

Torresol Energy y Cezanne HR

Evaluación por competencias en una compañía
comprometida, sostenible e innovadora



Perfil: Torresol Energy es una compañía para la operación y mantenimiento de plantas solares termoeléctricas eficientes, que contribuye -de forma activa- a la evolución del sistema de generación eléctrica hacia un modelo renovable y sostenible. En 2018 registra 100.000 hogares abastecidos de energía limpia y segura y 650.000 toneladas de CO2 ahorradas a la atmósfera.

Plantilla: 120 empleados

Plantas: Tres plantas de explotación ubicadas en Sevilla y Cádiz.

Objetivo: Dar soporte tecnológico a un nuevo sistema de evaluación por competencias.



La innovación y el desarrollo son disciplinas muy arraigadas en el ADN de una compañía como Torresol Energy que apuesta por la Operación y Mantenimiento de plantas solares termo-solares eficientes y rentables, bajo patrones de excelencia técnica, económica y ambiental durante toda su vida útil.

Torresol Energy, participada al 60% por la española SENER y al 40% restante por la compañía de energías alternativas de Abu Dhabi, MASDAR, cuenta con tres plantas de explotación en España, ubicadas en Sevilla y Cádiz y una plantilla de 120 empleados.

En 2015, la directora de Recursos Humanos. Carmen Mª Sabater Ramos, se planteó la necesidad de desarrollar un nuevo modelo de evaluación del desempeño basado en competencias que permitiera alinear los conocimientos, actitudes y aptitudes de la plantilla con las necesidades y exigencias de cada puesto.

Se trataba de un proceso complejo que requería la definición previa de los diferentes perfiles -concretamente cinco- y su estructuración en torno a las distintas habilidades, conocimientos, capacitaciones -tanto individuales como corporativas- que debían acompañarlos. Un aspecto que se tuvo muy en cuenta fue que no todas las variables ponderaran de igual modo, por lo que, llevar a la práctica esta idea, sin el apoyo de una solución tecnológica, solvente, flexible y, económicamente accesible, era inviable.

Carmen Mª Sabater dice que, *"además de que queríamos que cada criterio tuviera un peso específico sobre el resultado de las evaluaciones, creímos que sería importante implicar también a otros profesionales de la compañía que no formaran parte del área de Recursos Humanos para dar una mayor visibilidad al proyecto y, en todo caso, ayudar a la permeabilización del mismo"*.

Llevar la teoría a la práctica y darle soporte tecnológico

El propósito de la directora de recursos humanos de Torresol Energy era implementar un nuevo modelo de gestión del desempeño, pero también, crear una cultura en la organización, sobre la



importancia de medir el rendimiento, evaluar resultados y, buscar nuevas fórmulas, en clave de innovación y calidad, que permitieran una comunicación más fluida entre los equipos, no solo de la oficina central sino de las plantas de Sevilla y Cádiz, una mayor interacción y, el intercambio fluido de información entre las personas que conforman la compañía.

Al buscar una herramienta tecnológica que diera soporte al nuevo modelo de evaluación de I desempeño Carmen M^a Sabater dice que *"lo que nos encontrábamos en el mercado era que todas las soluciones incluían un paquete básico que luego debíamos parametrizar, lo que hacía que los costes se dispararan. De hecho, nosotros ya trabajábamos con una solución que pudimos haber personalizado, pero nos parecía más operativo y eficiente implementar una solución distinta a todo lo que conocíamos, que fuera sencilla y que diera respuesta a las necesidades que generaba un proyecto tan innovador como el que habíamos diseñado a nuestra medida"*.

La solución escogida fue Cezanne HR porque permitía administrar el proyecto de una manera sencilla, porque era una solución universal que todos dentro de la organización podían utilizar y, porque, al tratarse de un servicio de bajo coste, el retorno de la inversión se prometía rápido.

La herramienta -dice Carmen M^a Sabater- incluye la definición de todas las competencias y el peso de cada una de las habilidades y comportamientos que las describen lo que permite cuantificar cuáles tienen mayor o menor impacto. Como administrador, el departamento de recursos humanos puede evaluar lo que se ha hecho y lo que no y hacer un seguimiento del proceso. Es decir, analizar en qué grado se están cumpliendo las expectativas y, sobre todo, ordenar la información. Todo el mundo utiliza Cezanne HR que es donde está centralizada la información de todos los colaboradores. La información, además, se puede consultar en cualquier momento, no solo en la etapa en la que está abierto el proceso.

La de 2018 es la tercera evaluación del desempeño que Torresol Energy lleva a cabo a través de la plataforma Cezanne HR.



Beneficios para Torresol Energy

- Disponer de una visión global de todo el proceso, ordenarlo, sistematizarlo, centralizarlo y ponerlo en valor.
- Determinar cuál es la contribución real de cada persona al éxito de la organización.
- Efectuar un seguimiento más individualizado de todo el proceso lo que, además de impulsar el cumplimiento de las tareas, pone a RH al

servicio del cliente interno, es decir, le permite cumplir su función de facilitador dentro de la organización.

- Garantizar la privacidad de los datos y la seguridad de la información
- Dotar a la gestión de las personas y, concretamente, a los procesos de evaluación del desempeño, de una mayor agilidad, rapidez y sencillez, garantizando una mayor implicación de todos

Tecnología y factor humano, un tándem que funciona

Además de la cobertura funcional que ofrecía Cezanne HR, de su flexibilidad y de su coste tan ajustado, otra de las ventajas que la responsable de Recursos Humanos de Torresol Energy destaca es su capacidad para integrarse con otras soluciones y su facilidad para poder implementar desarrollos paralelos para cubrir todas las expectativas de la organización. *“Añadimos un desarrollo de programación a través de Excel que nos ha permitido obtener determinados datos en forma de gráficos para clasificar la información por centros de trabajo, departamentos, estructuras, grupos profesionales, etc., dotando a la herramienta de una mayor versatilidad”.*

La tecnología ha contribuido a mejorar la gestión de las personas, automatizando tareas, documentando procesos, centralizando la información, ... pero, los recursos humanos deben seguir siendo eso, humanos, por lo que, en ningún caso, la compañía se planteó un proceso de evaluación en el que se pudieran sustituir las conversaciones y reuniones face to face entre los managers y colaboradores. *“Que un manager y un colaborador se reúnan para hablar de los objetivos o los resultados es estratégico porque de paso, en una conversación más abierta, surgen otros*

temas igualmente relevantes para ambos -también para la compañía- como la visión que se tiene de uno mismo y la que tienen sus compañeros y/o responsables de él dentro de la organización, lo que se espera del futuro, determinadas dudas que pueden resolverse sobre la marcha, etc.”

Soluciones sencillas, fáciles de utilizar y con un retorno rápido

Cezanne HR es una herramienta multidisciplinar que proporciona información de gran valor a la compañía para la gestión de las personas a través de sus cuadros de mando. En el apartado de formación permite sistematizar las tareas, segmentar por empleado, identificar de un solo vistazo qué capacitación tiene cada colaborador, cuántos cursos ha realizado, cuántos ha solicitado,



preparar planes formativos más personalizados, etc. El sistema permite, además, a los responsables de Torresol Energy, cargar diferentes planes de formación en función de la continuidad o puntualidad de los mismos y facilitar el registro de la información de cara a las diferentes auditorías, a las que se somete la organización (ISO; OSA; 14.000, ...)

En cuanto al apartado de objetivos, la solución permite a la compañía recoger de una manera eficiente los objetivos o, mejor dicho, como aclara Carmen M^a Sabater, *“sistematizar el modelo que ya se había definido en la organización. Utilizar una*

única herramienta con diversas funcionalidades para dar cobertura a estos procesos y que además fuera una herramienta, cuyo coste económico era competitivo, nos ayudaba también a visualizar un retorno rápido de la inversión”.

De cara al futuro, la continuidad del proyecto pasará por la implementación de un nuevo módulo que facilite la gestión del talento. *“Aunque en estos momentos estamos aún en una fase de análisis y de mentalización más de que de búsqueda activa, lo cierto es que nuestro objetivo pasará por diseñar un sistema de gestión del talento en la línea del de evaluación del desempeño, buscar una solución tecnológica que lo soporte y, en definitiva, replicar el patrón que utilizamos con Cezanne HR. Pero eso, de momento, es más, una intención que un proyecto”.*

Acerca de Cezanne HR

En Cezanne HR hemos creado algo especial: una solución de software de RRHH potente y configurable que es fácil de implantar, fácil de gestionar y muy rentable, sea cual sea el tamaño de tu negocio. Como equipo, tenemos una larga trayectoria en la entrega de soluciones de RRHH exitosas a empresas de todo el mundo. Hemos trabajado con empresas de todos los tamaños y en todos los sectores empresariales. Por eso decidimos desde el principio construir una plataforma SaaS excepcionalmente robusta y escalable para la gestión de recursos humanos que, al igual que nuestra comunidad de clientes, crece constantemente.