



Entrevista Patricia Santoni, de Meta4 38

Patricia Santoni,
CEO de Meta4,
A Cegid Company

Entrevistada por Juan Cabrera

*“En Meta4
tendremos un
año muy intenso
en migración
de clientes
onpremise a la
nube”*

Meta4 es uno de los proveedores tecnológicos de referencia en el ámbito de la gestión de recursos humanos. En esta entrevista, Patricia Santoni, que desde principios de año dirige la compañía, cuenta cómo le está afectando la pandemia y el cambio de hábitos de las empresas, y cómo está afrontando su compañía la migración masiva de los entornos onpremise a la nube, o cómo la adopción de tecnologías como la inteligencia artificial o la RPA están ayudando a dinamizar la gestión de nóminas. Hay que recordar que Meta4, una firma fundada por emprendedores españoles en 1991, pertenece a la multinacional francesa Cegid desde 2019.

Con la pandemia está habiendo una migración muy fuerte de cargas de trabajo y aplicaciones empresariales a la nube. ¿Cómo está yendo esta migración en general en el ámbito de los recursos humanos?

No hay duda de que la aparición de la Covid-19 ha provocado un cambio de paradigma en todos los ámbitos organizativos, y especialmente en la función de los recursos humanos (RRHH). La migración de soluciones inhouse al cloud es una clara tendencia que ya formaba parte de muchos proyectos estratégicos empresariales antes de la pandemia. Sin embargo, este nuevo contexto ha acelerado este tipo de proyectos de migración.

Bajo nuestra experiencia, como proveedores de soluciones tecnológicas cloud para la gestión de nómina y RRHH, durante los últimos meses hemos podido comprobar un fuerte incremento en la demanda de este tipo de soluciones, provocado sin duda por la necesidad de adaptación de las empresas a los numerosos cambios legales y regulatorios, como el control del registro horario, los ERE y ERTE, etc. Lo que ha tenido un claro impacto en el uso y necesidades específicas de las soluciones de nómina. Al mismo tiempo, hemos experimentado una fuerte demanda de herramientas de onboarding (incorporación de trabajadores), al posibilitar la gestión a distancia de las nuevas incorporaciones.

¿Cuál es la estrategia a largo plazo de Meta4 para ofrecer sus soluciones como servicio y en qué punto se encuentra en estos momentos la compañía?

Como fabricante de software y proveedor de soluciones de gestión de RRHH en la nube, nuestra estrategia a medio y largo

plazo está centrada en adaptar con celeridad nuestras innovadoras tecnologías a las necesidades del mercado, al tiempo que desarrollamos un ecosistema de partners, integradores, consultoras y startups que puedan complementar nuestras soluciones y servicios.

En lo que respecta al mercado HCM (plataformas de capital humano), continuaremos focalizados en ofrecer una oferta de soluciones integradas para Iberia y América Latina, para proporcionar a los departamentos de RRHH y empleados una interfaz más amigable, con una experiencia de usuario más intuitiva, y por supuesto, con todas las funcionalidades necesarias para llevar a cabo la digitalización del área, tales como el ESS/MSS, la movilidad o el people analytics. Aspectos fundamentales que están en el corazón de nuestros proyectos de I+D y de lanzamiento de producto en un futuro muy cercano.

“Hemos experimentado una fuerte demanda de herramientas de onboarding (incorporación de trabajadores)”

¿Se puede decir que con la Covid-19 los responsables de recursos humanos han perdido el miedo definitivamente a la nube?

Muchas compañías llevaban años utilizando soluciones y servicios SaaS para gestionar sus procesos de nómina y RRHH. Lo que ha provocado esta pandemia ha sido la aceleración de la digitalización de las empresas y la democratización del trabajo a distancia porque “no había otra”. Por ende, tanto departamentos como el de RRHH o finanzas, como los departamentos de TI, que podían continuar reacios a permitir el acceso a los datos en remoto y a migrar sus aplicaciones inhouse al cloud, han ido implantando de forma natural este tipo de soluciones, al comprobar todos sus beneficios y capacidades para la continuidad de sus negocios. En el otro lado de la moneda, desafortunadamente las empresas más reactivas al cambio y que no estaban preparadas han podido comprobar lo difícil que es adap-

tarse a este nuevo entorno sin contar con soluciones cloud, siempre disponibles, accesibles desde cualquier lugar y con un alto nivel de escalabilidad.

¿Cómo acabó Meta4 el año 2020 en términos de negocio y cuál es la previsión de ventas para este año?

En 2020 cabe destacar el positivo ritmo de ventas de Meta4, un hecho que confirma la buena acogida en el mercado de nuestra oferta especializada de soluciones cloud para la gestión nómina y recursos humanos tras la integración con Cegid. Sin duda nuestro ADN cloud/SaaS ha ayudado mucho a estos buenos resultados. El 2021 se presenta para nosotros muy intenso en términos de migración de nuestros clientes onpremise a la nube.

¿Con qué canal de distribución cuenta la compañía? ¿Y qué parte de sus ingresos es canalizada por esta red comercial?

Históricamente nuestra compañía ha contado con una red de partners formada mayoritariamente por integradores, consultoras o proveedores de servicios BPO. Nuestros colaboradores nos acompañan y complementan nuestros productos y servicios SaaS con servicios de valor añadido, además del mantenimiento de nuestros aplicativos, integración de nuestras soluciones y servicios de consultoría. Aproximadamente el 20% de nuestros ingresos en Iberia y América Latina están canalizados por nuestra red de colaboradores.

¿Cuáles son sus planes en 2021 para el canal de distribución de la compañía?

La reinversión e intensificación de la relación con nuestra red de partners es un pilar fundamental de nuestras iniciativas estratégicas en 2021, de forma complementaria a la focalización en nuestras soluciones y servicios SaaS. Nos hemos marcado planes de crecimiento muy ambiciosos, además tenemos previsto el lanzamiento de nuevos productos y servicios. Por otro lado, los proyectos de migración a la nube de nuestros clientes requieren de una fuerte implicación y capacitación de nuestros partners.

Ustedes aseguran que, en este país, una de cada dos compañías de más de 1.000 empleados utiliza sus soluciones de recursos humanos. Pero ¿cuántos clientes en concreto tiene Meta4 en España y cuáles han sido los últimos destacables en añadirse a la lista?



“El 20% de nuestros ingresos en Iberia y América Latina están canalizados por nuestra red de colaboradores”

En España contamos con más de 250 clientes con más de 1.000 empleados de todos los sectores. Para nosotros ha sido un orgullo poder anunciar recientemente la firma de nuevos contratos en nuestro país con Aenor, Bofrost o Samsic Iberia. También ha sido destacable la apuesta de clientes como Generali, Saint-Gobain o Campofrío, que han evolucionado sus soluciones onpremise hacia el cloud.

¿Se le han caído clientes por la pandemia o están estos contratando menos servicios al tener en muchos casos una actividad más reducida?

Afortunadamente en nuestro caso no hemos experimentado un efecto negativo en este sentido durante la pandemia. La decisión de cambio de un proveedor tecnológico en el ámbito de gestión de la nómina o recursos humanos es una decisión crítica con un gran impacto para las compañías. Además, requiere un presupuesto imposible de asumir en periodos de incertidumbre.

Por otro lado, los ERTE y ERE implican el cumplimiento obligatorio de muchos procedimientos legales, un aspecto que se traduce en una gran carga adicional de trabajo para los equipos de recursos humanos. En el caso de algunos sectores, como el turismo y la hostelería, en los que el impacto de la pandemia ha sido devastador, nuestra compañía ha estado haciendo un gran esfuerzo por adaptarse.

¿Cómo ve para el sector tecnológico el año que acaba de empezar y también a nivel de la economía general? ¿Para cuándo la recuperación?

Dentro del sector tecnológico, el segmento de los fabricantes de software, pro-

“En España contamos con más de 250 clientes con más de 1.000 empleados de todos los sectores”

veedores de infraestructuras o servicios cloud ha salido muy reforzado y con unas perspectivas de crecimiento importante para el 2021.

Además, el impulso de la adopción de los modelos de consumo basados en OPEX, como el IaaS, SaaS, PaaS, renting, BPO, nos invita a pensar que podemos esperar la misma tendencia en España y Portugal, aunque el poco margen de maniobra de los actores del sector turístico, la hostelería y el retail, muy impactados por la pandemia y que suman el 25% del PIB español, puede impactar de manera significativa sobre la recuperación y hacer que tengamos que esperar a 2022 para empezar a ver señales evidentes de mejora.

¿Cuáles son los retos para el sector del software de recursos humanos en este 2021?

Sin duda la incorporación de la inteligencia artificial a las soluciones cloud HCM será uno de los grandes retos del año. En este sentido, anunciaremos el lanzamiento de una rompedora solución que va a permitir a los directores de RRHH sacar el máximo partido de sus datos, además de dar una respuesta eficaz a los nuevos retos de los profesionales de esta área durante los próximos meses.

Muchos procesos empresariales se están automatizando gracias a la RPA. ¿Cómo están las cosas en un sector como la gestión de plantillas, donde hasta ahora muchas tareas eran manuales?

En los últimos tiempos ha habido una “democratización” de las soluciones RPA en todos los sectores al quedar demostrada su eficiencia. Actualmente se observa una clara tendencia a la automatización de todas las tareas más transaccionales de RRHH que claramente no aportan valor añadido, y también al uso de herramientas como los chatbots para dar soporte y de cara a facilitar y multiplicar los canales de comunicación e interacción con los empleados. ■