

**Ciclo de conferencias Fundación SERES – ESADE “Creación de valor desde la acción social”**

## **Representantes de IBM, Repsol y Enagás coinciden en la necesidad de una cultura organizativa centrada en la eficiencia que permita mayor conciliación y flexibilidad laboral**

- **Ignasi Carreras (ESADE): “El cambio cultural de la empresa ha de ser liderado por personas que estén dispuestas a enfrentarse y a superar las barreras, y que a la vez sepan mantener una escucha atenta a todos los grupos de interés”**
- **“Un liderazgo convencido de una gestión alternativa de los recursos humanos”, afirma Ana Sainz (Fundación SERES). “En segundo lugar, requiere una observación de cómo evolucionan los paradigmas generacionales y sus respectivas necesidades”**



**Madrid, 24 de mayo de 2016** - Las compañías actúan hoy en un entorno dinámico y cambiante que hace cada vez más necesario avanzar hacia modelos de conciliación y flexibilidad laboral. La gestión flexible de los recursos humanos en las organizaciones, basada en la eficiencia y el cumplimiento de objetivos, aumenta el optimismo y el compromiso de los empleados. Al mismo tiempo, ésta favorece la productividad de la empresa y es un factor clave para potenciar y retener el talento. Éstas son algunas de las principales ideas expuestas hoy en una nueva sesión del ciclo de conferencias de Fundación SERES y ESADE. Ana Sainz, directora de Fundación SERES, e Ignasi Carreras, director del Instituto de Innovación Social de ESADE, han dado inicio al debate y han dado la bienvenida a las tres ponentes: Susana Toril, directora

de Relaciones Laborales y Prevención de Enagás; Mar Barbadillo, directora de Compensación y Beneficios de IBM Europa; y Gloria Iglesias, gerente de Diversidad y Conciliación de Repsol.

En palabras de Ana Sainz, “para lograr un verdadero cambio de cultura empresarial y para que eso se traduzca en impacto social, es esencial el compromiso de las empresas” y, en este sentido, “la aplicación real de sus políticas de conciliación pasa, en primer lugar, por un liderazgo convencido de una gestión alternativa de los recursos humanos, que a su vez apuesta por la conciliación y la flexibilidad”. “En segundo lugar, requiere observación de cómo evolucionan los paradigmas generacionales y sus respectivas necesidades”, ha añadido. Por su parte, Ignasi Carreras ha opinado que “el cambio cultural de la empresa ha de ser liderado por personas que estén dispuestas a enfrentarse y a superar las barreras, y que a la vez sepan mantener una escucha atenta a todos los grupos de interés”

### **Felicidad, eficiencia y compromiso**

Susana Toril también ha destacado su visión sobre la necesidad de evolucionar hacia la adaptabilidad en la gestión de los recursos humanos, “porque lo que ha de primar es la consecución de los objetivos”. Para ello, ha insistido en que “hay que trabajar con modelos de gestión que nos permitan sistematizar y poner en valor las aportaciones que comportan estas políticas de conciliación, y que asimismo permitan identificar cuáles son los puntos y las áreas de mejora”.

“El primer paso es el diseño las políticas de conciliación en base a las necesidades de nuestros empleados”, ha asegurado Mar Barbadillo. “Después es preciso hacer de ellas la propia cultura de empresa, donde la labor de los líderes es crucial”, ha proseguido. Por su parte Gloria Iglesias ha explicado cómo esta apuesta es fundamentalmente una “ventaja competitiva, ya una estrategia de conciliación repercute en el impacto social de la empresa así como en la rentabilidad del negocio”.

### **Políticas de RSE y RRHH transformadores**

Susana Toril ha señalado la importancia de que, si “en la fase de reclutamiento se ha otorgado importancia a un perfil determinado, con unos intereses y unos valores concretos, es importante que cuando esa persona se incorpore a la empresa, se siga prestando atención a que pueda continuar cultivando ese perfil”. A su vez, Mar Barbadillo ha ofrecido la visión de la empresa multinacional, en contraposición a la cual, “es necesario ser realistas, ya que en muchas empresas pequeñas y medianas la implementación de políticas y medidas de conciliación y flexibilidad laboral es más difícil que en empresas como IBM, sea por su tamaño o por su tipo de actividad”. Por otro lado, también ha indicado que “las prioridades van cambiando al ritmo en que evolucionan la sociedad y las vidas personales de nuestros empleados”. “Por ejemplo, entre nuestros empleados más jóvenes, están muy presentes las necesidades de formación, socialización y oportunidades de labor solidaria, vías de enriquecimiento personal”, ha destacado la directiva de IBM.

“En Repsol, más de un 90% de los casos de teletrabajo han demostrado un desempeño positivo y en nuestras encuestas de clima laboral, más de un 80% de las respuestas valoran

favorablemente la flexibilidad laboral”. Con estas palabras, Gloria Iglesias, ha descrito la evolución en materia de RR.HH. vivida en su empresa durante la última década.

### **Políticas de RSE y RRHH transformadores**

Susana Toril ha señalado la importancia de que, si “en la fase de reclutamiento se ha otorgado importancia a un perfil determinado, con unos intereses y unos valores concretos, es importante que cuando esa persona se incorpore a la empresa, se siga prestando atención a que pueda continuar cultivando ese perfil”. A su vez, Mar Barbadillo ha ofrecido la visión de la empresa multinacional, en contraposición a la cual, “es necesario ser realistas, ya que en muchas empresas pequeñas y medianas la implementación de políticas y medidas de conciliación y flexibilidad laboral es más difícil que en empresas como IBM, sea por su tamaño o por su tipo de actividad”. Por otro lado, también ha indicado que “las prioridades van cambiando al ritmo en que evolucionan la sociedad y las vidas personales de nuestros empleados”. “Por ejemplo, entre nuestros empleados más jóvenes, están muy presentes las necesidades de formación, socialización y oportunidades de labor solidaria, vías de enriquecimiento personal”, ha destacado la directiva de IBM.

“En Repsol, más de un 90% de los casos de teletrabajo han demostrado un desempeño positivo y en nuestras encuestas de clima laboral, más de un 80% de las respuestas valoran favorablemente la flexibilidad laboral”. Con estas palabras, Gloria Iglesias, ha descrito la evolución en materia de RR.HH. vivida en su empresa durante la última década.

### **Sobre Fundación SERES:**

Fundación SERES, entidad sin ánimo de lucro, promueve el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad con actuaciones responsables alineadas con la estrategia de la compañía y generando valor para todos. Hoy ya son 123 empresas e instituciones las que forma parte de este proyecto y representan más de un 20% del PIB español. El objetivo que persigue la Fundación es impulsar actuaciones sociales de las empresas y transformar la realidad empresarial para construir una sociedad mejor y más sana y una empresa más fuerte.

SERES se esfuerza en favorecer el aprendizaje individual y colectivo, impulsando que se haga más y mejor acción social, resolviendo problemas sociales reales y creando valor para las empresas. La Fundación ha apostado por la innovación social como elemento indispensable para afrontar los retos, que se plantean a los actuales gestores empresariales, a través de: la creación de valor, la métrica y la sostenibilidad en el tiempo. Para que todo este mensaje se oiga en la sociedad y sea relevante, con los Premios SERES a la Innovación y el Compromiso Social de la Empresa, reconocemos iniciativas sociales innovadoras, alineadas con la estrategia de la compañía.

## **Sobre ESADE:**

Fundada en 1958, ESADE Business and Law School tiene campus en Barcelona y Madrid, y está presente en São Paulo, Lima, México DF, Bogotá, Santiago de Chile y Buenos Aires. Cuenta con acuerdos de colaboración con más de cien universidades y escuelas de negocios de todo el mundo. Cada año, más de 11.000 alumnos participan en sus cursos (MBA, Executive Education, grados y masters universitarios en Dirección de Empresas y Derecho). ESADE Alumni, la asociación de antiguos alumnos de ESADE, cuenta con una red de 56.000 antiguos alumnos que ocupan puestos de responsabilidad en empresas de los cinco continentes. A través de 64 grupos profesionales promueve la formación continua, el desarrollo profesional y la iniciativa emprendedora. Dispone de una red internacional con alumni de hasta 126 nacionalidades diferentes presentes en más de 100 países de todo el mundo y lleva a cabo desde 2006 el proyecto ESADE Alumni Solidario, pionero en Europa y gracias al cual más de 1.500 antiguos alumnos han aportado su talento, experiencia y capacidad de gestión de manera voluntaria a 170 empresas del tercer sector. La asociación cuenta con la red de inversores ESADE BAN, premiada por la Asociación Española de Business Angels como la mejor red de Business Angels de España. ESADE participa también del parque de negocios ESADECREAPOLIS, un centro pionero dedicado a la innovación en el que se fusionan universidad y empresa. De clara vocación internacional, ESADE ocupa de forma sostenida en el tiempo posiciones top mundiales en los principales rankings de escuelas de negocios (Financial Times, Bloomberg BusinessWeek, The Economist y América Economía). ESADE es miembro de la Universidad Ramon Llull ([www.url.edu](http://www.url.edu)).

Para más información:

### **Fundación SERES**

**Sofía Martín**

**Directora de Comunicación**

[smartin@fundacionseres.org](mailto:smartin@fundacionseres.org)

91 575 84 48

### **ESADE**

**Cristóbal Adam**

**Media Relations**

[cristobal.adam@esade.edu](mailto:cristobal.adam@esade.edu)

912 526 855