal, director general en el país vecino, y Thomas Kaspersen, COO de la compañía.

En su segunda edición, reunió a más de 170 personas de forma presencial y más de 600 asistentes siguieron por streaming de vídeo diferentes ponencias, lo que evidencia la evolución de la cita, que puso la atención en ideas y conceptos ligados a la innovación.

El Congreso en cifras

- 174 asistentes presenciales de 82 empresas usuarias de soluciones SAP
- 267 seguidores de la sesión de Pep Torres por streaming
- 384 seguidores de la sesión de António Murta por streaming
- 23 ponentes
- Participación de 6 ONGs y 2 Universidades
- 35 invitados nacionales e internacionales
- Área de exposición con 10 stands
- 9 empresas patrocinadoras

INTEGRA, GOLD PARTNER DE SAP-SUCCESSFACTORS, DISPONE DE UN ACUERDO EXCLUSIVO CON SAP PARA OFRECER SERVICIOS DE:

Externalización de nómina sobre la plataforma Employee Central Payroll.

Integra le ofrece externalización de nómina sobre la plataforma SuccessFactors Employee Central Payroll, integrada tanto con el resto de módulos de SuccessFactors, como con SAP Finanzas; con los siguientes beneficios:

- Disponer de una plataforma líder de mercado en cuanto a Gestión de Personal y Nómina.
- Descentralizar del proceso de gestión de personal (altas, bajas, cambios).
- Poner a disposición de todos los colaboradores un servicios de portal del empleado que permitirá entre otros: gestión de datos personales, vacaciones, beneficios o incidencias.
- Disponer de una de las mejores plataforma de talento según todos los analistas (Gartner, IDE, etc)
- Disfrutar de una plataforma CLOUD, que ofrece mejora continua de funcionalidad, a la vez que reduce al mínimo el coste de soporte y mantenimiento de la aplicación

El core HR, la nómina y el talento, **integrados.**

SAP SuccessFactors 

Competencias
habilidades y
mejores prácticas



Selección e
incorporación



Formación



Evaluación del
desempeño



Gestión de la
remuneración



Sucesiones y
planificación

CORE HR: EMPLOYEE CENTRAL

Registro de emleado, Estructura organizativa, Servicios corporativos

Madrid
Calle Musgo, 5
La Florida 28023 Madrid
T. (+34) 91 708 01 20
F. (+34) 91 708 01 21

Bruselas
Sq. de Meeus, 37. 4th Floor
B-1000 Brussels
T. (+32) 2 502 70 10
F. (+32) 2 791 95 74

Ciudad de México
Gustavo E. Campa 45-3 Col.
Guadalupe Inn, Ciudad de México. 01020
T. +52 (55) 9155-1512
M. +52 1(55) 4890-9130

integra

AUSAPE participa en un nuevo F2F Meeting de SUGEN



Los días 7, 8 y 9 de mayo estaban convocados en Alemania todos los Grupos de Usuarios que pertenecen a SUGEN, un encuentro que ya viene siendo habitual en la primera mitad del año y que, como siempre, contó con la participación de AUSAPE que participa en las reuniones tanto en la parte ejecutiva como en las sesiones organizadas para intercambiar experiencias y mejores prácticas entre el personal encargado de dar soporte a las diferentes oficinas.

En esta ocasión, la asociación estuvo representada por Óscar Soler, que ha asumido la responsabilidad de coordinar la Delegación Internacional, y Carolina Soler, ejecutiva comercial y de gestión de AUSAPE. Además, se ha desplazado a Walldorf también Joan Torres, CIO de Grupo Miquel. Su presencia ha servido para hacer seguimiento a la evolución del tema de precios, Audits y Accesos Indirectos (ver página 8).

Éste es muy importante para las empresas españolas y en el que los Grupos de Usuarios que son miembros de SUGEN trabajan de forma muy activa. Al respecto, Sonya Swann, de SAP, informó de que la intención de la empresa es recabar opiniones sobre el nuevo modelo y ver si hay que realizar ajustes. En todo caso, no se hará nada en 6-9 meses, hasta que los cambios se asienten.

En todo caso, “este modelo de licenciamiento es opcional para clientes existentes”, recordó, por lo que no deberían ser obligados a adoptarlo por los equipos de venta.

Por otro lado, Adaire Fox-Martin, miembro del Consejo Ejecutivo de SAP SE y líder del área de Global Customer Operations, destacó en su intervención el cambio de enfoque que se está produciendo en Ventas, evolucionando desde un planteamiento basado en “From Lead to Sale” a “From Lead to Reference”, es decir, que el cliente no solo compre, sino que se convierta en una referencia y que recomiende a SAP. Incluso llegó a decir que hay que avisar a la firma si el personal de ventas tiene un comportamiento ‘predatorio’

En lo que respecta al intercambio de mejores prácticas entre las diferentes oficinas, los diferentes Grupos de Usuarios coincidieron en la necesidad de organizar sesiones de Innovación, temática en la que abordar soluciones, como SAP Leonardo, y tecnologías, como Internet de las Cosas o blockchain, que todavía no son bien conocidas por los clientes. Este tipo de iniciativas e, incluso, reuniones por sectores podrían atraer más a las empresas asociadas que eventos dedicados a productos específicos.

La jornada del primer día tuvo lugar en el SAP Arena, estadio situado en Mannheim que acoge numerosos partidos de hockey sobre hielo y balonmano, conciertos, etc., mientras que las dos restantes se desarrollaron en la sede de la compañía en Walldorf.





Acelera tu transformación digital migrando SAP a **Amazon Web Services**

Gana en rendimiento y seguridad
optimizando recursos y costes



44 migraciones SAP a
AWS en 2017



+300 instancias de SAP
gestionadas



1ª empresa española en obtener
la acreditación SAP Workload
Competency de AWS



100 certificaciones
SAP y AWS



Presencia en
+8 países
de EMEA



5 productos tecnológicos
únicos que mejoran la
integración de SAP en
AWS

Exprime las ventajas del
cloud para tu empresa

contact@linkeit.com
www.linkeit.com



SAP® Partner
Open Ecosystem



ELEFANTES Y RINOCERONTES IMPULSADOS POR SAP HANA

Traemos a la sección "Uno de los nuestros" a EPI-USE, empresa asociada a AUSAPE desde 2010 en la categoría de Asociado Especial.



EPI-USE está implicada con la iniciativa sin ánimo de lucro Elephants, Rhinos & People (ERP), de groupelephant.com, organización de la que forma parte y que nació para preservar y proteger a elefantes y rinocerontes de Sudáfrica, que están en peligro de extinción.

En esta importante misión, sin duda, es importante mitigar la pobreza de la población rural para impedir la comercialización con este tipo de fauna, pero está también siendo fundamental el uso de la tecnología para mejorar el éxito en la conservación de animales salvajes. En este sentido, es clave el uso de UAVs (vehículos de aviación no tripulados) que monitorizan y rastrean a los elefantes dentro de las reservas cuando no es posible que lo hagan las personas. Además, su utilización en última instancia sirve como un disuasivo proactivo para los incidentes relacionados con la cacería de animales salvajes.



Cómo funciona esta tecnología

Las innovaciones tecnológicas de SAP en entornos de movilidad, la nube, integración y Big Data, que utilizan la tecnología SAP HANA, junto con los UAVs y experimentados desarrolladores de SAP de EPI-USE África, ha resultado ser la solución. "Con la plataforma SAP Cloud y las bibliotecas móviles SAP Fiori, podemos construir una solución revolucionaria en un segmento de mercado SAP no tradicional, cambiando la forma en que los guardas de las reservas monitorizan la vida salvaje en peligro", explica David Allen, director adjunto de ERP Technical Services de EPI-USE.

La solución desarrollada aborda la amenaza de los elefantes y minimiza el conflicto humano/elefante al colocar a los elefantes unos collares GPS con el fin de monitorizarlos. Los monitores alertan al personal de gestión de la reserva de animales cuando los elefantes se acercan a los límites de la misma. Esto permite que los guardas respondan de manera proactiva y limiten el número de posibles brechas en la reserva.

Los drones se emplean para monitorizar al elefante una vez que los administradores de la reserva reciben una alerta de que se están acercando a las balizas fronterizas. Asegurar que los elefantes permanezcan dentro de los límites de la reserva reduce el acceso de los cazadores furtivos a los animales, mientras que fuera de ella, los elefantes ya no están protegidos.



Las aeronaves no tripuladas se utilizan además para monitorizar las actividades de caza furtiva dentro de las reservas y, en un futuro muy cercano, se emplearán también para proteger la vida silvestre.

Esta solución permite salvar vidas de elefantes y desde EPI-USE están convencidos que merece la pena comprometerse con el proyecto.

La solución se desarrolló para transformar digitalmente no sólo las labores de conservación de ERP de EPI-USE, sino también la de los organismos tradicionales que desarrollan labores de conservación de todo el mundo.

Qué es groupelephant.com

groupelephant.com es un grupo de compañías que son propiedad de los empleados, con una fuerte presencia global. El Grupo se caracteriza por un imperativo estratégico primario, que va 'Más allá del Propósito Corporativo' en sus actividades diarias.

Este grupo tiene un enfoque no convencional de la actividad filantrópica. En lugar de implementar un programa tradicional de responsabilidad social corporativa y simplemente donar fondos a organizaciones benéficas, cuenta con un modelo operativo multi-área que comprende ámbitos de inversión con fines de lucro, sin fines de lucro e impacto social. Este modelo proporciona una capacidad de entrega profesional e institucionalizada en el área de actividades sin fines de lucro, al dedicar un 1% de los ingresos a estas iniciativas. Las principales áreas de enfoque son la preservación de Elefantes y Rinocerontes en peligro, y la mejora económica de Personas de las poblaciones rurales en áreas adyacentes, o si lo prefiere ERP

Para saber más

epiuse.com
groupelephant.com





Por **José Ignacio Martín**
Director de proyectos SAP
de Atos para Viscofan



La transformación digital de Viscofan

Viscofan es un grupo español, líder mundial en fabricación y comercialización de envolturas para productos cárnicos, con presencia comercial en más de 100 países de todo el mundo. Una compañía puntera con la que Atos colabora como socio tecnológico desde el año 2003, acompañando de forma activa su crecimiento y evolución empresarial.

Dentro de su estrategia de mejora continua y de impulso de su transformación digital, en 2015 Viscofan se planteó migrar sus sistemas SAP ECC a HANA, tarea que encomendó a Atos con la certeza de que cumpliríamos sus expectativas y necesidades gracias al profundo conocimiento de los sistemas de información de Viscofan por parte de Atos y a su liderazgo internacional en el área de SAP HANA, como Partner Platinum.

PLAN DIRECTOR

De acuerdo con la Dirección de Viscofan, se estableció un plan director TI para la evolución del modelo tecnológico hacia SAP HANA, como factor acelerador para la nueva era digital, que orientase un “plan de acción” hacia la digitalización segura, el aumento de la inteligencia de las aplicaciones de negocio, la creación de los ecosistemas adecuados, facilitar la previsibilidad de los resultados de negocio y su relevancia en la duración del proyecto incluyendo la garantía de longevidad.

Con estos objetivos, Atos propuso su modelo de transformación digital, basado en la digitalización de la experiencia del cliente, de la cadena de suministro, de los ecosistemas y de los empleados y que completa con los servicios de nube híbrida de Atos Canopy, la analítica de Atos Codex, Atos Work Place y SAP HANA by Atos, para “conectar con inteligencia, personas, cosas y negocios”.

EVOLUCIÓN DEL MODELO TECNOLÓGICO

El plan abordó cuestiones como la optimización de la eficiencia de los sistemas existentes, áreas de mejora, seguridad, cumplimiento normativo y el ROI de la migración a SAP HANA. Asimismo, se identificaron las mejoras de TI y de negocio que aportaba HANA y se definió un sistema de diagnóstico basado en KPIs de negocio y benchmarks.

En paralelo se definieron los objetivos: transformación digital, eficiencia e inteligencia de procesos, optimización y agilidad de TI



y conversión del sistema; además de la simulación de escenarios y casos de negocio. Se definió la construcción de valor, la entrega del E2E SAP HANA y el Roadmap. Éste contempla alcanzar el objetivo S/4HANA para el año 2020 en dos pasos: una migración técnica a mediados de 2018 y la migración funcional definitiva en 2020.

Para garantizar la calidad técnica y funcional del sistema tras la actualización de versión, el equipo IT de Viscofan gestiona las posibles incidencias y pruebas funcionales a realizar, y Atos colabora y realiza los ajustes técnicos/funcionales necesarios. Además, Atos y VISCOFAN se han aliado para simplificar y reducir las funcionalidades no estándares de la versión previa de SAP, manteniendo la coherencia de los procesos existentes, siempre y cuando la no-utilización de una funcionalidad desarrollada a medida ya no se emplee, o sea más sencillo incorporar una funcionalidad estándar antes que mantener o adaptar un desarrollo existente en la versión a migrar.

La migración del sistema a HANA constituye un gran salto en la evolución del sistema que permitirá beneficiarse de las mejoras que la nueva tecnología y las nuevas funcionalidades liberadas por SAP como palanca para la transformación digital de VISCOFAN.

VEN Y DISFRUTA DE UNA ESTANCIA INOLVIDABLE

uDefine Property Management System for SAP

ADECUADO PARA

GESTIÓN HOTELERA

APARTAMENTOS TURÍSTICOS

RESIDENCIAS ESTUDIANTES

FONDOS INMOBILIARIOS

RESERVA AHORA MEJOR PRECIO GARANTIZADO

CHECK-IN

27

JULIO

CHECK-OUT

03

AGOSTO

¿Dispones de código promocional?
Haz clic aquí

REVISAR DISPONIBILIDAD >>

BIENVENIDO A uDefine Property Management System for SAP

Es una aplicación pensada para resolver los retos de gestión de Hoteles, Fondos Inmobiliarios, Apartamentos Turísticos y Residencias de Estudiantes completamente integrada con los procesos SAP. Flexible y escalable, cubre todo el ciclo de vida de los procesos de gestión hotelera y está diseñada para optimizar la administración y colaboración con el resto de áreas de la empresa. Además, utilizando Channel Manager Integrator, se conecta con los operadores de venta externos.



SAP Integration

uDefine PMS está desarrollado en SAP y totalmente integrado con otros módulos como...

- | Ventas y Distribución
- | Finanzas y Controlling
- | Gestión de Materiales
- | Mantenimiento
- | Real Estate (si existe)



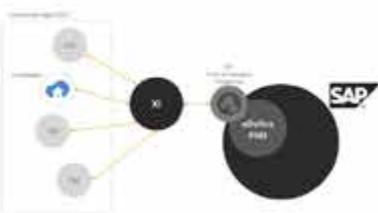
Alguna funcionalidad

- Gestión de Reservas:
- | Reservas
 - | Grupos
 - | Gestión de anticipos y pagos
 - | Facturación
 - | Gestión de tarifas
- Planificador de reservas
Rack de habitaciones
Gestión de gobernanta
Monitor de Reservas
Gestión de la ocupación
Reporting
Integración con operadores

Channel Manager Integrator

La aplicación de *Channel Manager Integrator* permite la integración con los operadores de reserva (como Booking, Hostelworld,...)

Las reservas creadas, modificadas o canceladas se transfieren a **SAP** mediante **CMI**



Algunas de las tecnologías utilizadas...

- SAP for HANA
- SAPUI5
- PO





Ávoris reduce al 50% la duración de procesos de reporte SAP migrando a la nube de AWS

Ávoris, anteriormente conocido como Barceló Viajes, es un proveedor líder en el sector de servicios turísticos en España y perteneciente al Grupo Barceló. Esta compañía, que estaba pasando por una situación crítica en sus procesos SAP alojados en plataforma on-premise, mejoró su rendimiento y escalabilidad mediante la migración de sus sistemas SAP a la nube de Amazon Web Services de la mano de Linke. El resultado es que, en solo tres meses, sus procesos de reporte son hasta un 50% más rápidos. En este caso de éxito se explica su trayectoria hacia la nube.

Ávoris operaba en un entorno SAP on-premise que ya no cubría con las expectativas y necesidades del negocio. Sus procesos de reporting se ejecutaban en horas nocturnas, pero concluían en horarios matutinos afectando la labor de sus empleados.

La demora en la consolidación de los procesos ocasionaba hasta dos horas de retraso en el horario laboral. La infraestructura on-premise no podía seguir dando soporte a la empresa y, por tanto, había que encontrar una solución que resolviese la situación. La opción más viable acabó siendo la migración de todos los entornos SAP a la nube.

El reto que tenía Ávoris queda bien resumido en las palabras de Gabriel Ramis, director del área de IT de la compañía, cuando explica que “el principal problema era que nuestro entorno SAP se había quedado desfasado en nuestra infraestructura on-premise. Desde la implantación de la plataforma SAP, nuestro personal había aumentado de 300 a casi 3.000 empleados. Sabíamos que la infraestructura necesitaba una actualización y esto nos indujo a llevar a cabo la migración de nuestro entorno SAP a la nube”.

AWS COMO PRECEDENTE: UNA CLOUD DINÁMICA Y SÓLIDA

Ávoris ya tenía experiencia con algunas plataformas y servicios en la

nube. Sin embargo, fue a partir de 2014 cuando la compañía instaló múltiples sistemas en la nube de AWS. Éstos proporcionan soporte a la página web y a las operaciones de e-commerce mediante plataformas en la nube de back-end y front-end. AWS hizo posible la escalabilidad del proyecto y aportó las herramientas necesarias para el proceso de expansión del comercio electrónico y creó un precedente con el que se constataron los beneficios positivos, tanto en

el ahorro de costes como en la fiabilidad y redundancia. Así lo ratifica Gabriel Ramis, quien dice que “AWS aportó escalabilidad a nuestro negocio de e-commerce que ya se encontraba en fase de expansión. Era la solución más rentable, ya que no teníamos que hacer frente al coste inicial de implantar una plataforma on-premise y solo pagábamos por los recursos de TI que usábamos. Ésto permitió una mayor eficiencia en costes”.

LA MIGRACIÓN DE SAP A AWS

Para Ávoris era indispensable contratar los servicios de un cloud confiable y satisfactorio. A través de Linke, premier partner de consultoría avanzada de AWS Partner Network (APN), se inició el proceso de migración de la plataforma. Dicha transición se realizó en dos etapas:

“Hoy en día, cuando el personal llega a su puesto de trabajo, ya se ha procesado la carga de trabajo de la ERP de SAP y estamos preparados para atender a nuestros clientes. Tenemos capacidad para emitir hasta 90.000 facturas”.

Gabriel Ramis,
Director del área de TI, Ávoris



1. La primera albergó todo el **proceso de pruebas y compatibilidad**. En la primera etapa de pruebas, se constató tanto el desempeño de las diversas aplicaciones de SAP HANA y SAP Hybris como también su velocidad y estabilidad en la nube.
2. Durante la segunda fase se realizó el **proceso total de migración**. La migración de la plataforma fue posible mediante el trabajo conjunto de Linke y Ávoris, lo que dio resultados satisfactorios y productivos.

Actualmente, el nuevo esquema de Ávoris está conformado por diversos componentes de Amazon Elastic Compute Cloud (Amazon EC2), los cuales garantizan el correcto funcionamiento de las aplicaciones SAP. Amazon EC2 puede ser configurado en minutos para abrir nuevas instancias y aumentar la capacidad del servidor. Es una opción que garantiza escalabilidad, y además, solo genera costes por la capacidad que realmente utiliza.

La infraestructura de Ávoris está formada por instancias de Amazon EC2 para el funcionamiento de las aplicaciones SAP, incluida SAP HANA. Una de ellas es el modelo r4.xlarge para su servidor de aplicaciones de SAP y el modelo r4.2xlarge para su servidor de bases de datos de Planificación de Recursos Empresariales (ERP). La compañía utiliza Amazon S3 para backups y almacenamiento. También se utiliza S3 for SAP de Linke, una herramienta adicional que permite la integración directa con la plataforma ERP de SAP de Ávoris, cuya finalidad es la del archivo de objetos. Esto simplifica el proceso de archivo a la vez que contribuye a la reducción de costes, pues elimina la necesidad de contar con una infraestructura on-premise, en la que previamente debían realizarse las tareas de archivo. Ávoris usa Amazon Route 53 para canalizar el tráfico hacia la infraestructura de SAP en la nube, alojada en una Amazon VPC.

PRINCIPALES BENEFICIOS

Gracias a los servicios de AWS, los procesos de reporting nocturno de Ávoris son un 50% más rápidos que antes. Todo está procesado en el momento en que los empleados llegan a trabajar, por lo que pueden atender a los clientes de inmediato:

Como explica el director del área de IT de la compañía, “hoy en día, cuando el personal llega a su puesto de trabajo, ya se ha procesado la carga de trabajo de la ERP de SAP y estamos preparados para atender a nuestros clientes. Tenemos capacidad para emitir hasta 90.000 facturas”.

Ha habido una mejora importante en el desempeño de los sistemas, incluso en horas punta, hecho que redundará en la satisfacción tanto de empleados como de clientes.

Por otro lado, la escalabilidad de la cloud de AWS ha eliminado el riesgo de que la infraestructura para la plataforma SAP de Ávoris se vuelva a quedar pequeña. Además, se han beneficiado de un ahorro en costes gracias a la modalidad de pago por uso de AWS, que permite a la organización disminuir recursos en las horas de poco trabajo.

La compañía ha sido capaz también de reducir el tiempo de gestión para el entorno SAP, a la vez que han mejorado su conocimiento de SAP en AWS gracias a la ayuda de Linke:

“Ni siquiera el breve plazo de implantación supuso un problema para Linke a la hora de ayudarnos a migrar nuestras cargas de trabajo de SAP al Cloud de AWS”. Linke aportó al proyecto su gran experiencia y profundos conocimientos tanto en AWS como en SAP”, concluye Gabriel Ramis.

Sobre Ávoris

Ávoris se perfila como uno de los principales grupos del sector turístico en España y brinda servicios a más de 2,2 millones de viajeros cada año. Tiene bajo su responsabilidad a casi 3.000 empleados y una extensa red de 685 agencias de viajes distribuidas por toda España, lo cual la convierte en una de las empresas más imponentes y sólidas del sector del turismo español. La compañía ofrece una gran variedad de servicios turísticos y de viajes, incluidas reservas de alojamiento y vuelos.





Julián Morales
Project Manager de ASPA



El impacto de la transformación digital en la industria de automoción

Es un hecho que Internet de las Cosas (IoT, según sus siglas en inglés) es algo que ya está presente en el día a día, tanto en el uso cotidiano como en aplicaciones industriales. En automoción, la transformación digital es apreciable a simple vista: el uso de nuevas tecnologías (software y conectividad) ya son partes inherentes del proceso de fabricación de vehículos. Con estas herramientas, se pueden generar datos para su posterior procesamiento y análisis, lo que permite obtener una información significativa sobre el mercado.

En los últimos años, la cantidad de vehículos conectados ha experimentado un fuerte incremento gracias a IoT, lo que ha conllevado importantes progresos en la transformación digital de esta industria, proporcionando a los fabricantes una fuente valiosa de información.

De cara a los clientes, la digitalización también se ha convertido en una revolución con respecto al uso y consumo tradicional de los vehículos, ya que IoT da lugar a nuevas oportunidades de movilidad, desde coches compartidos o su uso por horas hasta la conducción autónoma.

Durante este periodo de transformación, los fabricantes de vehículos han incorporado procesos de fabricación inteligente en su evolución hacia la industria 4.0 y, de este modo, se han conseguido mayores eficiencias en las plantas productoras así como una optimización de la calidad.

Esta tendencia se ha visto fuertemente favorecida con la caída del coste de las tecnologías implicadas, lo que ha permitido aumentar la conectividad entre dispositivos físicos y digitales de una forma sin precedentes.

Ahora los nuevos productos son más inteligentes: el uso de sensores y software permiten funcionalidades como la monitorización remota y los mantenimientos predictivos; en otras palabras, permiten generar información a la que antes no era fácil acceder y esto facilita el desarrollo de nuevas capacidades como:

- Responder a las fluctuaciones del mercado con mayor rapidez y agilidad.
- Disponer de información en tiempo real muy valiosa para la gestión de la actividad empresarial.

Aunque en este sector queda mucho camino por recorrer, la transformación digital ya está muy avanzada, y esto genera nuevos retos y oportunidades en un entorno cada vez más competitivo.

OPORTUNIDADES

La transformación digital de los fabricantes de automóviles genera oportunidades que pueden tener un gran impacto de cara al mercado:

- La conectividad a Internet de los vehículos permite a las empresas lanzar actualizaciones de software en tiempo real, algo especialmente importante durante las llamadas a revisión.
- Las empresas de automoción pueden emplear la información obtenida de los vehículos para analizar las prestaciones y rendimiento del producto así como obtener información sobre su uso.
- La mayor conectividad proporciona un mayor número de vías para el cross-selling de productos y servicios a los clientes.

Estos son algunos de los aspectos en los que la transformación digital genera más valor para la industria de automoción:

Conceptualización y diseño:

- Optimización de los tiempos de diseño y de comercialización.
- Mejora de la experiencia y satisfacción de cliente dado que se consigue un mayor acercamiento a sus necesidades y demandas reales.
- Reducción en los costes de producción mediante la optimización de los diseños.

Habilitación de servicios:

- Mejora de la satisfacción de cliente debido a un incremento en la calidad del producto y la mejora continua de los productos en el mercado.
- Incremento de los ingresos por servicios postventa, en gran parte por la posibilidad de seguimiento tanto de incidencias como del mantenimiento de los vehículos.
- Actualización de los servicios y posibilidad de realizar notificaciones de forma proactiva.



Economías por optimización:

- Optimización en el tiempo de producción y tiempo de comercialización mediante unos procesos de fabricación más flexibles y eficientes.
- Reducción en el capital de trabajo y los excesos de inventario a través de la optimización de recursos.

Ingresos en servicios digitales:

- Aumento de los ingresos mediante la mejora de contenidos y su rentabilización, como con actualizaciones de software por la que los conductores están dispuestos a pagar.
- Mejora de la satisfacción del cliente a través de una experiencia mejorada.

RETOS

Las empresas están haciendo un gran esfuerzo para adaptarse y esto se debe a que las posibilidades de éxito vienen marcadas por la velocidad a la que lo hagan, lo que genera nuevos retos en la industria. Entre ellos destacan los siguientes:

- Incrementar los servicios postventa para mejorar los ingresos y rentabilidad. El objetivo es utilizar la información sobre de calidad del servicio para mejorar la experiencia del cliente.
- Aumentar la productividad en las plantas se traducirá rápidamente en valor de negocio. Para ello es preciso reducir (o eliminar) los tiempos de parada de las máquinas, así como incrementar la lealtad de proveedores y la satisfacción de cliente.
- Tratar la información como un recurso digital o activo para mejo-

Las empresas están haciendo un gran esfuerzo para adaptarse y esto se debe a que las posibilidades de éxito vienen marcadas por la velocidad a la que lo hagan, lo que genera nuevos retos en la industria.

rar la experiencia, proporcionar información e influir en las decisiones. Es necesario evaluar los rendimientos, impulsar el mantenimiento predictivo y lanzar nuevos servicios.

- Alcanzar el nivel de tecnología requerido para seguir siendo competitivos en la carrera de transformación digital.
- Acceder a la información obtenida por los productos en servicio para su uso en ingeniería, lo que resulta en una evolución más rápida a nuevas versiones de los productos.
- Reunir un amplio conjunto de tecnologías (ERP, IoT, herramientas de análisis, plataformas en la nube,...) para maximizar la efectividad de proyectos IoT.

CONCLUSIONES

Las tecnologías digitales se están convirtiendo rápidamente en la norma, transformando la productividad, la calidad y eficiencia en aplicaciones industriales. El impacto alcanza los procesos de producción y los servicios de posventa, beneficiando tanto a las empresas y como a los clientes.

Las empresas que mejor están adoptando las nuevas tecnologías dentro de la transformación digital, están obteniendo mejores resultados alejándose del resto gracias a que son capaces de ofrecer productos y servicios de manera más exitosa y eficiente.

SAP Leonardo proporciona aplicaciones, plataformas y tecnología de internet de las cosas (IoT) para conectar personas, cosas y negocios.



Mariano Nava Aparicio
Sales Director de aspaNETCONOMY



IoT y sus posibilidades comerciales

Desde computadoras conectadas a entornos digitalizados inteligentes: Internet de las Cosas (IoT) representa un enorme impulso para la innovación. Los objetos inteligentes en red se abren paso cambiando no sólo nuestro día a día y nuestros hábitos de consumo, sino también asumiendo el control de nuestras cadenas de montaje y nuestras fábricas. Las conexiones de los objetos avanzan rápidamente y hoy cerca de 15 mil millones de objetos están conectados entre sí. Esa cifra aumentará exponencialmente y los expertos predicen que 50 mil millones de objetos estarán conectados para 2020.

Internet de las cosas describe la conexión entre humanos y máquinas o, más bien, entre máquinas y máquinas. Gracias a elementos sensoriales, los objetos pueden medir datos y transferirlos a computadoras integrados en ellos. La información del entorno se registra, se conecta y se pone a disposición en la red, creando sistemas flexibles y eficientes que proporcionan información permanente y de manera automática. Dicho de modo más simple, los objetos cotidianos se han vuelto más inteligentes, mientras que los dispositivos se convierten en computadoras. No dejamos de oír cada día avances en la industria automovilística que nos prepara para la llegada de los coches autónomos o ejemplos de máquinas de producción que solicitan asistencia a sus técnicos de servicio de forma autónoma... Esto abre un **nuevo abanico de retos** como son la seguridad, el aumento de la comodidad o la eficiencia. Su enorme poten-

cial comercial radica en la interconexión del mundo analógico y el digital, ya sea en el mercado de consumidores y empresas, B2C y B2B, como en el B2E (Business to Employee).

Todo lo que se puede digitalizar, se digitaliza. En los próximos años, se espera que IoT albergue un potencial económico de hasta 1.700 millones de dólares con altas tasas de expansión de más del 15 por ciento. Hasta ahora, la hiperconectividad y la omnicanalidad a través de dispositivos como los teléfonos inteligentes o las tabletas, han allanado el camino. Esto, junto con el aumento en la capacidad de procesamiento y almacenamiento en la nube, así como la disponibilidad de herramientas de análisis diseñadas ad-hoc, han hecho el resto. Por ejemplo, los productos destinados a los consumidores, como las zapatillas de correr, ya son capaces de recopilar datos durante cada sesión de entrenamiento. Los atletas pueden



Remei Arias
Directora ejecutiva de SAP HCM en everis



Aspectos clave de los Departamentos de RRHH para contribuir a la evolución digital

El perfil de las nuevas generaciones de empleados está impulsando la transformación digital de los departamentos de Recursos Humanos, que en muchas ocasiones lideran los cambios en las organizaciones. Son áreas en las que las herramientas tecnológicas ya gestionan las tareas administrativas de menor valor para que se puedan dedicar a la gestión del talento, el auténtico reto de estos departamentos.

Aunque pueda sorprender a más de uno, los departamentos de Recursos Humanos están protagonizando el cambio digital. En numerosas ocasiones, estas áreas están aún más evolucionadas que las propias empresas de las que forman parte. Más de uno asegura que las organizaciones son más lentas de lo que a Recursos Humanos le gustaría.

Y es que para desarrollar su trabajo de forma eficaz y eficiente, los departamentos dedicados a la gestión de los empleados necesitan herramientas que los apoyen, que organicen su información disgregada en múltiples herramientas o simplemente en documentos excels de trabajo, que unan todos los procesos de gestión del talento y que den el protagonismo a los empleados y a los managers.

A este factor que hoy se está dando en numerosas compañías, grandes y pequeñas, hay que añadirle otro sumamente importante que también está marcando los cambios en estos departamentos tan estratégicos en las organizaciones.

Se trata del cambio en su target, es decir, en los empleados, que en gran medida son millenials y también la generación Z, y que se caracterizan por su juventud, por necesitar estar muy incentivados y hipermotivados. Esta nueva fuerza laboral, además, espera de sus empresas un retorno muy inmediato.

No en vano, las nuevas generaciones de empleados se caracterizan por dar mucho valor a la inmediatez en sus retos profesionales, por necesitar motivación continua y por un engagement mucho más personalizado. Otro de los elementos que valoran muchísimo estos trabajadores tiene que ver con la movilidad, y concretamente la interna, es decir, bus-

can nuevos retos a cubrir puestos en otras geografías de la organización.

Este panorama cambiante en las empresas requiere de políticas de recursos humanos ágiles e inmediatas, pero también de una adecuada tecnología. Es por ello que las herramientas tecnológicas son claves en estos departamentos y más necesarias que nunca, también para el empleado, ya que contribuirán a su empoderamiento. El trabajador podrá ser responsable de su propia carrera, y estas soluciones le ayudarán, por ejemplo, a que conozca las vacantes internas dentro de la organización, sus evaluaciones o aspectos relacionados con la formación.

Dichas herramientas de gestión del talento ofrecen numerosas ventajas como la definición de planes de carrera más ágiles, soluciones de feedback continuo y establecimiento de objetivos personalizados. Todos ellos son elementos fundamentales a la hora de gestionar a los empleados de la organización.

Hoy, además de adaptarse al cambio en el perfil del nuevo empleado, las organizaciones están viviendo un cambio de paradigma por lo que a herramientas tecnológicas se refiere. Estamos en la era Cloud y como no podría ser de otra manera, también cuando nos referimos a todo lo que concierne a la gestión de Recursos Humanos de las empresas.

Para esta transición, el departamento de Recursos Humanos necesita apoyarse en herramientas flexibles y ágiles que permitan este cambio, como es el caso de SuccessFactors de SAP. Estas soluciones están basadas en la nube y, entre otros beneficios, aportan las best practices del mercado de Recursos Humanos y ofrecen a las empresas información sobre cómo



gestionan el talento muchísimas otras empresas.

Otra herramienta tecnológica muy útil es People Analytics, ya que sus técnicas permiten llevar a cabo el reporting de gestión de personas, es decir, predecir comportamientos en base a la correlación de millones de datos con el objetivo de conocer mejor a los integrantes de la empresa (y a los aspirantes a serlo), así como de mejorar su productividad y satisfacción.

Y es que cada vez es más necesario obtener información que apoye a la toma de decisiones de las organizaciones. Recordemos que el departamento de Recursos Humanos forma parte de los comités de decisión de las empresas y necesita aportar información predictiva sobre hacia dónde dirigir el talento de sus organizaciones.

A todo lo anterior se le puede sumar otro factor importante y es que, gracias a al impulso de la transformación de estos departamentos, por fin pueden dejar de lado tareas administrativas.

Actualmente existen una serie de herramientas llamadas RPA (Robotic Process Automation) que permiten emular acciones humanas para ahorrar a estos departamentos de Recursos Humanos, y a sus responsables y empleados, las tareas repetitivas y manuales.

Actualmente existen una serie de herramientas llamadas RPA (Robotic Process Automation) que permiten emular acciones humanas para ahorrar a estos departamentos de Recursos Humanos, y a sus responsables y empleados, las tareas repetitivas y manuales. Estas acciones pueden implicar desde la toma de decisiones, leer información de diferentes bases de datos, rellenar formularios, abrir emails, extraer y reformular información, obtener información de páginas webs, logarse a diferentes sistemas y obtener información estadística de las redes sociales.

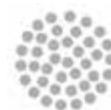
Sin duda, el nuevo perfil del empleado (más joven, más demandante de resultados y que quiere más acceso a su carrera profesional), y el uso de herramientas Cloud están acelerando

la transformación digital de los departamentos de Recursos Humanos que, muy a menudo, son el motor para digitalizar el resto de áreas organizacionales. Incluso, hay visiones que ya apuntan a la necesidad de compartir este tipo de herramientas de forma conjunta entre todas las compañías.



José Manuel Lozano Mingorance

Responsable de SCM en Soluciones de gestión empresarial en Indra



indra

Gestión del transporte end-to-end con SAP Transportation Management

El transporte en España tiene una importancia vital para la industria, el comercio y la movilidad de las personas, y ha pasado de ser un proceso más dentro de la cadena logística a formar parte del modelo competitivo y estratégico de las compañías de cualquier sector. Se encuentra, además, inmerso en el contexto de la economía global, la creciente internacionalización de la cadena de suministro y la deslocalización de la producción hacia países con costes más competitivos.

En este marco se hace imprescindible la optimización de la gestión de los canales de colaboración para conseguir la máxima eficiencia y competitividad, reduciendo los costes sin penalizar el grado de satisfacción de los clientes. Para ello Indra ha desarrollado una práctica basada en SAP Transportation Management, la solución del ámbito de Digital Logistics de SAP encuadrada en Supply Chain Execution Platform que facilita a los clientes el proceso de transformación digital y da una respuesta óptima a las necesidades de la gestión del transporte y al proceso end-to-end de las compañías expedidoras, productoras y operadores logísticos.

La versión SAP TM 6.0 se lanza al mercado en 2007, con el objetivo de complementar a otras soluciones de la cadena de suministro como SAP LES o SAP APO, y se dirige a empresas productoras o expedidoras. En 2011, la versión SAP TM 8.0 ya incluye escenarios para operadores logísticos.

Las últimas versiones (SAP TM 9.5) se integran plenamente con el resto de soluciones de SAP Business Suite y SAP S/4HANA Enterprise Management, e incluyen procesos específicos para la gestión de los procesos aduaneros con SAP Global Trade Services (GTS), gestión de almacenes con SAP Extended Warehouse Management (SAP EWM), gestión de mercancías peligrosas con EHS y gestión de complejos de almacenamiento y logística (CLA) con SAP Yard Logistics. SAP TM 9.5 permite la gestión en detalle de las tareas de los recursos con SAP Transportation Resource Planning, la gestión analítica en tiempo real basado en Core Data Services y apps con UX Fiori con SAP Smart Business Content.

SAP TM puede funcionar como sistema "stand-alone" integrado con uno o varios sistemas ERP, SAP y no SAP y se adapta a

las necesidades del sector industrial, Oil&Gas, Retail, farmacéutico, distribución y operadores logísticos. Se trata, en definitiva, de una solución imprescindible para el proceso de transformación digital de la cadena de suministro y los procesos logísticos de las compañías.

Es importante mencionar, ya que es una pregunta que se está haciendo el mercado, cómo será la integración del sistema SAP TM en la nueva plataforma SAP S/4HANA en 2025.

El mensaje respecto a esta cuestión por parte de SAP es claro: para los expedidores y fabricantes, el sistema será un componente más de SAP S/4HANA sustituyendo al LES-TRA; en cambio para los operadores logísticos y los transportistas seguirá siendo un sistema "stand-alone" integrado con SAP S/4HANA en un servidor distinto. El motivo radica en que las operaciones de un operador logístico o transportista necesitan, por su modelo de negocio, de un sistema independiente para la integración con sus diferentes clientes y proveedores.

Respecto a la pregunta de cuando se tendrá un sistema SAP TM en la nube pública, a día de hoy no se tiene noticias respecto a esto, si bien como alternativa ya se está comercializando el sistema en modelo HEC, lo que permite al menos comercializarlo en nube privada gestionada por SAP.

LA CADENA DE TRANSPORTE Y SUS SOCIOS

Cuando hablamos de gestión de cadenas de transporte, el movimiento de mercancías no lo es todo. Se hace imprescindible una visión y control completos, desde la gestión de las necesidades de transporte, planificación y optimización de recursos, determinación



Luis Merenciano
Consultor de SAP HCM en Integra

integra

Los robots en los procesos de negocio (incluso en los de RR.HH.)

¿Qué empresa hoy en día no tiene en alguno de sus departamentos procesos repetitivos fácilmente automatizables que restan tiempo y recursos? Sin duda, son recursos que podrían dedicarse a tareas de mayor valor tanto para la compañía como para el mismo empleado que realiza ese trabajo.

Cada vez más empresas eligen la tecnología RPA (Robotic Process Automation) para automatizar determinadas tareas de ejecución más o menos compleja y escaso valor para la persona que lo realiza, pero que no por ello dejan de ser imprescindibles dentro de las tareas del negocio. Esto, unido al hecho de que, cada vez más, se opta por elegir herramientas que requieran menos presupuesto de sus departamentos de IT, construye un nicho de mercado perfecto para la tecnología RPA.

Podríamos definir RPA como un software que, basado en una serie de reglas definidas (acciones), realiza un trabajo de diversa complejidad de manera automática. Muchas veces, en lugar de adquirir el propio software, podemos contratarle el servicio a un proveedor dedicado, lo que se denomina Robot as a Service (RaaS). Los RPA tratan de emular las acciones que efectuaría un humano para realizar el proceso para el que hayan sido programados, sin necesidad de modificar las aplicaciones ya existentes, lo que deriva en una implementación poco intrusiva dando con ello un menor coste de IT.

El gobierno del robot lo efectúa el personal de las líneas de negocio dejando a los departamentos de IT para “soportar” el software en el caso de que sea adquirido en modalidad on-premise. Esto hace que podamos considerar a los robots como una “Fuerza Laboral Digital”.

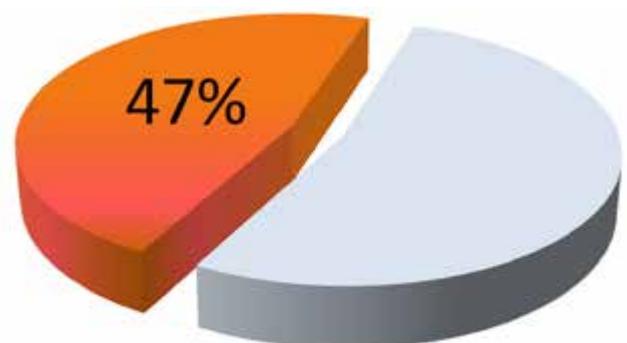
Dentro del mundo de los Recursos Humanos podemos encontrar muchos ejemplos de procesos en los que se debería de apostar por esta tecnología, tales como:

- **Robots de nómina:** Encadenado de procesos, por ejemplo en SAP, calendario, estimación, registro de gestión, cálculo, y el envío de un informe de errores acontecidos en el proceso a las personas indicadas, podrían automatizarse para su realización diaria sin intervención humana.
- **Sistema de Liquidación Directa:** el tratamiento del fichero de bases y la revisión de las respuestas. Con no mucha lógica, po-

driamos tener al robot haciendo gran parte del trabajo del humano obteniendo los ficheros de SAP y subiéndolos a SILTRA. Algo parecido ocurriría con los ficheros de cálculos cuya comparación delegaríamos en el software.

- **Afiliación:** el proceso de obtener los ficheros de forma automática para introducirlos en SILTRA y posteriormente tratar las respuestas.
- **FDI:** lectura mediante OCR de los partes, carga en SAP y realización del proceso posterior.
- **Cargas masivas:** procesos de incorporación y salida de personal masivas en distintas aplicaciones, utilizando un único origen del proceso tales como pueden ser el mismo ERP, sistemas operacionales, seguridad, aprovisionamiento de material para empleados. En general, alta y baja en aplicaciones sin ninguna integración.

Que este tipo de software sea utilizado de forma mayoritaria para la realización de automatizaciones de aplicaciones de escritorio,



Según Michael Osborne y Carl Frey (Oxford University) el 47% de los empleos podrían ser automatizados en los 10 - 20 próximos años.

no quiere decir que no tenga ya un alto grado de madurez, ya que permite incluso utilizar técnicas de Inteligencia Artificial para la toma de decisiones dentro del proceso.

Aunque una de las ventajas de su implantación es el poco intrusismo en un sistema, éste es capaz de hacer uso de Web Services o llamadas a módulos para consulta de datos como cualquier otro tipo de lenguaje programado, ayudando con ello a una explotación más eficiente de los datos.

Encontramos múltiples beneficios en la utilización de RPA, además de los ya explicados anteriormente:

- Es una tecnología muy escalable, que hace posible que se incorporen fácilmente nuevos robots y nuevos procesos.
- Permite una auditoría al 100% de los procesos realizados y las decisiones que han sido tomadas durante los mismos.
- Desde el punto de vista de analítica y control, este software tiene unas muy altas capacidades a nivel de Reporting.
- Alta productividad, ya que un robot trabaja si fuese necesario 24x7 los 365 días del año.
- Normalmente el ROI es bastante alto aunque muchas veces es difícilmente medible, ya que deberíamos tener en cuenta el valor

Algunas ventajas de los RPA

Velocidad

Los tiempos totales del proceso se acortan después de la implementación del robot.

Productividad

Al eliminar tareas de poco valor para el empleado, éste puede enfocarse a otras de mayor interés aumentando su productividad.

Calidad

Los robots tienen una precisión del 100% evitando incurrir en gastos derivados de errores humanos.

Transparencia

Todas las decisiones tomadas por el RPA pueden ser auditadas evitando con ello la mala praxis.

añadido que implica que el empleado se dedique a labores no repetitivas y de una importancia mayor para la empresa.

Como siempre, las empresas pueden contar con los servicios de Integra en el asesoramiento e implantación de esta tecnología. Nuestros profesionales le ayudarán con la óptica que atesoran de más de 15 años de experiencia en el sector de los Recursos Humanos.





Jesús Sousa
Director de Recursos Humanos de Seidor



LA GESTIÓN EFICAZ DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES PASA POR EL USO EXTENSIVO Y EFICAZ DE LA TECNOLOGÍA

La transformación digital de los recursos humanos

El impacto de la digitalización está llegando a todos los ámbitos de la sociedad y del mundo empresarial (salud, automoción, educación, comercio, seguros...). Conceptos como big data, Internet of Things o cloud computing se van a adoptar en el día a día de todas las empresas que quieran afrontar una transformación digital con éxito.

En este proceso de cambio de las organizaciones, el departamento de recursos humanos no puede (ni debe) quedar aislado. Desde un punto de vista operativo, la digitalización aporta una nueva forma y unas nuevas herramientas para llevar a cabo la gestión del capital humano de las empresas y esto supone una ventaja que debemos saber aprovechar. De la misma forma que la puesta en marcha de procesos de digitalización en las empresas tiene una clara orientación al cliente, mejorando la eficacia y eficiencia de todos los proce-

sos para una toma de decisiones rápida y efectiva, la digitalización de los departamentos de recursos humanos debe prestar servicio a todos los miembros de la organización, facilitando herramientas de gestión del talento y de adaptación a los cambios.

LOS NUEVOS RETOS

Actualmente, la gestión de las personas en las organizaciones se enfrenta a nuevos retos como la configuración de las plantillas, la



gestión del talento o las expectativas de los usuarios, entre otros. Debemos plantear la incorporación de nuevos perfiles profesionales preparados para afrontar estos cambios pero, además, deberíamos poder encontrar en estos nuevos colaboradores habilidades como el compromiso, el deseo de seguir desarrollándose, tanto personal como profesionalmente, y las ganas de compartir su conocimiento y experiencia.

Si atendemos a la configuración de las plantillas, observamos que ésta es cada vez más compleja, con plantillas multigeneracionales, con diferencias de edad, sexo o procedencia que generan nuevas dinámicas culturales, lingüísticas y de opinión, que requieren de herramientas capaces de integrar todas estas características y ayuden a alcanzar la excelencia operativa. Al mismo tiempo, debemos procurar que los empleados se sientan implicados en esta evolución tecnológica en la que estamos inmersos para seguir desarrollando su potencial y maximizar su rendimiento.

Otro de los retos a tener en cuenta es la gestión del talento; entender el ciclo de vida del trabajador dentro de la organización de manera integral y cuidar la experiencia de la persona dentro de la misma es crucial para generar sentimiento de pertenencia a la compañía y afán de crecimiento personal con la misma. Para ello, debemos plantear iniciativas y fórmulas que consigan retener este talento, permitan crear una cultura corporativa atractiva y generen motivación y compromiso.

¿CÓMO AFRONTAR EL DESAFÍO?

La digitalización no es un proceso fácil ni rápido; tampoco en los departamentos de recursos humanos. Para conseguir el éxito es primordial simplificar y modernizar. El proceso de reducción de la complejidad y la modernización del entorno tecnológico requiere un análisis de las necesidades a todos los niveles de la organización. En el caso de los recursos humanos, debemos centralizar las distintas herramientas disponibles en una única plataforma que permita la gestión total integral de todo el departamento.

Más allá de los desarrollos tecnológicos, debemos conseguir la involucración del empleado, pues sin la colaboración de las personas, no hay cambio posible. Para ello, debemos proporcionarles todo lo que necesita en tiempo y forma para gestionar su carrera, su equipo y su productividad. Existen diferentes formas para involucrar al empleado, desde la participación en programas de formación y habilidades, gestión de equipos, hasta iniciativas transversales como programas de retribución flexible o distintas iniciativas para generar beneficios a través de descuentos de terceros que colaboran de una forma u otra con la empresa.

De todas estas acciones y actividades, podemos obtener información de mucho valor que nos va a permitir generar conocimiento de la propia organización. El uso de datos es imprescindible para predecir, planificar y medir necesidades y estrategias que deberán usarse para la optimización de los procesos generales de la gestión de recursos humanos, que supongan menos tareas administrativas y de poco valor y más dedicación a los objetivos de negocio.

SEIDOR TE PUEDE AYUDAR

En Seidor, somos conscientes de la necesidad de digitalización de los departamentos de recursos humanos y, por ello, combinamos nuestro conocimiento con el de SAP, consiguiendo, a través de la solución SuccessFactors, ayudar a nuestros clientes a mejorar la gestión de su capital humano y acompañarles en el camino hacia la transformación digital.

Gracias a SAP SuccessFactors y a Seidor los departamentos de recursos humanos pueden implementar herramientas de gestión del talento de forma fácil y rápida, con total seguridad de éxito. Nuestra experiencia nos avala y es que Seidor ha sido reconocida por SAP como el partner español con más proyección internacional, siendo el mejor partner de SuccessFactors en LATAM y situándonos entre los tres mejores de EMEA. Asimismo, somos la primera empresa certificada en la metodología 'Mejores Prácticas' que hemos desarrollado de la mano de SAP pensando especialmente en el sector de las Pymes.





Higinio Linares
Socio de uDefine consulting



SGAs de SAP: WM vs EWM

“Si necesitamos un SGA, ¿debo invertir en la solución EWM o puedo optar por WM?”

SGA se corresponde con las siglas de Sistema de gestión de almacén. En muchas ocasiones también se le denomina WMS, las siglas del Warehouse Management System. Por tanto, es el sistema responsable de la operativa del almacén, e incluye funcionalidades e interfaces que permiten desarrollar todas las tareas operativas de un almacén y mantener, de forma íntegra, todo el flujo de información de éste: entradas, inventarios, preparación de pedidos, salidas...

SAP cumple 25 años de experiencia en SGAs desde que dio los primeros pasos en funcionalidades de gestión de almacenes con R/2 en 1993. Estas funcionalidades fueron parcialmente incorporadas en SAP R/3 y el término WM fue utilizado para agrupar las funcionalidades que se incorporaron como un componente de Material Management (MM) en versión 2.0. En 1998 se agruparon en la versión 4.5 diferentes funcionalidades logísticas en el área LE (Logistics Execution), entre las que se incluyeron las relativas al WM. La última actualización de SAP WM fue realizada para la versión ECC 6.0 en 2006, fecha en la que la versión SAP EWM 5.0 existía en forma de ramp-up, y es aquí donde ambos SGAs partían con funcionalidades similares, siendo claramente SAP EWM la plataforma de SCM en la que SAP ha ido integrando el resto de plataformas logísticas como SAP TM o SAP EM (Event Management), componentes claves de la plataforma (SCE) Supply Chain Execution.

SAP ya ha informado de que, a partir del 2025, no dará soporte a WM y que será sustituido completamente por EWM. ¿Y esto quiere decir que WM ha muerto? A continuación, vamos a tratar de responder a esta cuestión.

Destaquemos algunos puntos sobre SAP WM y EWM:

- Si el sistema sobre el que se va a trabajar es un SAP S/4HANA, entonces la empresa dispone de SAP EWM como “módulo” SGA.
- **SAP EWM (para ERPs no S/4HANA) es un sistema de datos maestros distribuidos**, es decir, que los productos, por ejemplo, se mantienen en el ERP y se extienden en EWM. Esto significa que existen colas de comunicación, ya sea en su opción descentralizada o incorporado en el ERP. Claramente esto es una desventaja respecto a WM donde el dato maestro sí se basa en “dato maestro único” y los objetos de las áreas de integración (PP, QM, IM, etc.) son los objetos claves de cada módulo, sin necesidad de distribución de los mismos.
- SAP EWM tiene integraciones con SAP TM, SAP EM, etc., es decir, si en una plataforma SAP hay alguno de estos componentes con EWM, puede tener integraciones. Esto no quiere decir que WM no siga siendo operativo, sino que hay funcionalidad directa que tiene integración entre estas soluciones, si bien es verdad que en todos los casos son sistemas SAP de datos “distribuidos” y no de dato “único”.
- Las funcionalidades habituales de un almacén que busca disponer de un SGA en SAP suelen estar cubiertas, según mi experiencia, por WM y solo para algunos sectores (logística, transporte) es donde, a nivel de requerimientos, EWM dispone de soluciones más específicas como, por ejemplo, Warehouse Billing, Dock Appointment Scheduling, etc.
- En lo que respecta a consultores expertos, SAP WM lleva 25 años en el mercado por lo que es mucho más sencillo poder localizar consultores con experiencia.
- Si en los requerimientos figura que debemos disponer para la planta o centro de distribución de un sistema SGA de manera local, en este caso SAP EWM es, sin duda la opción, dado que es una ventaja que el sistema sea distribuido.
- ¿Puede migrarse SAP WM a SAP EWM? Si. Existe un procedimiento y unas herramientas en las versiones anteriores a SAP S/4HANA y en esta versión puede migrarse también.
- Desde el punto de vista de arquitectura, SAP WM fue diseñado como parte del ERP y es, por lo tanto, un módulo completamente integrado. SAP EWM fue diseñado para trabajar de manera descentralizada como parte de SCM o en un sistema propio. También puede instalarse en el propio ERP pero debe generarse una instancia, lo que supone es que será un sistema descentralizado de manera virtual.



FUNCIONALIDAD	SAP WAREHOUSE MANAGEMENT (VM)	SAP EWM
Manage Stock at Storage Location	x	x
Warehouse Bin Management	x	x
Placement Strategies	x	x
Removal Strategies	x	x
Pick Logic	x	x
Replenishment	x	x
Standard Mobile RF Technology	x	x
Storage Unit Management	x	x
Handling Unit Management	x	x
Yard Management	x	x
Enhanced Configurable RF Technologies		x
Task & Resource Management		x
Expected Goods Receipt		x
Value Added Services		x
Opportunistic Cross Docking		x
Dynamic Cycle Counting		x
Unloading/Loading of Transportation Units		x
Deconsolidation		x
Slotting & Re-Arrangements		x
Labour Management		x
Task Interleaving		x
Standard Voice Picking		x
Standard Material Flow System Integration		x
Analytics Enablement		x
Standard Integration with SAP TMS		x
Standard Dock Appointment		x
Scheduling Standard Weigh Scale Integration		x

	ERP WM	WM descentralizado	TRM	EWM
Distribución de actividades	x	x	xx	xxx
Altos volúmenes		x	xx	xxx
Complejidad operacional			x	xxx
Value Added Services			x	xxx
Slotting				xxx
Integración con QM				xxx
Integración con EH&S				xxx
Capacidades RF (radiofrecuencia)	xx	xx	xx	xxx

x -> Bueno, xx -> Avanzado, xxx -> Excelente

Al determinar qué solución es la adecuada para sus operaciones, es importante que considere que TRM y SCM EWM son las mejores para operaciones de almacenamiento con altos niveles de actividad, volumen y complejidad operativa. Empresas que deciden implementar TRM o SCM EWM obtendrán beneficios como acelerar la cadena de suministro, mejorar el servicio al cliente y las relaciones con los socios, y un ahorro general en costes.

Las soluciones SCM EWM y TRM de SAP brindan valor al optimizar el trabajo en el almacén y, además, proporcionan la supervisión y control de los procesos. En el fondo, TRM y SCM EWM permiten que las actividades de almacén se ejecuten mejor, más rápido y más baratos, sin un motor de optimización de almacén. Por otra parte, SCM EWM ha sido identificado como el futuro de todo el desarrollo de WM.

Para obtener más información sobre cómo SAP WM, TRM, SCM EWM o cualquier solución SAP WM puede optimizar, los expertos de uDefine estamos a su disposición.



Álvaro Del Hoyo Manene
UST Global – CyberProof Senior Sales Director Spain & LATAM



Seguridad SAP: facilitando la transformación digital y la resiliencia de las organizaciones

Actualmente existe una combinación de diversos factores que, ahora más que nunca, nos ayudarán a convenir que ya no hay excusa para dejar pasar la oportunidad de prestar verdadera atención a la seguridad en nuestros sistemas SAP, dado que su alta criticidad en las organizaciones así nos lo demanda y exige. A continuación, vamos a listar y describir sucintamente estos factores.

El primero de estos factores es la digitalización. La actual revolución social en la que estamos inmersos conlleva una necesaria revolución industrial, que hemos llamado transformación digital. Dicha transformación pasa por maximizar el valor de los datos y de nuestros procesos e infraestructuras como ventaja competitiva frente a nuestros competidores nuevos y tradicionales porque hay que tener en cuenta que, de este cambio social e industrial, y de la consecuente transformación digital, resulta la aparición de competidores de nueva hornada y viejos conocidos de otros sectores que irrumpen en nuestro mercado. O incluso nosotros mismos entramos en los mercados de otros.

Aquella organización que haya evolucionado adecuadamente en este proceso de digitalización estará mejor preparada para afrontar los nuevos retos que se avecinan.

Abordar la transformación digital conlleva la adopción de una combinación de todas, varias o, al menos, alguna de las tecnologías y tendencias que son realidades ya como, por ejemplo, Internet de las Cosas, los sistemas industriales, Cloud, las aplicaciones web y móviles basadas en microservicios, la gestión de las identidades de las personas y objetos, el aprovechamiento máximo de las redes sociales, la adopción de las posibilidades que ofrecen la tecnología disruptiva como blockchain, el big y small data y la analítica de datos con diferentes formas de inteligencia artificial y machine learning, la orquestación y automatización de procesos por medio de robots, etc.

A quiénes conocemos bien SAP y lo que esta compañía nos ofrece, no se nos escapa no hay ni uno de estos elementos de la transformación digital en los que no identifiquemos medios que nos ofrece SAP, u otras organizaciones, con los que resolver los retos de la transformación digital.

El segundo factor es el panorama de amenazas e incidentes relevantes ya acaecidos, para nada baladíes, que nos vienen a indicar que el grado de exposición de nuestra organización y sistemas crece de manera notable y constante. Crecen en volumen y complejidad, con lo que no iniciar un proceso de seguridad alrededor de los sistemas SAP no hace sino aumentar la probabilidad e incluso el impacto que un incidente podría tener para nuestros intereses.

Ha crecido el número de vulnerabilidades en los entornos SAP (también en las plataformas cloud y móviles), cuya explotación puede afectar indirectamente a sistemas industriales e IoT a los que se encuentran conectados. Hay que tener en cuenta que prácticamente todos los módulos de SAP tienen vulnerabilidades, y el número de las producidas en las soluciones específicas por industria ha crecido significativamente¹.

Asimismo, se han conocido ya incidentes que afectan a los sistemas SAP con notorias consecuencias para las organizaciones que los han sufrido, ya que el impacto de un incidente en los sistemas SAP lleva aparejado un coste medio de 5 millones de dólares. Incluso tenemos un ejemplo en el que la entidad víctima del ataque acabó finalmente disolviéndose por bancarota a causa de la explotación de viejas vulnerabilidades no parcheadas que estaban presentes en sus sistemas SAP. Esta organización era US Investigation Services (USIS), especializada en la prestación de servicios de comprobación de antecedentes de personas de interés, fueran de carácter penal o no, para entidades públicas y privadas. Los atacantes consiguieron llegar a robar los datos de más de 27.000 empleados del sector público, hecho de tal gravedad para su negocio que conllevó que la entidad acabara siendo disuelta al perder sus principales contratos con la Administración pública².



El tercer factor de relevancia no es otro que la creciente y exigente presión regulatoria, que exige la seguridad de nuestros procesos, infraestructuras, sistemas y datos. Estas normativas traen consigo el establecimiento de altísimas sanciones en el peor de los casos³, incluso obligando a la notificación de los incidentes de seguridad o brechas de datos a los organismos competentes, a los interesados afectados e incluso públicamente reveladas. Estas últimas obligaciones afectarán en términos de pérdida de confianza de clientes, pero también accionistas, proveedores, partners y terceras empresas interesadas, al tiempo de impacto negativo en la reputación o imagen corporativa. Estos últimos menos fáciles de cuantificar, pero que nadie pone en duda, traen consigo importantes perjuicios en forma de gastos e inversiones dirigidos a la restitución de la reputación o imagen.

Siendo éste el panorama actual, creemos que poco margen nos queda para no ser lo adecuadamente diligentes que se espera de las organizaciones en la gestión de riesgos relativos a la seguridad de nuestros sistemas SAP y de los datos por ellos procesados.

Y no se trata sólo por los propios riesgos existentes, sino porque la seguridad, en la medida que ayuda a identificar, prevenir y detectar incidentes o violaciones de datos de seguridad, se convierte en un elemento clave para la resiliencia e, incluso, la supervivencia de nuestras organizaciones. Además, es también un facilitador de los procesos de transformación digital, porque los riesgos asociados a la adopción de las tecnologías y servicios que permiten tal transformación pueden suponer una barrera al vital cambio que necesitamos. No habrá un bloqueo a la transformación digital por razones de seguridad en la medida en que estos riesgos se identifiquen adecuadamente y se define una adecuada arquitectura de seguridad y los controles que permiten prevenir, detectar y responder ante incidentes de forma ágil, eficaz y efectiva.

No quisiera concluir sin apuntar qué hemos de entender por dotar de seguridad nuestros sistemas SAP. No basta con hacer un pen-test en el mejor de los casos anualmente. Ha de establecerse un proceso de seguridad que permitan la identificación de los riesgos existentes y ayude a determinar un plan de acciones que lleven estos riesgos a nivel aceptables para la organización.

Para conseguir este objetivo principal, al tiempo que el del cumplimiento normativo, recomendamos tomar como referencia punto adecuado de partida los “Critical Security Controls” y los “Benchmarks” del Center for Internet Security (CIS). Son éstas las herramientas a través de las cuales se pretende conseguir la maximización de la proactividad y prevención. Para cuando la prevención pueda llegar a fallar, debido a la imperfección natural del ser humano en hacer el bien, se ha de perseguir adicionalmente la consecución de la detección lo más rápida y fiable posible, seguida de una respuesta lo más adecuadamente informada, eficaz y eficiente para reducir al máximo el tiempo y esfuerzos dedicados a la investigación, contención, cierre real y recuperación frente a incidentes.

Como parte más táctica de nuestra estrategia, UST Global ha decidido invertir y seguirá invirtiendo significativamente en la prestación de servicios de seguridad avanzada y de alto valor dirigidos a maximizar la prevención, poniendo a prácticamente el mismo nivel la detección ágil y fiable y la respuesta temprana, eficaz y eficiente por medio de a) la aplicación de la inteligencia de amenazas y los riesgos que tienen asociados, b) el aprovechamiento máximo de las inversiones ya hechas en soluciones de seguridad, c) la toma adecuada de decisiones al respecto de las inversiones adicionales puedan ser aún recomendables, d) la analítica de datos y e) la orquestación y automatización de la respuesta a los incidentes detectados priorizando aquella según la real criticidad existente.

Nuestra filial de seguridad, CyberProof, resulta de esta estrategia de ciberseguridad facilitadora y protectora de la transformación digital para lo cual hemos decidido establecer el centro neurálgico de nuestra oferta de servicios en el ecosistema de ciberseguridad de Israel. Ello nos permite tener al alcance de la mano la cultura de este país que les hace especialmente dotados para la seguridad en general, y la ciberseguridad en particular, además de todo el talento disponible gracias a una estrategia nacional y la cooperación público-privada. Os invitamos a que conozcáis los servicios por los que entendemos os podemos ayudar en lo relativo a la seguridad de vuestros sistemas SAP, al tiempo que otros sistemas críticos para vosotros.

¹ Para más detalle ver los informes de ERPScan “SAP Cyber Security in Figures. Global Threat Report” y “ERP Cybersecurity Survey 2017” disponibles respectivamente en:

<https://erpscan.com/sap-cyber-threat-report/>

<https://erpscan.com/research/white-papers/erp-cybersecurity-survey-2017/>

² Para consultar información de detalle de algunos de los incidente más relevantes en los que se han visto involucrados.

³ Sentimos reiterarlo, pero por manida que sea la referencia a las sanciones aplicables a las infracciones muy graves del GDPR, lo cierto es que están serán de 20 millones de euros como máximo o, si es una empresa, de una cuantía equivalente al 4% como máximo del volumen de negocio total anual global del ejercicio financiero anterior, eligiendo la de mayor cuantía. No siendo esta la única pues existen hasta peores sanciones el caso de infracciones muy graves de la regulación del sector de las comunicaciones, pues pudiendo llegar hasta un máximo de 20 millones de euros, además pueden llevar aparejada la inhabilitación del operador hasta de un total de 5 años.



Cristina Ricaurte
HCM Pre Sales Head EMEA South & French-Speaking Africa



Re-imaginando la experiencia del empleado

La organización del futuro ha llegado pero ¿estamos preparados? Las empresas tienen que ser capaces de satisfacer las expectativas y ambiciones de cinco generaciones muy diferentes, desde la generación X hasta la Z, pasando por los exigentes Millennials e incluso algunos Baby Boomers.

La transformación digital es un hecho, por ejemplo: el servicio al cliente, 24 horas durante 7 días con respuesta inmediata, es posible gracias a la tecnología de chatbot.

Todo cambio en la estrategia de una organización, incluso la simple digitalización de un proceso, implica disrupción y toca dos pilares muy importantes: Cultura y Personas. Es aquí donde Recursos Humanos se convierte en la pieza clave para poder liderar el cambio y poner a los empleados en el centro.

Para que la transformación de la empresa, motivada por cualquier factor interno o externo, tenga éxito, se debe contratar al mejor talento, con habilidades específicas para nuevos puestos de trabajo que a lo mejor hasta hoy no se conocían, por ejemplo hace unos años nadie se imaginaba que existiría un puesto de “manager de redes sociales” o “creador de contenidos de YouTube”.

Por otro lado, también es necesario ofrecer la posibilidad al empleado de poder reinventarse, no solo a aquellos que ocupan un puesto a lo mejor amenazado por nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, sino también a aquellos más ambiciosos y curiosos.

Tener una marca de empleador buena y ofrecer paquetes de beneficios diferenciales ya no son suficientes. Las empresas están llamadas a generar experiencias únicas para sus empleados, al igual que lo hacen con sus clientes.

La experiencia del empleado comienza incluso antes de vincularse a la organización, cuando este se interesa por la misma. Hoy en día, teniendo en cuenta la batalla por el talento, la necesidad de ofrecer experiencias diferenciales es clave para captar y atraer al mejor talento.

¿ES ÉSTA LA EMPRESA DONDE QUIERO TRABAJAR?

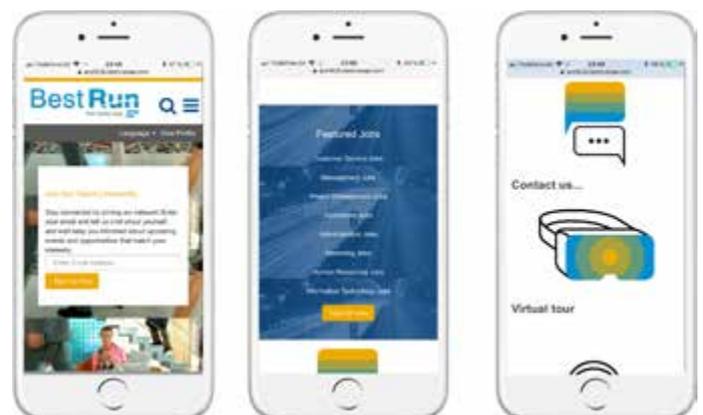
Mi experiencia como candidato, no comienza directamente en el portal de empleo, es más, existe la posibilidad que no conozca la empresa, ni que esté buscando trabajo. Muy seguramente, mientras estoy viendo Netflix, chateo en paralelo con mis amigos y co-

mento fotos en Instagram, y es en alguna de estas redes, donde veo un banner llamativo, donde me preguntan: “quieres trabajar con nosotros? Haz clic aquí”.

Inmediatamente puedo comenzar a chatear, sin abandonar el Messenger de Facebook, o la red social en la que me encuentro. Un par de preguntas sencillas y en 2 minutos conozco todas las ofertas de trabajo en la ciudad de mi elección que se ajustan a mi perfil.

Ahora que la empresa ha captado mi atención, solo me falta averiguar si esta es la empresa para la que me gustaría trabajar. En el portal de empleo, me interesa, ante todo, ver sus proyectos de responsabilidad social, los programas de diversidad e inclusión. Si es posible, quiero sentir la cultura de la empresa. ¿Es una empresa innovadora? ¿Se fomenta el trabajo en equipo y el bienestar de los empleados? Continuo mi aplicación vía chatbot desde mi móvil, 3 – 4 Minutos y he aplicado a un nuevo puesto de trabajo.

¿Qué transmite la marca de empleador? Los portales de carrera, son el lugar ideal para que las empresas muestren lo mejor de sí; los empleados de hoy valoramos entre otros la cultura de empresa y la marca de empleador.



¿QUÉ PUEDO ESPERAR DE MI NUEVA EMPRESA?

He pasado el proceso de selección, estoy ilusionada de poder comenzar a trabajar para esta empresa, faltan dos semanas para mi incorporación.

Me han enviado una comunicación dándome la bienvenida y me invitan a bajarme una aplicación móvil, dónde puedo ver quienes serán mis compañeros de equipo, dónde recoger el uniforme y mis dispositivos (ordenador, móvil,...), y dónde puedo comenzar a rellenar mi perfil del empleado.

Para poder ser eficiente y productivo desde mi primer día, tengo acceso a un plan de formación, un grupo de colaboración para nuevos empleados y hasta me han asignado un mentor.

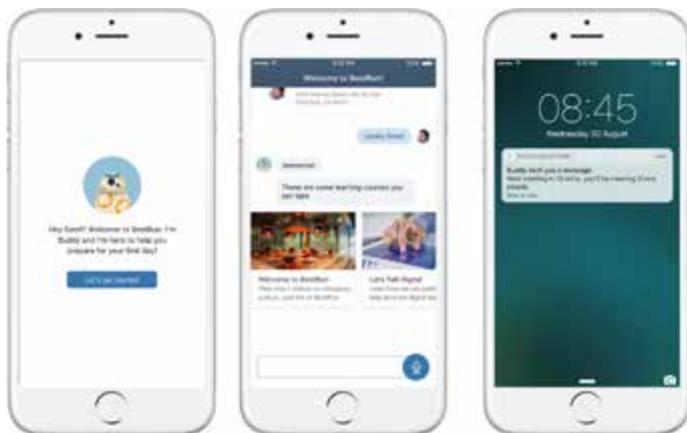
Gracias a la tecnología los procesos de acogida están completamente automatizados y son configurables teniendo en cuenta los diferentes puestos de trabajo. Las soluciones de Recursos Humanos más innovadoras ofrecen este proceso utilizando un asistente virtual. La mezcla de Machine Learning y datos de la persona, permiten además que esta experiencia sea completamente personalizada: los cursos de formación que se ofrecen al recién contratado son específicos para él y las recomendaciones están basadas en datos de su perfil y puesto de trabajo.

Una buena experiencia de acogida puede ser el secreto para fidelizar a los empleados.



OFRECER UNA GRAN EXPERIENCIA DE EMPLEADO ES UN IMPERATIVO

La experiencia del candidato, empleado, supervisor, va mucho más allá de la interfaz del usuario, o el diseño simple e intuitivo de una solución; es la capacidad de crear una experiencia personalizada y atractiva, satisfacer sus necesidades y facilitar su carrera profesional, y al mismo tiempo brinda experiencias modernas y de consumo para ayudarles a realizar su trabajo de manera más efectiva y productiva.



Las empresas están llamadas a generar experiencias únicas para sus empleados, al igual que lo hacen con sus clientes.

¿TENGO POSIBILIDADES DE CRECER Y DESARROLLARME?

Ya llevo un tiempo en la empresa, estoy bien valorada y bastante contenta. Lo sé porque gracias a una evaluación y coaching continuo, sé que se espera de mí, conozco el feedback de mis compañeros y conozco mis áreas de mejora.

Estoy preparada para el próximo paso y me interesa saber qué posibilidades tengo de crecer y desarrollarme profesionalmente.

Las empresas centran sus esfuerzos en planes de desarrollo y actividades de formación utilizando Machine Learning para poder adecuar la formación a las necesidades de cada uno de los empleados en función de sus capacidades.

La experiencia de formación para el empleado pasa de basarse en un sistema que ofrece entre otros, cursos online y una interfaz bonita e intuitiva, a realmente conocer las preferencias del empleado, sus objetivos y el plan de carrera óptimo para ofrecerle los cursos y la información que necesita en cada momento, en cualquier dispositivo móvil.

Recursos Humanos debe saber escuchar a sus empleados y poner en marcha proyectos que tengan un impacto directo en las emociones de la fuerza de trabajo, proyectos que permitan a sus empleados tener un sentido de propósito y pertenencia: ¿tenemos programas de diversidad e inclusión?, ¿promovemos el work-life balance y ofrecemos programas de wellness?, ¿tenemos un banco de tiempo que permita al empleado hacer todas sus gestiones personales desde su puesto de trabajo, tales como llevar su ropa a la tintorería, la compra, etc.?

Los empleados son los mejores embajadores de marca, es el momento de re-imaginarnos la experiencia de usuario para crear conexiones emocionales empleado–empresa.



GRUPO DE INDUSTRIA 4.0

“Queremos hacer hincapié en los casos de éxito a largo de 2018”

Industria 4.0 inició actividad en mayo de 2016 y desde hace algo más de un año está liderado por Daniel Weisbrod, del departamento de Organización y Sistemas de Damm. Su objetivo es impulsar un foro y un punto de encuentro para aquellas empresas asociadas interesadas en profundizar en cómo optimizar los procesos de producción por medio de la tecnología.

¿Qué puede llevar a una persona a asumir la coordinación de un grupo de trabajo?

En mi caso particular, creo que es interesante porque permite tener una relación de proximidad con SAP y estar cerca de dónde se toman las decisiones acerca de las nuevas herramientas y funcionalidades que se van añadiendo a las plataformas y soluciones. Además, es una forma de participar activamente en AUSAPE, ya que es una asociación muy útil para poder defender nuestros intereses comunes como usuarios e intercambiar experiencias, inquietudes, dudas, etc.

¿Cómo está siendo la experiencia hasta el momento?

Por una parte, tengo que reconocer que resulta ser más difícil de lo que pensaba darle vida a este grupo en concreto, pero también que es una experiencia muy enriquecedora y grata, que me está permitiendo conocer y establecer relaciones con otros profesionales que viven en su día a día situaciones muy similares a la mía y esto facilita el intercambio de puntos de vista.

Es un grupo relativamente nuevo, ¿cómo ha sido su evolución en cuanto a los temas tratados y su nivel de asistencia a las reuniones?

Como acabo de comentar, cuesta poner en marcha este grupo nuevo. Bajo mi punto de vista, hasta ahora las asistencias han sido relativamente bajas, y esto es muy probable que se deba al hecho de que se trata de una temática relativamente nueva. Hay cierto interés en conocer las herramientas, pero todavía no hay un grupo importante de usuarios con experiencias previas y problemas reales en instalaciones propias. Y, sin ello, es difícil formar un grupo fijo de personas que participen con regularidad.

Conforme se vayan haciendo más implantaciones de este tipo en España, estoy seguro de que aumentará el interés y la participación en el grupo.

¿Qué hace falta para dinamizar la participación?

Al igual que hacen el resto de Grupos, disponemos de herramientas para promocionar las reuniones, como el boletín de convocatorias, y de recursos, como SAP Jam.

Sin embargo, estoy convencido de que el hecho diferencial es el número de use cases reales en España y de que, hasta que no haya un grupo importante de usuarios, es muy difícil montar un grupo estable.

No obstante, creo que el Grupo crecerá en el futuro con lo que he aprendido hasta ahora y, sobre todo, gracias al input y las propuestas de otros coordinadores de otros Grupos de Trabajo y también de otros similares a éste que están activos en las Asociaciones de Usuarios de otros países.



Por ejemplo, fruto de ese feedback, este año queremos sobre todo presentar casos de éxito, para que no solo se conozcan los instrumentos, sino que también se pueda comprobar cómo funcionan en la práctica.

Háblanos de los beneficios para el participante de formar parte de este Grupo.

Sin duda, ofrece un alto valor disponer de un foro para el intercambio de experiencias e inquietudes entre miembros de empresas que emplean las soluciones SAP, la defensa de intereses comunes, y poder conocer tanto nuevos productos como el avance y la evolución de los existentes.

Temáticas prioritarias para el Grupo

Durante 2017, el trabajo de Industria 4.0 se centró en tres ámbitos: SAP S/4HANA Manufacturing, la planificación de la cadena de suministro, e Internet de las Cosas e Industria 4.0 en SAP.

Este año, además de la apuesta por la exposición de experiencias, el grupo está abierto a temas como la conectividad en planta, ciberseguridad, mantenimiento predictivo, Big Data e inteligencia de datos, realidad virtual y realidad aumentada, IoT (SAP Leonardo) y la trazabilidad con datos externos y/o de terceros.

Si quiere realizar alguna sugerencia o participar en las reuniones de este Grupo de trabajo, contacte con gt.industria4.0@ausape.com



CONSTRUYENDO RELACIONES: HACIA UNA AUSAPE MÁS PARTICIPATIVA

Visita a la fábrica de Estrella Damm: Industria 4.0 innova en sus reuniones

El 8 de mayo el Grupo de Industria 4.0 organizó su primera visita a una planta de producción: la fábrica de Estrella Damm en El Prat de Llobregat.. Esta planta forma parte de su red de centros de fabricación y está dotada de muchas de las tecnologías que facilitan la evolución hacia un concepto de fábrica inteligente e Industria 4.0.

El grupo, que lidera Daniel Weisbrod, IT project Manager de Damm, se ha convertido en pionero dentro de AUSAPE en la organización de este tipo de iniciativas, que pueden ser replicables para otros Grupos de Trabajo y que sirven para mostrar in-situ el uso que una empresa realiza de la tecnología y su impacto en la mejora de los procesos de producción y de negocio.

COMPARTIENDO EXPERIENCIAS

Los 18 participantes de esta experiencia descubrieron las instalaciones de la fábrica de Estrella Damm, una marca que cuenta con más de 140 años de historia, y que hoy es uno de los grandes referentes del sector de la Alimentación y Bebidas, tanto a nivel nacional como internacional, con presencia en más de 85 países.

Durante la visita a la planta, el grupo realizó un recorrido por diferentes áreas del proceso de elaboración de Estrella Damm, como las de pasteurización, envasado y las de carga y descarga, que están muy automatizadas mediante el uso de sistemas de robótica y carretillas autónomas. Éste es, por ejemplo, un sistema avanzado de carga y descarga de camiones sin intervención humana, que en pocos minutos permite vaciar un vehículo cargado de barriles vacíos y llenarlo con nueva mercancía, lo que ha supuesto que Damm optimizara el tiempo destinado a esta tarea.

Además, Xavier Culebra, responsable de informática industrial de Damm, explicó cómo los sistemas de fábrica se integran con las soluciones SAP para que la compañía pueda tener una visibilidad completa de las operaciones. Destaca la integración de los datos del sistema de carga, pero también un sistema OEE, que permite medir la eficacia de las máquinas en la línea de envasado, con datos sobre rendimiento de la maquinaria e incidencias, que permite tomar decisiones en tiempo real para optimizar la producción.

Finalmente, Miguel Ángel Gómez, de SAP, habló sobre IoT Foundation y cómo sensorizar una planta de producción para, después, integrar la información procedente de los sensores en SAP y poder explotarla desde el punto de vista de negocio.

La jornada concluyó con una cata de cinco estilos de cerveza de Damm.

Esta iniciativa ha sido posible gracias a Damm, a la que agradecemos su colaboración y que haya compartido con el resto de empresas asociadas su experiencia en el área de Industria 4.0.



Los Grupos de Trabajo, también protagonistas del Fórum

Muchos de nuestros Grupos de Trabajo organizarán encuentros durante la segunda jornada del Fórum, un buen momento para una puesta al día sobre las últimas novedades en sus respectivos campos y también para dar a conocer su actividad a usuarios que habitualmente no participan en ellos.

Están confirmadas las reuniones de los Grupos de Sector Público, Financiero, Soporte y Mantenimiento, Recursos Humanos, Advanced Analytics y HANA (que harán una reunión conjunta), Industria 4.0, Movilidad y Fiori y Logistics & Retail.

Éstas son algunas de las temáticas confirmadas al cierre de esta edición: Sector Público tratará la cuestión del ciudadano digital frente a la Administración; los Grupos de Analytics y HANA se

reunirán en torno a la solución SAP Analytics Cloud; Industria 4.0 organizará una sesión sobre Big Data e inteligencia de los datos; Movilidad y Fiori analizará los servicios de movilidad de SAP en Cloud, y Logistics & Retail abordará el tema de cómo optimizar procesos clave con portales Fiori.

La innovación en el departamento de Finanzas será el asunto central de la ponencia que ofrecerá Carlos Chicharro, en la que expondrá escenarios en los que los clientes pueden alcanzar retornos específicos en los procesos financieros a través de SAP Leonardo y otras plataformas SAP. Se tratarán temas de Big Data, Machine Learning y Blockchain junto a otras tecnologías SAP como S/4HANA.

Resumen de actividad de abril y mayo

Durante estos meses se han organizado ocho reuniones de los Grupos de Trabajo. El primero en hacerlo fue el Grupo de Advanced Analytics que mantuvo reuniones en Madrid y Barcelona los días 4 y 11 de abril, respectivamente. La temática de este encuentro fue la explotación de la información de negocio y los diferentes escenarios de despliegue de las soluciones SAP para este ámbito. También el día 11 el Grupo de Recursos Humanos de Madrid organizó en las Oficinas de AUSAPE, con Legal Change Notification as a Service (LC-NaaS) y las novedades del impuesto del IRPF y los certificados de retenciones como temas protagonistas.

Posteriormente, el día 18 de abril hubo un encuentro del Grupo de Sector Público en el salón de actos del edificio de

Alumnos de la Universidad Complutense de Madrid, donde se abordaron dos temas: la gestión de la tesorería en SAP con un caso práctico en demo y la gestión de la recepción de subvenciones, a través de otro caso de éxito expuesto por José María Pérez Menor, del Instituto Astrofísico de Canarias.

En mayo el Grupo de Movilidad y Fiori se reunió en Barcelona el día 11 con el desarrollo ágil de aplicaciones en SAP como tema central. Esta sesión tuvo su réplica en Madrid el día 23.

El mes se completó con un webinar del Grupo Financiero sobre SII, además de con la visita a la fábrica de Damm, organizada por el Grupo Industria 4.0, a la que hemos dedicado la página anterior.

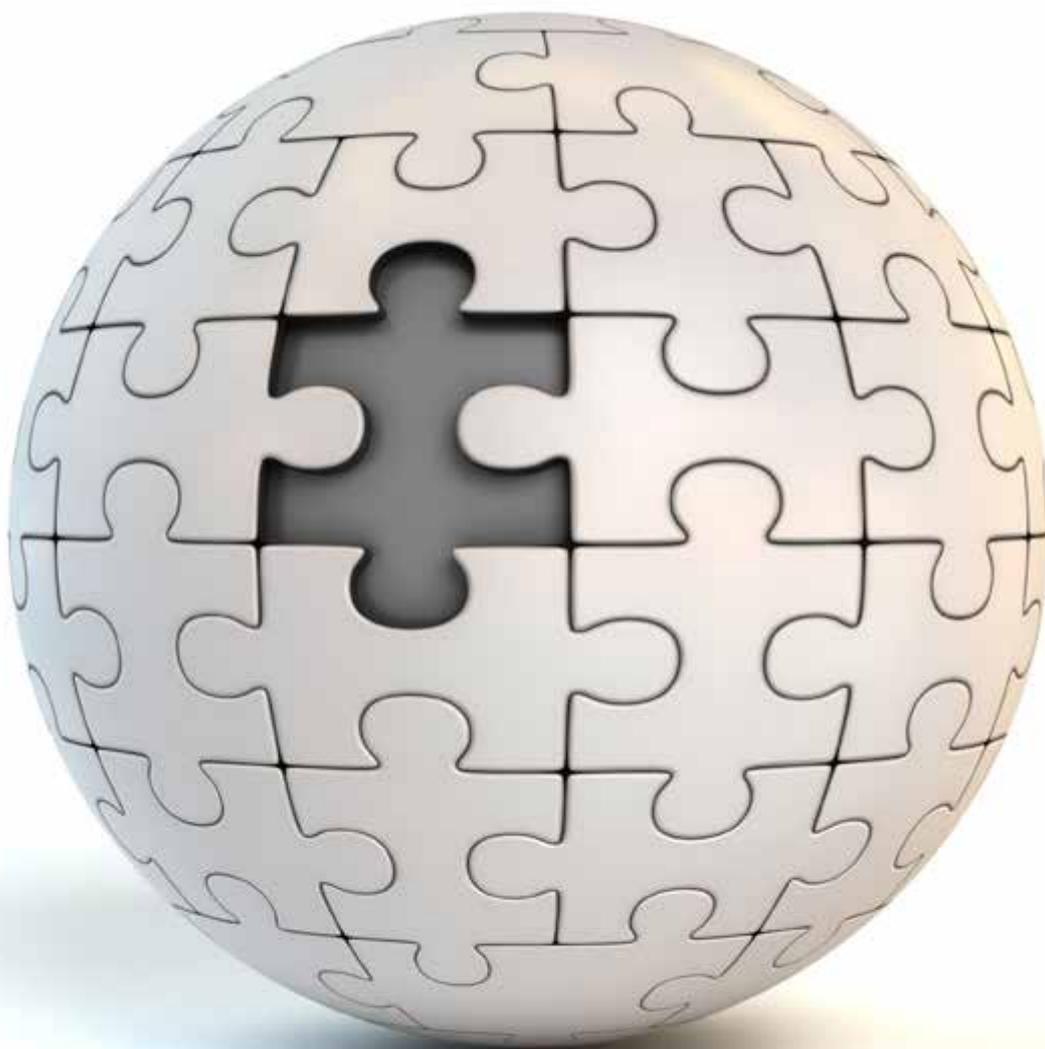


Grupo de Sector Público



¡ASÓCIATE!

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





Helmar Rodriguez Messmer
Design Thinker



Ignacio González García
Ingeniero de Caminos y Doctor en Psicología

Más allá de las palabras

*Incapaz de percibir tu forma,
Te encuentro a mi alrededor.
Tu presencia llena mis ojos con tu amor,
Doblega mi corazón,
Porque estás en todas partes.*

Epílogo: La forma del agua

La película de la que hablaremos hoy, “La forma del agua” del oscarizado Guillermo del Toro, es un cuento de hadas lleno de códigos, y también es una filme de fantasía sobre el amor y sobre monstruos genéticamente modificados y, además o ante todo, un paseo mitológico, psicológico y espiritual que navega hacia ese gran anhelo del ser humano: su pulsión de completa unión, su anhelo de derribar sombras, proyecciones y fronteras para ir hacia el encuentro del “otro”, más allá de lo físico, allí en el agua, en ese mundo de la luna, donde el símbolo queda aplacado y TODO vuelve a ser UNO.

El mercado la recibió con los elogios del converso: “Romance entre una tierna asecadora muda, y un misterioso anfibio..., evidencia cómo nos especializamos en discriminar y marginar a los demás por su raza, sus ideas, su color de piel, su procedencia, su clase social y económica, su nivel educativo, su religión o por su orientación sexual. Este thriller, que ocurre en medio de la Guerra Fría entre Estados Unidos y la extinta Unión Soviética, denuncia también los daños que causan a la colectividad el machismo, el racismo, la homofobia y la xenofobia”. (La Prensa/Cine y más)

Explicado de otra forma, el argumento narra la historia de Elisa Espósito, una mujer muda que trabaja de noche como limpiadora en un laboratorio secreto de los Estados Unidos. Sus únicos amigos son un vecino sesentón y homosexual, y una compañera de trabajo de color quien traduce todo lo que Elisa no puede verbalizar. La llegada secreta al laboratorio de una especie de humanoide anfibio, hallado en Sudamérica, cambiará radicalmente la vida de Elisa que se acercará progresivamente al recién llegado, hasta llegar a entablar un romántico y sensual vínculo amoroso.



La criatura —sus cuidadores la llaman “el activo” o “el recurso”— no representa ninguna amenaza para nadie. Es un personaje inocente a merced de una especie despiadadamente predatoria, esto es, del humano. Su guardián y némesis es Richard Strickland, un hombre conservador, de quijada cuadrada, interpretado con un porte amenazador por Michael Shannon.

Richard y Elisa representan dos personajes opuestos que viven en una misma sociedad desde distintos lugares internos: Elisa encarna la inocencia, la bondad, la fragilidad, la mudez, el aislamiento, visualizado en la masturbación. Strickland vive en una casa suburbana de tres niveles con su esposa y sus dos hijos, conduce un Cadillac, lee *El poder del pensamiento positivo* y gusta del sexo mecánico en la posición del misionero y su posición depredadora se visualiza en la película a través de acciones de acoso sexual en el lugar de trabajo.

LA PULSIÓN DEL DESEO

Los seres vivos sienten, en ocasiones, sea cual sea su especie, la necesidad de un objeto determinado con el cual satisfacer la necesidad de reproducirse y, además, y eso sucede siempre, la necesidad de comunicarse, de aproximarse a otros. Son necesidades libidinales.

En el caso del sujeto humano no hay objeto “adecuado” para aquello que Freud define como *pulsión*, que es distinta al *instinto animal*. El ser humano tiene *necesidades biológicas*, como el beber, y deseos como el de ganar la maratón del barrio. Hay deseos conscientes, las vacaciones, y otros inconscientes.

El *deseo* en el sentido psicoanalítico, *el deseo inconsciente*, es propio de cada sujeto y no de la especie, y, a diferencia de la nece-

sidad, no tiene que ver con la supervivencia y la adaptación.

La única posibilidad de supervivencia de un recién nacido en los primeros momentos de su vida radica en los cuidados que recibe del lado de lo que Freud llamó el *Nebenmensch*, lugar que en nuestra cultura ocupa generalmente la madre y que Lacan llamó Otro, con mayúscula para diferenciarlo del otro con minúscula, que es uno cualquiera, pero concreto.

La primera tarea de la madre es dar un significado al grito, al grito del miedo y luego aprender a distinguirlo del grito de la necesidad, al grito del hambre. La madre construye un lenguaje identificando el tipo de grito y reaccionando debidamente con sus palabras o con sus hechos. La criatura, que se encuentra consolada, pasa de pedir, porque tiene necesidad, a *demandar* los brazos de la madre y pasa de encontrar en ellos el placer de satisfacer la necesidad, al goce (fr: *jouissance*) de satisfacer la demanda.

El deseo de la criatura es un deseo del Otro, así lo enseñó Lacan en el Seminario 11. Allí profesó que el deseo del ser humano "es el deseo del Otro", lo que debe entenderse de forma no unívoca. Con ello se quiere decir que el ser humano desea al Otro, encarnado en la madre, pero también que lo que desea es ser el deseo del Otro, que la madre responda al grito y luego, como segunda derivada, desea lo que desea el Otro. Eso lo reconocen los padres, que no por inconscientes y malhablados yerran cuando al caer la noche los niños se resisten a caer dormidos en los brazos de la madre y se agitan, también con el deseo de Otro... ¡Ya está ese niño *jodiendo*!

MÁS ALLÁ DE LAS PALABRAS

Aquello de lo que se burla grotesca y despiadadamente Richard, es del silencio de Elisa, de su mudez, pero es ignorante, porque es justamente *la ausencia de un lenguaje prefijado*, la que le permite romper definitivamente toda barrera de separación. Elisa, en su calma y mutismo, vacía de todo condicionamiento previo, se acerca y se sienta al borde del depósito para comenzar a conocer y comprender. Sin palabras.

Lo decía Wittgenstein en su *Tractatus*: de lo que no se puede hablar, es mejor callarse. Esto es, en ese callarse hay algo más, algo que rompe el límite del mundo rodeado por las fronteras del lenguaje. Y allí, en lo inexpresable, en lo inefable, aparece lo místico. Lo nuevo.

EL OJO DE RA

Elisa, en una suerte de encarnación de Hathor, es la que tiene, precisamente, ese ojo de Ra o de Metis -la gran Consciencia-, aquel que sabe ver más allá, el ojo de "quien ha estado allí" -al final de la película ella se revela como sirena-. Ella también es mitad mujer, mitad sirena y mitad otras muchas cosas.

Elisa tiene la mirada de quien es capaz de atravesar las fronteras de lo siniestro en apariencias y acciones -incluso cuando la criatura al escaparse se come el gato de su amigo sesentón- la que es capaz de interpretar la necesidad para llegar a un núcleo que contiene la esencia fundamental de la naturaleza: bondad, belleza y verdad. Elisa permite que "eso", la demanda que está en el monstruo, aunque oculta -tal vez



incluso para él mismo-, pues el deseo es inconsciente, emerja.

EL DESEO, LA CREACIÓN Y LA PALABRA

Vamos a volver un momento la mirada hacia el Este para mirar a los chinos y luego hacia al Oeste para mirar a Estados Unidos y luego vamos a mirarnos a nosotros mismos.

La cultura china se sintió siempre más interpelada por el cambio que por la creación. A diferencia de los griegos, no concede tan distinto valor al original frente a la copia. Las patentes no hubieran sido bien

acogidas en el período de *Las Primaveras y los Otoños*.

Los sabios valoraban en los objetos su belleza actual, en los lienzos su realidad viviente, procesual y no su origen. Durante siglos, a la vista de una seda, quienes la han valorado y disfrutado han utilizado sus sellos personales, imprimiéndolos, como homenaje, sobre la obra de arte, con tinta roja, o firmándola con breves poemas, lo que en Occidente sería maldad de grafitero. Los ilustrados chinos han sabido territorializar, en el estado de cosas de la obra de arte su admiración, una forma sentimental de lo expresable. Pensaban los letrados que una obra paralizada, detenida, aislada por una barrera de cristal es una obra fallida, como una criatura enjaulada. El oriental quiere captar y producir algo bello, la bella diferencia. Mientras que el arte occidental ha estado dominado por la separación, que es el sello del diablo, el arte oriental lo ha estado por la fuerza erótica, libidinal, de la reunión.

MIRAMOS AHORA A ESTADOS UNIDOS.

El término VUCA se originó con el Colegio de Guerra del Ejército de los Estados Unidos (Army War College) para describir las condiciones resultantes de la Guerra Fría. Desde entonces, el concepto de VUCA ha sido adoptado por empresas y organizaciones de muchas industrias y sectores para guiar el liderazgo y la planificación estratégica. Se refiere el acrónimo a las condiciones en las que debe ejercerse la actividad: volatilidad, incertidumbre (uncertainty), complejidad y ambigüedad.

La forma del agua es una historia que se desarrolla en el contexto en el que fue pensado VUCA. Hay varias formas de responder al grito que no comprendemos, a la incertidumbre. Una es la de Richard que busca aislar el activo, reduciendo la volatilidad. Quien esté interesado puede leer esos manuales. Le serán tanto más útiles cuanto más quiera comprender la mejor forma de reaccionar en una guerra que además sea fría y cuanto mejor quiera comprender a Strickland.

Nos miramos ahora a nosotros mismos.

Queremos crear nuevas relaciones: personales, profesionales, con nuestros clientes y hacer vivir las que ya existen.

Recuerda que para *crear* una relación tienes que gritar como los recién nacidos o responder a un grito, como hacen las madres; que tienes que gritar, aunque seas mudo, como Elisa. Recuerda que al principio de una relación es imposible el lenguaje y sólo existen los gestos. Recuerda que las cosas aisladas no pueden vivir, ni siquiera, los cuadros.

Cuando veas algo valioso. ¡Regálale tu poema!, ¡pon tu *mudo* sello rojo!



Gonzalo M. Flechoso
Marzo & Abogados

Marzo & Abogados
DERECHO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

El Delegado de Protección de Datos

Con la aplicación del Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, la Administración Pública y determinadas empresas deberán nombrar a un Delegado de Protección de Datos (DPD) o Data Privacy Officer (DPO), que será la persona que tendrá que asesorar y supervisar el cumplimiento de la normativa sobre la protección de datos personales.

Es el propio Reglamento el que establece qué empresas deberán nombrar un DPO, cuáles serán sus funciones y qué capacitación deberá tener para poder desempeñar de una forma correcta y efectiva su labor en la Administración Pública o la empresa privada, para cumplir con las nuevas exigencias de la normativa en el manejo de los datos personales.

Salvo los tribunales y otras autoridades judiciales, estarán obligados a nombrar un DPO las organizaciones de la Administración Pública y las empresas que manejen de forma máxima o, como señala el Reglamento, datos de categoría especial a gran escala, es decir, datos relativos a la salud, origen racial, políticos, religiosos, de afiliación sindical y los datos biométricos destinados a identificar a las personas, como la huella dactilar o el reconocimiento facial. Y también deberán hacerlo las compañías que, de manera máxima, traten datos para perfilar a las personas y obtener con ello datos relativos a la personalidad de las personas físicas.

Así, por ejemplo, a la hora de tratar datos personales, deberán nombrar esta figura los centros hospitalarios, las entidades que gestionan el transporte público y que hacen un seguimiento de los pasajeros, entidades que procesan información con la que se geolocaliza a personas físicas, las entidades bancarias y las aseguradoras, empresas que realizan acciones de publicidad analizando los comportamientos de las personas, los prestadores de servicios de telecomunicaciones o sumi-

nistro de Internet, y las empresas que determine la normativa de desarrollo del Reglamento General de Protección de Datos. En cuanto a las empresas que no estén obligadas a nombrarla, podrán hacerlo también para así disponer de una persona más dentro de la compañía que colabore en el cumplimiento del reglamento.

Y no solo estarán obligados a nombrar a un DPO las empresas y las administraciones que manejen los datos como responsables del tratamiento, sino también, dependiendo del tipo de datos que traten, los proveedores que actúan como encargados de éste, prestando algún servicio a los responsables. Por tanto, en el contrato de encargo del tratamiento que deberán firmar el responsable

y el encargado, tendrá que determinarse la obligación de su nombramiento por el encargado del tratamiento, ante la duda que pueda tener el proveedor de si está o no obligado a nombrar a su propio Delegado de Protección de Datos.

Este DPO deberá ser una persona con conocimientos especializados de derecho y con práctica en materia de protección de datos, además de estar capacitado para poder desempeñar estas funciones que se le asignan. Podrá ser tanto una persona física como jurídica, ser parte integrante de la entidad o alguien externo, vinculado con el responsable del tratamiento o el encargado del tratamiento mediante una relación de prestador de servicios. Y en cuanto quien debería ser designado para este puesto, la Agencia Española de Protección de Datos solo ha señala-

Este DPO deberá ser una persona con conocimientos especializados de derecho y con práctica en materia de protección de datos, además de estar capacitado para poder desempeñar estas funciones que se le asignan.



do que, en el caso de las Administraciones Públicas, no debe ser ocupado por personas que desempeñen tareas con capacidad para tomar decisiones sobre qué datos personales se van a tratar o el modo en que van a ser tratados como, por ejemplo, los responsables de la seguridad de los datos o los responsables de IT. Así pues, para las empresas privadas debería seguirse este mismo criterio, y no nombrar al responsable de la seguridad, a quien decide qué tratamientos se realizarán o a los responsables de los sistemas informáticos de la empresa, como delegados de protección de datos.

Lo que sí será posible es nombrar a un único DPO para todo el grupo de empresas, no teniendo limitada la capacidad una misma persona física o jurídica para ocupar esa posición para varias empresas u organismos públicos a la vez. No obstante, hay que tener en cuenta que, cuando este DPO sea alguien externo, accederá a los datos personales de la entidad para la que desarrolla sus funciones, convirtiéndose en un encargado del tratamiento que estará sometido al deber de confidencialidad en lo que respecta al desempeño de sus funciones.

Los responsables de los tratamientos y también los encargados de éste deben garantizar que el DPO participa de una forma adecuada y con los recursos necesarios en todas las cuestiones relativas a la protección de datos; facilitarle el acceso a los datos personales y a las operaciones de tratamiento; apoyarle en las decisiones que adopte, y no imponerle o instruirle sobre las acciones o decisiones que debe tomar, además de proporcionarle los medios necesarios para poder formarse. Y, por supuesto, no deberán destituirle o penalizarle por el mero hecho de llevar a cabo las funciones de su puesto.

Éstas son las de supervisar el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos y otras normas relativas a la protección de datos y la designación de responsabilidades relativas al tratamiento de los datos dentro de las entidades, así como la concienciación y formación de los trabajadores que manejen los datos personales. También tiene que estar al tanto de las auditorias que deban realizarse y asesorar sobre las evaluaciones de impacto o análisis de riesgos que tengan que llevarse a cabo. Por otro lado, será su responsabilidad cooperar con la Agencia Española de Protección de Datos en las consultas y reclamaciones de las personas afectadas por el manejo de sus datos.

Esta figura es pública y, por tanto, una vez formalizado su nombramiento, deberán incluirse sus datos de contacto en los textos, leyendas y demás documentos elaborados para cumplir con el principio de transparencia, con el fin de que las personas afectadas en el tratamiento de sus datos personales tengan conocimiento de ello. Además, esta designación deberá comunicarse a la Agencia Española de Protección de Datos mediante la cumplimentación y presentación de un formulario ante la propia agencia, que está accesible a través de su página web.

Y, por último, es preciso comentar que el DPO no será responsable si la empresa incumple el Reglamento General de Protección de Datos, ya que la responsabilidad del cumplimiento de la normativa, no es del delegado. No obstante, sí será su responsabilidad tener en cuenta los riesgos asociados a las operaciones de tratamiento a la hora de desempeñar sus funciones.



Fórum AUSAPE, con los afectados de Piel de Mariposa: una enfermedad rara de personas extraordinarias

Parte de la recaudación obtenida por las inscripciones a Fórum AUSAPE 2018 se entregará este año a DEBRA – PIEL DE MARIPOSA, una entidad que surgió hace 25 años para tratar de mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por la Epidermólisis bullosa y la de sus familias. A lo largo de este artículo conoceremos esta enfermedad dolorosa y de baja prevalencia, con la que AUSAPE se solidariza este año.



Si tuviéramos que dar una definición técnica de lo que es la Epidermólisis bullosa o Piel de Mariposa, diríamos que es una dolorosa enfermedad rara, congénita y sin cura que provoca una extrema fragilidad en la piel ya que, al más mínimo roce, ésta se desprende generando ampollas y heridas que tardan días en sanar o que no llegan a sanar nunca.

Quienes padecen la enfermedad tienen que someterse a curas de entre dos y cuatro horas que se realizan diariamente o en días alternos, con materiales y vendas especiales que pueden llegar a cubrir la totalidad del cuerpo.

La enfermedad también afecta a otras partes menos visibles del cuerpo, pero no por ello menos importantes: las mucosas, tejidos que cubren el interior de los órganos como el estómago, el esófago o la boca, entre otros. Esto hace que los afectados vivan con dolor, no solo en la piel, sino también en las partes internas de sus cuerpos. Cualquier roce provocado por un trozo de comida puede provocarles heridas en la boca o el esófago. Las posibles complicaciones esofágicas les obligan a mantener una dieta específica de alimentos suaves y triturados, así como complementos nutricionales. “Tener un buen paso esofágico es clave para una correcta alimentación, algo esencial para disponer de proteínas, vitaminas, grasas necesarias para la cicatrización, la reposición de los líquidos de las ampollas, la síntesis de he-

moglobina por el hierro perdido en las pequeñas y frecuentes hemorragias...”, explica el doctor Pedro Olivares, cirujano especializado en la enfermedad en el Hospital de La Paz de Madrid, recientemente designado como Centro de Referencia de la enfermedad.

MÁS ALLÁ DE UN DIAGNÓSTICO

Sin embargo, para entender lo que supone esta afección tendríamos que ir más allá y profundizar, no solo en las implicaciones clínicas, sino en las sociales y psicológicas. No debemos olvidar que quienes están detrás de cualquier diagnóstico indiscutible son personas: personas afectadas, enfermeras, trabajadores sociales, psicólogos, médicos, cuidadores, madres, padres, hermanos...

La enfermedad aviva el aislamiento social, ya que influye en la forma en que las personas afectadas se relacionan con sus iguales. Las conciliación familiar y laboral se hace muy complicada, algo que afecta a la economía familiar, a lo que hay que sumar el incremento de gastos que supone la compra de materiales de cura imprescindibles. Además, las continuas citas médicas, así como ingresos de emergencia, provocan una elevada tasa de absentismo escolar, en el caso de los niños, y en el trabajo en el caso de los adultos y de los padres.

PERSONAS EXTRAORDINARIAS

La Real Academia de la Lengua define lo “raro” como algo extraordinario, poco común. Actualmente, según las redes europeas de la enfermedad, en España existen entre 1.500 y 2.500 personas que padecen la enfermedad en sus diferentes grados. A pesar de las particularidades que cada persona afectada manifiesta todos tienen algo en común, son personas extraordinarias en todos los sentidos de la palabra. Uno de ellos es Fernando, de 16 años que afirma que los dolores existen pero que ha aprendido a darles de lado y centrarse en sus amigos, familiares y obligaciones: “Lo que más disfruto es tener a gente tan buena a mi lado apoyándome y ayudándome a diario, sacándome sonrisas sin importar todos los dolores. Me gustaría ser médico, sería bonito dar a los demás algo que en algún momento dieron por mí”.

25 AÑOS DE TRABAJO CON LOS AFECTADOS Y SUS FAMILIAS

La Asociación DEBRA-PIEL DE MARIPOSA es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas afectadas y sus familias, acompañándoles y apoyándoles con un equipo de enfermeras, psicóloga y trabajadoras sociales especializadas en la enfermedad a través de diferentes proyectos. “Cuando acudimos al hospital por el aviso de un nuevo nacimiento, nos encontramos con una familia destrozada. En las siguientes visitas, las familias nos reciben con los brazos abiertos. “Al trabajar aquí valoro más cosas que antes no valoraba como una simple ducha sin dolor. Aprendes mucho de las familias, de la fuerza que tienen”, comenta Natividad XXX, una de las enfermeras veteranas de la Asociación.

Además, la entidad promueve la cobertura de las necesidades de las familias por parte de la Administración Pública. Desde la Asociación se trabaja por la defensa de sus derechos como, por ejemplo, la inclusión de las personas con Piel de Mariposa en la ayuda dirigida a familias por Cuidados de Hijos con Cáncer o Enfermedad Grave. La concesión de esta prestación contribuiría a una mejor conciliación familiar.

Debido a la baja prevalencia de la enfermedad existe un gran desconocimiento sobre la misma en los distintos estamentos de la sociedad, incluidos los profesionales del Sistema Nacional de Salud. Desde la Asociación se imparte formación sobre la enfermedad con el fin de que los profesionales del Sistema Nacional de Salud puedan proporcionar los mejores cuidados posibles. “Por parte de los profesionales sanitarios en general la acogida es bastante buena, pero hay veces que nos encontramos con reticencias por ser una Asociación, aunque estemos profesionalizados”, añade Natividad XXX.

LA RED INTERNACIONAL DE DEBRA

La Asociación DEBRA-PIEL DE MARIPOSA celebra este año su cuarto de siglo y forma parte de la red internacional de DEBRAS que posibilita misiones en todo el mundo con la intención de difundir y compartir conocimiento sobre la enfermedad y mejorar así la calidad de vida de las personas con Piel de Mariposa. “Siempre he tenido personas que me han ayudado y resuelto todas mis dudas. Sé lo difícil que es construir una Asociación como esta. El gran trabajo que DEBRA hace por nosotros no sería posible sin las personas que nos apoyan creando conocimiento sobre nuestra enfermedad y colaborando”, señala Lena, hija del fundador de DEBRA Austria y afectada por la enfermedad.

La Paz y Sant Joan de Déu-Clínica, centros de referencia de esta enfermedad

Coincidiendo con el Día Mundial de esta enfermedad, el Ministerio de Sanidad presentó oficialmente el pasado 25 de octubre al Hospital Universitario La Paz de Madrid y al Hospital Sant Joan de Déu-Clínica de Barcelona como los Centros de Referencia para los afectados de Piel de Mariposa.

Un Centro de Referencia es una institución sanitaria que dedica su actividad fundamentalmente a la atención de determinadas y tienen, entre otras, la misión de proporcionar atención a través de un equipo multidisciplinar, lo cual incluye asistencia sanitaria, apoyo para confirmación diagnóstica, definición de estrategias terapéuticas y de seguimiento, y actuar de consultor para las unidades clínicas que atienden habitualmente a estos pacientes.

El Hospital Sant Joan de Déu-Clínica Barcelona dio los primeros pasos para convertirse Centro de Referencia en con la creación de una unidad de Epidermolísis ampullosa hereditaria con el Hospital Clínic de Barcelona para ofrecer un diagnóstico y tratamiento integral a los niños y adultos que sufren esta enfermedad.

Sus profesionales no sólo tratan a los niños sino que empoderan a sus padres, les enseñan qué normas de cuidado han de

seguir con sus hijos en la vida diaria, los ponen en contacto con otras familias de niños en su misma situación y contactan con el centro de atención primaria de su lugar de residencia para que les den apoyo. Cada año el Hospital Sant Joan de Déu-Clínica Barcelona atiende 40 pacientes afectados de Epidermolísis ampullosa.

Por su parte, los especialistas del Servicio de Dermatología del Hospital Universitario La Paz tratan esta enfermedad desde 1996, pero fue en 2005 cuando se constituyó formalmente una unidad específica y multidisciplinar para el diagnóstico y manejo de todo el proceso así como las complicaciones clínicas de esta enfermedad. La unidad, coordinada por el dermatólogo Raúl de Lucas, cuenta con la participación activa de muchos servicios clínicos del hospital, una consulta semanal específica para estos pacientes y dispone de un espacio en la Unidad de Dolor Pediátrico para realizar las exploraciones de toda la superficie corporal, fundamental para valorar, realizar curas y descartar lesiones malignas. La Unidad de Epidermolísis Bullosa de La Paz presta atención a 116 pacientes con edades comprendidas desde el nacimiento hasta los 74 años.

Gracias a las Tiendas Solidarias Piel de Mariposa y a las colaboraciones de particulares y empresas, a través de donaciones y organizaciones de eventos, se pueden llevar a cabo los proyectos de la Asociación. Además, con un simple clic en sus redes sociales (@pieldemariposa) ya formas parte de la gran familia Piel de Mariposa sensibilizando sobre su causa. www.pieldemariposa.es.

Gracias a entidades como AUSAPE la enfermedad es cada vez más conocida y la Asociación puede seguir creciendo y mejorando la atención de estas familias. Por ello, queremos agradecer su labor, compromiso y apoyo.

NUESTROS ASOCIADOS

INFORMACIÓN PERSONAL

- **Lugar de nacimiento:** Oviedo.
- **Aficiones en su tiempo libre:** disfrutar con la familia y con los amigos, viajar y hacer deporte.
- **Un restaurante de la ciudad en la que reside, que recomendaría al resto de asociados y lugares que deberían visitar si van allí:** Oviedo es una ciudad para pasear. Recomiendo un paseo por la zona antigua, cruzar el parque San Francisco y comprar unas moscovitas. No se puede
- **uno perder el Boulevard de la Sidra de Gascona y probar una sidra en La Finca con alguna tapa. Para comer bien y sentado, recomiendo Ca Suso.**
- **Escritor preferido y la mejor de sus obras, en su opinión:** no tengo un escritor de cabecera. Si tuviera que destacar a alguno, sería Juan Eslava Galán. Últimamente he disfrutado dos libros bastante dispares: “Media Vida”, de Care Santos, y “Parece Mentira”, de Juan del Val.

Silvia Ordóñez

COFAS es una de las cooperativas farmacéuticas más importantes de España, la décima por volumen de facturación, y es líder indiscutible en Asturias. Entrevistamos a su Directora de Sistemas para conocer la experiencia con sistemas SAP de esta empresa que se ha marcado como misión “liderar el cambio en el sector farmacéutico a través de un modelo de gestión que favorezca el desarrollo del talento, dando soluciones a nuestros socios, al mismo tiempo que se posiciona como punto de referencia en la cadena de salud”.

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

Somos usuarios de SAP desde el año 2016. Con la solución ERP que teníamos, no podíamos evolucionar y, por lo tanto, impedía que hiciésemos frente a las necesidades de un sector en crecimiento como es la distribución farmacéutica. Queríamos además un proveedor estable y un sistema robusto, ya que el que teníamos no lo era, y SAP nos proporcionó tanto la estabilidad de la marca como un producto robusto capaz de dar cobertura a procesos internos, así como a los procesos del almacén.

Además, con SAP incorporamos un conjunto de buenas prácticas que nos han permitido la optimización de la forma de trabajar que teníamos con el anterior ERP.

Háblenos de su experiencia con SAP.

Buscábamos un producto estable, porque habíamos tenido malas experiencias con el anterior sistema de gestión y que estuviera totalmente asentado en el mercado. Queríamos que ese producto nos permitiera, por un lado, cubrir con seguridad y con eficiencia los procesos de negocio actuales y, por otro lado, necesitábamos evolucionar para poder



adaptarnos al negocio de la distribución de medicamentos, que es cambiante y crece a buen ritmo.

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

Nuestro objetivo era y es optimizar procesos y evolucionar. Hemos conseguido optimizar muchos procesos empresariales, principalmente en el almacén.

Debido al volumen de referencias que manejamos la organización de nuestro almacén es caótica. Eso no significa que sea un caos, sino que debemos aprovechar al máximo el espacio, y que no podemos reservar ubicaciones fijas, no hay espacio pre-asignado. Esta estructura organizativa requiere tener que saber rápidamente donde se puede colocar la mercancía y también localizarla después, y sin la radiofrecuencia esto sería imposible. SAP nos ha permitido implementar procesos del almacén mediante radiofrecuencia: entrada de mercancía, colocación, segmentación del almacén, pick to voice, pick to light.

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

El departamento de TI afronta el reto diario de dar soporte y servicio para poder servir diariamente, los 365 días del año, todos los pedidos de COFAS, y estar al día de todas las ne-



cesidades del negocio. Nuestros proyectos prioritarios irán orientados hacia la optimización de procesos actuales, con el objetivo de ser más eficientes.

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

Somos miembros de AUSAPE desde este mismo año. La Asociación nos mantiene al día de todo lo relativo a SAP, sus productos, sus evolutivos, así como la formación en áreas específicas. Principalmente, nos acerca a SAP.

DE UN VISTAZO



Nombre de la empresa:

COOPERATIVA FARMACEUTICA
ASTURIANA (COFAS)

Sede:

Pruvia – Llanera (Asturias)

Sector:

Distribución farmacéutica

Facturación:

250 millones euros

Número de empleados:

134

Web site:

www.cofas.es



Alex Soler
CTO Ackcent Cybersecurity



Las claves de la seguridad en SAP

SAP es el software líder del mercado para la gestión de los procesos de negocio, con más de 335.000 clientes en 180 países. No obstante, aunque se trate de un sistema de información crítico por la cantidad de información sensible que gestiona como, por ejemplo, información de clientes, proveedores e incluso información financiera de la compañía, es habitual que la seguridad de éstos pase a un segundo plano.

En los últimos años, la seguridad en SAP ha empezado a ser hot topic. Esto se debe a que las vulnerabilidades en SAP van en aumento, según se refleja en el incremento considerable de las SAP Security Notes publicadas.

Cabe destacar que cuando nos referimos a aspectos de seguridad en SAP, estamos hablando de algo más de lo que comúnmente se conoce como Segregation of Duties o SOD, la tarea que revisa los permisos y roles asignados a los usuarios dados de alta en el sistema SAP. Es, en consecuencia, una forma de gestionar correctamente los procesos de autenticación y autorización de nuestros procesos de negocio, pero la seguridad en SAP va mucho más allá de una buena configuración de permisos.

Algunas vulnerabilidades pueden presentarse simplemente por una mala configuración. Un ejemplo común consiste en la publicación de interfaces o servicios (p.ej. ICM o SOAP/RFC) donde, sin ser conscientes de ello, un atacante podría obtener información del sistema SAP, como por ejemplo el listado de usuarios o los valores de algunos parámetros de configuración sin necesidad de autenticación, que podrían aprovecharse para iniciar otros ataques más elaborados. Por este motivo, es importante analizar con detalle cada uno de estos endpoints expuestos. En otros casos, las vulnerabilidades derivan de no aplicarse las actualizaciones o parches correspondientes, que suelen ser publicadas mediante las SAP Security Notes. Además, no nos olvidemos de las vulnerabilidades en el código ABAP. En este caso, los desarrolladores, generalmente externos, no son conscientes de los riesgos de seguridad referentes a este tipo de componentes, por lo que acaban desarrollando código que expone vulnerabilidades (p.ej. Inyecciones SQL), que podría dar acceso a información de negocio de forma no autorizada a un usuario malintencionado. Por tipología de vulnerabilidades, se puede observar cómo en un sistema SAP con un 75% de vulnerabilidades, las que tienen más probabilidad de que ocurran se deben a errores de configuración.

Todo esto provoca que los sistemas SAP sean vulnerables por naturaleza, y que el único requisito necesario para un atacante a la hora de comprometer el sistema, sea disponer de acceso al sistema SAP. En algunos casos, solo con tener visibilidad a nivel de red de SAP es más que suficiente.



Controlar las interfaces de entrada a nuestro sistema SAP ya resulta una tarea compleja cuando nos referimos a sistemas on-premise. No obstante, con la tendencia de mover los sistemas SAP a la Cloud pública, por ejemplo, mediante el uso de SAP HANA Enterprise Cloud, hace más compleja todavía dicha tarea.

Como conclusión, cabe tener presente que hay que centrar los esfuerzos en lo que a seguridad SAP se refiere, tratando de analizar y revisar en detalle cada uno de los puntos contemplados en este artículo, así como controlar todos los endpoints que tengamos expuestos a una red insegura (ya sea interna o Internet), sabiendo que esto último se complica cuando éstos van desplegándose cada vez más en Cloud.

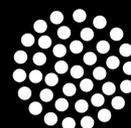
SAP® GLOBAL SERVICES PARTNER

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

**MÁS DE 2.600 PROFESIONALES ESPECIALIZADOS
EN TODOS LOS PROCESOS DE NEGOCIO**

**MODELO DE ENTREGA GLOBAL, RED DE CENTROS
DE PRODUCCIÓN Y CENTROS DE DESARROLLO SAP
EN ASIA, AMÉRICA Y EUROPA**

indracompany.com



indra

Una vez más, Seidor recibe
el máximo reconocimiento de 

2018



SAP Partner of the Year –
Analytics & Insight



SAP Cloud Partner of the Year –
Small and Midsize Companies

La alianza de SAP y Seidor, cada día más fuerte.

¡Muchas gracias SAP por la confianza!

#playtheseidorpulse