

## Entrevista con... Meta4



**María José Fraile, Directora Corporativa de Recursos Humanos de Meta4**

### “La gestión del talento no puede depender de que haya o no crisis ”

Con crisis o sin ella, la principal función estratégica de recursos humanos es reinventarse cada día, acercarse a los empleados y ser capaz de ayudar a la empresa y a los que la integran a adaptarse a cualquier cambio. Así lo entienden en Meta4, empresa tecnológica que cumple este año su 20 aniversario. Y debe funcionarles su apuesta por las personas, que se traduce en el talento, la conciliación, el clima laboral y los planes de carrera, porque en 2010, un ejercicio difícil para la mayoría de compañías, aumentaron su facturación y su plantilla.

**PractiLetter:** Su política de recursos humanos se basa en la personalización. ¿En qué se traduce?

**María José Fraile:** Es uno de los factores que más valoran nuestros empleados. Diseñamos políticas globales pero intentamos adaptarlas a cada persona. Nuestro objetivo en recursos humanos es la cercanía, que cada empleado sepa que puede venir aquí a contar un problema y que intentaremos encontrar la mejor solución posible. A esto se une intentar que la gente entienda lo que hacemos en cada momento, por qué la empresa es un buen lugar para trabajar. Por ejemplo, en formación damos cursos que entran casi más dentro de la esfera personal del empleado, como inteligencia emocional, control del estrés, humor positivo, innovación y creatividad... Y junto con la personalización, la formación del desarrollo profesional es uno de nuestros pilares estratégicos.

**P:** ¿Cómo se consigue acercarse a los empleados al Departamento de RRHH?

**M.J.F.:** Es un tema de cercanía. Si el director de RRHH no tiene relación directa con los empleados es difícil que el empleado llame a tu puerta. La política de puertas abiertas es crítica. En nuestro caso, por ejemplo, tanto yo como el equipo de RRHH tomamos café diariamente con los empleados. Es la

mejor forma de entablar relación con ellos, de conocer de primera mano los problemas, preocupaciones... Acercar el departamento a los empleados es algo que hay que trabajar día a día, no se consigue de hoy para mañana. Y que te tienes que ganar ya desde el proceso de selección. Si consigues establecer en ese momento un vínculo con el empleado y luego llega a su puesto y ve que esa cercanía es real, todo fluye de manera natural.

(sigue en la página anterior)

#### Meta4, en cifras

- ✓ Segunda empresa española de software en el “Top 100 europeo”
- ✓ Facturación en 2010: 23,6 millones de € en España (+4% que en 2009)
- ✓ 334 empleados en España
- ✓ 12% crecimiento de plantilla en 2010 respecto al año anterior
- ✓ 1.300 clientes en 100 países
- ✓ Es una de las 50 mejores empresas para trabajar (Best Places to Work) y tiene el certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR)

### 5 factores que se deben tener en cuenta al externalizar la gestión de nóminas

A la hora de elegir un proveedor para externalizar la gestión de nóminas y recursos humanos, en Meta4 consideran que debe cumplir estos cinco requisitos:

- 1. Revisión completa del ciclo de nóminas.** Se trata de estudiar la duración de todas las tareas propias del núcleo de nóminas, qué tiempo requiere cada una, cuáles son las áreas implicadas en su tramitación, etc. con el fin de detectar posibles mejoras.
- 2. Aprovechamiento de bonificaciones en contratos.** El proveedor debe conocer a la perfección las novedades que se vayan produciendo y ser capaz de indicar qué contrato interesa más en función del colectivo al que pertenezca la persona que se quiere contratar.
- 3. Cotización en situaciones especiales.** El proveedor debe tener en cuenta aquellas circunstancias que pueden influir como, por ejemplo, los permisos sin sueldos, la contabilización de ausencias

y faltas en el expediente, el pluriempleo, los trabajadores expatriados o en un Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

- 4. Cálculo optimizado de conceptos automáticos.** Una buena manera de optimizar medios y personal consiste en automatizar aquellas tareas y operaciones previsibles. En el caso de la externalización de nóminas, esta automatización supone por lo general un ahorro en la verificación de la nómina, en las grabaciones manuales y en los costes asociados.

- 5. Cumplir la Ley de Protección de Datos.** Asegurarse que el proveedor conozca y cumpla a la perfección la LOPD para evitar el riesgo de posibles sanciones ante infracciones de la misma.

(viene de la página 12)

## Entrevista con Meta4

**P:** *¿Cuáles son las prioridades de RRHH en estos tiempos de crisis?*

**M.J.F.:** La prioridad debe ser la misma, haya o no crisis. El Departamento de RRHH tiene que ser capaz de reinventarse tanta veces como se reinvente la compañía. Su función es estar “pegado” a los que toman las decisiones que afectan a la compañía, porque si su valor principal son las personas, tienen que apoyarlas, canalizar los objetivos que quiere conseguir la empresa, motivarles y aportarles visibilidad sobre qué puede ocurrir si hay un cambio. La gestión del cambio es crítica y al ser humano por definición los cambios no le hacen gracia. Y en épocas de crisis donde hay más cambios esto es básico. No hay una receta diferente si hay crisis o si no, lo que cambia es el tipo de decisiones. Además, hay que intentar seguir mejorando, ver cuáles son los puntos más flojos, etc. En nuestro caso, intentamos aplicar lo mejor de cada casa en la nuestra.

**P:** *¿La gestión del talento debe seguir siendo una prioridad?*

**M.J.F.:** La gestión del talento es una necesidad y no puede depender de que haya o no crisis. Precisamente en épocas de crisis, que es donde más tiene que aportar la gente para poder tirar hacia delante, es prioritario tener gente con talento. Y eso sólo se consigue si la gestión del talento es parte del día al día. La gente

buena tiene que sentirse motivada, y en épocas de crisis más que nunca.

**P:** *¿De qué manera se pueden reducir costes en RRHH?*

**M.J.F.:** Existen diferentes maneras. Desde investigar cuáles pueden ser posibles subvenciones o bonificaciones, que están ahí pero mucha gente no conoce, a optimizar la retribución de los empleados, renegociar contratos, establecer planes de retribución flexible, externalizar procesos, etc.

**P:** *¿Qué áreas de RRHH se pueden externalizar y cuáles no?*

**M.J.F.:** Todo lo que tiene que ver con la parte de decisión y apoyo a las distintas áreas de la empresa no debería externalizarse nunca, porque tienes que conocer muy bien el “core” de tu negocio y es muy difícil que alguien externo pueda hacerlo. El resto de áreas se puede externalizar, pero debe hacerse de manera gradual, ver el tipo de necesidades de la compañía, ver donde puedes aportar más valor y donde no puedes. A la hora de subcontratar no se debe generalizar porque las necesidades de cada compañía son distintas y lo que en una se puede externalizar en otra no. Lo importante es que el proveedor que escojas sea realmente un partner. Debes sentir que te dan un servicio como si fuera un departamento de tu empresa. Si no sientes esto, algo falla.