

Texto
Andrea Gómez**CARLOS PARDO, CEO Y DIRECTOR GENERAL DE META4 DE ESPAÑA Y LATAM**

Nuestro crecimiento es agresivo, pero se basa en la demanda del mercado

« Meta4 es una multinacional dedicada a ofrecer soluciones globales para la gestión de la Nómina y los Recursos Humanos en la Nube, con un peso internacional importante en Francia y diversos países latinoamericanos.

Seguir creciendo los próximos años es nuestro leitmotiv, hemos nacido para crecer

¿Cuál es la solución que más demandan los clientes?

Ahora mismo tenemos dos tipos de soluciones en las cuales detectamos que hay más demanda. En primer lugar, las soluciones relativas a la gestión de nómina y administración de personal; las compañías necesitan aumentos en la productividad, reducir costes, ser más flexibles, adaptarse mejor a los cambios en el paradigma legal que se están sucediendo. Y por otro lado, un tipo de soluciones en las que también detectamos un fuerte tirón de la demanda es en la gestión del talento, toda vez que las organizaciones están buscando mejorar su proceso de gestión de personas, temas relativos por ejemplo a la selección, la formación, a la evaluación de empleados. Esta es otra de las líneas donde también detectamos mucho interés por parte de las grandes empresas.

¿Cuál ha sido la estrategia cloud de Meta4 en los últimos años?

Hace casi 10 años pudimos empezar a explorar la oportunidad de desarrollar soluciones cloud. En cierta forma, en su momento ya vimos que claramente era una tendencia al alza en el mercado, y Meta4 podía construir una oferta muy competitiva en ese sentido. A día de hoy claramente el mercado ha girado hacia la nube, todos nuestros clientes y futuros clientes entienden que las soluciones tienen que ser en ella. Las ventajas que les aportan en evolución, tiempo de solución y mantenimiento y costes son muy importantes. El resultado de esto ha sido muy positivo, ya que nos ha proporcionado aumentos en esta línea de negocio de dos dígitos durante los últimos 10 años.

¿Qué características buscan las empresas a la hora de contratar una solución de gestión de recursos humanos?

Principalmente buscan garantías de evolución. Compañías que buscan que sus soluciones cloud les garanticen una evolución acorde a

la plataforma. Una segunda característica son los tiempos de implementación, las compañías buscan tiempos cortos, resultados rápidos, ya no se habla de proyectos de años, sino de meses por muy complejos que sean. Y luego a futuro obviamente, unos costes en líneas con esto, unos costes más acotados, dado que los gastos de mantenimiento son más bajos.

El proyecto español acaba de cumplir 25 años, ¿cómo resumiría estos años en unas palabras?

Yo diría que han sido años tremendamente interesantes. Se ha producido una evolución muy importante, de una compañía que se fundó en 1991 con solo 10 personas a una en la que a finales de 2016 estábamos al borde de las 1.000. Hemos pasado muchas etapas en todas las geografías en las que operamos a nivel macroeconómico, y hemos sido capaces de sortearlas. Esto nos ha llevado a obtener los mejores resultados de la historia en 2016, donde hemos alcanzado una cifra récord de facturación.

¿Cómo ha cambiado la gestión de recursos humanos en los últimos años?

La evolución es evidente. Hoy en día la persona está en el centro de las organizaciones, hace años esto no era así. A día de hoy ninguna empresa se puede plantear ser competitiva en los mercados en los que opera si no tiene una gestión adecuada de las personas en su organización. Esto para mí es un cambio enorme. Hemos visto que en algunos países ha ido más rápido que en otros, pero en líneas generales da igual el sector o el país en que operes, la persona siempre está en el centro.

¿Con qué competencia cuentan?

Son las grandes compañías de software, las grandes multinacionales que han estado operando en todos los países en los que estamos. Son los competidores tradicionales. Cuando vendíamos exclusivamente licencias, y ahora

cuando comercializamos cloud, estas grandes compañías han adquirido a otras que contaban con soluciones en la nube, son los mismos competidores. Eso sí, dependiendo de la geografía, algunas veces pueden ser multinacionales americanas, otras, compañías locales.

¿Qué previsiones hay en cuanto a crecimiento para los próximos años?

2016 ha sido un año récord de facturación. Nuestras soluciones cloud son las que han impulsado los ingresos a lo largo de los últimos años. Hablamos de un aumento en la parte cloud del 26%. Tenemos una presencia muy notable y consolidada en geografías como Francia y Latinoamérica, y esto ha contribuido al resultado del pasado año.

Seguir creciendo durante los próximos años es nuestro leitmóvil, hemos nacido para crecer, estamos buscándolo permanentemente, y sobre todo nos centramos en la oportunidad que nos ofrecen las soluciones cloud de recursos humanos. Hay grandes compañías con soluciones obsoletas que requieren una renovación tecnológica y creo que Meta4 puede proporcionarla. En 2017 nos volvemos a plantear crecimientos de dos dígitos en las soluciones cloud., son crecimientos agresivos pero se basan en la demanda que vemos en el mercado.

¿Cómo garantizarán la seguridad de los datos de los clientes?

Tenemos todos los niveles de certificación de seguridad. Esto es una tema fundamental para nosotros, que hace años preocupaba más a nuestros clientes de lo que preocupa ahora. Se dan cuenta de que los especialistas tienen una capacidad mayor para proteger los datos. Para eso exigimos un nivel de certificaciones de seguridad ISO 27001, que busca garantizar la seguridad de la información de nuestros clientes, algo que para nosotros es un tema capital.

Meta4 está en un proceso de expansión internacional, con dos focos muy importantes en Francia y Latinoamérica. ¿Cuáles son los planes y expectativas para estos dos territorios? ¿Qué otros países están en el punto de mira de Meta4?

Yo creo que nosotros ya nacimos internacionales. Meta4 se fundó hace 25 años y en los años 93-94 empezamos a abrir filiales en el extranjero. Nos consideramos franceses en Francia, mexicanos en México, y argentinos en Argentina. El 60% de nuestros ingresos vienen



de fuera de España, y nuestra estrategia es un poco replicar el modelo de éxito de España, que es inversión en nómina y administración de personal dirigida a las grandes organizaciones, y por otro lado la otra gran línea de inversión es todo lo relativo a la gestión del talento. La misma solución que tenemos para España, la tenemos también para Francia y Latinoamérica y otras geografías en las que no tenemos tanta presencia física. Desde nuestras oficinas gestionamos también clientes de EEUU, Viena, Londres, etc. No tenemos planes para abrir nuevas oficinas en Europa, pero sí en Perú. Sin embargo, no es estrictamente necesario tener oficina física para gestionar clientes en geografías en las que no tenemos presencia.

¿Qué novedades traerá el 2017?

Me gustaría destacar que en 2017 vamos a sacar una nueva generación de soluciones para la gestión del talento, vamos a buscar soluciones dirigidas a grandes compañías, a las que queremos ayudar con una solución de rápida implementación, con la que puedan aprovecharse del conocimiento que hemos adquirido a lo largo de los años. Concretamente será en temas de selección, gestión y evaluación, en los cuales creemos que tenemos un conocimiento muy importante, y queremos que las compañías puedan iniciar procesos de gestión del talento más sofisticados convirtiéndolo en uno de los temas más importantes en este ejercicio. ■

A día de hoy ninguna empresa se puede plantear ser competitiva en los mercados en los que opera si no tiene una gestión adecuada de las personas en su organización