



## CASO DE ÉXITO: PEPE JEANS

### Algunos datos de la compañía

- Pepe Jeans nace en 1973 en Portobello (Londres) donde sus fundadores, los hermanos Shah, personalizaban originales vaqueros. Tras el éxito obtenido, pasan a ser propietarios de varias tiendas convirtiéndose en líderes del mercado.
- En los años 80 Pepe Jeans comienza su andadura internacional, llegando primero a Estados Unidos y después a Europa donde en pocos años se convierte en una de las principales marcas de vaqueros.
- En la actualidad, está presente en Asia y Latinoamérica y en 2012, adquieren las distribuciones de India y EE.UU. alcanzando el 100% de su presencia mundial.
- Pepe Jeans es una de las marcas de ropa líder del mercado con presencia en más de 60 países de los 5 continentes y una facturación de 450 millones de euros en 2011. Entre sus marcas más reconocidas, se encuentran Pepe Jeans, Tommy Hilfiger, Hackett y Coach y cuenta con cerca de 3000 empleados distribuidos en 300 puntos de venta en 19 países.

### Situación de partida

A raíz de su estrategia de expansión internacional, Pepe Jeans necesitaba gestionar de forma unificada todo lo relativo a la gestión de sus recursos humanos. Desde las funciones más administrativas, hasta las más estratégicas relacionadas con la gestión del talento de sus empleados.

En Pepe Jeans, cada marca era responsable de la gestión de sus equipos, lo que derivaba en el aumento de la carga de trabajo desempeñado por el área de recursos humanos. Además al contar con estructuras independientes, aumentaba la complejidad de unificar criterios y de obtener la información de la plantilla de forma automática. A esto se sumaba, el deseo de la compañía de implantar políticas de grupo y de fomentar la cultura corporativa, así como de simplificar el reporting de recursos humanos.



### Armonización de procesos de recursos humanos a nivel internacional

Bajo este contexto, la compañía se propuso llevar a cabo una homogeneización de todos los procesos relacionados con la gestión de su capital humano. El plan de armonización de sus políticas de recursos humanos contemplaba tres objetivos fundamentales. En primer lugar, la creación de un departamento corporativo que permitiese aunar, en tiempo real, todos los datos de sus empleados. En segundo lugar, realizar un análisis de las políticas de recursos humanos que se estaban aplicando en cada país, con el fin de conocer en detalle cada una de ellas, valorar las más efectivas y eficientes, e institucionalizar a nivel mundial las más óptimas, tanto para la compañía como para sus trabajadores.

Y como tercer aspecto, todo esto debía estar soportado bajo una única herramienta tecnológica que le permitiese llevar a cabo el despliegue de sus políticas de Recursos Humanos a nivel mundial.

“

Buscábamos una solución tecnológica que nos garantizase la consolidación de los datos de nuestros empleados y que nos ayudase a controlar y a ahorrar costes. Del mismo modo, precisábamos crear un departamento de recursos humanos corporativo, dedicado a implantar políticas estratégicas de recursos humanos y a potenciar la cultura del grupo.

”

Ramón Amorós, Director Corporativo de Recursos Humanos de Pepe Jeans

En lo que respecta a la armonización de sus políticas de compensación, entre otras cuestiones la compañía tiene como objetivos alinear las políticas de compensación basadas en las escalas y las revisiones salariales, teniendo en cuenta tanto el puesto del empleado, como la proporción del salario/país (ya que el nivel de vida es distinto en cada país) con el fin de que la sede central reciba todas las peticiones de los países y, desde allí, de forma centralizada y análoga, autorizar las modificaciones y actualizaciones pertinentes.



Asimismo, se igualan los beneficios por niveles y se unifica el sistema de bonus en un mismo modelo para todas las marcas y países. Para adaptarse a un mercado más competitivo y dinámico, se ha redefinido el sistema de comisiones de las tiendas para orientar a los equipos de venta a la consecución de objetivos premiando el esfuerzo y el trabajo en equipo y se aplican unas normativas de viajes comunes para todos los empleados del grupo.

También, se están formando equipos más polivalentes mediante planes de formación más ajustados y la optimización de la planificación y organización de las tiendas. En cuanto a las políticas de selección, Pepe Jeans ha creado unos requisitos comunes para determinados puestos en todos los países como son los estudios, la experiencia o el nivel de inglés, proporcionando, al mismo tiempo, total autonomía a cada centro de trabajo para la contratación.



Bajo este entorno colaborativo, Pepe Jeans también define un formulario único para gestionar la evaluación del desempeño, permitiendo a la compañía tener unificado un mismo sistema de entrevistas y feedback a nivel mundial.

Por último y con el objetivo de unificar sus políticas de comunicación para hacer llegar los mismos mensajes a toda la organización, Pepe Jeans adopta una serie de medidas entre las que se encuentra la implantación del Autoservicio del Empleado como canal de comunicación de la compañía.

Compártelo!



meta<sup>4</sup>

## PeopleNet Cloud HR, una apuesta segura a la internacionalización

Tras un proceso de selección en el que compitieron los principales proveedores tecnológicos del mercado, finalmente Pepe Jeans opta por Meta4 PeopleNet Cloud HR, una solución específicamente diseñada para cubrir las necesidades de compañías multinacionales, para gestionar la Administración de Personal, Organización, Selección, Formación y Evaluación de los casi 3000 empleados que la compañía tiene distribuidos en sus 300 puntos de venta de 19 países del mundo.



La solución global de Meta4 proporciona a la compañía entre otras cuestiones la seguridad y flexibilidad necesaria para permitir a los responsables de recursos humanos unificar los procesos y acceder a toda la información de sus empleados en todo momento y desde cualquier lugar.

Además de la unificación de procesos, gracias a la modalidad Cloud de Meta4, Pepe Jeans ha logrado reducir sus costes operativos y de mantenimiento tecnológico. Con ella, la compañía tiene garantizadas la evolución, funcionalidad y el mantenimiento de la solución, además de proporcionarle la capacidad de implantar políticas de recursos humanos transparentes y comunes para todos los países, respetando las particularidades legislativas locales propias de cada uno.

Adicionalmente, permite consolidar y automatizar la información de sus empleados, planificar los costes locales y globales, y aprovechar sus activos intelectuales para ser más competitiva y ágil en la toma de decisiones.

Asimismo, la solución de Meta4 se adapta perfectamente al crecimiento orgánico de Pepe Jeans, ya que permite configurar de manera sencilla la gestión de nuevos países y asegura la estandarización de los procesos de recursos humanos.

Gracias al Autoservicio del Empleado y del Manager de Meta4, Pepe Jeans puede sistematizar y automatizar los procesos administrativos de la empresa y mejorar la comunicación entre los directivos y empleados.

“

La plataforma Cloud de Meta4 nos permite homogeneizar nuestras políticas de Recursos Humanos, controlar nuestros presupuestos así como explotar y analizar la información de nuestros empleados, facilitado nuestro alineamiento con las políticas corporativas definidas en las distintas regiones y países donde estamos presentes

”

Ramón Amorós, Director  
Corporativo de Recursos Humanos  
de Pepe Jeans

El Portal, accesible para todos los empleados reduce el tiempo en llamadas y desplazamientos, y descentraliza la función del departamento de recursos humanos ya que son los mismos empleados los que pueden tramitar sus peticiones de vacaciones, formación y consultar y modificar, vía web, toda la información relativa a sus datos como la nómina, el número de cuenta o la dirección postal.

De esta forma los responsables de esta área se ven liberados de estas tareas administrativas pudiéndose dedicar a la planificación de acciones acordes con los objetivos estratégicos de la compañía.

Compártelo!



meta<sup>4</sup>