



## CASO DE ÉXITO:

### Telecincinco

#### Algunos datos de la empresa

- La actividad principal del Grupo Telecincinco es la gestión y emisión de un canal de televisión privado de ámbito nacional.
- Dentro del grupo existen empresas con actividades diversas relacionadas con la principal [agencia de noticias, producción de cine y televisión, venta de publicidad, etc.].
- El Grupo Telecincinco está formado por 1.200 personas aproximadamente, a las que hay que sumar el personal temporal ligado a la producción de programas de la cadena.



Esther García Panadés. Directora del Área de Desarrollo de RRHH.

### Antecedentes

A finales de 1998, el grupo Telecincinco decidió instalar una ERP de gestión de RR.HH. En aquel momento instalaron Emind, de Meta4, y en 2003 se implantó el Portal del Empleado.

Ante la pregunta de por qué se decidieron por Meta4, de todas las opciones que tenían, Esther García Panadés, Directora del Área de Desarrollo de RRHH señala “realmente no había opción. Meta4 nos ofreció ser *early partner* para probar el producto del Portal del Empleado y la idea nos gustó, el reto nos gustó y decidimos hacerlo”.

Como afirma García Panadés “en aquel momento no había competencia. Meta4 tenía un producto pionero en el mercado. Además, como nosotros teníamos implantado Meta4 Emind era totalmente

compatible, con lo que la implantación era mucho más rápida. Tuvimos pocas opciones pero realmente esta era la buena”.

### La adaptación al Portal del Empleado

Para Telecincinco era fundamental que el Portal del Empleado se pudiera adaptar a sus necesidades. Era lo que buscaban y por eso eligieron Meta4, porque “ofrece esa posibilidad” .

Según la Directora del Área de Desarrollo de Telecincinco, “el que el producto de Meta4 se pudiese adaptar a nuestras necesidades fue definitivo para

Compártelo!



meta4

realmente implantarlo. Si un producto no se adaptara a nuestras necesidades nunca hubiésemos decidido implantarlo. Luego finalmente también conseguimos otra serie de objetivos. Imagen de modernidad, transparencia en la gestión, etc. Y eso realmente nos ayuda en la comunicación con nuestros empleados”.

El departamento de RR.HH. de Telecinco, desde el primer momento, vivió con mucha ilusión este proyecto. Y por eso, decidieron adaptar el Portal del Empleado a sus necesidades y a su imagen corporativa. Están realmente orgullosos de todas las adaptaciones hechas hasta ahora, de todos los cambios realizados tales como “la implantación del sistema de evaluación por desempeño anual online, o la contratación temporal de trabajadores a través también de un sistema online porque nos ha eliminado una gran cantidad de trabajo tedioso”.

“Por último, no puedo dejar de nombrar el cambio de aspecto del portal del empleado para adaptarlo al aspecto de la imagen corporativa de Telecinco y a los cánones estéticos de este siglo. Del año 2009”.

Esta es una de las adaptaciones que más enorgullecen al departamento de RR.HH. y al departamento de informática de Telecinco. Han querido hacer del Portal un lugar cercano a los trabajadores, familiar, y por eso han “incluido fotografías de los propios empleados”.



## La puesta en marcha

Según Panadés, “la puesta en marcha fue rápida”. Pero como en todo proceso de implantación de un nuevo servicio, tuvieron que afrontar algunas dificultades.

“Quizás, la parte más dura fue vencer las resistencias internas de los propios empleados de RR.HH. Adaptarnos a nuevas formas de trabajo, nuevas formas de relacionarnos... pero realmente fue una implantación rápida. Y fácil”.

Como en casi todas las empresas, tuvieron que vencer la resistencia al cambio de los propios trabajadores. Aunque, como ella dice, “superadas esas barreras, esos cambios, los trabajadores ahora están realmente encantados, porque han comprobado el valor del portal del empleado como los profesionales del departamento de RR.HH, que ahora están deseando que implantemos nuevas utilidades que aumenten la calidad de su trabajo y reduzcan el tiempo empleado en la parte más administrativa”.

En cuanto al proceso de implantación, “salir con un paquete básico de utilidades, y una vez consolidado, implantar otras. Así ha sido toda la estrategia de implantación, hasta llegar al portal que tenemos actualmente”.

“Realmente no se quedó ninguna idea en el camino. Simplemente decidimos aplazarlas. Buscar el momento más adecuado”.



Superadas esas barreras, esos cambios, los trabajadores ahora están contentos porque han comprobado el valor del portal del empleado como los profesionales del departamento de RR.HH, que ya quieren implantar nuevas utilidades que aumenten la calidad de su trabajo y reduzcan el tiempo empleado en la parte más administrativa



Esther García Panadés  
Directora del Área de Desarrollo de RRHH

Compártelo!



meta<sup>4</sup>

## El portal y la comunicación

Le preguntamos a la Directora del Área de Desarrollo de RR.HH. cómo era la comunicación con los empleados antes de tener el Portal del Empleado. Y más qué cómo era, nos contó a través de qué canales era esa comunicación. “Como en todas las empresas era a través del teléfono, a través de impresos, personalmente... Esos canales siguen estando, pero ahora están para comunicaciones que aportan valor añadido a la empresa y al trabajador, no para comunicar un cambio de domicilio, un cambio de teléfono, un cambio de cuenta bancaria...”.

La comunicación entre la empresa y el empleado ha mejorado notablemente, ya que ahora se trata de una comunicación sobre temas “realmente interesantes para el desarrollo del trabajador, para escuchar las opiniones que tienen sobre nuestra empresa, etc.”.

Además, el Portal ha ahorrado muchísimo trabajo administrativo. Esta drástica reducción, se resume en “las horas de trabajo de archivo que nos hemos ahorrado. En el trabajo baldío que supone la distribución de la nómina mensualmente. En las horas de trabajo que nos hemos ahorrado en preguntas sobre cuántos días de vacaciones me quedan. En fin, simplemente son unos ejemplos, pero creo que son bastante ilustrativos”.

## ¿Y los empleados?

Esther cree que, “sinceramente, no lo han notado. Fue una implantación tan poco a poco que no notaron la diferencia. No están contentos de que esté implantado el portal, realmente estarían descontentos si volviéramos a los métodos del año 2000”

## El talento en Telecinco

También quisimos saber cómo está afrontado el grupo Telecinco la crisis de talento que se está viviendo en estos momentos. Pero ella prefiere “pensar en positivo”. Cree que son “las empresas las que tenemos la obligación de descubrir los talentos ocultos que hay en las personas. Lo que no podemos es buscar clones de lo que éramos nosotros. El mundo ha cambiado y hay que acostumbrarse a la diversidad que tenemos”.



“Somos las empresas las que tenemos la responsabilidad de retener el talento que tenemos dentro. De que no nos parezca que siempre está fuera. Y por otra parte de encontrarlo cuando tenemos necesidad de él, de saberlo descubrir. Que lo hay”.

Además, el grupo Telecinco “tiene la suerte de ser una empresa líder en un sector bastante atractivo. Por otra parte creo que contamos con sistemas retributivos muy interesantes y con políticas de desarrollo profesional adecuadas. Eso hace que no tengamos un problema de retención del talento. Se nos quedan!”.

## La clave del éxito de Meta4 y Telecinco

“Aunque en este momento sea yo la cara de este proyecto”, afirma, “obviamente lo que hay detrás es un equipo de profesionales ilusionados con este proyecto, y en este equipo cuento a las personas de RR.HH, pero también al equipo de informática que cree en este proyecto tanto como creemos nosotros”.

“Externamente, por supuesto, todo el equipo de profesionales de Meta4. Porque además, hemos tenido a distintas personas, a distintos profesionales implicados en todos nuestros procesos”.

Compártelo!



meta<sup>4</sup>