



Grupo 3

DOSSIER

1. ¿Quién es Repsol?
2. Misión, visión y valores
3. ¿Por qué trabajar en Repsol?
4. Proceso de selección
5. Tipos de pruebas
6. Perfiles más buscados
7. ¿Qué ofrece Repsol?
8. Beneficios
9. Realidad
10. Referencias

REALIZADO POR:

García Tejada, Loreto

Gutiérrez Martín, María

Jiménez López, Israel

Muñoz Jara, Pablo

Revuelta Martínez, Álvaro

¿QUIÉN ES REPSOL?

Es una multinacional energética y petroquímica con origen en España, donde tiene situadas sus dos sedes sociales en Madrid y Barcelona. Lleva 33 años produciendo, distribuyendo y comercializando productos derivados del petróleo y gas natural. Cuenta con más de 25.000 empleados situados en 35 naciones de todo el mundo, donde, en el años 2018, 1.357 de ellos trabajan en países diferentes al de su origen. Es una de las empresas con mayor referencia en España por su proyección internacional.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La misión de Repsol es ser una compañía energética comprometida con un mundo sostenible.

La visión de futuro es ser una compañía energética global, que basada en la innovación, la eficiencia y el respeto, crea valor de manera sostenible para el progreso de la sociedad.

Para Repsol es muy importante la creación de valor, el respeto, la eficiencia y la anticipación.

¿POR QUÉ TRABAJAR EN REPSOL?

Repsol es una de las empresas mejor valoradas por sus empleados para trabajar y desarrollar un plan de carrera. Ha estado en los Top Rankings como una de las mejores empresas para trabajar y el 87% de su plantilla se siente orgullosa de trabajar en Repsol.

Sin embargo, es bien conocida que se trata de una industria petrolífera y química por lo que, ¿por qué podría interesarse un ingeniero informático en trabajar en Repsol y desarrollar su futuro laboral?

En los últimos años, Repsol se ha lanzado hacia una carrera de fondo en transformación digital. Cree que la clave del éxito en sus objetivos de sostenibilidad y transición energética son inviables sin el uso de las tecnologías y la transformación digital.

Recientemente, ha prolongado el acuerdo estratégico que mantenía con **Microsoft** y se ha lanzado a más de 130 proyectos digitales. Entre ellos, se encuentran proyectos de Big Data, Blockchain, uso de Inteligencia Artificial en las estaciones de servicio, puestos de trabajo digitales y flexibles, etc.

En conjunto, se trata de un gran proyecto digital, del cual se necesita personal cualificado para llevarlo a cabo. El valor añadido de la compañía recae en el compromiso de sus empleados, sus niveles de conocimiento y su diversidad.

Además, Repsol permite un desarrollo de plan profesional adaptado a las competencias y logros que vayas desarrollando con ellos.

Enrique Fernández Puertas, director de Digitalización y Arquitectura de la compañía, destacó que los avances se están produciendo porque es “un plan muy enfocado a resultados y que tiene como protagonistas a las personas”.

En 2015

87%

Empleados orgullosos

96%

Empleados formados

1.932

Empleados promocionados

El empleado debe ser



Gráfico 1. Características del empleado de Repsol

PROCESO DE SELECCIÓN

Reclutamiento externo

Buscan anualmente personas en bolsas de ingenierías universitarias, programas de captación de talento y másteres propios (hablaremos de ello más adelante). Por lo cual, se puede acceder poniéndose en contacto con ellos o, en otros casos, ellos mismos mediante tu perfil en redes sociales profesionales como *LinkedIn* te ofrecen la posibilidad de formar parte de este proceso.

Una vez seleccionados los candidatos, el proceso de selección cuenta con pocas fases.

Después de registrar a los candidatos, se procede a realizar una entrevista telefónica para valorar las motivaciones, el nivel de inglés y los estudios e incentivos profesionales. Para ello, el personal de la empresa recurrirá en diferentes técnicas basadas en test psicológicos, de personalidad y de inglés, todas ellas del nivel y tiempo que estime oportuno.

La segunda fase es presencial, en lo que ellos llaman *Assesment Centre Presencial*, donde debemos de acudir a la sede más próxima a nosotros, ya sea Madrid o Barcelona.

Allí, nos realizaran otro test de inglés, y una entrevista presencial de carácter individual. Además, en algunos casos, se crea una dinámica grupal con problemáticas asociadas a la empresa (aunque no tengas conocimiento resolutivo basado en la política y directrices de Repsol).

La tercera fase es únicamente una entrevista presencial con un empleado del departamento del cual viene dirigida la oferta, generalmente un medio u alto cargo del mismo, dependiendo del tipo de puesto ofrecido. En esta entrevista, el ambiente es más distendido llegándose a realizar en diferentes espacios de trabajo y siendo ya la última fase donde se expone el contrato, las condiciones y se empiezan las negociaciones.

Repsol cuenta, además, con su propia bolsa de trabajo. Para poder optar a un puesto dentro de la empresa, debes crearte un perfil en la misma y rellenar tu currículum vitae en la plataforma. La propia bolsa de empleo de Repsol te permite un seguimiento de tu proceso de selección. Otra forma es aplicar al puesto directamente a través de tu perfil de *LinkedIn*.

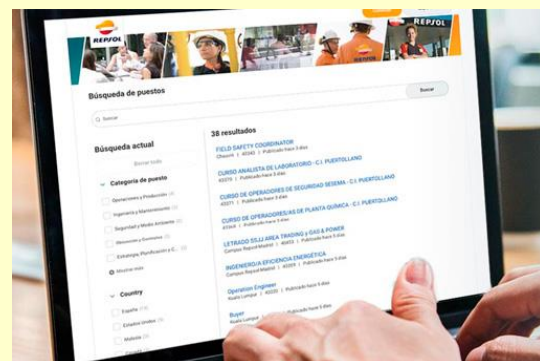


Imagen 1. Pantalla de ordenador que muestra la bolsa de empleo de Repsol



Imagen 2: Código QR de la plataforma de empleo de Repsol.

"Repsol cuenta con su propia bolsa de trabajo, con la cual puedes realizar el seguimiento de tu proceso de selección"

PROCESO DE SELECCIÓN

Reclutamiento interno

Hay que tener en cuenta que el 71% de las vacantes que se ofrecen son ocupadas por los mismos empleados.

Debido a la política de RRHH que emplea Repsol, sus empleados están en continua formación. Repsol emplea más de 1 millón de horas al año a la formación de sus empleados, lo que supone más de 40 horas de media por persona.

Repsol publica los puestos vacantes que se ofrecen a través de la Intranet de la empresa. Cuando se reciben todas las solicitudes, los responsables estudian quiénes cumplen con los requisitos del puesto y aquellos que son seleccionados son convocados a una entrevista para valorar las competencias, requisitos, formación, etc.

Y finalmente, quienes superen la entrevista, realizarán una segunda entrevista con los responsables del departamento al que corresponda el puesto vacante.

Programas Master del CSFR

Los programas Máster son programas que se imparten en el Centro Superior de Formación Repsol y están destinados a jóvenes titulados superiores para adquirir los conocimientos tecnológicos, económicos y de gestión empresarial requeridos para poder trabajar en Repsol, es decir, en industrias de la energía y la petroquímica. Está relacionado en base al desarrollo de proyectos.

Repsol se compromete a realizar un contrato de prácticas a las personas que lo cursen para firmar al final un contrato indefinido. Los alumnos que tengan buenos resultados académicos no tendrán que pagar el curso, ya que se encargaría Repsol de sufragar los gastos, si se comprometen a permanecer dos años en la empresa una vez acabado el curso.

1M

Horas empleadas al año
en formación por parte
de la compañía

40H

De media por trabajador
empleado al año

71 %

De reclutamiento
interno a través de
vacantes ofrecidas por la
Intranet

TIPOS DE PRUEBAS

Los tipos de pruebas que se realizan en el proceso de selección de Repsol son bastante conocidas. Destacan la entrevista personal, los test de personalidad, psicotécnicos y del nivel de inglés.

Las entrevistas de personal suelen estar muy guiadas acorde a las competencias y habilidades exigidas por el puesto solicitante, dándoles más importancia que al currículum.

Señalar que es considerado muy importante el nivel de inglés. Requieren un nivel muy alto debido a la internacionalización de la empresa. Por lo que no es de extrañar que alguna dinámica grupal se realice en inglés.

Entre las dinámicas grupales, las que se suele realizar son las conocidas como dinámicas de argumentar y convencer.

En estas dinámicas se suele dividir el grupo en 2: una parte del grupo se encargará de defender un punto de vista y el otro se encargará de intentar convencer que dicho punto de vista no es válido. En Repsol intentan ajustar este tipo de dinámica sobre un caso de defensa de la industria petroquímica. Es decir, unos se encargan de intentar convencer de los beneficios y aspectos positivos de la misma, mientras que los otros tienen que intentar convencer de lo contrario.

Algunas veces, este mismo ejercicio se realiza en inglés.



Imagen 3: Ejemplo visual de dinámica de grupo

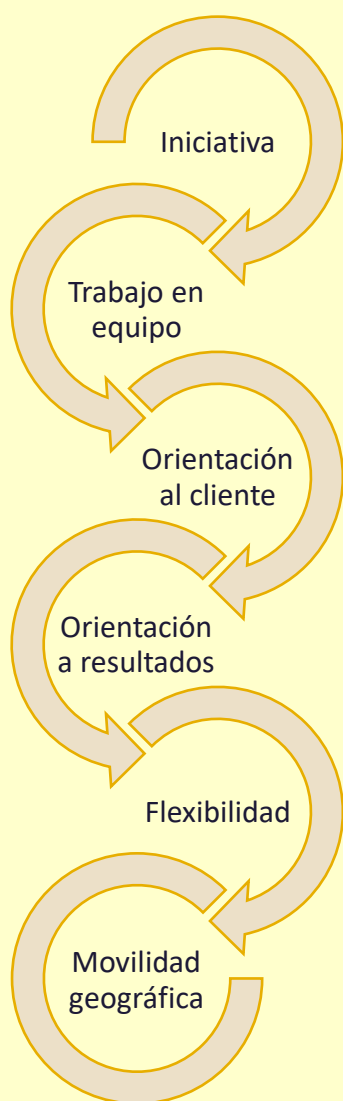
PERFILES MÁS BUSCADOS



Ingeniería Superior: Industrial, Geología, Química, Minas.

Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Empresariales, Economía, Geología, Química Ingeniería Técnica Industrial (Mecánica, Química, Electricidad) Minas, Diplomatura en Empresariales.

Ciclo Formativo de Grado Superior: Administración y Finanzas, Secretariado, Gestión Comercial y Marketing, Comercio Internacional, Desarrollo y Proyectos Mecánicos, Mantenimiento de Equipo Industrial, Análisis y Control; Industrias de Proceso Químico; Plástico y Caucho.



Aptitudes

¿QUÉ OFRECE REPSOL?

Hay 15 áreas (más demandada es área comercial). Ofrece un amplio programa de formación y movilidad, con la que se aseguran la retención del talento. Utilizan el programa *People review* para poder identificar y planificar el plan de carrera del empleado dentro de la empresa, adaptándolo a sus necesidades.

A nivel nacional tiene medidas de conciliación para crear entornos de trabajo flexibles y potenciar la productividad y eficiencia.

Repsol es una de las grandes empresas que apuesta por el teletrabajo o la distribución de horas (ofrece la posibilidad de trabajar desde casa en distintas modalidades, como la de un día, dos días, el 20% de la jornada,...).

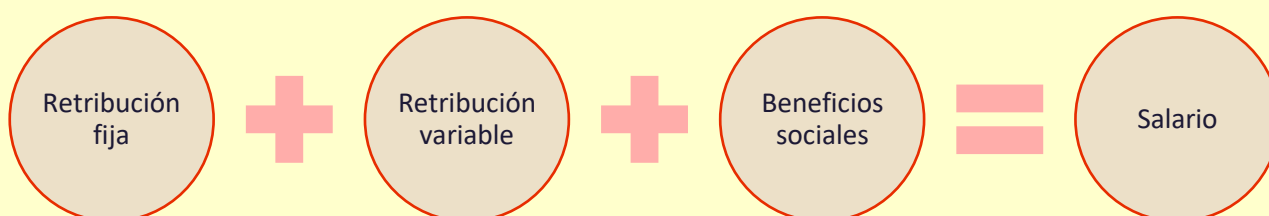
A la hora del salario, se basa en el Modelo de Gestión del Desempeño y el Desarrollo, por el cual se alinean la contribución individual con el desempeño del equipo de trabajo.

BENEFICIOS

Además de cómo hemos hablado anteriormente de los beneficios en conciliación horaria y flexibilidad (lo que se considera salario emocional), un tema relevante es el salario monetario. La política retributiva de Repsol se basa en la meritocracia.

La remuneración de Repsol se basa en tres partes:

- ◇ **Retribución fija:** por norma general, el salario mínimo es superior al establecido por el gobierno en casi todos los países en los que Repsol opera (en el resto, es igual al establecido por el gobierno).
- ◇ **Retribución variable:** en esta parte se recoge los beneficios relacionados con el cumplimiento de los objetivos corporativos, de equipo o individuales. Entre ellos, se encuentra la responsabilidad corporativa, la gestión de personas, el medio ambiente, etc. El porcentaje de objetivos de responsabilidad corporativa ronda el 41%.
- ◇ **Beneficios sociales:** los empleados pueden decidir si, en vez de percibir más salario, destinar una parte anual a diversos beneficios. Destacan el plan de adquisiciones a largo plazo, la ampliación del seguro médico, el pago de la guardería y la aportación individual al plan de pensiones.



REALIDAD

Después de haber analizado el proceso de selección y las expectativas tanto por parte de los posibles futuros candidatos como las de la propia empresa, toca preguntarse, ¿es verdad todo lo que se dice?

En primer lugar, parece un hecho bastante razonable afirmar que Repsol es una empresa en la cual sus trabajadores están satisfechos. Según los empleados de Repsol registrados en el portal Glassdoor, el 51% de los empleados recomendaría la empresa a un amigo, y recibe la empresa 3 estrellas de 5. Si se leen las reseñas de los trabajadores, la gran mayoría son muy positivas.

Ahora, ¿es oro todo lo que reluce? Pues, efectivamente, no. Por un lado, algunos de los trabajadores se quejan de que los beneficios sociales son a costa de una parte del salario anual, por lo que no puedes declararlos. Otros, además, que el clima laboral es a veces competitivo entre ciertas áreas. Hay que recordar que el sistema retributivo de Repsol está basado en la meritocracia y, por lo tanto, una parte del sueldo es acorde a los objetivos cumplidos por parte de tu área de trabajo, por lo que se fomenta un poco la competitividad. Además, algunos se quejan de que la realización de ciertos objetivos es bastante difícil por lo que, pese a la conciliación laboral, mucha gente trabaja más horas de las que debe (sobre todo en jefes de proyectos, áreas, directivos,...) para poder llegar a cumplir dichos objetivos.

“Seguro médico privado, ayuda de comida y plan de pensiones bien, el servicio de conciliación es subcontratado y no da para mucho, pero está y a veces ayuda. Hay la opción de pedir cheques de guardería (pero te los descuentan del salario), ahorras solo que este beneficio no tributa.”, comenta un empleado.

Por otro lado, también se ha comentado la movilidad geográfica. Uno de los beneficios de Repsol es que, a cambio de mantenerte un par de años en la compañía, te costean los gastos del Máster que ellos mismos tienen diseñado y, normalmente, dicho master lleva asociado destinos no tan deseados por el empleado (Irak, Libia, etc.)

“Una vez termines todas las entrevistas y exámenes si te llaman, tendrás una entrevista final con un cargo más alto en el que ya te explican lo que vas hacer, qué vas a estudiar, etc., todo muy bonito hasta aquí. Después de esta reunión es cuando mi opinión cambio, ya que en mi año, no sé si ahora es igual, después de estudiar en Madrid durante 9 meses, tenías que irte otros 9 meses al extranjero, lo cual no está nada mal, si no fuese por los destinos que me ofrecieron a mi: Siria, Libia y una planta petrolífera cerca de Alaska-Canadá. Aquí fue donde mi candidatura llegó a su fin.”, comenta un ex trabajador.

Además, y volviendo al tema que más nos atañe, la selección de personal, con un porcentaje tan alto de reclutamiento interno (hemos mencionado anteriormente que correspondía al 71%), hace bastante difícil poder promocionar. Además, debes de entrar joven a la empresa si quieres ir promocionando por este mismo motivo (para la empresa, es mejor la inversión en alguien que tiene más años posibles de trabajar en la empresa que alguien más mayor).

Por lo demás, todo lo que hemos comentado anteriormente (beneficios sociales, conciliación laboral, plan de carrera,...) es compartido por los empleados.

Respecto al proceso de selección de personal, todos los empleados concuerdan en que es el mismo que describe la compañía y, según la opinión de los usuarios de Indeed, es un proceso de dificultad media y bastante rápido (1 o 2 días).

Además, los mismos usuarios nos ofrecen consejos sobre la vestimenta y cómo obtuvieron la entrevista.

Algunos comentan que hay que vestir formal para las entrevistas y no con ropa de calle, pero depende del puesto al que quieras optar. Además, la mayoría realizaron algún test de forma online.

Proceso de entrevista para Repsol

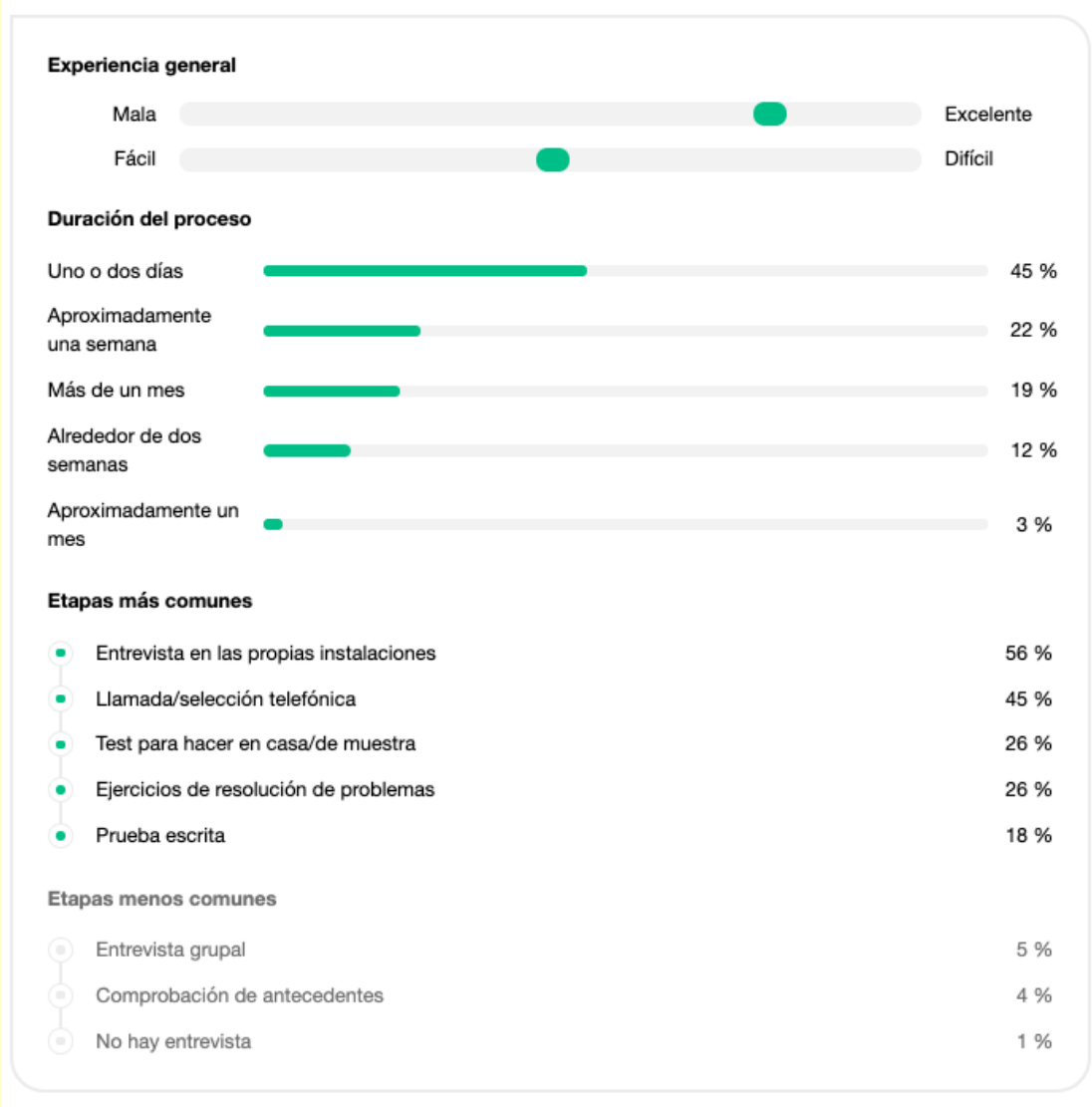


Imagen 4: Resultados de las opiniones de los usuarios de Indeed

Consejos de entrevista para Repsol



Vestimenta para la entrevista

● No hay código de vestimenta	37%
● Informal (camiseta y vaqueros)	24%
● Ejecutivo informal (p. ej., pantalones de vestir)	22%
● Formal (traje de negocios)	12%
● Ropa especial (p. ej., equipo de protección)	5%

Gráfico 2: Resultados de la encuesta sobre los consejos de vestimenta de entrevista para Repsol de los usuarios de Indeed

La primera entrevista para Repsol



Cómo obtuvieron una entrevista

● Otra plataforma online	34%
● Otros	33%
● Solicitud en papel	17%
● RRHH se puso en contacto	8%
● Recomendación de un empleado	8%

Gráfico 3: Resultados de la encuesta sobre la primera entrevista para Repsol de los usuarios de Indeed

REFERENCIAS

Hillier-Fry, C. (2019, noviembre 7). Entrevista Joaquín Hormaechea, Director de Talento, Cultura y Comunicación Interna de REPSOL. Recuperado 29 de abril de 2020, de <https://www.peoplesmatters.com/entrevista-joaquin-hormaechea-director-de-talento-cultura-y-comunicacion-interna-repsol/>

Repsol. (2020, marzo 12). Visión y valores de Repsol - repsol.energy. Recuperado 28 de abril de 2020, de <https://www.repsol.com/es/conocenos/vision-valores/index.cshtml>

Repsol. (2020a, marzo 12). Empleados de Repsol - repsol.energy. Recuperado 28 de abril de 2020, de <https://www.repsol.com/es/conocenos/nuestro-equipo/empleados/index.cshtml>

EAE Business School. (2018, octubre 29). Opiniones Master in International Business EAE | Alejandro Girón | EAE. Recuperado 28 de abril de 2020, de <https://www.eae.es/actualidad/casos-de-exito/formar-parte-de-una-gran-empresa-como-repsol-influira-en-mi-futuro-profesional-definitivamente>

IT Digital Media Group. (2019, septiembre 22). Así son los proyectos que convierten a Repsol en líder de transformación digital. Recuperado 28 de abril de 2020, de <https://www.ituser.es/estrategias-digitales/2019/09/asi-son-los-proyectos-que-convierten-a-repsol-en-lider-de-transformacion-digital>

IT Digital Media Group. (2018, junio 21). BBVA y Repsol se alían para desarrollar soluciones financieras basadas en blockchain. Recuperado 28 de abril de 2020, de <https://www.ituser.es/actualidad/2018/06/bbva-y-repsol-se-alian-para-desarrollar-soluciones-financieras-basadas-en-blockchain>

IT Digital Media Group. (2019a, septiembre 19). Repsol amplía su alianza con Microsoft hasta 2022. Recuperado 28 de abril de 2020, de <https://www.ituser.es/estrategias-digitales/2019/09/repsol-amplia-su-alianza-con-microsoft-hasta-2022>

Esteban, C. F. (2019, julio 17). Así es trabajar en algunas de las empresas más flexibles de España: desde teletrabajo a días libres por tu cumpleaños. Recuperado 28 de abril de 2020, de <https://www.businessinsider.es/trabajar-algunas-empresas-flexibles-espana-454077>

I. (2018, septiembre 4). 10 empresas que dan salario emocional a sus trabajadores. Recuperado 27 de abril de 2020, de <https://orientacion-laboral.infojobs.net/ejemplos-de-empresas-con-salario-emocional>

Repsol. (2020a, marzo 12). Compensación y beneficios en Repsol en el mundo - repsol.energy. Recuperado 28 de abril de 2020, de <https://www.repsol.com/es/empleo/que-ofrecemos/compensacion-y-beneficios/index.cshtml>

Repsol. (s. f.). Workday. Recuperado 26 de abril de 2020, de <https://repsol.wd3.myworkdayjobs.com/en-US/Repsol>

humanos

Barcelo, J. C. (2019, enero 14). La política de recursos humanos de Repsol. Recuperado 30 de abril de 2020, de https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-/gestion-talento/la-politica-de-recursos-humanos-de-repsol/#Reclutamiento_y_seleccion

Máster Repsol - Foro de club-mba.com. (2015, marzo 19). Recuperado 30 de abril de 2020, de <https://www.club-mba.com/foro/viewtopic.php?t=2714>

Lectiva. (2013, junio 6). Noticias de empleo -Guía de empleo de Repsol. Recuperado 1 de mayo de 2020, de https://www.lectiva.com/noticias/lb-empleo-guia_emp_repsol-ypf.htm

Rubio, A. B. (2017). Nuevas técnicas en las principales funciones de RRHH: aplicación práctica a las empresas del Ibex 35. Recuperado de http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/6731/1/TFG_ANA_BELN_RUBIO_CARRIQU.pdf

Repsol. (2020d, marzo 21). Empleo Repsol en el mundo - repsol.energy. Recuperado 27 de abril de 2020, de <https://www.repsol.com/es/empleo/por-que-no/resuelve-dudas/index.cshtml>

S. (2019, diciembre 15). ▷ Trabajar En Repsol: Entrevista, Requisitos, Sueldo Y Más. Recuperado 26 de abril de 2020, de <https://trabajalia.com/trabajar-en-repsol/>

Glassdoor. (s. f.). Opiniones sobre Repsol. Recuperado 30 de abril de 2020, de <https://www.glassdoor.es/Opiniones/Repsol-Opiniones-E3503.htm>

Glassdoor. (s. f.-a). Beneficios e incentivos de los empleados de Repsol. Recuperado 1 de mayo de 2020, de https://www.glassdoor.es/Beneficios/Repsol-Espa%C3%B1a-Beneficios-EI_E3503.0,6_IL.7,13_IN219.htm

Indeed. (s. f.). Repsol. Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://www.indeed.es/cmp/Repsol/reviews>

LinkedIn. (s. f.). Opiniones LinkedIn. Recuperado 25 de abril de 2020, de <https://www.linkedin.com/in/nora-aldecoa/detail/recent-activity/>

Indeed. (s. f.-b). Repsol Interview Questions & Process | Indeed.es. Recuperado 1 de mayo de 2020, de <https://www.indeed.es/cmp/Repsol/interviews>