

# ¿Cómo ve un CEO la gestión de Recursos Humanos? ¿Qué espera de ella?

**José Manuel Gallego López**  
Director Ejecutivo de Repsol Perú



© DE Repsol Perú. Agosto 2014

## “The Global Chief Executive Officer Study” IBM

Estudio basado en conversaciones personales con más de 1700 directores ejecutivos de 64 países



Liderar en un mundo hiperconectado



### Objetivos del estudio:

¿Cómo están respondiendo los primeros ejecutivos (CEO) a la complejidad que supone que las organizaciones, los mercados, la sociedad y los gobiernos estén cada vez más interconectados?

¿Cómo están respondiendo a lo que llamamos economía conectada?

© DE Repsol Perú. Agosto 2014

2

“The Global Chief Executive Officer Study” IBM  
La agenda de liderazgo del CEO



- Estamos en una **era disruptiva** muy diferente a la precedente.
- Existen tres rasgos del liderazgo críticos a la hora de gestionar eficazmente una empresa: **liderazgo inspiracional**, **obsesión por el cliente** y **liderazgo de equipo**
- Los CEO saben que **su evolución como líderes afecta** directamente al comportamiento, a la cultura y, en última instancia, a los resultados de sus organizaciones

“The Global Chief Executive Officer Study” IBM  
Principales conclusiones



- **Los CEO están promoviendo culturas más abiertas y colaborativas. La colaboración es hoy el primer rasgo que los CEO valoran en sus empleados;** un 75% de ellos lo considera crítico.
- **Los CEO están fomentando que sus organizaciones adopten un músculo analítico que les ayude a responder con mayor relevancia.** Más del 70% de los ejecutivos busca tener un mejor conocimiento individualizado y una mayor capacidad de respuesta
- **Ampliar la colaboración proporciona la ventaja que los CEO necesitan para innovar radicalmente.** Más del 50% de los entrevistados colaboran de manera intensiva con terceras organizaciones para impulsar la innovación

*“Fomentar talento y una cultura corporativa causará un impacto más significativo y duradero en una organización, que cualquier otra actividad que pueda hacer un CEO”.*  
**John R. Strangfeld**, Presidente y CEO, Prudential Financial

*“Para innovar, necesitamos tomar como referencia las lecciones aprendidas en otros sectores y el conocimiento generado por muchas personas diferentes”.*  
**Kenichiro Yamanishi**, Presidente y CEO de Mitsubishi Electric Corporation

Organizaciones con mayor compromiso crean más valor al accionista



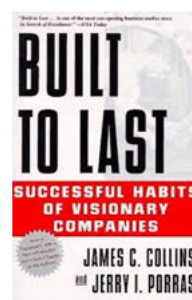
\* Crecimiento del valor de la acción 1997-2007 del top 20 de "mejores empresas para trabajar" en USA vs S&P 500

© DE Repsol Perú. Agosto 2014

5



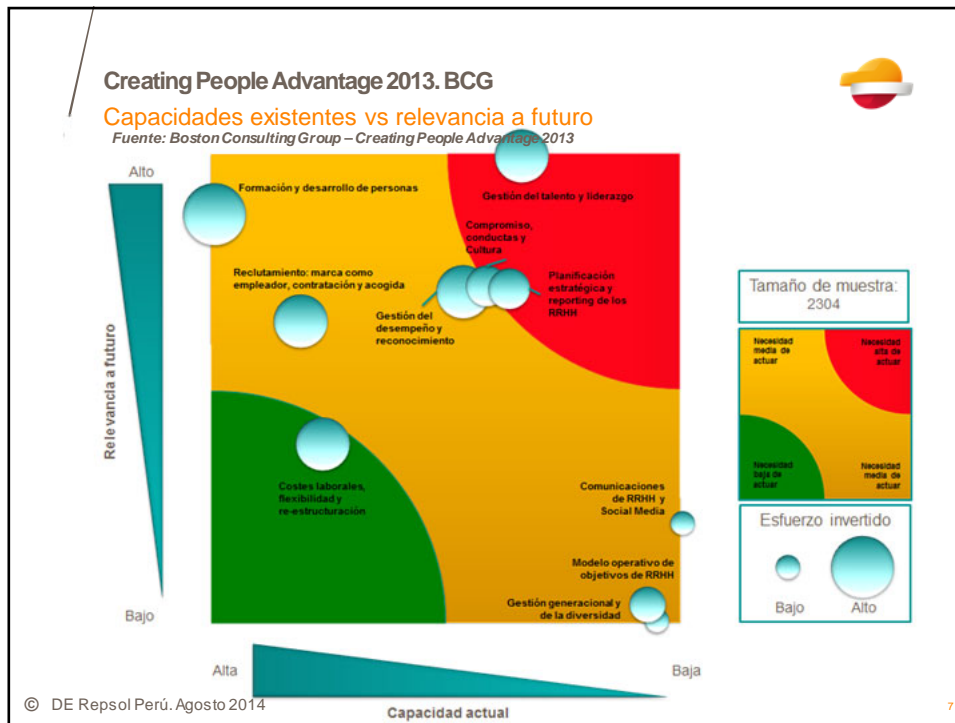
Jim Collins



*"Las decisiones nunca deben ser consistentes, sino superconsistentes con los valores de una Compañía"*

© DE Repsol Perú. Agosto 2014

6



**Creating People Advantage 2013. BCG**

Recomendaciones para llevar la gestión de personas a un nivel superior

1. **Alinear estrategia de recursos humanos con la estrategia corporativa en toda la cadena de valor.**
2. **Romper silos y asegurar que negocios y regiones no actúan independientemente**
3. **Monitorear resultados y basar decisiones de recursos humanos a través de datos objetivos**

© DE Repsol Perú. Agosto 2014

# ¿Qué pedimos en Repsol al equipo de gestión de personas?

© DE Repsol Perú. Agosto 2014

9

## Equipo Humano

Equipo diverso, internacional y muy vinculado a la compañía



**> 25.000**  
profesionales

**> 60**  
nacionalidades

**> 30**  
países

Formación a lo largo del año

**71%** de cobertura de vacantes con movilidad interna

**3,15%** Personas con capacidades diferentes

**> 80%** empleados satisfechos de trabajar en Repsol

© DE Repsol Perú. Agosto 2014

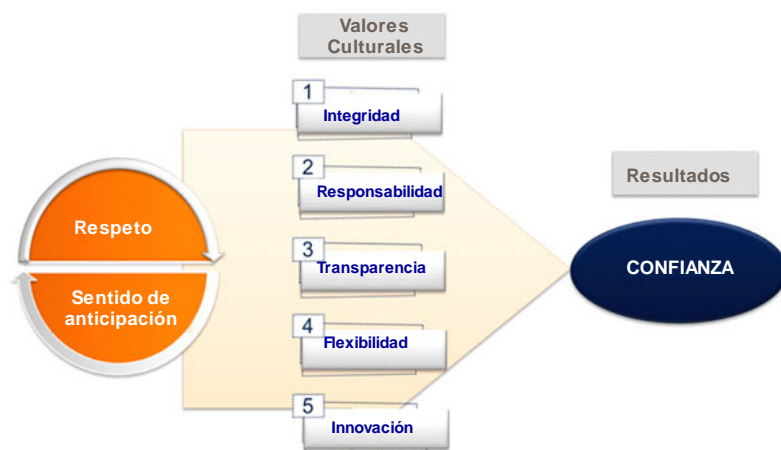
10



*En Repsol trabajamos para afianzarnos como:*

*Una empresa global que busca el bienestar de las personas y se anticipa en la construcción de un futuro mejor a través del desarrollo de energías inteligentes.*

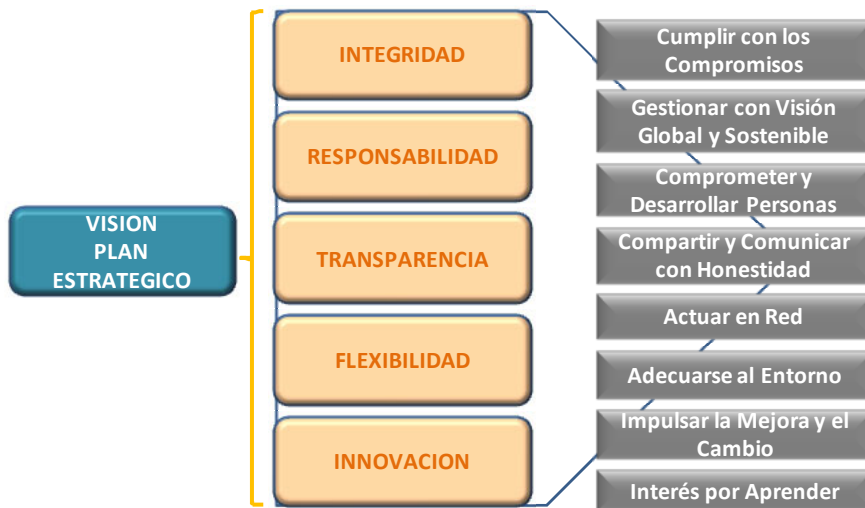
*Con esfuerzo, talento e ilusión, avanzamos para ofrecer las mejores soluciones energéticas a la sociedad y al planeta.*



**Nuestras decisiones y acciones, tanto en el ámbito organizacional como personal, deben ser consistentes con nuestros valores**

## Repsol: Cultura y Valores

Materialización de los valores y despliegue de la estrategia



© DE Repsol Perú. Agosto 2014

13

## Repsol: Cultura y Valores

Materialización de los valores en el día a día



Reto ValorEs Repsol (17 septiembre - 25 de octubre de 2013)

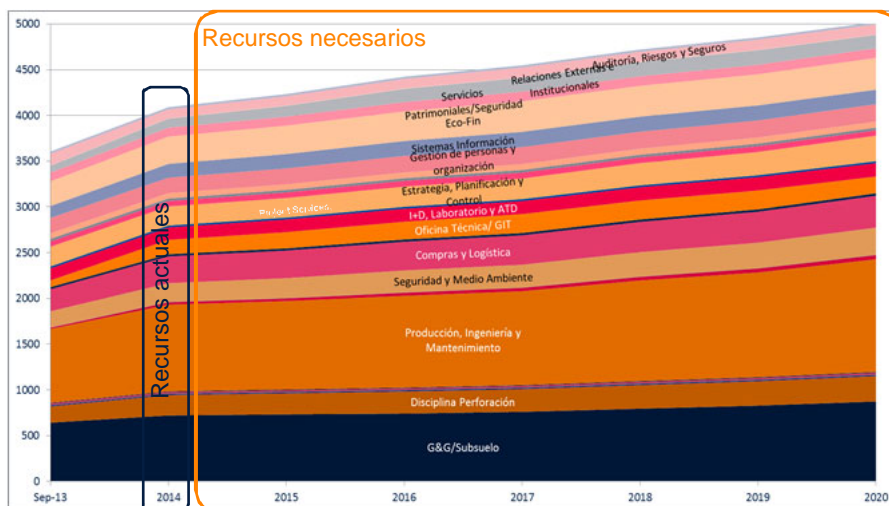


- Participación de **7.785 personas**, el **31,5%** de los empleados de la compañía de **24 países** diferentes.
- Propuestas **9.174 ideas** en total.
- **7.427 personas** se han activado en la plataforma.
- **3.896 innovadores**, personas que al menos han propuesto una idea.
- **255 ideas en equipo**.
- Por cada idea, Repsol ha donado 10€ a proyectos solidarios, logrando **91.740€** para diferentes proyectos de la Fundación Repsol

© DE Repsol Perú. Agosto 2014

14

**Plan Estratégico Repsol: importante crecimiento en E&P**  
Evolución de la plantilla de E&P (2013-2020)



© DE Repsol Perú. Agosto 2014

15

**Qué aspectos son claves de la gestión de RR HH en Repsol**



1. **Desarrollo de modelos para la proyección de necesidades de dotación de recursos a largo plazo**
2. **Planes de choque de reclutamiento:**
  - Nuevos profesionales (master)
  - Profesionales senior. Creación de REAS (contratación y gestión del colectivo internacional)
  - Potenciación de la imagen de Repsol como empleador
3. **Desarrollo y retención del talento:**
  - Programa desarrollo de carreras profesionales
  - Planes de movilidad (nacional, internacional e internegocios)
  - Programas de formación y mentoring
  - Revisión de las políticas de Compensación
4. **Marco y evolución cultural y gestión por valores**

© DE Repsol Perú. Agosto 2014

16



## Marco y evolución cultural



© DE Repsol Perú. Agosto 2014

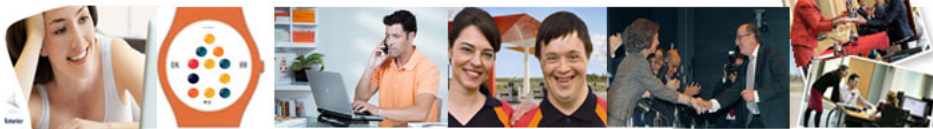
17

## Marco y evolución cultural

### Diversidad y Conciliación



<b>Diversidad</b>	<i>Diversidad en todas sus variantes (género, cultura, edad, capacidades diferentes, etc) es un <b>elemento enriquecedor</b> y un generador de <b>ventaja competitiva</b></i>
<b>Conciliación</b>	<i>Los programas de conciliación se extienden y son medidos <b>evolucionando de acuerdo a las necesidades de las personas</b>, basados en los pilares del <b>respeto y confianza</b>, con el enfoque en <b>productividad y valor añadido</b>.</i>



© DE Repsol Perú. Agosto 2014

18

## Marco y evolución cultural

### Algunos resultados de nuestros programas de Diversidad y Conciliación



Contamos con 654 empleados con capacidades diferentes



1.222 personas teletrabajan en diferentes modalidades



El **'Banco de Tiempo'** permite a los empleados delegar de manera gratuita un gran abanico de gestiones personales (tintorería, farmacia, arreglos de prendas y calzado, recadería etc). En sedes centrales.



**Programa gratuito de Asistencia Familiar** (para empleados de España) que ofrece ante problemas de salud de los empleados o en su entorno familiar.

© DE Repsol Perú. Agosto 2014

19

## Marco y evolución cultural

### Nuevas formas de trabajo



Impulsamos la **evolución de las formas de trabajar**.



Nuestro objetivo es contar con un **entorno de trabajo** cada vez más **flexible**, que fomente el **trabajo colaborativo**



- ✓ Certificación de 32 **Facilitadores de Equipo (FE)** con modelo de Alain Cardon.
- ✓ Certificación de 25 **Facilitadores de Mejora (FM)** alineados con FE para acelerar evolución cultural en Mejora Continua.
- ✓ Certificación de 20 **Coaches Ejecutivos** con la International Coaching Community – ICC

**Acelerar la evolución cultural de la Compañía, mediante el acompañamiento a Líderes y Equipos.**

© DE Repsol Perú. Agosto 2014

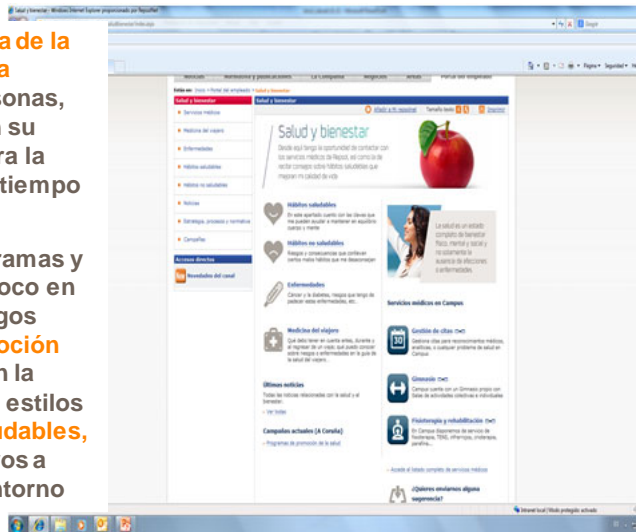
20

**Marco y evolución cultural**  
Salud y bienestar



Velamos por la **mejora de la salud, el bienestar y la seguridad** de las personas, tanto cuando realizan su **prestación laboral para la empresa** como en su tiempo **privado**.

Disponemos de programas y acciones que hacen foco en la **prevención de riesgos laborales, en la promoción activa de la salud** y en la **puesta en práctica de estilos y hábitos de vida saludables**, haciéndolos extensivos a otras personas del entorno



**Factores claves de éxito en la gestión de personas en Repsol**



**GRACIAS**



© DE Repsol Perú. Agosto 2014