

## Patricia Santoni, directora general de Meta4 A Cegid Company

# Las soluciones *cloud* son un facilitador para que RRHH afronte sus retos

*En enero de este año, Cegid anunció el fichaje de Patricia Santoni, profesional especializada en impulsar la transformación de todos los procesos en las organizaciones, como nueva directora general para Meta4 A Cegid Company. Desde esta posición, su objetivo es acompañar a sus clientes y partners para adaptarse de manera flexible a un mercado en continua evolución. Para ella, el proyecto que le ofrecía Cegid era un reto que implicaba ayudar a sus clientes a cuidar su activo más valioso: las personas.*

**Acaba de incorporarse a Meta4 como directora general para Iberia. ¿Qué le atrajo del proyecto de esta organización?**

Llevo toda mi vida desarrollando mi carrera profesional en el mundo TIC y, concretamente, más de 15 años con cargos de responsabilidad en Iberia y América Latina. Cuando empecé a dirigir compañías de *software* en el 2008, Meta4 ya era una firma tecnológica española líder en el mer-

cado, con una marca muy reconocida en el sector de gestión del capital humano y la nómina, con un gran producto y una cultura muy fuerte. Tras su integración en 2019 con Cegid, compañía líder en soluciones de gestión para las áreas de Auditoría Contable, Fiscalidad, Nómina y Recursos Humanos, ERP y Retail y tercer proveedor SaaS en Francia, se abrieron multitud de posibilidades (uno de los principales lemas de Cegid)

para poder seguir creciendo, innovando y acelerando el viaje de los clientes hacia el mundo SaaS, pasando a ocupar dentro del portfolio de Cegid un lugar de referencia en Iberia y América Latina. Todos estos factores de éxito, unidos a la visión global de Cegid y al gran potencial de su vertical HCM, fueron los que hicieron que me decidiese a sumarme a este proyecto.

**¿Con qué objetivos asume este puesto? ¿En qué aspectos quiere trabajar principalmente?**

Diseñar, liderar y ejecutar el futuro crecimiento en Iberia de la unidad de negocio de Nómina y Recursos Humanos heredado de Meta4, es la clara misión que Cegid me ha confiado. Todo esto implica la continuidad de una importante adaptación y transformación de cultura, que pasa por reinventar nuestro modelo de negocio y relación con el canal, así como una fuerte orientación de innovación hacia el producto para acompañar la hoja de ruta de digitalización de todos los procesos de RRHH de nuestros clientes. En definitiva, adaptar con flexibilidad nuestras soluciones a las exigencias de un mercado bajo presión y en constante evolución.

**Por sus palabras, cuando llegó a Meta4, una de sus apuestas es el *cloud*. ¿Qué retos se han marcado en este escenario?**

Efectivamente, nuestra apuesta clara es el *cloud* y el modelo SaaS. Y no solo porque es la apuesta de Cegid, sino porque es una condición sine qua non

**Diseñar, liderar y ejecutar el futuro crecimiento en Iberia de la unidad de negocio de Nómina y Recursos Humanos heredada de Meta4, es la clara misión que Cegid me ha confiado**

para acompañar a nuestros clientes en la digitalización de sus procesos de gestión de RRHH, en el despliegue de la movilidad o en la implementación de soluciones de Analytics. Nuestro principal reto en 2021 es el diseño y la ejecución de nuestra estrategia para acompañar a nuestros clientes hacia la nube y la transición de nuestras soluciones a los modelos de consumo SaaS.



## ¿En qué productos/servicios están trabajando de cara al futuro?

Llevamos ya 30 años liderando el mercado de soluciones de gestión de Nómina y Recursos Humanos en Iberia y América Latina. Nuestros próximos pasos deben ir orientados a adaptar nuestras soluciones a los nuevos modelos y necesidades de los departamentos de RRHH para ayudarles a gestionar su recurso de más valioso: sus colaboradores. Movilidad, portales, plataforma y analítica son las grandes temáticas para Meta4 A Cegid Company en 2021. Como adelanto, puedo comentar que el primer lanzamiento del año está previsto para marzo y que tratará de una solución de Analytics for People, muy innovadora y diferente... pero no os desvelo más...

## ¿Qué papel tienen sus profesionales en el desarrollo de su compañía?

Sería más fácil contestar a "¿qué papel no tienen?". Como compañía fabricante de *software* y soluciones dedicadas a la gestión de la nómina y capital humano, nuestros profesionales son la capacidad de diseño y ejecución a la vez que son, en sentido literal, la inspiración y gasolina de la compañía, con una fuerte orientación de servicio a nuestros clientes. Tenemos la suerte de contar con los equipos de I+D de Cegid para HCM en territorio "ñ" y aquí se cocinan todos los productos HCM de Cegid. Nuestros profesionales son nuestra inspiración y nuestro motor. Nuestros equipos de I+D, customer care, servicios, marketing y comunicación, comercial y servicios transversales son los seis super *boosters* de la compañía.

## Son Best Place to Work, efr... ¿cuál es la clave para lograr estos reconocimientos, que hablan del buen clima laboral de la organización?

Todos estos reconocimientos son, ante todo, el reflejo de un estilo de vida empresarial para todos los empleados y a todos los niveles. Poder sentirte identificado con tu compañía, con tu puesto, tu trabajo, tu equipo, estar a gusto en el lugar en que trabajas, con unas instalaciones y formatos seguros que te faciliten tu desarrollo profesional. En definitiva, sentirte arropado, cuidado y reconocido por la compañía son los ingredientes de éxito para crear un buen clima laboral y conseguir este reconocimiento. Y es cierto que en Meta4 A Cegid Company se ha llevado la receta al nivel máximo.

## ¿Cómo están viviendo esta pandemia internamente?

La pandemia ha cambiado de manera irrevocable la forma en la que nos relacionamos, trabajamos y nos divertimos. En Meta4 A Cegid Company hemos vivido y nos hemos adaptado a esta situación desde una doble perspectiva. Por un lado, teniendo en cuenta cómo nos afectaba a nosotros como organización y, por otro, analizando su impacto sobre nuestros clientes para ir adaptando nuestras soluciones y productos a esta circunstancia. Por ejemplo, nuestras soluciones *cloud* han ayudado a nuestros clientes a afrontar los diversos cambios legales y regulatorios surgidos en los últimos meses como, por ejemplo, el control del registro horario, ERE, ERTE, etc., además de permitirles la gestión de procesos relacionados con la gestión del talento como el *onboarding*, al posibilitar la gestión a distancia de las nuevas in-

corporaciones en este nuevo modelo de trabajo en remoto.

En lo que respecta a nuestra organización, tenemos la gran suerte de disponer de un servicio médico y una doctora en nuestra compañía para velar por la salud y seguridad de nuestros empleados. Además, contamos con un comité de seguimiento de la pandemia, que nos permite adaptar las recomendaciones y condiciones de trabajo de nuestros colaboradores según su evolución con la implantación de medidas como el *home working*, la organización de la vuelta a la oficina de forma escalada y segura, el acondicionamiento del comedor y establecimiento de los horarios, etc. Como resultado, en Meta4 A Cegid Company, hemos sido capaces de adaptar nuestra organización rápidamente a la situación de pandemia con un máximo de eficacia tanto interna como externa para apoyar a nuestros clientes.

## La crisis sanitaria nos ha traído una transformación acelerada de las áreas de RRHH. ¿Cuáles cree que son sus retos en estos momentos?

En estos momentos, el gran reto de las áreas de RRHH es velar por la seguridad de sus empleados y por la continuidad de sus negocios. Esta área debe poder seguir gestionando todos sus procesos a pesar de la situación tan complicada, garantizando unas condiciones óptimas de trabajo para los empleados desde sus casas, proporcionándoles acceso a todos los recursos de la compañía en remoto y asegurando unos niveles de productividad similares a los de antes de la pandemia, y todo ello sin perder la motivación y el compromiso.

## Nuestro principal reto en 2021 es el diseño y la ejecución de nuestra estrategia para acompañar a nuestros clientes hacia la nube

so de las plantillas. En toda esta complejidad, la tecnología y, en concreto, las soluciones *Cloud* HCM han sido claramente un facilitador para poder gestionar con éxito estos retos.

Sin embargo, si tuviese que destacar tres retos específicos para los profesionales de RRHH en este escenario, serían la gestión del compromiso dentro de este modelo de trabajo híbrido, la adquisición de talento y el *onboarding* digital, además, obviamente, de asegurar y acelerar el cumplimiento normativo.

## ¿Qué tendencias cree que se impondrán este año en relación al software de gestión de personas?

Bajo mi punto de vista, las principales tendencias de este año serán las plataformas colaborativas, el People Analytics y la Inteligencia artificial/ML aplicada a la gestión de los procesos de Recursos Humanos y todo ello, por supuesto, en la nube.

## Usted proviene del sector tecnológico, en el que no abundan las profesionales femeninas. ¿Cómo



## se ve este problema con el prisma de su experiencia?

Si bien es cierto que hay muchas menos mujeres en nuestro sector, tenemos que continuar fomentando la elección de las carreras STEM por parte de las niñas, posibilitar la promoción de más mujeres a cargos de responsabilidad y abrir más los consejos de dirección a las ejecutivas. Sin embargo, creo, y observo desde hace más de 20 años, que durante este tiempo también hemos progresado mucho y que en la actualidad hay multitud de iniciativas que tienen como objetivo (y lo consiguen) exponer y darles más voz a las profesionales mujeres en el sector TIC. Las que hemos sido "pioneras" ocupando puestos de máxima responsabilidad en esta industria hemos querido y aprendido a hacernos cargo de esta responsabilidad de concienciación en un sector donde, al final, la educación y, especialmente, la comunicación también lo son todo.

## ¿Qué espera aportar al frente de Meta4 A Cegid Company?

Todos los proyectos que he asumido a lo largo de mi carrera llevaban un alto contenido de transformación, innovación y gestión humana y tengo muy claro que a cada momento clave de una organización le corresponde un tipo de líder. En el caso de Meta4 A Cegid Company, apporto una visión externa y un estilo diferente para gestionar esta nueva etapa de crecimiento como parte de Cegid. Una doble cultura para potenciar la integración, experiencia probada en la transformación de compañías como *players* de referencia para acompañar a sus clientes en la senda de la digitalización y una pasión e interés particular por la innovación y la gestión del capital humano, que sin duda serán ingredientes de éxito en esta aventura. ■