



2021 ¿CUÁLES SON LOS RETOS DEL CFO?

Enterprise Performance Management

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
Los mejores CFO's han creado un punto de inflexión para reorientar sus recursos y actividades	4
1. ¿Contamos con la gente adecuada?	5
2. ¿Cómo mejorar nuestra integración con el negocio?	5
3. ¿Qué tipo de modelos y procesos hay que utilizar para mejorar?	7
4. ¿Cuáles son los pasos a seguir para lograr la transformación?	11
5. ¿Cómo medir el grado de madurez de transformación financiera?	12
Soluciones Tecnológicas para Enterprise Performance Management	13
Conclusión General.....	14
Bintech Solutions	14





2021 ¿CUÁLES SON LOS RETOS DEL CFO?

Enterprise Performance Management

LA INCERTIDUMBRE PARA EL CFO NUNCA ACABARÁ

¡Si lee esto es porque el COVID no ha acabado con la humanidad!

La incertidumbre en los mercados al alza o a la baja, debe de ser vista como una constante por el Director Financiero (CFO) y su personal a cargo. Las presiones por incrementar la rentabilidad, los requerimientos de los inversionistas por crear mayor valor, además de los competidores más agresivos y clientes más demandantes y con nuevos hábitos o requerimientos, han dejado de ser eventos aislados. El CFO tiene que entender todos estos elementos para realizar su trabajo día a día, de una manera eficiente y a su vez ejecutar operaciones de forma efectiva para la toma de decisiones.



Los mejores CFO's han creado un punto de inflexión para reorientar sus recursos y actividades, logrando mejorar los procesos en la toma de decisiones dentro de su organización. Sin embargo, los CFO's no tan buenos, rara vez mejoran sus procesos, o lo que es peor: siempre ejecutan sus responsabilidades de manera rutinaria mes tras mes, año tras año y de manera reactiva para atender a sus clientes. A esta etapa los expertos en transformación financiero la denominan "Etapa de Reacción y Pánico"(ver Figura 1).

Reconocen que siempre existen situaciones imprevistas, sin embargo, establecen acciones para anticipar y colaborar con sus usuarios en sus requerimientos de información y soporte en la toma de decisiones. En la Figura 1 podemos observar cómo dependiendo la evolución del grado de madurez del proceso, el rol de la Dirección de Finanzas se transforma de lo rutinario a lo táctico y finalmente a lo estratégico y de alta generación de Valor (etapas 2 a 4 del proceso de madurez de la Figura 1).

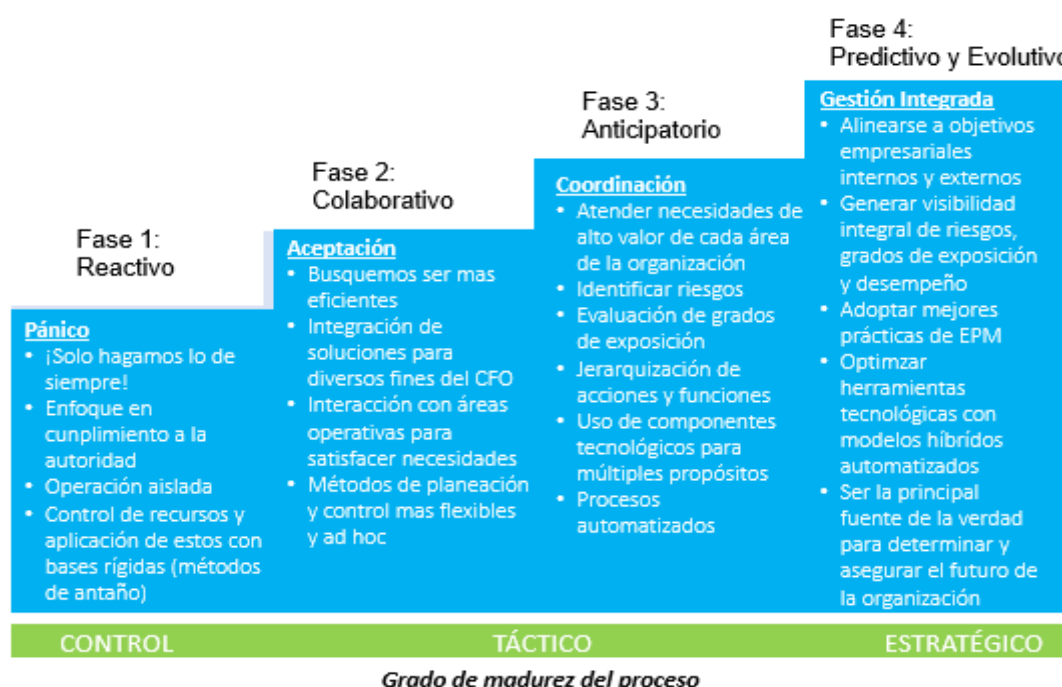


Figura 1

Realizar las mismas transacciones contables, evaluar el mismo control interno, resolver las mismas dudas y observaciones de los mismos auditores externos, así como emitir siempre la misma colección de informes financieros para los mismos usuarios y que “no pase nada” es un esquema o forma de trabajo que quedó totalmente obsoleto para las exigencias actuales de las organizaciones y forma de hacer negocios.

En nuestra experiencia habiendo asesorado a más de 200 empresas en diversos países e industrias, hemos identificado una serie de preguntas que coincidentemente los CFO's más reconocidos y con mejores resultados se realizan de manera constante (mensual o trimestralmente) y que engloban los principales elementos a evaluar y perfeccionar para garantizar el mayor aporte de valor de la dirección de Finanzas hacia toda la organización, logrando con ello priorizar y establecer las iniciativas requeridas para la mejora estratégica, táctica y operativa de la empresa.

A continuación, nos enfocaremos en analizar las preguntas que consideramos más relevantes:

1. ¿Contamos con la gente adecuada?

El Talento Humano, es el sustento para tener éxito en cualquier organización y que no se puede menospreciar por la Dirección de Finanzas. Es por eso, que antes de establecer cualquier cambio o adecuación de los procesos financieros o implementar alguna tecnología, es importante contestar la pregunta ¿Contamos con la gente adecuada?

Los planes de carrera, programas de capacitación, así como las políticas de Recursos Humanos, son importantes para dar estructura al trabajo de las personas. Pero más importante es tener “A la gente adecuada, en el momento justo, en el rol idóneo y con la capacitación apropiada” ya que habitualmente en las áreas de finanzas se define primero que hay qué hacer y después quién lo hará, sin embargo, los CFOs con éxito antes de definir cualquier estrategia o cambio en el trabajo, definen a la gente con quién van a navegar en la tormenta y la calma para asegurar el éxito.

Para resolver esta pregunta, es importante contar con las siguientes herramientas que permitan asegurar el ciclo completo de los procesos, desde la atracción, retención, desarrollo y evolución del personal:

- **Roles y responsabilidades bien definidos** para cada integrante del equipo de finanzas, en los cuales se establecen expectativas y competencias
- **Estrategia de inducción y entrenamiento continuo** para la ejecución de procesos, metodologías de análisis, elaboración de modelos matemáticos, elaboración de informes. Además del uso y dominio de las últimas versiones de aplicaciones tecnológicas con las que cuenta la empresa
- **Planes de carrera o desarrollo del Capital Humano** que permitan dar total certidumbre, transparencia y sobre todo motivación al personal sobre las expectativas de crecimiento con metas a corto, mediano y largo plazo dentro de la organización (a que puedo aspirar, y a que no)
- **Métodos de compensación equitativos y flexibles** que esté vinculados con las métricas de desempeño, fácilmente cuantificables y directamente relacionadas con beneficios en términos económicos (rentabilidad, reducción de costos, etc.) acarreados a la organización por el buen desempeño de cada colaborador
- **Cultura y valores** en la organización que motiven al equipo de finanzas para afrontar nuevos retos e ir generando una mayor importancia de la Dirección de Finanzas, tanto dentro y fuera de la organización.

2. ¿Cómo mejorar nuestra integración con el negocio?

La Dirección Financiera no debe ser vista como un área aislada del negocio o una posición “Controladora o Sancionadora” en vez de Corporativa y Colaborativa que esté involucrada de manera proactiva en la toma de decisiones y ejecución de iniciativas. La Dirección Financiera, debe ser un componente altamente valorado en la organización por los elementos que aporta. Como se puede apreciar en la Figura 2, si las organizaciones cambian en su manera de afrontar el mercado, también lo tiene que hacer la Dirección Financiera, esto a través de la modificación de sus procesos y modelos financieros para proveer información cada vez más focalizada y automatizada para usuarios que desean sus informes en tiempo real y a un solo “click”, visualizándolos en los dispositivos de mayor utilidad (fijos o móviles).



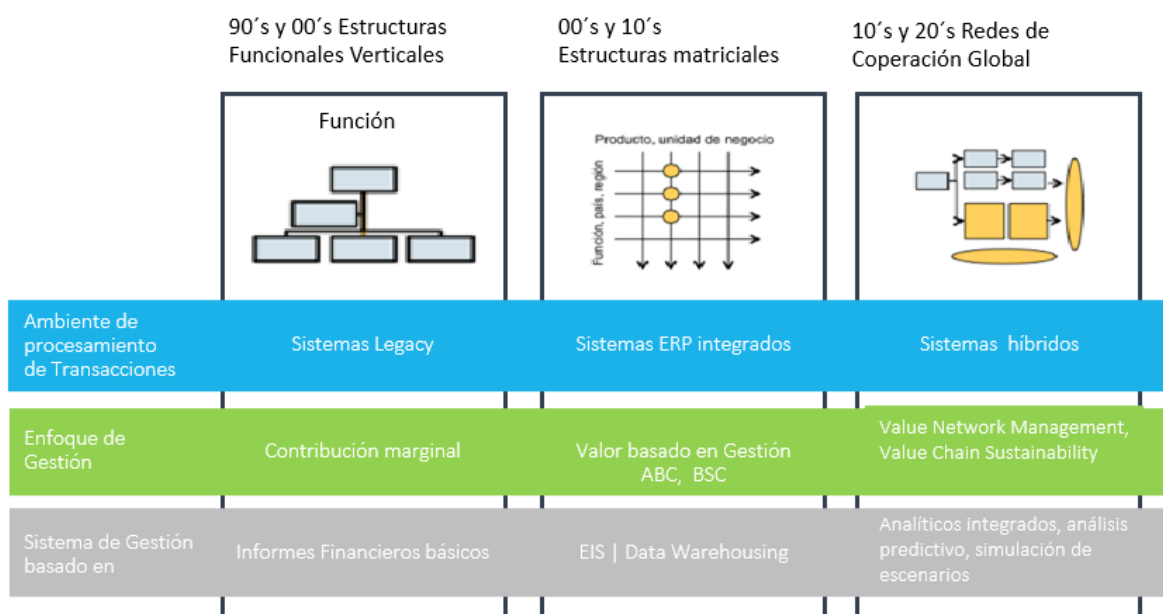


Figura 2

Para la Dirección de Finanzas el pasar de una etapa de “mantener el valor del negocio” hacia una de “crear valor al negocio” al ser la principal fuente de la verdad para la toma de decisiones, se vuelve importante evaluar el grado de madurez que tienen los elementos descritos en la Figura 3, con el objetivo de detectar los elementos que resulten mal calificados o débiles, y establecer estrategias que permitan fortalecerlos en cuanto a la creación de valor.

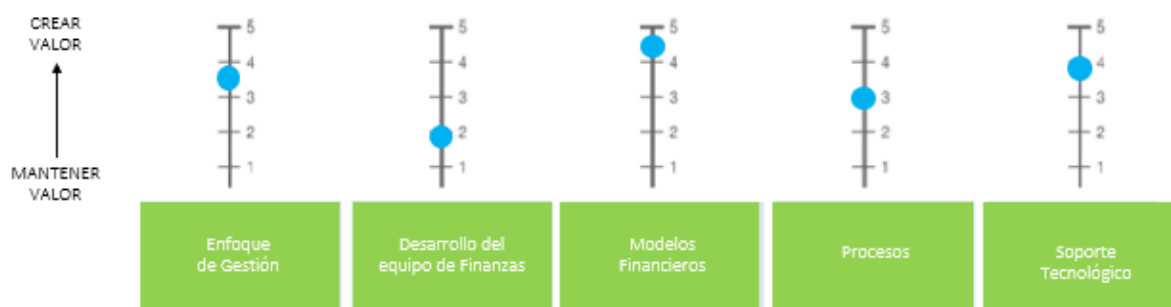


Figura 3

MANTENER EL VALOR DEL NEGOCIO. Cuando existe una Dirección Financiera que opera de manera cotidiana, al ofrecer sus diversos servicios de generación de informes tradicionales como siempre lo ha hecho. Para este modelo, lo importante es brindar servicios acordados de manera eficiente, de acuerdo con la forma en que los usuarios están acostumbrados.

CONSERVADOR

CREAR VALOR AL NEGOCIO. Caracterizado por un Director Financiero Innovador enfocado en mejorar sus operaciones para brindar nuevos servicios que sean más efectivos para la gestión del negocio. El mayor reto para la creación de valor es la motivación del equipo de finanzas para aprender nuevos métodos de operación, cálculo, presentación e interpretación de la información, además de entender los rápidos avances tecnológicos y como adoptarlos de forma práctica y efectiva.

VISIONARIO

Una recomendación práctica para establecer un plan de creación de valor, puede ser el análisis a los siguientes puntos más importantes:

- **Opinión de los usuarios sobre los servicios de la función financiera** - Identificar y entrevistar a los usuarios de los servicios de la dirección de finanzas para conocer sus necesidades de información, entender reportes y servicios que se otorgan actualmente, así como conocer la percepción general del área, grado de cumplimiento, satisfacción y nuevos requerimientos
- **Servicios de la función financiera** - Establecer un catálogo de servicios, informes y reportes a ofrecer de manera general, establecer que su contenido sea práctico y flexible para evitar los famosos reportes especiales que siempre son urgentes y comunicarlo de formalmente a toda la organización. Este catálogo debe ser dinámico en función de los nuevos requerimientos y evolución de los mismos conforme la organización lo demande
- **Modelos matemáticos para la toma de decisiones** - Revisar la veracidad y puntos de mejora de los modelos financieros y metodologías para cálculo, seguridad y emisión de información (ej. Consolidación financiera, planeación, presupuesto, administración de costos y rentabilidad, modelos de simulación, etc.). Adoptar mejores prácticas en cuanto a metodologías y tecnologías de información que sean apropiadas y alineadas a las necesidades, características, políticas, cultura organizacional y visión a futuro.

3. ¿Qué tipo de modelos y procesos hay que utilizar para mejorar?

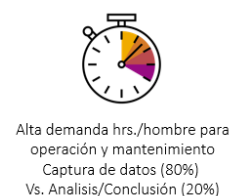
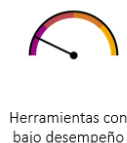
Hoy en día (ya en la tercera década del siglo XXI), aún existen muchos equipos de finanzas, incluso “Firmas de Auditores de Reconocido Prestigio” que continúan utilizando hojas de cálculo con procesos manuales como la principal herramienta para la generación y análisis de información, lo cual puede entorpecer o generar las siguientes dificultades que comúnmente se presentan en empresas con estas prácticas:

- a) Procesos muy demandantes en cuanto al tiempo requerido de personal de finanzas para su ejecución periódica
- b) Alto de riesgo de fallas o errores en cálculos conforme los modelos crecen o integran más hojas o libros
- c) Dificultad para dar mantenimiento por la propia forma y estructura de las hojas de cálculo
- d) Imposibilidad para integrar los modelos de hojas de cálculo con las fuentes de datos de la organización (Bases de datos) de forma automática
- e) Falta de capacidad para procesar mucha volumetría de datos que comúnmente se genera en este tipo de análisis
- f) Imprecisión en los resultados por la incapacidad de configurar reglas de negocio o cálculos de alta complejidad que pueden ser requeridos.



A continuación, presentamos los principales desafíos e impactos que encuentran las áreas de Finanzas que utilizan hojas de cálculo como su principal herramienta para el análisis de modelos financieros y toma de decisiones.

DESAFÍOS



IMPACTOS



Figura 4

Las aplicaciones **BUSINESS INTELLIGENCE** (BI) así como herramientas específicas para el análisis del desempeño financiero de la organización, conocidas también como herramientas de “**ENTERPRISE PERFORMANCE MANAGEMENT**” (EPM) son cada vez más aceptadas y utilizadas por organizaciones de todos los sectores e industrias.

A partir de 2013 se dio un salto cuántico referente a la funcionalidad y desempeño de estas herramientas, con el lanzamiento al mercado de soluciones tecnológicas que procesan y consultan los datos en memoria (“in memory technology”), tal es el caso de la empresa SAP quien fue pionera con el desarrollo de la tecnología HANA, mediante la cual se dio la evolución en cuanto a las capacidades que una organización puede lograr para la generación y análisis de modelos financieros de EPM. Mas adelante hablaremos a detalle sobre esta solución tecnológica en particular.

Es importante no perder de vista que los informes financieros deben ser cada vez más enfocados en su contenido y nivel de detalle para cada grupo de usuarios de la organización, que van desde los accionistas o consejo de administración, hasta las áreas operativas o tácticas de negocio que son cada día más demandantes de dicha información para sustentar la toma de decisiones.

El siguiente ejemplo (Figura 5) muestra cómo se caracteriza la aplicación de herramientas y métodos de análisis, conforme evolucionan las organizaciones en el proceso de madurez del análisis del desempeño financiero:

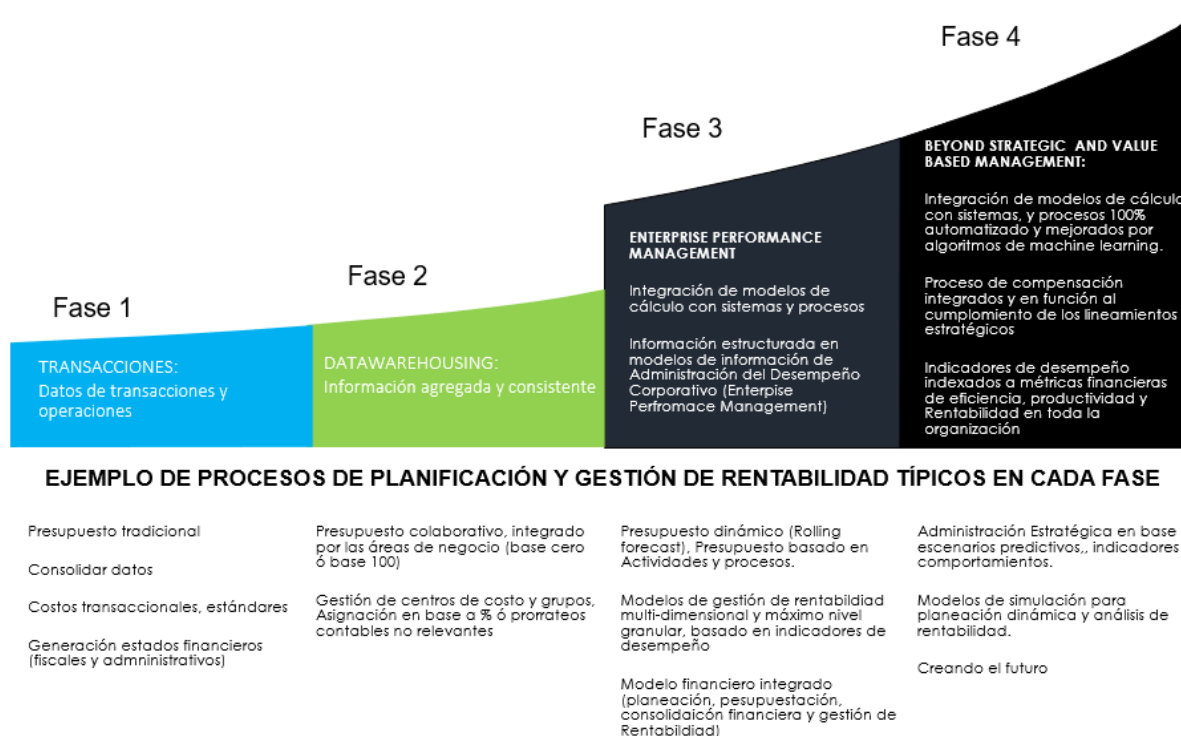


Figura 5

En la siguiente figura se puede observar (figura 6), las ventajas y conveniencia de realizar un mejoramiento en la calidad de los datos transaccionales a través de procesos más eficientes, por medio de la utilización de aplicaciones de tipo ERP, lo cual permite (como lo muestra la parte izquierda del diagrama) mejorar el uso del tiempo dedicado para el análisis y toma de decisiones, en lugar de utilizarse para procesar datos, ejecutar cálculos y validaciones, logrando así un aprovechamiento en el uso de los recursos (tiempo del personal) de alto valor, mejor conocido como Eficiencia Financiera. Posteriormente, aplicando métodos y herramientas especializadas que permitan construir modelos financieros integrales, se logra la Efectividad Financiera, permitiendo a los tomadores de decisiones estar mejor alineados a las iniciativas estratégicas, con información sobre el comportamiento de la rentabilidad y elaboración más precisa de planes y pronósticos (lado derecho del diagrama).

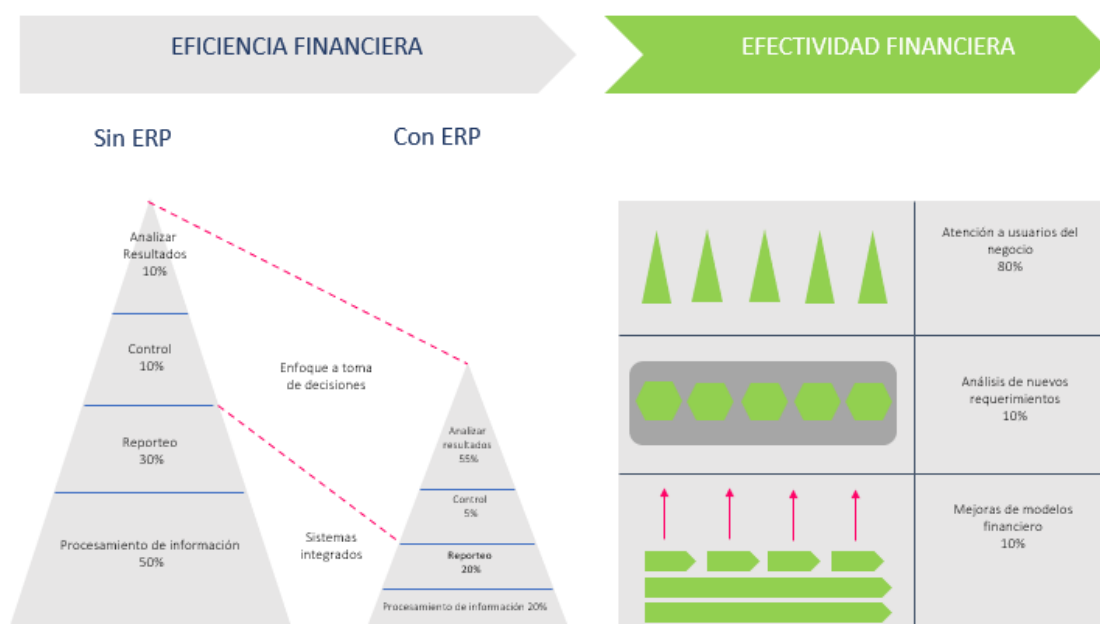


Figura 6

La Efectividad Financiera se centra en atender de manera particular a un mayor número de tomadores de decisiones con necesidades más específicas. Para esto es necesario que los servicios de la Dirección Financiera, sean otorgados con una capacidad de respuesta rápida, con confianza, alta precisión y con una mejor focalización en la utilización de los informes financieros. Un ejemplo de esto se puede apreciar a continuación, en donde se analizan los requerimientos por parte de la Dirección Financiera, en un entorno de atención innovador denominado "On Demand":

Finanzas desea...	Puntos a considerar	Características
Adaptación rápida a los cambios Velocidad en el flujo de la información	• Apoyo anticipado a la toma de decisiones • Flexibilidad para introducir nuevos productos/ servicios • Facilitar el seguimiento del desempeño • Visibilidad a través de las diversas áreas geográficas	Capacidad de respuesta
Reducir costos y eficientar el uso de capital Mejorar la calidad Incrementar la flexibilidad del personal	• Reducción dramática de costos de operación • Reducción de costos ocultos • Cambio de base de costo fijo a variable • Operadores virtuales y off-shore	Base de costos variable
Desarrollar capacidades Actuar como un verdadero socio de negocios	• Enfoque en actividades clave para agregar valor al negocio • Apoyo para la toma de decisiones y operación de valor	Focalización
Proveer el aseguramiento de control y reducción de riesgos	• Consistencia e integridad de los datos • Reglas para procesamiento y reporte • Integridad de las métricas de desempeño	Confiable

Para que los informes financieros sean útiles, estos deben tener una misma versión de la verdad, sin embargo, su utilidad para los Accionistas, el Gobierno Corporativo y la Dirección General varía, ya que cada uno de estos requieren de diferentes niveles de detalle y presentación sobre el rendimiento actual y futuro de la organización (ver Figura 7), por lo que se debe contemplar la variante de informes necesarios a generar para el cumplimiento de los requerimientos de toda la organización.



Figura 7

4. ¿Cuáles son los pasos a seguir para lograr la transformación?

La forma en cómo se debe de abordar el proceso de transformación, debe ser adecuado a diversos factores de cada organización. No existe una fórmula o método único, sin embargo, con base a nuestra experiencia, hemos integrado el esquema presentado en la Figura 8, en donde se muestran los pasos y preguntas genéricas para establecer un plan de cambio en los diferentes elementos que integran a la Dirección Financiera:

DESARROLLAR LA VISIÓN Y EL ESCENARIO SOBRE EL ROL DE LA DIRECCIÓN FINANCIERA			
1 EVALUAR LA SITUACIÓN ACTUAL	2 Brecha de diferencia de desempeño de la función financiera (tiempo, costo, calidad, productividad)	3 CREAR UN ESCENARIO A DESARROLLAR	4 ELABORAR UN PLAN DE CAMBIO
¿Cuál es el rol del equipo de finanzas? ¿Cómo se compra con lo que pensamos?		¿Qué servicios se deben de ofrecer? ¿Cómo deben diseñarse los procesos y modelos financieros?	¿Cómo jerarquizas las iniciativas estratégicas, tácticas y operativas?
¿Qué piensan los usuarios de nuestro servicio? ¿Cómo se compara con lo que pensamos?		¿Qué tipo de gente necesitamos?	¿Qué tipos de beneficios podemos generar a largo plazo?
¿Cuál es el rol del equipo de finanzas? ¿Cómo se compra con lo que pensamos?		¿Cómo nos debemos de organizar?	¿Cómo manejamos a la gente a través del cambio?
¿Cómo sabremos que la función financiera es exitosa?		¿Qué soporte tecnológico necesitamos?	¿Cómo coordinamos el cambio organizacional para alinearlo con los procesos y la tecnología?

Figura 8

Posterior a esta evaluación se debe trabajar en establecer un plan de acción que contemple como se integrarán o conjugarán cada uno de los elementos que son considerados críticos o estratégicos para cada organización, incluyendo la forma como se atenderán (métodos o estrategia), responsables, tareas, compromisos, tiempos, y resultados esperados.

5. ¿Cómo medir el grado de madurez de transformación financiera?

Existen diversas formas de medir el grado de madurez, sin embargo, desde nuestro punto de vista una de las más completas es la propuesta por el El Consortium for Advanced Management – International (CAM-I) en conjunto con Hammer & Company quienes han desarrollado una herramienta denominada “Process and Enterprise Maturity Model” (PEMM™) la cual permite medir el grado de madurez y establecer los requerimientos en gente, actividades y tecnología para mejorar los procesos financieros. Aquí se encuentra la versión original en inglés con la cual puede evaluar la situación actual y elaborar una iniciativa de transformación financiera:

How Mature Are Your PROCESSES?

You can evaluate the maturity of a business process and determine how to improve its performance by using this table. Decide how the statements defining the strength levels, from P-1 to P-4, for each enabler apply to the process that you are assessing. If a statement is largely true (at least 80% correct), mark the box with a “G” to indicate the color green; if it is somewhat true (between 20% and 80% correct), mark the box with a “Y” to indicate the color yellow; and if it is largely untrue (less than 20% correct), mark the box with an “R” to indicate the color red.

		P-1	P-2	P-3	P-4				
						GREEN: largely true	YELLOW: somewhat true	RED: largely untrue	
		P-1	P-2	P-3	P-4	P-1	P-2	P-3	P-4
Design	Purpose	The process has not been designed on an end-to-end basis. Functional managers use the legacy design primarily as a context for functional performance improvement.	The process has been redesigned from end-to-end in order to optimize its performance.	The process has been designed to fit with other enterprise processes and with the enterprise's IT systems in order to optimize the enterprise's performance.	The process has been designed to fit with customer and supplier processes in order to optimize interenterprise performance.				
	Context	The process's inputs, outputs, suppliers, and customers have been identified.	The needs of the process's customers are known and agreed upon.	The process owner and the owners of the other processes with which the process interfaces have established mutual performance expectations.	The process owner and the owners of customer and supplier processes with which the process interfaces have established mutual performance expectations.				
	Documentation	The documentation of the process is primarily functional, but it identifies the interconnections among the organizations involved in executing the process.	There is end-to-end documentation of the process design.	The process documentation describes the process's interfaces with, and expectations of, other processes and links to process to the enterprise's system and data architecture.	An electronic representation of the process design supports its performance and management and allows analysis of environmental changes and process reconfigurations.				
Performers	Knowledge	Performers can name the process they execute and identify the key metrics of its performance.	Performers can describe the process's overall flow, how their work affects customers, other employees in the process, and the process's performance; and the required and actual performance levels.	Performers are familiar both with fundamental business concepts and with the drivers of enterprise performance and can describe how their work affects other processes and the enterprise's performance.	Performers are familiar with the enterprise's industry and its trends and can describe how their work affects interenterprise performance.				
	Skills	Performers are skilled in problem solving and process improvement techniques.	Performers are skilled in teamwork and self-management.	Performers are skilled at business decision making.	Performers are skilled at change management and change implementation.				
	Behavior	Performers have some allegiance to the process, but owe primary allegiance to their functions.	Performers try to follow the process design, perform it correctly, and work in ways that will enable other people who execute the process to do their work effectively.	Performers strive to ensure that the process delivers the results needed to achieve the enterprise's goals.	Performers look for signs that the process should change, and they propose improvements to the process.				
Owner	Identity	The process owner is an individual or a group informally charged with improving the process.	Enterprise leadership has created an official process owner role and has filled the position with a senior manager who has clout and credibility.	The process comes first for the owner in terms of time allocation, mind share, and personal goals.	The process owner is a member of the enterprise's senior-most decision-making body.				
	Activities	The process owner identifies and documents the process, communicates it to all the performers, and sponsors small-scale change projects.	The process owner articulates the process's performance goals and a vision of its future; sponsors redesign and improvement efforts; plans their implementation; and ensures compliance with the process design.	The process owner works with other process owners to integrate processes to achieve the enterprise's goals.	The process owner develops a rolling strategic plan for the process, participates in enterprise-level strategic planning, and collaborates with his or her counterparts working for customers and suppliers to sponsor interenterprise process redesign initiatives.				
	Authority	The process owner lobbies for the process but can only encourage functional managers to make changes.	The process owner can convene a process redesign team and implement the new design and has some control over the technology budget for the process.	The process owner controls the IT systems that support the process and any projects that change the process and has some influence over personnel assignments and evaluations as well as the process's budget.	The process controls the process's budget and exerts strong influence over personnel assignments and evaluations.				
Infrastructure	Information Systems	Fragmented legacy IT systems support the process.	An IT system constructed from functional components supports the process.	An integrated IT system, designed with the process in mind and adhering to enterprise standards, supports the process.	An IT system with a modular architecture that adheres to industry standards for interenterprise communication supports the process.				
	Human Resource Systems	Functional managers reward the attainment of functional excellence and the resolution of functional problems in a process context.	The process's design drives role definitions, job descriptions, and competency profiles. Job training is based on process documentation.	Hiring, development, reward, and recognition systems emphasize the process's needs and results and balance them against the enterprise's needs.	Hiring, development, reward, and recognition systems reinforce the importance of intra- and interenterprise collaboration, personal learning, and organizational change.				
Metrics	Definition	The process has some basic cost and quality metrics.	The process has end-to-end process metrics derived from customer requirements.	The process's metrics as well as cross-process metrics have been derived from the enterprise's strategic goals.	The process's metrics have been derived from interenterprise goals.				
	Uses	Managers see the process's metrics to track its performance, identify root causes of faulty performance, and drive functional improvements.	Managers use the process's metrics to compare its performance to benchmarks, best-in-class performance, and customer needs and to set performance targets.	Managers present the metrics to process performers for awareness and motivation. They use dashboards based on the metrics for day-to-day management of the process.	Managers regularly review and refresh the process's metrics and targets and use them in strategic planning.				

Esta matriz muestra cuatro niveles de madurez del proceso, las filas representan los habilitadores y las columnas el grado de madurez. Las empresas que utilizan esta tabla para evaluar la madurez de sus procesos encuentran útil el analizar o calificar las propuestas relativas a los habilitadores (las celdas de la tabla) con base a que tanto se acercan o cumplen con la calificación verdadera o falsa. Cuando es posible evaluarlas cuantitativamente se asume el siguiente criterio: un habilitador es verdadero cuando al menos es 80% correcto o cumple en esta medida. Se le considera algo cierto cuando el habilitador está entre el 20% y el 80% correcta, y en gran parte falso cuando el habilitador es menos del 20% correcto. Los ejecutivos a menudo colorean las celdas de verde, amarillo o rojo, respectivamente, según sus respuestas. Las celdas verdes indican las cosas que no están impidiendo el progreso de un proceso, es decir, funcionan correctamente y por lo tanto no necesitan mucha atención; las celdas amarillas muestran áreas en las que la empresa tiene mucho trabajo por hacer; y las rojas representan obstáculos que impiden que el proceso logre un mayor nivel de rendimiento. Las empresas generalmente se enfrentan a áreas rojas cuando ignoran los problemas o los manejan de manera incorrecta, por lo que requieren urgente atención y deben abordarlas de inmediato.

Soluciones Tecnológicas para Enterprise Performance Management

En la actualidad la mayoría de las empresas de tecnología enfocadas en soluciones para negocios, cuentan dentro de su portafolio, con herramientas que abordan los principales temas que conforman las iniciativas de EPM cuyo objetivo es eficientar la Oficina del Director Financiero en los procesos de:

- Rentabilidad y Gestión Estratégica de Costos
- Planificación, Presupuesto y Pronósticos
- Consolidación y Análisis Financiero
- Gestión de Iniciativas Estratégicas y de Riesgo
- Reporteo analítico y análisis predictivo.

En nuestros más de 20 años de experiencia en el mercado como firma de consultoría especializada en implementar este tipo de soluciones, hemos trabajado con la mayoría de las herramientas que han figurado por el famoso cuadrante de Gartner, el cual se publica año con año y se ha vuelto un referente o benchmark para toda la industria.

Sin embargo, la realidad nos ha demostrado que son pocas las suites de soluciones que se integran eficientemente con cualquier plataforma tecnológica son robustas y pensadas para el usuario final, ya que brindan total autonomía a estos para la administración y evolución, además de abarcar la gran mayoría o incluso todas las iniciativas antes mencionadas.

Desde nuestro punto de vista, la mejor suite de soluciones **EPM** actualmente en el mercado es la de la firma germana SAP. Hemos constatado en múltiples ocasiones y con clientes de diversas industrias que esta solución permite que los procesos de administración del desempeño financiero y empresarial puedan ser integrados, automatizados y capaces de funcionar eficiente y efectivamente para dar seguimiento a estos temas relevantes para cualquier organización:

- Simplificar la ejecución de la estrategia y planificación de las operaciones
- Mejorar la exactitud para predecir con agilidad escenarios de operación en el futuro
- Simplificar y facilitar la participación de los empleados para la toma de decisiones
- Presentar informes de forma más rápida, fácil y confiable para su análisis
- Maximizar la rentabilidad y optimizar la base de costos
- Disminuir riesgos, optimizar inversiones y capital
- Crear valor de forma sustentable y continua



Conclusión e información sobre nosotros

Conclusión general

En una economía global tan afectada como se vive en el presente, cualquier organización que no se adapte y evoluciones rápidamente a las nuevas premisas del mercado, nuevos hábitos, preferencias del cliente y regulaciones, corre el riesgo de desaparecer en un abrir y cerrar de ojos.

El tiempo de ciclo de toma de decisiones ha cambiado, lo que anteriormente se hacía cada mes, ahora requiere realizarse semana con semana o día con día. Los Directores de Finanzas y su equipo de colaboradores necesitan ahora más que nunca contar mejores herramientas que les permitan transformar los métodos de trabajo y tomar el rol del principal generador de información y asesor para la toma de decisiones estratégicas, tácticas y operativas en todos los niveles de la organización. Sin embargo, para realizar estas mejoras es necesario un planteamiento o enfoque que involucre todos los elementos fundamentales como; las necesidades de información, procesos, métodos, soporte tecnológico, así como el aspecto más importante, que es, contar con el apoyo de la gente para que desarrolle sus conocimientos y habilidades para lograr los resultados.

En nuestros más de 20 años de experiencia en el mercado asesorando organización, hemos observado que las de mayor éxito y capaces de transformarse y evolucionar de forma efectiva y oportuna, tienen como común denominador una Dirección de Finanzas ágil, altamente eficiente, innovadora y flexible para adaptarse a los nuevos retos, lo cual se logra mediante un proceso de optimización y mejora continua de todos los elementos involucrados antes mencionados.

Bintech Solutions

Bintech es el líder en Innovación Financiera, por muchos conocedores en la industria somos considerados una autoridad en métodos y herramientas para afrontar los retos tecnológicos del Director Financiero e incrementar el valor de sus organizaciones. Con más de 20 años de experiencia en el mercado Latinoamericano (Colombia, Costa Rica, España, Honduras, México, Panamá, Perú y EEUU), hemos desarrollado herramientas, conocimientos y entregando resultados con éxito en modelos avanzados de Enterprise Performance Management o Gestión Financiera Estratégica, abarcando Rentabilidad y Gestión de Costos, Planeación, Presupuesto y Pronóstico, así como modelos de Consolidación Financiera, Riesgos Financieros y Analítica avanzada.

Creemos que para hacer cambios sustentables en el tiempo la transformación de los procesos y modelos financieros no es posible sin la aplicación de tecnologías avanzadas como las ofrecidas por nuestro socio SAP. Además de un desarrollo de habilidades y conocimientos del personal de nuestros clientes para ejercer un estilo de trabajo diferenciado en el mercado. Acérquese a nosotros que con gusto podemos ayudarle a entender el mejor camino para lograr la transformación de acuerdo con las características y necesidades particulares de su organización.

www.bintech.com.mx

Alejandro Ferreira

Ingeniero Industrial y Maestro en Ingeniería Económica, Financiera y Costos. Ha dirigido empresas de Consultoría y Desarrollo de Tecnología en temas de Planeación, Administración de Costos, Presupuestos y Rentabilidad, habiendo asesorado a más de 250 empresas en estos temas en diversos países en los últimos 20 años. Actualmente es fundador y Socio-Director General de Bintech, empresa líder con presencia en México, EE.UU, Centro y Sudamérica en soluciones de Innovación Financiera Estratégica.

Contácteme

aferreira@bintech.com.mx

Tel: +52 229 167-6798



MÉXICO | USA | COLOMBIA



contacto@bintech.com.mx

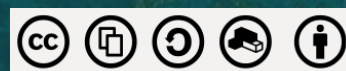


bintech.com.mx

Copyright ©2021 Bintech Solutions LLC. All Rights Reserved.

Other names and brands may be claimed as the property of others. Information regarding third party products is provided solely for educational purposes. Bintech Solutions LLC is not responsible for the performance or support of third-party products and does not make any representations or warranties whatsoever regarding quality, reliability, functionality, or compatibility of these devices or products.

Bintech Solutions LLC logos, and trademarks or registered trademarks of Bintech or its subsidiaries in the United States and other countries.



CDMX

+5255 8851-1211

Av. Santa Fe 94, Torre A, Piso 8
Santa Fe, C.P. 01210

VER

+52 229 260-4359

Av. Barco Viejo 4750, Ofic. 2506
Boca del Río, Ver. C.P. 94298

USA

+1 1 703 975-9532

8333 NW 53rd. St. Suite 450
Doral, FL 3316

www.bintech.us

COLOMBIA

+57 315 875 3392

Carrera 7B Bis. No. 126-36
Bogotá, Colombia

