

María José Germán Ayuso, *Head of People Strategy & Culture Team* de GMV

Humanizando la tecnología: La experiencia de GMV

“Nuestra esencia no reside en reemplazar el toque humano, sino en amplificarlo”

María Bredi

La tecnología ha sido el catalizador de una transformación sin precedentes en todos los sectores, incluyendo decisivamente las áreas de Personas de nuestras compañías. El *Big Data*, la nube o la inteligencia artificial (IA), por nombrar algunos de ellos, no son solo avances tecnológicos, son también las herramientas que han redefinido la eficiencia y la productividad en la gestión del talento, elevando el área de Personas a un rol estratégico dentro de la estructura corporativa.

Pero el verdadero valor no reside en la tecnología en sí, sino en la capacidad de las personas para utilizarla con un propósito. Es por ello por lo que nuestra esencia como área de Personas ‘transformada tecnológicamente’, no es reemplazar el toque humano, sino amplificarlo.

Las herramientas de trabajo colaborativo han supuesto un antes y un después en nuestra manera de trabajar, sobre todo a raíz de la pandemia, permitiendo acercar y consolidar equipos que trabajan de manera deslocalizada o con modelos de trabajo híbridos.

El análisis de datos juega un papel crucial en la identificación de tendencias y patrones, tanto internamente como en el mercado laboral, y ello nos permite adaptar nuestras estrategias de personas para atraer y fidelizar el talento de primer nivel. Dentro de la estrategia como marca empleadora, la tecnología nos ayuda a desarrollar una reputación corporativa que posicione GMV como un lugar atractivo para trabajar.

En el área de Selección, la tecnología nos ayuda a optimizar los procesos en la adquisición de talento, facilitando la

“
Gracias a nuestro *software* PAIT, nuestras prácticas salariales son justas y transparentes y se alinean con la *directiva europea*”



búsqueda de los candidatos ideales mediante análisis predictivos. Sin embargo, dentro de estos procesos el elemento más importante para GMV es el encaje con nuestra cultura y nuestros valores, por lo que evaluamos a cada persona caso por caso asegurando que cada nueva incorporación contribuya al éxito colectivo de la organización.

Este enfoque se complementa con un onboarding tecnológicamente avanzado, especialmente valioso en una empresa global como la nuestra, que agiliza las gestiones administrativas y garantiza una experiencia personalizada al nuevo empleado. Pero es el programa de ‘Buddys’, que consiste en un acompañamiento por parte de un referente dentro de la Compañía, lo que nos asegura el éxito de la integración además de facilitar una orientación individualizada.

La tecnología nos permite asimismo realizar un seguimiento detallado de todo el ciclo de vida del empleado, lo que resulta esencial para definir estrategias de desarrollo individualizadas, así como poder identificar patrones de riesgo que de manera proactiva podamos identificar. Entendemos que cada empleado es único, con aspiraciones y necesidades específicas, por lo que requiere de un camino de crecimiento personalizado.

La tecnología también nos permite identificar y nutrir las habilidades y competencias clave para el futuro de nuestra compañía. Utilizamos plataformas de aprendizaje para proporcionar formación continua que cada empleado puede adaptar a sus necesidades, fomentando una cultura de aprendizaje y mejora constante.

La comunicación interna ha sido transformada por herramientas de colaboración digital, que nos permiten mantener una comunicación fluida y transparente, esencial para construir un ambiente de trabajo inclusivo y participativo. Estas herramientas son clave para recoger feedback e implementar iniciativas que contemplen las voces de todos los miembros de la organización.

En el ámbito del bienestar laboral, utilizamos la tecnología para monitorizar y promover la salud física y emocional, social y financiera de nuestros empleados, a través de programas de bienestar que nos ayudan a integrar el cuidado del bienestar en nuestra rutina diaria.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN POLÍTICA SALARIAL

Nuestro enfoque proactivo hace que abordemos el cumplimiento normativo no como un mero requisito, sino como una oportunidad para innovar y para mejorar el entorno profesional en nuestra compañía. Un claro ejemplo de esta filosofía es nuestra respuesta ante la reciente Directiva Europea y la Legislación Nacional en materia de Transparencia e Igualdad Salarial.

Para gestionar eficazmente la posible brecha salarial, GMV ha desarrollado un software específico: PAIT (Pay Analytics Intelligence Tool). Además de analizar casos concretos de posible desviación salarial entre hombres y mujeres y sus causas, esta herramienta permite identificar los distintos factores que las motivan. La información que proporciona esta herramienta facilita anticipar la toma de decisiones, así como la planificación de distintos escenarios teniendo en cuenta movimientos de plantilla (altas, bajas, promociones...), decisiones salariales (incrementos salariales, matriz de mérito), etc.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN SALARIAL

PAIT resulta de la alianza entre GMV y Peplematters, en la que la multinacional tecnológica ha aplicado el conocimiento de la consultora de RRHH para el desarrollo de esta novedosa, y única por sus características, herramienta para la gestión salarial justa y transparente, alineada con la legislación nacional y europea.

Con el desarrollo tecnológico de GMV que incorpora el conocimiento de Peplematters, se está en disposición de es-





timar, en función de la brecha salarial que pudiera haber en una compañía, el importe de masa salarial necesario para reducirla y los colectivos o personas cuya retribución se vería afectada, en qué porcentajes y cantidades. Así pues, no solo analiza las posibles diferencias salariales, también proporciona análisis predictivos y recomendaciones para la planificación estratégica de las plantillas persiguiendo la equidad.

La asociación entre GMV y PeopleMatters abre un escenario en el que la tecnología digital y el conocimiento en materia de RRHH, conforman herramientas estratégicas para la gestión de personas y la construcción de organizaciones más equitativas, eficientes y acordes con la evolución del mercado laboral y las directrices normativas.

PAIT, proporciona la información cierta para ajustar las decisiones de los gestores de personas a los requisitos de la Directiva Europea de forma ágil y eficiente, ayudando a mitigar posibles desviaciones que afectarían a la construcción de una política y práctica salarial justa y transparente.

Con la herramienta PAIT el diseño de matrices de posibles desviaciones, trabajando con las variables que se deseen analizar es asequible a los gestores de

personas con facilidad y sin grandes exigencias de conocimiento tecnológico.

PAIT llega en el momento justo. Como sabemos, el Plan normativo 2024 del Gobierno español contempla la transposición de la Directiva europea de igualdad retributiva y transparencia, que no permite una desviación superior a un 5% en cuanto a brecha salarial, entre otras cosas.

¿Qué funcionalidades ofrece PAIT? Entre otras cosas, el análisis dinámico personalizado de forma intuitiva y visual de la situación de la compañía; el análisis de aquellas desviaciones que puedan originar brecha salarial; la identifica-

ción de brecha salarial y su porcentaje; la propuesta de áreas y acciones...

COMPROMISO CON LOS ODS

GMV suscribe los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, aprobados en septiembre de 2015 como parte de la Agenda 2030 y, entre ellos, la equidad salarial entre hombres y mujeres, como uno de los pilares para garantizar la igualdad de género (ODS 5) y la reducción de las desigualdades (ODS 10), que se alcanza cuando hombres y mujeres de una sociedad disfrutan de las mismas oportunidades y derechos en todas las esferas de la vida. También el ODS 8, "Trabajo decente y crecimiento sostenible".

El desarrollo de PAIT es una más de las acciones puestas en marcha por la compañía, como reflejo de su compromiso con los tres ODS mencionados, con la igualdad salarial como muestra. GMV, multinacional tecnológica que este año cumple cuarenta desde su fundación, desarrolla y aplica tecnología para distintos sectores, entre ellos el de gestión de personas. La tecnología digital está ayudando internamente a la compañía a fomentar un entorno laboral aún más justo y equitativo y a fortalecer y enriquecer nuestro activo más valioso: el equipo humano de GMV. ♦

“La cuestión más importante para el área de Personas es el encaje de los profesionales con nuestra cultura y nuestros valores”