

## Charlamos con...

**Ilda Martel**, Subdirectora de Cultura de Dirección de Personas, Organización y Cultura de Gas Natural Fenosa, que participará en el UpdateRRHH como moderadora de la mesa '¿Y si no son personas?'

“Los departamentos de RRHH serán los responsables de propiciar los caldos de cultivo de la innovación, y esto solo podrá hacerse a través de la tecnología. En Gas Natural Fenosa ya hemos incorporado los procesos de analytics a la toma de decisiones, el uso de la gamificación y por supuesto la Inteligencia Artificial”



[Leer entrevista completa](#)

Madrid, 26 de octubre de 2017

ESPACIO BERTELSMANN. O'DONNELL, 10

**¿Cómo afectará la tecnología al ámbito laboral?** Ilda Martel, de Gas Natural Fenosa (patrocinador del UpdateRRHH) moderará la mesa “¿Y si no son personas?” del evento del día 26 de octubre.

**Ilda Martel**, Subdirectora de Cultura de Dirección de Personas, Organización y Cultura de Gas Natural Fenosa, nos responde a algunas preguntas acerca del ámbito de RRHH y de cómo en Gas Natural Fenosa implementan políticas que han posicionado a la organización como referente en la gestión de personas.



Asociación Centro  
de Dirección de RRHH  
Miembro de Medipe



**Reformulando**  
la gestión de personas

## ENTREVISTA ILDA MARTEL

**Subdirectora de Cultura de Dirección de Personas, Organización y Cultura de Gas Natural Fenosa.**

*Participa como moderadora en el bloque "¿Y si no son personas?"*

Por tercer año consecutivo GNF patrocina el UpdateRRHH de la Asociación Centro de Dirección de RRHH, reafirmando así la confianza e implicación de vuestra compañía en lo relacionado con el mundo de RRHH.

¿Por qué motivos consideráis desde GNF que es importante apoyar, un año más, el UpdateRRHH?

El Update de RRHH es un magnífico punto de encuentro para la función de RRHH. Año tras año propone temáticas de actualidad, que están en la agenda de todos los profesionales de la gestión de personas y esto facilita que el evento se convierta en foro en el que escuchar, compartir y volver a nuestras oficinas con ideas y puntos de vista diferentes. **Desde Gas Natural Fenosa tenemos el compromiso, alineado con nuestra idea de lo que debe ser la responsabilidad corporativa, de facilitar y promover estos lugares de encuentro y debate en materia de gestión de personas, por eso apoyamos desde hace años la iniciativa.**

En esta edición moderarás la mesa "¿Y si no son personas?". Al hilo de la temática de este año "Reformulando la Gestión de Personas", y como compañía que se ha posicionado a la vanguardia de la tecnología, ¿cómo crees que está afectando e impactando la nueva era tecnológica en el ámbito de la gestión de personas?

La tecnología está afectando y afectará todavía más, a todos los ámbitos de nuestra vida y de nuestra forma de trabajar. **La función de RRHH no escapa a esta influencia y por tanto toca adaptarse a los nuevos modelos de gestión y de trabajo.** Todos estamos de acuerdo en que los departamentos de RRHH deben pegarse a los negocios y atender a sus necesidades, saliendo de la burbuja administrativa en la que estuvieron durante décadas, pero para estar pegados a los negocios, hay que caminar a la misma velocidad tecnológica que estos. **Para ello, la función de RRHH debe ser capaz de aportar anticipación y visión. RRHH tienen que convertirse en un facilitador del desarrollo tecnológico y la innovación, nunca un freno.** Los departamentos de RRHH serán los responsables de propiciar los caldos de cultivo de la innovación, y esto solo podrá hacerse a través de la tecnología. **Ya hemos incorporado los procesos de analytics a la toma de decisiones, (por ejemplo en strategic workforce planning) o el uso de la gamificación y por supuesto, se están incorporando los bots y el desarrollo de la inteligencia artificial.** El cómo afectará esto a la función, yo creo que está por descubrir.



Asociación Centro  
de Dirección de RRHH  
Miembro de 



 **Reformulando**  
la gestión de personas

**Continuamos con la gestión de personas. Ilda, desde tu puesto en GNF haces especial hincapié en el desarrollo del Grupo en materia de Employer Branding. De hecho, GNF es considerado como un 'caso de éxito' en esta materia a nivel internacional, incluida el pasado año entre los 26 mejores casos dentro de la guía "Employer Brand Excellence – A Case Study Approach". ¿Qué medidas lleváis a cabo para favorecer el Employer Branding de la compañía, potenciando su propuesta de valor de cara al empleado?**

**Desde que en 2013 surge la necesidad de explicitar y poner en valor la función de Employer Branding en GNF, se han dado muchos pequeños pasos y se han conseguido muchas cosas.** Partiendo de una fase de diagnóstico inicial (internacional), y la definición de una Propuesta **de Valor al Empleado** (contrastada y validada a nivel de grupo), se definió una nueva línea gráfica, un claim y unos mensajes clave para nuestra puesta en escena en materia de branding (foros de empleo, charlas, stands,...), **se definió un Plan de Employer Branding cargado de hitos externos** (presencia en foros y eventos, candidaturas a premios, artículos, patrocinios,...) con el fin de mejorar nuestro posicionamiento en las fuentes de reclutamiento y ante el mercado (rankings y monitores) y también hitos internos (campañas de comunicación y difusión de la propuesta de valor, divulgación de los premios y logros, puesta en valor de las acciones de compromiso como el voluntariado, la salud, etc...) con el fin de incidir en la parte emocional de nuestros empleados.

En este proceso, **han resultado cruciales la implicación de otras unidades y por tanto la concienciación de la transversalidad de la función, algo que se ha conseguido a través del Comité de Employer Branding** que integra distintas unidades de la casa y la creación de un Comité Internacional a tal efecto. Actualmente estamos inmersos en un plan formativo específico de Employer Branding y en la elaboración de un cuadro de mando que nos permita medir los efectos de nuestro trabajo más allá de la escalada de posiciones en los distintos rankings y monitores.



Asociación Centro  
de Dirección de RRHH  
Miembro de  Medipe



 **Reformulando**  
la gestión de personas

¿Te interesaría asistir al [UpdateRRHH](#) del 26 de Octubre?  
Puedes [inscribirte aquí](#).

**Para más información:**

**PRENSA.**

**Asociación Centro de Dirección de RRHH**

Lucía Centoira

Tel. 91 112 48 00 / Email: [luciacentoira@reinventur.es](mailto:luciacentoira@reinventur.es)