

Juan Manuel Rueda

Senior Consultant
IOR Network for Talents
jmrueda@ior.es



Resumen

Experto en Personas, Organización y Procesos de Transformación

Licenciado en Derecho en la especialidad de Empresa, Master en Dirección Comercial y Marketing por el IDE, PADE por el IESE, PADDDB+ en The Valley, Programa de Dirección Aseguradora en ICEA y Programa para Consejeros en ESADE.

He desempeñado los puestos de Director General de Personas , Organización y Comunicación del Grupo Santalucía, Director de Organización y Recursos Humanos de Movistar+, Director de Organización y Recursos Humanos del Grupo Prisa y de Prisa TV (CANAL +), Director de Recursos Humanos en Coca Cola (Rendelsur), Director de Recursos Humanos en la Empresa de Gestión Medioambiental (Junta de Andalucía) y Consultor de Accenture en la división de Change Management Services.

Durante mi carrera profesional, he participado en importantes proyectos relacionados con el mundo audiovisual y asegurador, tales como la consolidación organizativa del Grupo Audiovisual de Prisa, la integración con Vía Digital, la creación y posterior venta de Cuatro, el nacimiento de Movistar+, el proceso de transformación digital en el Grupo Santalucía o la ordenación de sus líneas de negocio.

Participo como profesor, conferenciante y articulista en diversas Escuelas de Negocio, Universidades y publicaciones especializadas en temas de recursos humanos. En la actualidad soy External Advisor en Bain & Company y asesoro a empresas de diverso tipo en procesos de transformación y gestión del cambio.

Experiencia

IOR CONSULTING - NETWORK FOR TALENTS 2024-actual Madrid

Experto en Dirección de Personas, Organización y procesos de Transformación

Fomo parte de la red IOR- Network for Talents, un concepto novedoso de negocio en el que consultores y reclutadores independientes están en contacto para encontrar el mejor talento.

Como Senior Consultat, asesoro en modelos organizativos, gestión de personas y procesos de transformación.

BAIN & COMPANY 2024-actual Madrid

External Senior Advisor

Bain Company es una consultora global con 58 oficinas en 37 países Fundada en 1973 en Boston, el enfoque de consultoría de Bain es altamente personalizado e integrado, y

mediante la creación de un ecosistema de innovadores digitales, garantiza resultados mejores, más rápidos y duraderos para los clientes.

GRUPO SANTA LUCÍA 2019-2024 Madrid

Director General de Personas, Organización y Comunicación

RETO: Contribuir en el proyecto de transformación digital, cultural y organizativa del Grupo Santalucía, convirtiéndola en 5 años en un referente sectorial en la gestión de personas.

Miembro del Comité Ejecutivo de uno de los grupos aseguradores líderes en España con unos ingresos consolidados de más de 3 500 m€, más 13 100 m€ de activos totales 7 millones de asegurados y más de 15 000 trabajadores entre directos e inducidos Durante estos cinco años, la transformación de la compañía ha sido muy evidente, convirtiéndose en una asegura de referencia dentro de su sector Los hitos/proyectos fundamentales realizados fueron los siguientes:

- Contribución decisiva a la transformación del Grupo con el diseño y ejecución del Plan Director de Personas Plan de Transformación Digital y dos Planes Estratégicos
- Reestructuración y ordenación de los diferentes negocios de Grupo Profesionalización del modelo de relaciones laborales consiguiendo realizar todo el modelo manteniendo la paz laboral
- Creación de Campus Santalucía como referente de formación en el sector asegurador Más de 8000 alumnos y casi 200 000 horas de formación
- Gestión de toda la crisis del COVID en actividades tan expuestas como residencias, tanatorios y gestión de decesos Fuimos una de las pocas empresas en Madrid en ser declarados Centro de Vacunación durante la pandemia
- Creación de un Centro de Servicios Compartidos común a todo el Grupo con centralización de las funciones de administración, selección, bienestar y salud, asesoría laboral y formación
- Cumplimiento de todos los objetivos relacionados con el PE 100 y con el Plan de Sostenibilidad Implantación de un modelo de escucha activa y medición continua del eNPS a través de la herramienta Medalia
- Nuevo enfoque de la comunicación interna y externa del Grupo Mas de 3000 impactos de comunicación con un retorno publicitario cifrado en 19 m€
- Mejora de la propuesta de valor al empleado, mejorando la capacidad de atracción y fidelización del talento y consiguiendo reconocimientos tales como Great Place to Work, Top Employer, Premio Digital Talent, Merco Empresas, Merco Talento, Top Forbes o Top Actualidad Económica

En definitiva, una gran cantidad de proyectos y esfuerzo, que han conseguido convertir a Santalucía en una referencia en la gestión de personas y en un modelo en la ejecución de un proyecto de transformación.

TELÉFÓNICA AUDIOVISUAL DIGITAL 2016-2010 Madrid

RETO: Ayudar a consolidar el proyecto de Movistar Televisión dentro de la estructura de Telefónica España, generando una propuesta al cliente diferencial e integrando el modelo organizativo en las políticas y procesos de Telefónica

Director de Organización y Recursos Humanos de Telefónica Audiovisual Digital, empresa perteneciente a Grupo Telefónica y donde se concentra toda la operación y oferta televisiva que ofrece el grupo a sus clientes. Los principales retos y objetivos alcanzados fueron los siguientes:

- Proceso de segregación de actividades y societario entre las actividades relacionadas con el área de Contenidos y
- Comercialización
- Definición del nuevo modelo organizativo y de dimensionamiento de la Compañía
- Creación del nuevo modelo de producción audiovisual dotando a la organización de mayor flexibilidad y adaptación a los procesos de cambio que vive en la actualidad el mundo de la generación de contenidos
- Creación de un marco laboral estable en las dos compañías resultantes con la firma de un Convenio Colectivo aplicable hasta 2018
- Adecuación de la compañía a los procesos y modelo organizativo de Telefónica de España

GRUPO PRISA 2011-2016 Madrid

Grupo Prisa (Corporación)

RETO: Consolidar la estructura del propio Grupo al tiempo que ejecutaba dos de los más importantes proyectos del Grupo: Plan de Transformación Digital y Plan de Eficiencia Operativa.

Director de Organización y Recursos Humanos del Grupo Prisa con la misión de diseñar y ejecutar el Plan de Transformación Global y el Proyecto de Eficiencia Operativa. Se pretendía un cambio radical de la cultura y en una transformación sin precedentes de la forma de hacer las operaciones. Los objetivos finales alcanzados fueron:

- Conseguir un Grupo más transversal, ágil y flexible, favoreciendo la transformación digital en las 4 Unidades de Negocio: Prensa, Radio, Libros y Televisión
- Aportar entre 85 y 90 M€ recurrentes al EBITDA del Grupo
- Implantar un modelo único en la gestión de procesos transversales en todos los negocios y países

SOGECABLE

Director de Recursos Humanos y Servicios Generales 2001-2011 Madrid

RETO: Consolidar la TV de pago más exitosa y diferencial realizada en nuestro país, generando un grupo laboral homogéneo y altamente profesionalizado en toda la cadena de valor de la televisión de pago.

Director de Recursos Humanos y Servicios Generales. Sogecable pertenecía al Grupo Prisa y aglutinaba todas las actividades relacionadas con el sector audiovisual; facturaba en el entorno de los 2000 M€, daba servicio a más de 2 millones de clientes y tenía una plantilla cercana a los 4000 trabajadores. Los principales proyectos implantados son:

- Reunificación de todas las empresas con competencia en el ámbito de la televisión dentro del Grupo Sogecable; puesta en marcha de la nueva estructura societaria, organizativa y jerárquica. Preparación de todas las compañías

(estructura societaria y organizativa) como paso previo a su salida a Bolsa (IBEX35)

- Homogeneización de las condiciones laborales con la firma del 1er Convenio Colectivo del Grupo
- Proceso de fusión e integración entre las dos plataformas de TV de pago existentes en España: Canal Satélite Digital y Vía Digital (perteneciente a Telefónica). Creación de Cuatro y posterior venta a Mediaset

COCA COLA - Rendelsur 2000 – 2001 Sevilla y Madrid

Director de Recursos Humanos jul 2003 – dic 2006

RETO: Poner la función al servicio del negocio y al cumplimiento tanto de los objetivos comerciales como a las necesidades de simplificar la estructura industrial.

Director de Recursos Humanos de Rendelsur, concesionario exclusivo de Compañía Coca Cola en el sur de España, con una facturación aproximada de 420 m€ y con una plantilla media de 1000 personas. Rendelsur contaba con 16 Delegaciones Comerciales y 3 fábricas (Sevilla, Málaga y Badajoz). Le aplicaban tres Convenios Colectivos de empresa con ámbito geográfico, funcional y temporal diferente. Más de 40 representantes sindicales y 40 m€ de Masa Bruta Salarial. Los principales proyectos implantados fueron:

- Sistema de retribución variable aplicado al 100% de la plantilla
- Implantación de SAP
- Diferentes planes de renovación y capacitación en las áreas industriales, distribución y comercial y Plan de Salud (reducción del absentismo en dos puntos en seismeses)

AGRIBÉTICA 1999- 2000 Sevilla

Director de Desarrollo Corporativo y Recursos Humanos

RETO: Plan integral de modernización (societario, industrial, laboral e imagen) para preparar a la Compañía para su venta.

Durante un año ocupé el puesto de Director de Desarrollo Corporativo y Recursos Humanos. Agribética es una empresa con una facturación aproximada de 211 m€ dedicada al refinado y envasado de aceites vegetales de “marca blanca”. Mi misión consistió en modernizar la estructura de la empresa, mejorar su imagen pública y prepararla para la entrada de nuevos socios. Con este objetivo se implantaron proyectos de muy diversa índole:

- Creación de la nueva imagen corporativa
- Puesta en marcha de una nueva refinería, nueva planta de cogeneración eléctrica y almacén robotizado
- Implantación de SAP R/3 en todos los procesos de la empresa
- Normalización de las relaciones laborales después de cuatro años sin Convenio Colectivo

EGMASA 1995-1999 Sevilla

Jefe de Recursos Humanos

RETO: Profesionalizar la función de Recursos Humanos en un entorno público enormemente complejo, convirtiendo la función en un modelo a seguir.

Egmasa era la empresa pública de la Junta de Andalucía responsable de la gestión medioambiental en la Comunidad Autónoma, donde ocupé el puesto de Jefe de Recursos Humanos. Contaba con una plantilla media de 3250 trabajadores/año, 199 miembros RLT (48 liberados) y 10 Convenios Colectivos de aplicación. Principales proyectos:

- Dirección por Objetivos aplicado al global de la organización
- Creación del Directorio de Competencias y aplicación a la detección de necesidades formativas
- Programa formativo en autoestudio y multimedia para el sector forestal (+4000 usuarios). Premiado en la UE

ANDERDSEN 1992-1995 Madrid, Barcelona

RETO: Estar a la altura de los altos estándares marcados por la firma generando para el cliente productos y soluciones excepcionales.

Dentro de la práctica profesional de Andersen Consulting estuve adscrito como Consultor a la división de CMS (Change Management Services). La división de CMS era la encargada de asegurar el éxito de los cambios organizativos y tecnológicos implantados en las empresas, influyendo fundamentalmente en la actitud, aptitud y desempeño de los individuos que componen la organización. Durante el período realicé Multitud de proyectos en empresas de primer nivel relacionados con la asimilación de la tecnología, gestión del cambio, desempeño, capacitación y desarrollo de recursos humanos.

I&C ASOCIADOS Y LA VASCONAVARRA 1987-1992 Sevilla

Gerente e Inspector de Zona

Empecé mi carrera profesional como Inspector la Compañía de Seguros La Vasco Navarra para pasar al poco tiempo a Gerente en la empresa de construcción I&C Asociados.

OTROS ROLES

Directivos de Capital Humano DCH: Miembro del Consejo Asesor y Vicepresidente
DCH es el mayor ecosistema de directivos de capital humano de la Península Ibérica y América Latina

SMART2INVEST: Socio y miembro fundador Instrumento de inversión dirigido a la financiación en fase temprana de proyectos (business angel)

AEDIPE: Miembro Asociación Española de Directores de Personal

FUNDACIÓN GOÑI REY: Patrono. La Fundación Goñi y Rey tiene como objetivo el fomento de la educación de excelencia desde la internacionalización y la cultura

IESE Alumni: Miembro activo de la Asociación de Antiguos Alumnos de IESE

RECONOCIMIENTOS

Top 100 Forbes: Durante los tres último años elegido como uno de los mejores 100 directivos de España en la dirección de personas

Capital Humano: Premio al mejor comunicador en el ámbito de personas en 2018

INESE: Premio Azul a la Innovación en la gestión de personas

Accenture, elEconomista y ORH: Premio Global Digital Talent por el Plan Estratégico de Personas

CEOE: Premio Ranking de Empresas

Educación

- **Programa de Consejeros** ESADE - Barcelona (2024)
- **Programa Directivo sector Asegurador** ICEA – Madrid (2019)
- **Executive programme Gestión de Empresas IESE- Barcelona** (2018)
- **PDDB** The Valley Business & Tech School (2017)
- **Máster Coach Profesional en coaching ejecutivo y de equipos** (2023-2024)
(Máster - CCE) Inner Key Coaching School
- **Global Management Programme** IESE- Telefónica - Barcelona (2016)
- **Programa Alta Dirección (PADE)** IESE – Madrid (2014)
- **Visión Estratégica RRHH** IESE – Madrid (2007)
- **Programa Desarrollo Directivos** – EOI (1996-1997)
- **MBA Dirección Comercial y Marketing** – IDE – Madrid (1989-1990)
- **Licenciado en Derecho (Empresa)** – Univesidad de Sevilla (1983-1988)

Languages

Español - bilingüe

Inglés - profesional