

VEINTE

RECURSOS HUMANOS

TRANSFORMANDO SEPHORA

VIRGINIA GALDEANO

ENTREVISTA EMOCIONAL

JESSICA BUELGA

Meta4

CARLOS PARDO

TALENTO Y LIDERAZGO

JUAN CARLOS CUBEIRO

ABRIL
2019

“

SAM WALTON

“HAY UN SOLO JEFE: EL
CLIENTE. Y ÉL PUEDE
ECHAR A TODOS, DESDE
EL PRESIDENTE DE LA
EMPRESA PARA ABAJO,
SIMPLEMENTE YENDO
A GASTAR SU DINERO
EN OTRO LADO”.

Samuel Moore Walton (1918-1992) fue un empresario estadounidense, conocido por haber fundado dos de las tiendas minoristas más importantes de Estados Unidos: Walmart y Sam's Club.

”



VIRGINIA GALDEANO
SEPHORA

04



JÉSSICA BUELGA
ENTREVISTA EMOCIONAL

12



JUAN CARLOS CUBEIRO
TALENTO Y LIDERAZGO

08



CARLOS PARDO
META4

16



BLOG.XIMO SALAS
LIBRO: EL MUNDO CAMBIA ¿Y TÚ?
EVA COLLADO DURÁN

18

A black and white portrait of Virginia Galdeano, a woman with long, straight hair, smiling. She is wearing a dark, possibly leather, top. The background is a light-colored wall with faint, stylized silhouettes of ballerinas in tutus.

VIRGINIA GALDEANO

Fotos: Virginia Galdeano

Apostando por las personas para que Sephora sea una parte más de su vida, no solo un trabajo. Hablamos con Virginia Galdeano, directora de Recursos Humanos de Sephora.

V.- ¿Cuál es la función del departamento de Recursos Humanos de Sephora?

VG.- Tratamos de acompañar a todas las personas que eligen Sephora como el lugar para desarrollar su carrera a lo largo de todas las etapas. Tanto en el proceso de selección, cuidando especialmente la incorporación y los primeros días, como durante toda su etapa profesional, tratando de hacer su día a día más fácil y favoreciendo su desarrollo. Queremos que Sephora sea una parte más de su vida, no solo un trabajo.

V.- ¿Os centráis en las personas, entonces?

CG.- Sí, hay que apostar por la gente. Las personas son las que marcan la diferencia. Es el único capital no "copiable" que tiene una empresa. Y como Responsables de RRHH debemos acompañar a los Directores y responsables de equipo para que sepan escuchar. Tenemos que adaptarnos a lo que nos piden los colaboradores. En casi todas las empresas tenemos, por primera vez, cuatro generaciones conviviendo y "el café para todos", ya no sirve.



V.- Hablemos de tecnología ¿oportunidad o amenaza?

VG.- Sin duda alguna, oportunidad. Dicho esto, no se trata de implementar todo tipo de herramientas tecnológicas. Estas, tienen que estar a nuestro servicio, tienen que servir para agilizar nuestros procesos, evitar trabajo que no aporta valor y dar una experiencia de calidad a los usuarios.

V.- ¿Cómo digitalizamos la experiencia interna?

VG.- Hay muchas maneras de mejorar la experiencia del cliente interno gracias a la tecnología. Desde la formación, accesible desde una app en tu móvil, lo que te permite aprender donde quieras y como quieras, hasta un sistema de firma digital para el alta de un colaborador nuevo. En retail, esto supone una gran mejora tanto para los responsables de equipo como para el nuevo miembro del equipo. Ya no hay que imprimir toda la documentación en la tienda con el

"TENEMOS QUE ADAPTARNOS A LO QUE NOS PIDEN LOS COLABORADORES. EN CASI TODAS LAS EMPRESAS TENEMOS, POR PRIMERA VEZ, CUATRO GENERACIONES CONVIVIENDO Y 'EL CAFÉ PARA TODOS', YA NO SIRVE."

riesgo que ello supone para la confidencialidad de datos y lo engorroso que es. Ahora todo se puede firmar desde el ordenador, con un sistema de firma digital de un solo uso que el empleado puede conseguir a través de una app. Además, evitamos el mantener un archivo físico enorme y poco ecológico. Estas son sólo dos maneras de mejoras, pero también los sistemas de comunicación digitales internos nos ayudan a llegar más rápido a todos, a reducir emails que se acumulan sin ser leídos, a destacar

**"DA IGUAL LA DIGITALIZACIÓN,
DAN IGUAL TODAS LAS
AUTOMATIZACIONES Y LOS
NUEVOS PRODUCTOS
TECNOLÓGICOS. AL FINAL, LAS
PERSONAS SON LAS QUE
MARCAN LA DIFERENCIA, ES EL
ÚNICO CAPITAL NO 'COPIABLE'
QUE TIENE UNA EMPRESA."**

**—VIRGINIA GALDEANO, DIRECTORA DE
RECURSOS HUMANOS DE SEPHORA.**

las noticias por categorías y sobre todo, que son un canal bidireccional a través del que recibimos feedback directo, que es lo que nos permite saber si estamos haciendo las cosas bien y cuáles deben ser nuestros retos.

V.- ¿Tengo entendido que en Sephora estáis implantando una plataforma de horarios? ¿Qué os permitirá?

VG.- Estamos en la primera fase, analizando las distintas opciones que nos ofrece el mercado, que son muchas. Realmente esperamos mucho de este proyecto. Creemos que va a tener un impacto directo en la calidad de nuestros equipos de tienda. Hacer desde el principio bien un planning, optimizando el tiempo de trabajo en función de la vida de la tienda, de la dinámica comercial, ahorra

cambios de última hora de planning y da una mayor visión a medio plazo de la distribución de trabajo.

V.- ¿Y es una ventaja para las personas?

VG.- Sí, queremos estabilizar lo máximo posible los horarios de las personas que tienen tiempos parciales, para que puedan compaginar su trabajo en Sephora con su vida personal o sus estudios. La plataforma permitirá a todos los miembros de la plantilla tener a su alcance, a través de una app, sus horarios a cuatro semanas vista para poder planificarse y también incluye una opción para intercambiar días con sus compañeros. De esa forma, el Director tiene la garantía de tener cubierta su tienda y los equipos saben que tienen una mayor flexibilidad para proponer cambios de turno.

V. ¿Es difícil implementar nuevos proyectos?

VG.- Sephora es una empresa con un espíritu siempre joven y transgresor dentro del sector. Nos gusta ir más allá, reinventarnos y estar siempre a la cabeza de las tendencias. En nuestro ADN, y en el de todo el equipo, está la ilusión por los nuevos proyectos, atreverse a probar cosas nuevas y saber convivir con la incertidumbre. Esto hace que generalmente no sea complicado implementar nuevos procesos.

V.- ¿Cuál es la clave?

VG.- La clave, como siempre, está en la comunicación y en crear un buen equipo de trabajo, involucrando a todas las áreas implicadas. Para cada proceso, nombramos un equipo de proyecto y un piloto del mismo, que nos ayuda a todos y pone en común los objetivos y eleva los puntos que pueda haber de desacuerdo, para buscar las soluciones entre todos. Finalmente, antes de que el proceso digital "vea la luz", se lo comunicamos a todos, explicamos el porqué, los pros y los contras, de manera transparente, pero dejando claro que creemos en el proyecto y que es el camino a seguir. Hasta ahora, puedo decir que somos referentes en lanzar nuevos retos tanto para tienda, que nos ayudan en la experiencia de cliente, como internos, que también facilitan nuestro día a día.

"La clave está en la comunicación."

V.- ¿Y qué has aprendido de tu experiencia gestionando personas?

VG.- Gestionar personas ha sido uno de los mayores retos de mi carrera profesional. Recuerdo mi primera experiencia, tratando de controlarlo todo y transmitiendo mi frustración cuando las cosas no salían como esperaba. De ese aprendizaje, que fue muy duro a nivel personal, aprendí a confiar. Y tengo como premisa: confiar en mi equipo al 100%. Cuando crees de verdad en alguien, cuando saben que pueden intentarlo y que no pasa nada si se equivocan, los resultados son asombrosos. Si estás ahí para ellos, ellos estarán para ti. Mi equipo es, sin duda, lo que me da energía en los malos momentos y la razón de que vaya contenta cada día a trabajar.

SEPHORA

Virginia Galdeano
@virgalde
Dir. de Recursos Humanos Sephora
www.sephora.es



Fotos: Juan Carlos Cubeiro

JUAN CARLOS CUBEIRO

Juan Carlos Cubeiro, uno de los mayores expertos españoles en desarrollo del talento, liderazgo y coaching para profesionales. Ha dirigido proyectos de consultoría estratégica para más de trescientas compañías, el 80% grandes empresas españolas. Head of Talent en ManpowerGroup, CEO de Right Management, profesor de Liderazgo y Dinamización de Equipos en la Universidad de Deusto y de Estrategia y Gestión por Competencias en San Pablo-CEU y ESADE y autor prolífico, con más de 40 títulos publicados

V.- "Hablemos de talento" es la web personal de Juan Carlos Cubeiro. Hablemos de talento hoy en día, pero ¿por qué?
JCC.- Porque nos hemos adentrado en una nueva era en la que el talento es lo más valioso, el motor de transformación. En el 97 se inició la guerra por el talento por la escasez de profesionales, por las dificultades de encontrar candidatos o candidatas y ahora es más grave.

V.- ¿Es una necesidad real, entonces?
JCC.- Es real. A nivel internacional y aquí en España. La estimación para el 2028

Head of Talent
de MANPOWER
GROUP y CEO
de RIGHT
MANAGEMENT.
Presidente de
honor de
AECOP

"Sin transformación cultural, las empresas cometen 'Digiticidio', el suicidio de la organización."



V.- Y esta situación en un contexto de transformación digital. ¿Cómo está influyendo la tecnología en cuanto al trabajo?

JCC.- Por cada dos puestos que se destruyen, se crean cinco. Pero requieren habilidades diferentes a las que conocemos.

V.- Y la generación milennial ¿cómo se lleva con el liderazgo?

JCC.- Pero no es posible la transformación digital sin la Transformación Cultural, el modo de hacer las cosas. Tiene que transformarse el Modelo de Liderazgo, el Mapa de Talento, la gestión de carreras profesionales, la aplicación del coaching, la movilidad...

Sin Transformación Cultural, las empresas cometen "Digiticidio", el suicidio de la organización

V.- Evitemos el suicidio, entonces. ¿Qué papel le corresponde a los y las líderes?

JCC.- El liderazgo es un tipo muy especial de talento, el talento para influir decididamente en los demás. Ser ejemplo. Mostrar la visión, la misión y los valores de la organización. No vale con que cambien los otros.

V.- ¿Ha cambiado el liderazgo?

JCC.- El Liderazgo ha cambiado radicalmente. El o la líder digital debe ser inspirador o inspiradora, integrador, integradora, imaginativo, imaginativa, intuitivo, intuitiva.

V.- Y la generación milennial ¿cómo se lleva con el liderazgo?

JCC.- La generación Millennial no quiere que le impongan nada, sino que les convenzan y les entusiasmen, que les compartan el proyecto.

V.- El método Emery, Liderazgo Guardiola, Código Mourinho, Liderazgo Zidane... ¿qué tienen los entrenadores de fútbol para aprender de ellos?

JCC.- Y también Luis Aragonés y Vicente del Bosque (en referencia a la trilogía de libros sobre La Roja). Son modelos de líderes-coaches con su estilo propio, que dominan las conversaciones de carrera y la creación de equipos de alto rendimiento. Nos sorprendió cuando analizamos a Guardiola y a Mouriño porque eran muy similares mentalmente y en cómo hablaban a sus jugadores, sin embargo, muy distintos en la sala de prensa y en su forma de comunicarse hacia el exterior. Emery es una persona muy intuitiva, que ha conseguido muchos éxitos desde el ascenso del Lorca, a los títulos europeos del Sevilla, el PSG o ahora en el Arsenal, pero del que no se habla tanto. Y Zidane está haciendo la transformación cultural del Madrid.



No tanto en el juego, como en la mentalidad ganadora del equipo. Los equipos, como las organizaciones, son un estado de ánimo. Lo entendieron muy bien Luis Aragonés y Vicente del Bosque. Convirtieron a un grupo de jugadores en un equipo.

V.- Has colaborado con la selección española del 2006 al 2016 ¿Algún recuerdo?

JCC.- Recuerdo a Vicente del Bosque después del primer partido en el Mundial del 2010. Habíamos perdido 1-0 con Suiza en el primer partido. La pregunta era: ¿a ver qué dice Vicente del Bosque? Su respuesta fue que se sentía como un padre con un hijo que saca buenas notas y que trae su primer suspenso. Esa actitud hizo al equipo creer en ellos y ganaron el Mundial. Si hubiese sido un líder tóxico, tosco, de gritar, habría reducido la ilusión de los jugadores.

“

Los equipos, como las organizaciones, son un estado de ánimo.

”

"El liderazgo es un tipo muy especial de talento, el talento para influir decisivamente en los demás."

V.- ¿Le hubiera gustado ser entrenador de fútbol a Juan Carlos Cubeiro?

JCC.- No especialmente. Me habría gustado ser coach estratégico y el CEO de la empresa líder en Liderazgo y carreras profesionales, que es Right Management, dentro del grupo mundial que lidera la conexión entre el empleo y el talento.

V.- Hablemos de Right Management. ¿Es importante la gestión de carreras profesionales?

JCC.- Muy importante. En Right Management y otras empresas que se ocupan del Outplacement, se está haciendo una gran labor.



EL TALENTO QUE NO SE APRECIA SE DEPRECIA.

KEEP CALM AND BECOME A DIGITAL LEADER



JUAN CARLOS CUBEIRO

@juancarcubeiro

www.juancarloscubeiro.com

Nuestros datos indican que el 87% de directivos que siguen un plan de desvinculación de la empresa, encuentran un puesto similar al que tenían. Y por otra parte, la salida de la empresa es un pilar importante para la reputación de la misma. Una salida negativa o un ERE mal hecho, puede lastrar la imagen de la empresa y el coste final ser mucho más alto que lo que se creía haber ahorrado.

V.- ¿Y Manpower ha cambiado?

JCC.- Sí, en los últimos cinco años se ha repositionado: de ser una ETT a ser una referencia en empleo y talento. Ha conseguido la certificación Top Employer por cuarto año consecutivo gracias a su excelencia en el Ciclo del Talento: la atracción, el desarrollo y el compromiso del talento.

V.- Volvemos a hablar de talento.

JCC.- El talento que no se aprecia se desprecia.

V.- ¿Qué retos tenemos por delante en la gestión de personas?

JCC.- Un reto imprescindible: que los CEOs se tomen en serio el talento, requisito imprescindible para la sostenibilidad de sus compañías.

V.- ¿Alguna anécdota?

JCC.- Tengo muchas en más de 30 años de profesión, desde grandes líderes a quienes he conocido de jóvenes a personas soberbias con caídas estrepitosas. La humildad y el deseo de aprender son claves. Hay líderes humildes para inspirarse hoy en día, como Peter Tabichi en Kenia, elegido el mejor profesor del mundo tras ganar el galardón Global Teacher Prize 2019 y que destina el

80 % de su sueldo a ayudar a sus alumnos más desfavorecidos o Greta Thunberg, la niña que quiere salvar el clima, o el liderazgo por empatía de Satya Nadella de Microsoft.

V.- Y por último, ¿qué es lo que más le preocupa a Juan Carlos Cubeiro?

JCC.- Que las organizaciones no se adapten a este entorno hiperVUCA, volátil, incierto, complejo y ambiguo; y que el mundo no pueda corregir el calentamiento global.

QUE LOS CEOS SE TOMEN EN SERIO EL TALENTO, REQUISITO IMPRESCINDIBLE PARA LA SOSTENIBILIDAD DE SUS COMPAÑÍAS.



JÉSSICA BUELGA

Fotos:
Jéssica Buelga

Las personas acceden a las organizaciones o proyectos por sus aptitudes, como su conocimiento o su experiencia; y luego se van por sus actitudes. Por eso es tan importante la entrevista emocional.

V.- Queremos contratar a alguien en la empresa, ¿por qué hacer una entrevista emocional?

JB.- La entrevista emocional es un modelo de entrevista por competencias que profundiza en las habilidades, mal llamadas, blandas, las famosas soft skills; que previamente se han definido como más adecuadas para el puesto, proyecto u organización. Si añadimos este componente al resto de sistemas más tradicionales o novedosos en el proceso selección, se aumenta la probabilidad de que candidato idóneo y organización se encuentren.

V.- Ahora todo es "emocional". ¿Estamos ante la moda de las emociones?

JB.- Es una moda que, como otras tantas, ha venido para quedarse. Parece que es una tendencia reciente, pero todo esto empezó a cocerse allá por 1960 en la Universidad de Harvard de la mano de McClelland y se divulgó a nivel más mundano a partir de 1995 a través de Goleman. Ellos, junto con varios autores más como Mayers y Salovey, estudiaron la capacidad de estos componentes más sociales y emocionales como factor



de éxito en la vida de las personas. Seamos sinceros: ¿Quién no quiere ser más consciente de a dónde puede o no puede llegar, de saber controlar esa rabia que te hace hablar a destiempo o quedarte bloqueado en el momento oportuno, de encontrar las claves que te motiven o te impulsen a avanzar o frenar a tiempo? ¡Yo, las quiero!

V.- ¿Y por eso desarrollaste la entrevista emocional?

JB.- Lo que he hecho, desde hace casi cuatro años, es llevar la inteligencia emocional con mi metodología al mundo de la selección y las organizaciones. ¡Y funciona! Cuando empecé a notar estas carencias en la forma de selección tradicional, la fui implementando poco a poco hasta crear este modelo basado en la metodología STAR de entrevista por competencias clásica. Consiste en diseñar una batería de preguntas, previamente consensuadas con la organización, teniendo en cuenta las competencias clave que se desean en el candidato y que mejor encajen en la empresa y el equipo.

"AUMENTAR LA PROBABILIDAD DE QUE CANDIDATO IDÓNEO Y ORGANIZACIÓN SE ENCUENTREN."

V.- ¿Qué entendemos por emociones?

JB.- Son la respuesta fisiológica, es decir, de nuestro organismo, ante algo que sucede en nuestro entorno. Son mecanismos de regulación ante los estímulos a los que nos enfrentamos de manera continua, pudiendo ser éstos desde algo agradable a un peligro inminente. Asimilamos la realidad que vivimos de una forma en concreto y, muchas veces, de manera inconsciente o automática para nosotros; esta percepción genera una emoción y desencadena un comportamiento evidente para nosotros y para el resto de personas que nos rodean. Por ejemplo, el miedo provoca aumento de la tasa cardíaca, sudoración y tensión muscular, reacciones fisiológicas que podemos evidenciar claramente.

"UNA ENTREVISTA EMOCIONAL REQUIERE DE UNA BATERÍA DE PREGUNTAS, PREVIAMENTE CONSENSUADAS CON LA ORGANIZACIÓN, TENIENDO EN CUENTA LAS COMPETENCIAS CLAVE QUE SE DESEAN EN EL CANDIDATO Y QUE MEJOR ENCAJEN EN LA EMPRESA Y EL EQUIPO."

—JÉSSICA BUELGA, PSICÓLOGA EXPERTA EN COACHING. CONSULTORA EN DESARROLLO DE TALENTO, FORMACIÓN Y EMPLEO

V.- Y en ese momento ¿sentimos miedo?

JB.- La emoción es diferente al sentimiento. El sentimiento supone la experiencia subjetiva de la emoción percibida y es una experiencia totalmente individual. Es el cómo la percibimos e interpretamos.

V.- ¿Y ahí entra en juego la inteligencia emocional?

JB.- Sí, la inteligencia emocional es un constructo que aborda el estudio de la capacidad del ser humano para influir de un modo adaptativo e inteligente sobre sus emociones y la interpretación que haga de los estados emocionales de los demás. Esta capacidad tendría un

componente intrapersonal que es el autoconocimiento, el autocontrol y la motivación; y un componente interpersonal que son la empatía y las habilidades sociales.

V.- En tu blog, te has referido al programa "First Dates" ¿Una entrevista de trabajo también es un romance?

JB.- ¡Por supuesto! Es un noviazgo en toda regla, que puede acabar en amor a primera vista y para toda la vida o en cruento divorcio y relación tóxica. Como en toda relación personal, sentimental o no, cada una de las partes que la compone está en búsqueda de algo y, al

mismo tiempo, está dispuesto a ofrecer algo. Cuánto más claro lo tengan ambas partes, más fácil será la relación, y ahí nos encontramos ya con el primer problema: o no sabemos lo que queremos, o necesitamos con urgencia cubrir una vacante y "cualquier cosa nos vale". Imaginando que ambas partes tienen claro quién es, lo que busca, lo que tiene y a lo que aspira, tenemos que contar con la sinceridad, la confianza y el compromiso de que lo que percibimos en esa primera cita, se va a dar el resto de la relación. Y creo que aquí, ya te puedes imaginar todo lo que nos viene encima si hacemos el símil con las relaciones: mentiras, inseguridades, expectativas desajustadas. ¿Cómo no voy a hacer una comparación con las citas rápidas de este programa?

"En la base de los problemas de las relaciones humanas, siempre están la comunicación y la gestión emocional."

V.- ¿Qué es lo que más te gusta de RR.HH.?

JB.- Un topicazo: las personas (sonríe). Como psicóloga, me encanta saber cómo funciona el ser humano, en qué se basa su comportamiento, el mundo emocional que subyace a lo que nos mueve. Y, obviamente, ayudar a que se construyan relaciones sanas entre personas y en este caso, en concreto, dentro del entorno organizacional. Me gusta observar la conducta humana y ver la forma en la que se puede mejorar la calidad de las personas desde la psicología.

V.- ¿Y qué has aprendido en todo este tiempo trabajando con personas y organizaciones?

JB.- Que el ser humano puede dar lo mejor de sí mismo, que es mucho, o puede ofrecer su lado más oscuro. Todos tenemos ambas caras y miles de aristas entremedias. Y cuanto más aprendo del entramado de la mente humana y del comportamiento de las personas, más quiero aprender, más me gusta. También he comprendido que en la base de los problemas de las relaciones humanas y organizacionales, siempre están la comunicación y la gestión emocional; de ahí mi necesidad de seguir apostando por esta metodología y forma de hacer.



Jéssica Buelga
 @JessicaBuelga
 www.jessicabuelga.com
 www.entrevistaemocional.com



Meta 4 Carlos Pardo

Fotos: Meta4

La tecnología se ha convertido, sin duda, en un elemento imprescindible para que las organizaciones y en concreto, los departamentos de Recursos Humanos, consigan atraer, desarrollar y retener el mejor talento.

V.- ¿Los departamentos de Recursos Humanos usan cada vez más tecnología?

CP.- Solo aquellas compañías que dispongan de la tecnología de RRHH adecuada, podrán incrementar la eficiencia y productividad de sus empleados y cumplir con sus objetivos de negocio.

V.- ¿Qué ha revolucionado la tecnología de RRHH?

CP.- El Cloud Computing es una de las mayores revoluciones de los últimos tiempos, se ha convertido en una oportunidad para todas las organizaciones. En el

caso de nuestras soluciones Cloud de RRHH, nuestros clientes obtienen una mayor eficiencia y ahorro en sus operaciones diarias al poder gestionar sus procesos en una plataforma multicliente, accediendo a las mejores prácticas de RRHH del mercado, con la máxima seguridad y unos costes muy ajustados bajo la modalidad de "pago por uso".

V.- ¿Cómo nació Meta4?

CP.- Hace más de 25 años, un grupo de emprendedores españoles decidieron poner en marcha un proyecto empresarial con una clara misión: "desarrollar la mejor

tecnología para la gestión del talento en el mercado global y local, de acuerdo a los más altos estándares de calidad, las necesidades de las organizaciones y las últimas tendencias del mercado". Gracias al esfuerzo e ilusión de los fundadores, al trabajo de nuestros empleados y a la confianza de nuestros más de 1300 clientes, lo que comenzó siendo un sueño, hoy se ha convertido en un grupo empresarial sólido y en una de las empresas españolas tecnológicas más innovadoras a nivel mundial.

V.- ¿Y cuál es la clave de ese crecimiento?

CP.- Se debe a tres ejes fundamentales que nos han acompañado desde nuestros inicios. En primer lugar, nuestra vocación internacional; aunque Meta4 nació en Madrid, actualmente disponemos de oficinas en 10 países y gestionamos a más de 18 millones de personas en todo el mundo. En segundo lugar, nuestra continua apuesta por la innovación y especialización de nuestras soluciones; sin duda, la punta de lanza que nos ha permitido situarnos como un referente de las empresas de software a nivel mundial. Y, por último, a la importancia de las personas y políticas de Recursos Humanos como elementos clave, estratégicos y diferenciadores para nuestra organización.

"El compromiso es la base fundamental de la relación de confianza con nuestros clientes."

V.- ¿Por qué escoger Meta4? ¿Qué es lo que más valoran los usuarios y usuarias de Meta4?

CP.- En Meta4 estamos plenamente comprometidos con nuestros clientes y ese compromiso es la base fundamental de la relación de confianza que establecemos con ellos. Nuestros clientes son la inspiración que nos impulsa a trabajar cada día para para mejorar nuestras soluciones, buscando siempre adelantarnos a sus necesidades. Esta filosofía nos permite innovar conjuntamente obteniendo un beneficio mutuo y construyendo una relación a largo plazo.

META4



SOLUCIONES

- ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL (CORE HR).
- TALENTO.
- GESTIÓN DE TIEMPO.
- COMPENSACIÓN.
- NÓMINA.

meta4

Carlos Pardo
Meta4
@Meta4_es
www.meta4.es

EL BLOG DE...

XIMO SALAS

Dirección:

www.ximosalas.com

Ximo Salas (@xsalas) es licenciado en Matemáticas (U. Valencia), con posgrados en Dirección de Empresas (ESADE), Dirección de RRHH (Escuela Luis Vives) y Community Manager (OBS - Universidad de Barcelona). Conferenciante, formador y experto de RRHH 2.0 y Social Media. Con experiencia como Consultor y Director de RRHH. Co-Autor del Libro "Mejora y Gana" Manual de desarrollo de la marca personal para la búsqueda de empleo y "Dulce Crisis".



...LIBROS

EL MUNDO CAMBIA, ¿Y TÚ?

EVA COLLADO DURÁN

Dirección:

www.evacolladoduran.com

En este libro obtendrás las claves para aprender a vivir el cambio en primera persona y a equilibrar las herramientas digitales con tus competencias personales, poniéndolas todas a disposición del talento: del tuyo y del de los demás

Si quieres conservar tu empleo o conseguir uno nuevo necesitas saber cuál es el nuevo entorno profesional y las nuevas exigencias que se presentan hoy. En este entorno incierto, ambiguo, complejo y en continuo cambio, nada de lo que sabemos es suficiente y todo es necesario.



EVENTOS

WORKSHOP DE LIDERAZGO Y ALTA PERFORMANCE

4 de abril | Madrid | www.tec-workshop.com



Liderazgo y Alta Performance

Jueves 4 Abril 2019 - Auditorio Wanda Metropolitano

CONGRESO DE CIBERSEGURIDAD

12-13 de abril | Zaragoza | www.conpillar.es



I FORO DE LIDERAZGO, MOTIVACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL

23 de abril | Burela | www.amarina.org



VEINTE

RECURSOS HUMANOS

—
REVISTA VEINTE

WWW.REVISTAVEINTE.COM

ABRIL
2019