



ADOLFO DOMÍNGUEZ

SAP HCM PARA INTEGRAR LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, LA GESTIÓN DE TIEMPOS Y EL DESARROLLO PROFESIONAL

DE UN VISTAZO

“SAP nos ofrece el respaldo de un ERP sólido y fiable para poder seguir creciendo en volumen de empleados y en complejidad de procesos y con ello afrontar nuestro importante plan de expansión y apertura de tiendas a nivel nacional e internacional.”

Juan Manuel Fernández Novo,
Director Financiero, Adolfo Domínguez S.A.

Organización

- Nombre: Adolfo Domínguez S.A.
- Localización: Oficina central en Ourense. Más de 500 tiendas en 21 países.
- Sector: Textil.
- Productos y Servicios: Moda y complementos para hombre, mujer, niños y hogar.
- Facturación: 181 millones de euros en 2006.
- Empleados: Más de 2.000
- Web site: www.adolfodominguez.com
- Partner de implementación: Tecnocon Softgal Gestión

Retos y Oportunidades

- Durante los últimos veinte años Adolfo Domínguez ha vivido un fuerte proceso de consolidación y expansión con la apertura de tiendas en todo el mundo, el lanzamiento de nuevas líneas de negocio y su salida a bolsa. El capital humano es uno de los pilares estratégicos de la compañía y la implantación de SAP HCM contribuirá a optimizar su gestión y desarrollo.

Objetivos

- Modernizar el sistema de gestión de Recursos Humanos, integrando procesos y ampliando funcionalidades.

Soluciones y Servicios SAP

- SAP HCM (Human Capital Management):
 - Administración de personal (HCM PA)
 - Desarrollo de Personal (HCM PD)

Lo más destacado

- La flexibilidad de la parametrización, que ha permitido cubrir especificaciones complejas (se contemplan más de 50 convenios colectivos) sin la realización de desarrollos a medida.

Por qué SAP

- La robustez y escalabilidad de las soluciones SAP.
- El liderazgo y prestigio de SAP, además del alto grado de implantación en el sector.

Beneficios principales

- Sistema de información ágil y flexible.
- Optimización del trabajo por la integración de funciones y la reducción de tareas manuales.
- Nuevas funcionalidades, especialmente en Desarrollo de Personal.

Entorno existente

- Aplicaciones A3 NOM Y A3 MAN.
- Otras bases de datos y herramientas ofimáticas.

Historia de Éxito de Clientes SAP
SAP HCM

ADOLFO DOMINGUEZ

Tecnocon
SOFTCAL
gestión

SAP
®

ADOLFO DOMÍNGUEZ

SAP HCM PARA INTEGRAR LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, LA GESTIÓN DE TIEMPOS Y EL DESARROLLO PROFESIONAL

Tras estructurar los sistemas de información de las áreas de diseño, producción y distribución, Adolfo Domínguez ha abordado la modernización y potenciación del área de Recursos Humanos con SAP HCM, integrando y simplificando procesos, ampliando funcionalidades y potenciando la gestión de carreras profesionales.

La firma gallega Adolfo Domínguez es un referente imprescindible de la moda española. El diseñador nació en 1950 en Pobra de Tivres (Ourense), estudió Filosofía y Letras en Santiago de Compostela y posteriormente marchó a París para cursar estudios de arte y cine. En 1973 regresa a su tierra y sienta los cimientos de lo que hoy es Adolfo Domínguez. En 1977, en plena transición, transforma la estética del vestir español, trasladando a las calles el aperturismo y ansia de libertad que respiraba la sociedad del momento. Su lema "La arruga es bella" revolucionó el sector y trascendió el ámbito de la moda.

En las dos últimas décadas ha ampliado paulatinamente sus líneas de negocio, añadiendo a las divisiones iniciales de moda para hombre y mujer, la de complementos e infantil; AD Plus, especializada en tallas grandes; Línea U, para el público joven; y Mi Casa Adolfo Domínguez. Además la compañía mantiene acuerdos de licencia con Myrurgia S.A. para perfumes y cosmética, y con otras firmas para productos diversos.

Fiel a sus orígenes, la sede de la firma está situada en Ourense, donde se centraliza el diseño, la producción y la gestión de sus más de 500 tiendas (200 de ellas en régimen de franquicia) repartidas por todo el mundo. La marca dispone de establecimientos,

entre otros países, en España, Portugal, Francia, Reino Unido, Alemania, Rusia, Arabia Saudí, Israel, Marruecos, China, Japón, Estados Unidos, México, Puerto Rico, Argentina y Chile.

Además, en los últimos años ha ampliado su canal de distribución con 100 corners en los grandes almacenes de El Corte Inglés y ha lanzado en nuestro país el concepto de Macrotienda, superficies de 800 a 1000m² que integran todas sus líneas de negocio.

El éxito de Adolfo Domínguez radica en el diseño, la calidad de las materias primas, el cuidado acabado de las prendas y la presentación del producto. La firma emplea a 2.000 personas en España y su volumen de facturación en 2006 ascendió a 181 millones de euros.

Situación anterior

En 1992 Adolfo Domínguez rompe con la estructura tradicional de distribución a través de intermediarios y apuesta por su simplificación y verticalización. Para ello, implanta un sistema de gestión integrada que engloba el diseño, la producción y la distribución a través de una red de tiendas propias y franquicias, todas ellas conectadas mediante un avanzado sistema informático.

El área de Recursos Humanos queda fuera de dicho sistema y, hasta la implantación de SAP HCM, soporta sus procesos en diversas herramientas: A3 NOM para la emisión de nóminas, A3 MAN para la gestión de personal, otras bases de datos complementarias y aplicaciones de Microsoft Office.

Las limitaciones de esta situación son múltiples: el control de presencia es gestionado con distinto software que las nóminas, y la Administración de Personal y el Desarrollo de Personal también carecen de integración. El sistema resulta insuficiente e ineficaz al generar un enorme flujo de papeles y requerir un elevado volumen de intervenciones manuales con el consiguiente coste, riesgo de errores y duplicidad de datos.

Ante el fuerte crecimiento en número de empleados y complejidad de los procesos, Adolfo Domínguez decide en 2007 estandarizar y homogeneizar su sistema de gestión de Recursos Humanos para dar respuesta a las necesidades actuales y futuras de la organización.

En el proceso de selección se analizaron aplicaciones como Meta4 o Epsilon, pero finalmente la compañía apostó por SAP HCM (Human Capital Management) y el partner TecnoCom-Softgal Gestión. Entre los factores determinantes de la elección figuraron: la completa funcionalidad de la herramienta, la robustez y escalabilidad características de las soluciones SAP, así como el alto grado de implantación en empresas de renombre y, en especial, en el sector textil gallego.



“Las nuevas funcionalidades proporcionadas por SAP HCM soportan proyectos de elevado interés estratégico para la compañía como la retención del talento, la formación de la plantilla y la evaluación del desempeño.”

Marcos Álvarez Rubial,
Responsable de Desarrollo Profesional,
Adolfo Domínguez S.A.

El Proyecto

Los componentes de SAP HCM implantados fueron los siguientes:

- **Administración de Personal (HCM PA):** Gestión de personal (HCM PA-PA), cálculo de nómina española (HCM PA-PY) y gestión de tiempos integrada con control de presencia (HCM PA-PT).
- **Desarrollo de Personal (HCM PD):** Gestión de la organización, gestión de cualificaciones, gestión de formación y eventos, evaluación del desempeño y selección de personal.

- El proyecto se inició en mayo de 2007 y fue estructurado en cinco fases siguiendo la metodología de implantación ASAP (Accelerated SAP):
1. Planificación y preparación del proyecto.
 2. Análisis funcional de las necesidades de Adolfo Domínguez para cada uno de sus procesos de negocio.
 3. Realización, que incluye la parametrización, el desarrollo y la elaboración del prototipo funcional.
 4. Preparación final, carga de datos, formación a usuarios, arranque y optimización del sistema.
 5. Puesta en productivo y soporte.

La entrada en productivo tuvo lugar en enero de 2008 con doce usuarios: dos de ellos en Evaluación de Tiempos, otros tres en Desarrollo Profesional y el resto en Administración de Personal y Cálculo de Nómina.

Los servidores del sistema son IBM Xseries, con sistema operativo Red Hat Enterprise Linux 4 y base de datos Oracle 10G.

Cobertura funcional

Entre todas las funcionalidades cubiertas por SAP HCM en Adolfo Domínguez, destacan los siguientes aspectos:

Administración de personal

Gestión de personal: Datos de empleados, altas, bajas y toda la información necesaria para cumplir las obligaciones de la empresa y el empleado con la Seguridad Social y Hacienda. Estructura legal de la empresa. Impresión de contratos.

Cálculo de nómina integrado con control de presencia: Simulación del cálculo de nómina, cálculo real y generación del recibo de salarios. Regularización del IRPF. Deducciones, pagos complementarios y atrasos.

Actividades derivadas de nómina: Contabilización y distribución de costes. Cotización a la Seguridad Social. Gestión de retenciones por IRPF. Gestión de transferencias.

Otras funcionalidades: Impresión del recibo de salarios y certificados de empresa. Comunicación con la Seguridad Social para altas, bajas y partes de enfermedad. Comunicación de contratos al INEM. Comunicación de partes de accidente.

“La integración de todas las funciones de Recursos Humanos en una sola herramienta ha permitido automatizar procesos y reducir el trabajo manual, ganando en agilidad, fiabilidad de los datos y calidad de los informes.”

María Dolores Paula Prieto, Responsable de Administración de Personal, Adolfo Domínguez S.A.

Gestión de tiempos

Control de presencia: Generación automática de presencias y absentismos de empleados mediante la integración con los terminales de captura de tiempos. Información inmediata sobre datos acumulados.

Evaluación de tiempos: Corrección de desviaciones con respecto al plan de horario teórico del empleado. Generación de saldos de tiempos para la valoración de horas extras, descuentos, atrasos, etc.

Desarrollo de personal

Gestión de la organización: Descripción de puestos de trabajo. Planificación de plantillas y escenarios. Planes de carrera y de sucesión.

Gestión de cualificaciones: Catálogo de cualificaciones y competencias profesionales de la compañía. Generación de perfiles profesionales. Detección de necesidades de formación.

Gestión de formación y eventos: Catálogo de cursos y planes de formación. Gestión de cursos.

Sistemas de calificación y evaluación: Evaluación del desempeño. Evaluación de perfiles y planes de carrera. Evaluación de eventos.

Beneficios

La integración de todas las funciones del Área de Recursos Humanos en la aplicación SAP HCM ha permitido mejorar la metodología de trabajo del departamento, gestionar y controlar de forma eficiente sus procesos y aportar información inmediata y de calidad para la toma de decisiones.

La **Administración de Personal** se ha visto simplificada gracias a la integración con los terminales de captura de tiempos, que posibilita el cálculo automático de la nómina teniendo en cuenta todas las variables pertinentes: horas extras, nocturnidad, faltas injustificadas, etc. Además, gracias a la flexibilidad de parametrización de la solución, no ha sido preciso realizar adaptaciones a medida, a pesar de trabajar con más de 50 convenios colectivos diferentes.

La **Gestión de Tiempos** se realiza de forma instantánea y sencilla y, desde una sola pantalla, dos personas pueden controlar los datos de presencias, absentismos y saldos de tiempos de más de 500 empleados.

En el área de **Desarrollo Profesional**, el Catálogo de Cualificaciones y Competencias Profesionales actúa como nexo de unión entre todos los componentes: Gestión de la Organización, Selección, Formación y Evaluación del Desempeño.

Gracias a SAP HCM es posible planificar plantillas de acuerdo a varios escenarios, aportando respuestas a la

pregunta ¿que empleados voy a necesitar en el futuro, con qué competencias y en qué cantidad? La aplicación también permite, entre otras muchas funcionalidades, realizar cambios en el organigrama reestructurando unidades, posiciones y funciones, controlar la selección y contratación de personal y detectar necesidades formativas mediante la comparación de perfiles entre una posición y el empleado que la ocupa. Por supuesto, también dispone de sistemas de control y evaluación de todas las actividades del departamento, así como de un completo catálogo de informes.

Planes de futuro

La implantación de SAP en el área de Recursos Humanos de Adolfo Domínguez permitirá a la compañía seguir creciendo de forma ordenada y sólida en volumen de empleados.

Entre los posibles planes de futuro de la firma gallega figuran:

- Implantación en tiendas de un sistema de planificación de turnos de personal y control de presencia integrado con evaluación de tiempos y nómina.
- Funcionalidades asociadas a la era Internet como la creación de un Portal del Empleado y el Manager.
- Gestión de gastos de desplazamiento, desde la solicitud de los viajes hasta la liquidación, pago y contabilización automática de los gastos derivados de ellos.
- Workflows automáticos para gestionar los flujos de solicitudes de viajes, vacaciones, planes de turnos, etc.

(08/06)

© 2008 by SAP AG. Todos los derechos reservados. SAP, R/3, mySAP, mySAP.com, xApps, xApp, SAP NetWeaver, Duet, Business ByDesign, ByDesign, PartnerEdge y otros productos y servicios de SAP citados en este documento, así como sus respectivos logos son marcas registradas de SAP AG en Alemania y en otros países del mundo. Todos los demás productos o servicios que se mencionan son marcas registradas de sus respectivas empresas. Los datos que contiene este documento tienen un propósito meramente informativo. Las especificaciones nacionales de producto pueden variar.

Estos materiales están sujetos a modificaciones sin previo aviso. SAP AG y sus empresas afiliadas ("Grupo SAP") suministran estos materiales con fines informativos exclusivamente, sin manifestación ni garantía de ningún tipo, y el Grupo SAP no se hace responsable de los errores u omisiones relacionados con estos materiales. Las únicas garantías de los productos y servicios del Grupo SAP son las que se especifican en las declaraciones de garantía que acompañan a dichos productos y servicios, en el caso de que existan. Ninguna información contenida en este documento debe considerarse una garantía adicional.