



Tecnocom



Presentación - Caso de Éxito

Gestión del talento en la nube con

SAP SuccessFactors



en

//ABANCA



Índice

Tecnocom

01

PRESENTACIÓN
Tecnocom

02

PRESENTACIÓN
//Abanca

03

ANTECEDENTES
SAP HCM en la entidad

04

SAP SuccessFactors
Grupo Banesco

05

SAP SuccessFactors
//Abanca

Presentación

Tecnocom

Somos una consultora multinacional de servicios TIC con presencia en Iberia y Latam que cotiza en la bolsa de Madrid desde 1987.

Desempeñamos nuestra labor profesional manteniendo los más altos estándares de calidad y eficacia y una relación de honestidad y confianza con nuestros clientes, proveedores y accionistas.

+400 M €

En ventas

3^a

Compañía sector
TIC Española

+6.500

Profesionales

+20%

De nuestra facturación
fuera de España

Presencia



Partnership SAP

Tecnocom



Alianza con SAP

Partner de referencia desde 1995, vinculado siempre a la estrategia de SAP

Certificaciones

Más de 500 profesionales, de los cuales más del 70% se encuentran certificados por el fabricante

Especialización

Tecnocom aporta a SAP especialización sectorial, presencia y alta calidad en proyectos de implantación y soporte



SAP® Recognized Expertise

Based on their specific expertise and successful completion of all requirements for the SAP Recognized Expertise designation in the SAP® PartnerEdge™ program, we hereby grant

TECNOCOM ESPAÑA SOLUTIONS, S.L.

[SAP® Recognized Expertise](#)

in the area/industry

[Human capital management](#)

[Within Spain](#)

HR Cloud Solutions		
SAP SuccessFactors Employee Central and Payroll Solutions	SuccessFactors Employee Central	■
SAP SuccessFactors Recruiting and Onboarding Solutions	SuccessFactors Recruiting Management, SuccessFactors Recruiting Marketing, SuccessFactors Onboarding	■
SAP SuccessFactors Talent Solutions	SuccessFactors Performance & Goals Mngt., SuccessFactors Compensation, SuccessFactors Succession & Development, SuccessFactors Variable Pay	■

Presentación

//ABANCA

ABANCA, una de las diez primeras entidades financieras españolas por volumen de activos, es un banco con sede en Galicia que apuesta por una nueva forma de hacer banca, basada en lo que nosotros denominamos **Sentir Común**, y unos valores muy claros: responsabilidad, confiabilidad, calidad e innovación.

Contamos con una red de alrededor de 700 oficinas distribuidas por España y otros 9 países. Trabajamos aquí más de 4.800 personas volcadas en satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

En Galicia, donde se encuentra la razón social de ABANCA, estamos presentes en el 87% de los ayuntamientos, por lo que damos cobertura al 98% de la población. Somos, además, el primer financiador del tejido empresarial gallego, un compromiso con el desarrollo, el futuro y la prosperidad que forma parte, también, del alma de este nuevo banco.

Presentación

//ABANCA

Fuera de Galicia contamos con una red comercial de 114 oficinas, con especial presencia en León, Asturias y Madrid.

Queremos conciliar los atributos de la banca tradicional con las características de un banco de última generación que apuesta por la innovación como uno de sus valores primordiales.

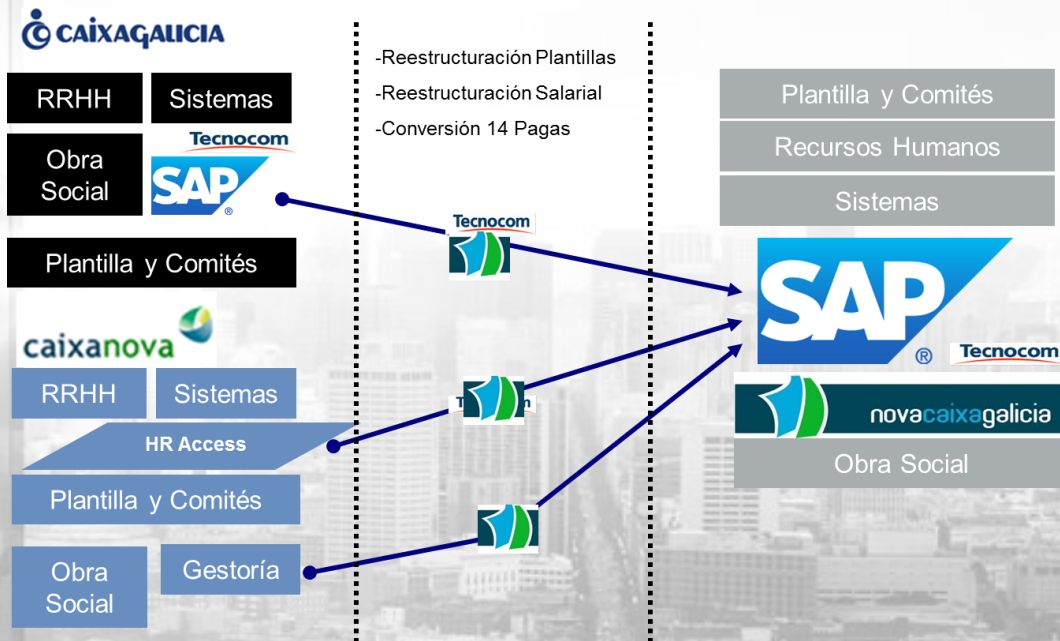
En ABANCA el cliente está en el centro de todas nuestras decisiones, y si nos gusta decir que somos una banca de personas para personas es porque **nuestros empleados son la otra parte fundamental de este Sentir Común.**

Antecedentes

.....

2007  Implanta SAP HCM, administración de personal y nómina española

2010  Fusión de Caixa Galicia y Caixanova, se integra en el sistema SAP de la primera el colectivo de personas de la segunda.



Antecedentes

Tecnocom

.....

2007  **CAIXAGALICIA** Implanta SAP HCM, administración de personal y nómina española

2010  **novacaixagalicia** La fusión de Caixa Galicia y Caixanova, da lugar a una nueva caja de ahorros: Novacaixagalicia

2011 **NCG Banco** Durante el proceso de reestructuración bancaria, la entidad se convierte en Banco, y empieza a operar bajo dos nuevas marcas



En Galicia



Fuera de Galicia. Se vende en 2013 y constituye entidad independiente

Antecedentes

.....

2007  **CAIXAGALICIA** Implanta SAP HCM, administración de personal y nómina española

2010  **novacaixagalicia** La fusión de Caixa Galicia y Caixanova, da lugar a una nueva caja de ahorros: Novacaixagalicia

2011 **NCG Banco** Durante el proceso de reestructuración bancaria, la entidad se convierte en Banco, y empieza a operar bajo dos nuevas marcas

2014  **novagalicia**
banco Comienza a abrir oficinas fuera de Galicia, ya con esta marca

Todos los procesos de fusión, reestructuración, renombre o escisión fueron soportados por la plataforma SAP HCM original adquirida por C.G. en 2007

Antecedentes

.....

2007  **CAIXAGALICIA** Implanta SAP HCM, administración de personal y nómina española

2010  **novacaixagalicia** La fusión de Caixa Galicia y Caixanova, da lugar a una nueva caja de ahorros: Novacaixagalicia

2011 **NCG Banco** Durante el proceso de reestructuración bancaria, la entidad se convierte en Banco, y empieza a operar bajo dos nuevas marcas

2014  **novagalicia** banco Comienza a abrir oficinas fuera de Galicia, ya con esta marca

2014  **Banesco** GRUPO FINANCIERO INTERNACIONAL El 25 de Junio de 2014 se culmina la adquisición de la entidad por parte del grupo financiero venezolano Banesco

2014 **//ABANCA** Pocos días después la entidad empieza a operar con su actual marca

Sentir Común con SAP SuccessFactors

Una vez superada la agitación de los últimos años, con fusiones, escisiones y reestructuraciones, la entidad inicia una nueva época con nuevo impulso, y el Sentir Común inspirado por Banesco.

Se renueva la imagen corporativa, se redefinen estrategias comerciales y productos, y se abordan nuevos procesos de transformación digital, que afectan e involucran a todas las personas del grupo

En ABANCA el cliente está en el centro de todas nuestras decisiones, y si nos gusta decir que somos una banca de personas para personas es porque **nuestros empleados son la otra parte fundamental de este Sentir Común.**

Sentir Común con SAP SuccessFactors

Pronto entendimos que esta nueva etapa debía ser impulsada por Capital Humano, que tenía que hacer foco en nuevos retos y objetivos:

- Globalización, multiculturalidad, movilidad internacional, necesidad de integración de culturas, costumbres y procesos en un entorno multipaís.
- Desarrollo de talento, compromiso, identificación con la compañía y sus valores, de una plantilla que ha superado con máxima implicación una época agitada.
- Identificación y atracción de nuevo talento, considerando las nuevas exigencias de una fuerza laboral muy preparada, siempre conectada, y con nuevas inquietudes.
- Control detallado de la adaptación persona - puesto, cumplimiento de objetivos, desempeño y rendimiento de las personas, que permita garantizar el cumplimiento de la estrategia corporativa y desarrollar el potencial de las personas.

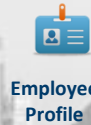
Sentir Común con SAP SuccessFactors

Todo ello requería la implantación rápida de una nueva plataforma corporativa de gestión de Capital Humano, que para cubrir los objetivos anteriores necesitaría:

- Funcionalidad completa e integrada entre todas las áreas de gestión del talento. Visión única del empleado, su trayectoria y su perfil
- Integración nativa con las soluciones de administración de personal y nómina, SAP HCM en España y Venezuela, los países con mayor plantilla
- Facilidad de uso que permita desplegar nuevos procesos a colectivos de diferentes países de modo rápido.
- Capacidades de movilidad e integración con redes sociales internas y externas

A principios de 2015, Banescó lanza la implantación de SAP SuccessFactors, para todo el grupo, más de 12.000 empleados en España, Venezuela, Panamá, R. Dominicana, Puerto Rico y EE.UU., con SAP Andina y Tecnocom como implantadores.

Se utilizó una arquitectura Talent Hybrid, conectando una única instancia SAP SuccessFactors con dos sistemas SAP HCM On Premise diferentes, y otros sistemas de administración de personal, a través del add-on de integración facilitado por SAP mediante intercambio de ficheros



Casi dos años después, podemos concluir que:

- En todos los casos, la aceptación de toda la plantilla, que son los usuarios finales de la solución, fue muy alta, y la gestión del cambio en las fases de despliegue de los procesos fue rápida. Las incidencias siempre estuvieron más relacionadas con los nuevos detalles del proceso que con la solución en sí.
- El módulo más utilizado a nivel corporativo internacional es el de Formación, Learning Management System, incluyendo la gestión de contenidos a través de iContent.
- En cuanto a la gestión del talento, se utilizó de forma masiva la Evaluación del Desempeño para los años 2015 y 2016 en todos los países.
- Las áreas de Selección y Desarrollo se utilizaron en menor medida, con diferencias por país en base al diferente grado de adaptación de la solución a sus requerimientos específicos.

A finales de 2016, //Abanca decide implantar su propia plataforma SAP SuccessFactors, independiente de la que utilizaba a nivel corporativo, apostando por esta solución como plataforma global y de largo plazo para la gestión integral del talento y las personas en la entidad.

Los objetivos del proyecto son ambiciosos, tanto desde un punto de vista de Sistemas de Información, como desde la gestión del Capital Humano, por lo que el proyecto es liderado y sponsorizado por ambas direcciones, y cuenta con un equipo multidisciplinar.



Desde un punto de vista de Capital Humano

- Completar el ciclo global de gestión del talento, con un enfoque colaborativo, que nace en la evaluación del desempeño ya desplegada, con los procesos de calibración, desarrollo, sucesión y compensación, todo sobre una misma plataforma integrada e intuitiva que permita despliegues rápidos a grandes colectivos de empleados y managers.
- Mejorar las capacidades de análisis de la información por parte de Capital Humano, que debe coordinar y supervisar los procesos colaborativos, aprovechando la información masiva que se deriva de ellos para la toma de decisiones estratégicas.
- Mejorar la comunicación de la entidad con las nuevas vías de identificación y retención del talento, siendo atractiva y visible a redes sociales y nuevas generaciones de candidatos y empleados
- Optimizar las capacidades de comunicación interna que ofrece la solución

Desde un punto de vista de sistemas de información, se pretende:

- Completar las funcionalidades establecidas en el roadmap de sistemas de gestión de capital humano, implantando procesos no cubiertos por la solución SAP HCM + SFSF corporativo.
- Utilizar SAP SuccessFactors Employee Central como solución central que aglutina, soporta e integra todas las aplicaciones relacionadas con la gestión de Capital Humano, tanto las de backoffice como las desplegadas a través del portal del empleado
- Sustituir funcionalidades desarrolladas a medida en otras plataformas, desplegadas a través del portal del empleado corporativo, por extensiones desarrolladas sobre Hana Cloud Platform (HCP)
- Optimizar la integración y monitorización de la comunicación entre las distintas soluciones que conforman la plataforma en modo Side-by-Side, a través de Hana Cloud Integrator (HCI)
- Optimizar las capacidades de movilidad que ofrece la solución

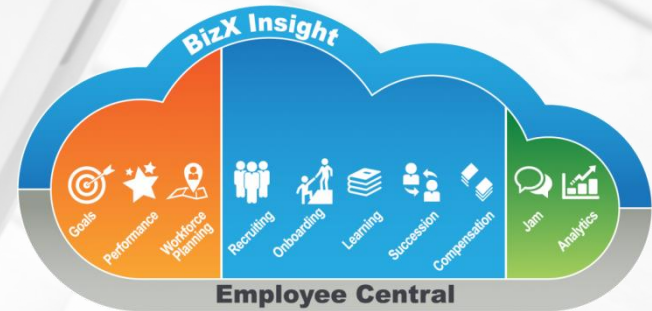
En Enero de 2017 se lanza el nuevo proyecto, con Tecnocom, con las siguientes Fases y Alcance:

FASE 1: Migración de los módulos ya en uso a la nueva instancia propia de Abanca

- Sobre Employee Central HCI en modelo Side by Side
 - Gestión de la formación sobre Learning Management System e iContent
 - Evaluación del desempeño sobre Performance & Goals
 - Desarrollo profesional sobre Succession & Development

FASE 2: Implantación de nuevos componentes

- Selección de personal sobre Recruiting Management y Recruiting Marketing
- Acogida sobre On Boarding
- Cuadro de mando sobre Workforce Analytics
- Extensiones sobre Hana Cloud Platform para sustituir aplicaciones propias



Conclusiones, lecciones aprendidas

Tecnocom

A punto de finalizar la Fase 1 de nuestro segundo proyecto, tras un largo camino con SAP HCM y SuccesFactors, podemos extraer algunas reflexiones:

- La solución cubre de forma estándar un altísimo porcentaje de los requisitos funcionales de cualquier organización, e incluso puede ayudar a algunas compañías a transformarse implantando nuevos procesos de capital humano innovadores en base a best practices ya incluidas.
- El despliegue será todo lo sencillo que sean los procesos implantados, la solución no será un problema, sino al contrario, mejora el grado de aceptación de los usuarios y simplifica la gestión del cambio
- Si los procesos están bien definidos y los requisitos son estables, los proyectos de implantación serán rápidos, acelerados por la metodología y herramientas facilitadas por el fabricante.

SAP SuccessFactors 

Conclusiones, lecciones aprendidas

Tecnocom

- Las nuevas soluciones, versiones y estrategias que forman el Roadmap publicado acompañan y soportan las nuevas tendencias, retos y necesidades de los departamentos de Capital Humano
- Aunque los proyectos de implantación son más funcionales que técnicos, dos apuntes técnicos, para terminar:
 - La posibilidad de desarrollar extensiones HCP elimina aplicativos satélite mejorando la usabilidad e integración del conjunto de aplicaciones para la gestión global de los RRHH de la compañía
 - La gestión de la integración de SAP SuccessFactors con sistemas On Premise o externos mejora considerablemente utilizando Employee Central sobre Hana Cloud Integrator HCI

SAP SuccessFactors 

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN



SAP FORUM
MADRID
20 DE ABRIL DE 2017