# Famosa y Cezanne HR

"Tener toda la información en una plataforma internacional impulsa la innovación en el área de Recursos Humanos de FAMOSA"







Fundada en 1957 en Alicante tras la asociación de numerosas empresas jugueteras, FAMOSA es hoy, la primera compañía española fabricante de juguetes. Líder del sector en España y Portugal, sus productos pueden encontrarse en más de 50 países de todo el mundo. FAMOSA cuenta con filiales en Portugal, Francia, Italia, México, y China. Sus instalaciones productivas propias se encuentran en Alicante y Monterrey (México). Y cuentan con una plantilla aproximada de 1.000 empleados, 750 trabajando en España.

Cuenta la directora de recursos humanos de la firma juguetera, Emma Casas que la misión de la compañía se centra en ofrecer a los niños ilusión en forma de juguetes para su desarrollo integral. Y que eso marca en gran medida la forma de trabajar en esta marca española que es referente en la industria juguetera desde hace más de 50 años. "El comportamiento de las personas que trabajan en FAMOSA se rige por la innovación y la reinvención, la orientación al cliente, la excelencia, la colaboración, la integridad y la pasión, como valores para trabajar en sintonía con el espíritu de los niños y niñas a los que van dirigidos sus juguetes"

En esta carta de presentación, Emma Casas pone en valor el papel de las personas que conforman la organización para hacer realidad el objetivo de trasladar la ilusión en forma de juguete a los niños. Para lograrlo, la gestión de las personas es un elemento clave en la compañía. Más si hablamos de una organización con filiales ubicadas en diferentes países y con distribuidores, igualmente descentralizados. "Era importante imbuir del espíritu de la firma a todos los trabajadores, pero para conseguirlo, primero teníamos que simplificar la gestión de las personas".

FAMOSA pertenece a un sector muy dinámico en el que resulta difícil establecer previsiones, muy marcado por la estacionalidad -en España el 75% de las ventas se realizan durante la campaña de Navidad- y en el que los picos de trabajo marcan -con tiempos y ritmos diferentes- la dinámica en las fábricas, en el área de I+D o en los departamentos de marketing, ventas o Recursos Humanos.

# Necesidades de gestión de personas

Gestionar todas las filiales desde España sin ninguna herramienta tecnológica que diera el soporte adecuado era caótico. Cada filial, cada centro de trabajo tenía un Excel distinto. Pero, además, cada proceso se gestionaba con una hoja de cálculo también distinta. Es decir, una para retribución, otra para desempeño, otra para análisis de clima. No había una base de datos



común. Si se necesitaba información sobre un salario en Francia había que solicitar a la filial que actualizara los datos y mandara el Excel. Actualizar tantos Excel era imposible, así que, "lo primero que nos planteamos fue que necesitábamos tener todo en una única plataforma: los datos de los empleados, desde los personales hasta los puestos que ocupan, el organigrama, todo. Primero para poder acceder fácilmente a la información y, segundo, para poder hacer informes de todo tipo", dice la responsable de recursos humanos de FAMOSA.

"Con Cezanne HR sé que tengo toda la información relevante de los empleados en una única base de datos, centralizada, actualizada, segura y con información 100% fiable". Otro aspecto que llama la atención respecto a las necesidades que planteaba FAMOSA tiene que ver con la necesidad de utilizar un aplicativo que fuera capaz de integrarse fácilmente con otros sistemas con los que ya trabajaban, por ejemplo, el de nóminas y que, a su vez, pudiera ser fácilmente accesible para las distintas gestorías con las que colaboran las diferentes filiales del grupo en los diferentes países en los que operan. "Nosotros tenemos externalizadas las nóminas. No gestionamos internamente la administración de personal por lo que poder vincular Cezanne HR a las plataformas de las gestorías con las que trabajamos ha sido un acierto para que ellas puedan dar de alta, tramitar las bajas o cualquier otra modificación de forma automática".

#### Solución internacional

El hecho de que Cezanne HR fuera una solución con cobertura internacional fue algo que la compañía tuvo muy en cuenta ya que, como dice Emma Casas "no somos una empresa muy grande, pero trabajamos en países en los que no se habla muy bien inglés, como es el caso de China. Utilizar una herramienta que permita configurar el idioma y

que, además se ajuste a todos los requerimientos legales, normativos y funcionales del país es, sin duda, una gran ventaja".

A día de hoy FAMOSA utiliza dos módulos de la suite Cezanne HR -People y Desempeño- y según su responsable de recursos humanos es una solución que utiliza prácticamente toda la plantilla. Algunas funciones, solo cuando hay abierto un proceso, por ejemplo, la evaluación del Desempeño. Los empleados entran para rellenar sus formularios y, después, para ver los resultados. Pero, hay otras funcionalidades, como el portal del empleado donde se comparte información relevante, ya sea política corporativa, cultura de empresa o noticias internas de interés que se utiliza con regularidad. También los empleados utilizan la plataforma para modificar o actualizar sus datos personales -cambio de dirección, de entidad o cuenta bancaria, etc.-, siempre con los permisos adecuados.

## Beneficios más allá del ahorro de costes

Además del ahorro de costes que supone utilizar una solución que centraliza y automatiza algunas de las tareas más repetitivas del entorno de los recursos humanos, existen otra serie de ventajas que señala Emma Casas como la implementación de un trabajo más colaborativo, el incremento de la eficiencia y mayor flexibilidad para desempeñar procesos que son estratégicos, para el entorno de la gestión de personas.

Dice la directora de recursos humanos de la juguetera que "ahora somos más eficientes sobre todo en la generación de informes y en la analítica de la información que tenemos. Una información que podemos integrar o exportar conforme lo necesitemos de manera rápida, sencilla y segura".

Según Emma Casas las claves del éxito del

proyecto estriban en tres aspectos estratégicos: por un lado, la cobertura para dar soporte a procesos internacionales; por otro lado, la facilidad en la implementación y la sencillez de uso porque "de nada sirve disponer de una solución potente y versátil si, no se puede, por ejemplo, hacer una carga de datos óptima o si luego nadie utiliza la herramienta porque resulta complicada"; y, tercero, poder vincular Cezanne HR a los ERP de las gestorías externas que son las que realmente tramitan las altas, las bajas, las modificaciones de los contratos, etc.

"La carga inicial de los datos fue fundamental para luego poder ir actualizando la información fácilmente. Contamos para hacerlo con el apoyo de Equilibrha, una consultora adscrita a Cezanne HR que fue quien lideró el proceso, facilitando en todo momento la transición. Por eso, aunque pasar de la hoja de cálculo a la automatización, fue un cambio drástico, lo cierto es que nos sentimos acompañados en todo momento. También en todo lo que tiene que ver con la formación y el aprendizaje personal y el hecho de interiorizar el uso de un aplicativo que ayuda a mejorar la gestión de las personas".

### Amplia cobertura funcional y un servicio de excelencia

Además de ser una herramienta que proporciona una amplia cobertura funcional para dar el soporte necesario al departamento de gestión de personas de FAMOSA y, en particular, además a los procesos de evaluación del desempeño, Cezanne HR ha sabido poner en valor, el papel de su área de soporte y atención al usuario. Es algo que destaca Emma Casas quien ve a los consultores de la firma como "verdaderos socios tecnológicos, compañeros a los que consultar cualquier duda sobre el funcionamiento de la aplicación". En este sentido insiste en que "en recursos humanos tenemos los recursos internos limitados. Somos

un equipo pequeño por lo que necesitábamos de la seguridad y la respuesta inmediata que nos aportaba el área de soporte de Cezanne HR. Siempre disponibles y siempre dispuestos".

La gestión de las personas en FAMOSA -dice su responsable- está evolucionando para ponerse al nivel de sus productos que ya aplican una innovación brutal. RRHH ha subido al tren de la digitalización consciente de que debe ser aliado de una plantilla apasionada con su trabajo. "Tenemos la suerte de poder dedicarnos a hacer felices a los niños. En RRHH trabajamos para mantener esa ilusión y para ello, necesitamos tener procesos adaptados, fáciles, seguros y ágiles. Los procesos deben ser medios y nunca objetivos. Es decir, que el desempeño sirva para algo, la gestión de la BBDD también y que ese algo apunte al objetivo final de la compañía", concluye Emma Casas.

De cara al futuro, la compañía se plantea implementar el módulo de gestión de vacaciones y ausencias, aunque, eso sí, comunicado e integrado con sus sistemas actuales de fichaje, especialmente los que se encuentran ubicados en sus fábricas.

