



IN THE BUSINESS OF YOUR SUCCESS<sup>SM</sup>

Una entrevista con:  
**Philippe Menrath,**  
Gerente de RR.HH., Knauf.



- Empresa: Knauf
- Año de Fundación: 1932
- Quiénes somos: Empresa multinacional dedicada a la producción de materiales de construcción.
- Cantidad de empleados: 26.000

**ADP:** ¿Cuántos empleados tiene el Grupo Knauf y cómo están distribuidos?

**PM:** Contamos con 26.000 colaboradores, distribuidos en 50 países. A mi cargo tengo aproximadamente 2.600 trabajadores, divididos en nueve países. 1.400 se encuentran en Francia, 425 en Brasil, 319 en Polonia y 192 en Rusia. Nuestra operación más pequeña está ubicada en Marruecos, en donde tenemos 13 empleados.

**ADP:** ¿Nos podría comentar cómo se expandió el negocio en los últimos años?

**PM:** En los últimos tres años, crecimos principalmente adquiriendo empresas e integrándolas al grupo. Durante este tiempo, por ejemplo, casi hemos duplicado la dotación que tenemos en Brasil. Recientemente en Francia, adquirimos a nuestro principal competidor, que sumó otras 290 personas, junto a una facturación de aproximadamente €50 millones.

**ADP:** ¿Cuáles fueron los principales desafíos de RR.HH. debido a la expansión?

**PM:** Al adquirir nuevas empresas, nos enfrentamos a enormes desafíos de integración, que incluyen desde lograr que las nuevas personas comprendan cómo trabajamos, hasta integrarlas en nuestros sistemas de RR.HH. y de procesamiento de nómina.

“Cuando realicemos tal expansión, propondremos que se utilice la misma solución. A todos nos hace sentido que así sea”.

**ADP:** ¿Han adoptado procesos estandarizados e integrados internacionalmente en las áreas de RR.HH. y de procesamiento de nóminas?. ¿De qué forma estos procesos han mejorado la efectividad de la organización?

**PM:** Cuando nos referimos al procesamiento de las nóminas, definitivamente lo estamos logrando. Brasil adoptó un sistema integrado el año pasado y Francia ya lo tenía instalado, por lo tanto, hoy contamos con una cobertura del 70% de los colaboradores entre las áreas que lidero.

Desafortunadamente, esto significa que todavía debo hacer uso de planillas de cálculo en algunos casos para saber exactamente cuántas personas trabajan en mi área. Segmentar a los colaboradores (oficinistas/ obreros, temporarios/fijos, etc.), se torna complejo por lo que ocasionalmente surgen algunos errores.

**ADP: ¿Qué significó la adopción de estos procesos en términos de control y previsibilidad de costos?**

**PM:** En los países donde contamos con un sistema de nómina internacionalmente integrado, ha hecho una gran diferencia. En Brasil, cualquier cambio sólo se realiza después de mi aprobación en el sistema. Por último, con esta solución, se garantiza que todos asuman la responsabilidad de tener la nómina correcta cada mes. Cuando controlemos 100% de la nómina, todo será aún más sencillo.

**ADP: ¿Una nómina integrada les permite ser flexibles y al mismo tiempo, mejorar la capacidad de respuesta?**

**PM:** Para Francia y Brasil se han observado grandes diferencias. La ley francesa es muy específica, así que pudimos hacerlo. En Brasil, para alcanzar este objetivo, tuvimos que dejar la responsabilidad de cada región a cargo de su gestor local. De todos modos, nuestro objetivo es implementar la misma solución en todo el mundo. De esta forma, podemos generar los mismos informes y estadísticas en todo el grupo, independiente del país en el que estemos presente. Actualmente estamos integrando el sistema a nuestro negocio. Es una gran inversión, pero, una vez finalizada esta etapa, será más fácil y económico ejecutar todos nuestros procesos.

“Cuando el sistema esté integrado al negocio, sin duda, será más fácil y económico ejecutar todos nuestros procesos.”

**ADP: ¿Qué pasaría si expandiera aún más su cobertura geográfica: su actual sistema podría soportarlo?**

**PM:** Cuando realicemos tal expansión, propondremos que se utilice la misma solución. Lo anterior tiene sentido en la medida que permita a los gestores de los diferentes países asumir los mismos compromisos respecto de la nómina. Sin embargo, al hacer esto, debemos asegurar que si alguno de nuestros gestores tiene un problema, habrá suficiente canales para comunicar las correcciones entre las diferentes unidades del negocio.

**ADP: ¿Cómo garantizan que sus indicadores clave de rendimiento (KPI), no sufrirán modificaciones entre los diferentes países?**

**PM:** Actualmente, utilizamos la parte de gestión del sistema para categorizar a las personas según el área en el cual trabajan. Además en Francia, hemos comenzado a implementar un modelo de KPIs relativo a la prestación de servicios de seguridad, al tiempo, costos y a los resultados producto de una capacitación. También evaluamos el ausentismo y la cantidad de personas que trabajan bajo diferentes contratos. En Francia, las personas están muy satisfechas con la solución.

**ADP: APOYÁNDOLO EN LA GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO DE SU EMPRESA**

Somos uno de los mayores proveedores del mundo de Soluciones de Gestión de Capital Humano (HCM, en inglés) y de Outsourcing de servicios de RR.HH.

ADP ofrece una amplia variedad de productos, tales como: Procesamiento de Nóminas, Gestión de Talentos y Beneficios.

Apoyamos a nuestros clientes en el procesamiento de sus nóminas, ofreciendo soluciones integradas y constantemente actualizadas de acuerdo a la normativa vigente.

Generamos valor agregado a su operación, independiente de su tamaño e industria.

Nuestras soluciones permiten que su empresa se enfoque en lo que realmente es importante: Su Negocio.

Con 65 años de historia, prestamos servicios a 637.000 clientes en más de 125 países.

El logotipo de ADP y ADP son marcas registradas de ADP, LLC. Todas las otras marcas son propiedad de sus respectivos titulares. Copyright © 2014 ADP, LLC.

Para obtener más información de ADP y de nuestras soluciones, visite: [www.adp.pe](http://www.adp.pe).

