



Estrategia
Global **2025-27**

Personas y Recursos
Naturgy

Naturgy 

Menú
navegación

⟨...

Anterior

...⟩

Siguiente

|⟨...

Última pág.
visitada



Home



Imprimir



Buscar

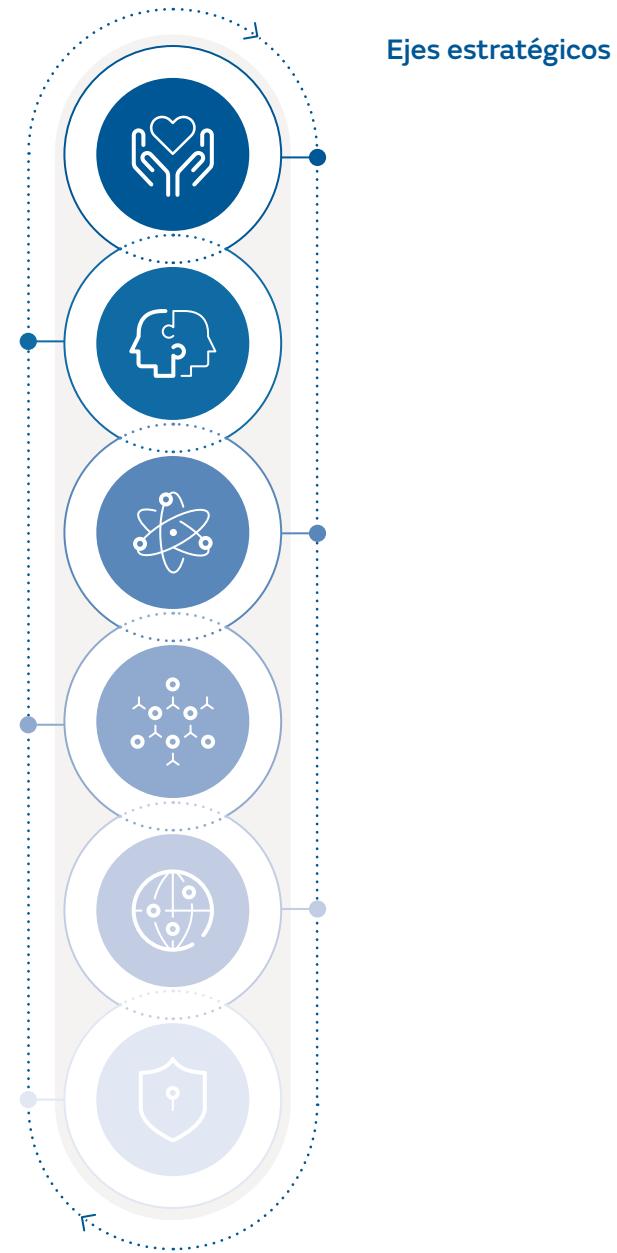
Ejes estratégicos

En Naturgy, **inspiramos cambios, impulsamos la sostenibilidad y creamos oportunidades** para las personas. Combinamos **innovación y experiencia** con una **visión de futuro**, donde cada idea cuenta y cada profesional aporta su **talento y singularidad**.

Priorizamos el **bienestar, la seguridad** y el **desarrollo** de quienes forman parte de nuestros equipos. **Los retos y objetivos que asumimos hoy definen el futuro que queremos construir**: uno inclusivo, sostenible y con Naturgy como protagonista.

Estrategia Global de Personas y Recursos 2025-27

Articulada en seis dimensiones,
la estrategia define nuestra propuesta
de valor en Naturgy.



Objetivos 2025-27

Plan de sostenibilidad



Mujeres equipo directivo

>40%



Mujeres en plantilla

>37%



Absentismo por IT

<3%



Personas discapacidad

>2,5%



Formación persona/año

>55 h.



Compra aceptación código ético

96%



eNPS promotores

>51,3%



Índice de gravedad

30,75
personal propio



Índice de frecuencia

<1,75
personal contratado



Índice de frecuencia

<0,6
personal propio



Inversiones en innovación

>100 M€



Nivel cobertura auditoría ESG

95%

**Eje 01**

Bienestar y salud

Concebimos el bienestar como una estrategia integral que abarca la salud física, emocional y mental de todas las personas trabajadoras. Nuestro enfoque se centra en crear un entorno laboral seguro, saludable y motivador, con espacios y servicios en evolución y acordes a estos objetivos, así como mediante programas y acciones que promueven la autoconciencia, la gestión emocional y la cohesión en los equipos.

Nuestro objetivo principal es alcanzar el bienestar integral de las personas en la organización, implementando una cultura de salud que aborda seis ejes: bienestar profesional, bienestar físico, bienestar psicológico y emocional, bienestar personal, familiar y social, bienestar laboral y bienestar financiero.

Nuestra estrategia global de salud y bienestar abarca tanto la prevención, promoción y atención de la salud, como la formación e información de hábitos saludables, teniendo en cuenta las necesidades individuales y las particularidades de cada colectivo y geografía.

Priorizamos el bienestar y el desarrollo profesional, fomentando activamente un marco de trabajo inclusivo y dinámico. Este principio se refleja en una oferta de empleo estable, de calidad y de modelos de compensación competitivos.



Impulsamos un entorno de trabajo seguro, saludable y de bienestar.

Objetivos 2025-27**Líneas de acción**

**Negociación colectiva | Plan Seguridad y Salud |
Modelo bienestar corporativo | Espacios saludables y colaborativos |
Transparencia e igualdad retributiva**

Objetivos estratégicos

**Tasa de frecuencia
accidentes con tiempo
perdido**
por 1M de horas trabajadas

<0,6
personal propio



**Tasa de gravedad
accidentes con tiempo
perdido**
por 1M de horas trabajadas

<30,75
personal propio



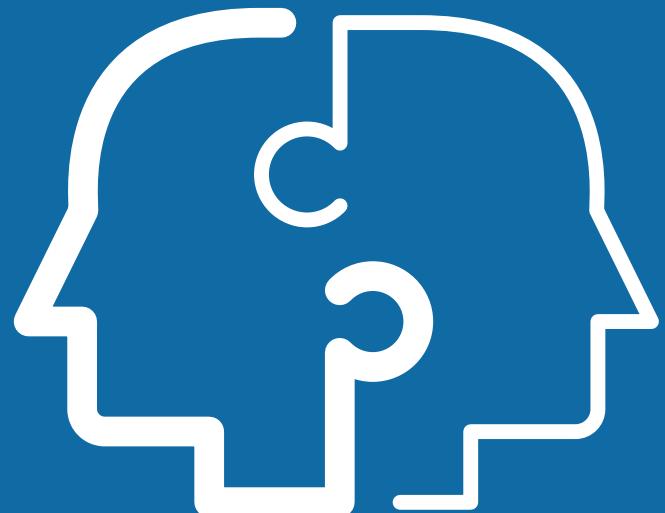
**Absentismo por
incapacidad temporal**
<3%



**Medidas de
conciliación y bienestar**
>490
certificadas (eFR)
y distribuidas globalmente



**Transparencia e
igualdad retributiva**

**Eje 02**

Diversidad, cultura y liderazgo

Esta visión se refleja desde nuestro propósito corporativo, estrategia empresarial, objetivos de sostenibilidad, modelos y procesos de personas y su desarrollo.

Apostamos por la diversidad y la igualdad como rasgos transformadores de nuestra cultura e identidad. Por ello, nos fijamos objetivos retadores, a nivel estratégico, con el propósito de ser una compañía reconocida interna y externamente por su diversidad y liderazgo inclusivo.

Nuestra propuesta de valor se construye y evoluciona a partir de un **modelo de escucha y medición continua sobre la satisfacción** de las personas, en las diferentes áreas y geografías donde operamos, respecto a relaciones, feedback, motivación, bienestar, alineación y compensación y reconocimiento.



Fomentamos una **cultura corporativa** que favorece la **diversidad e igualdad**, potenciando nuestros equipos e impulsando un **liderazgo transformacional** en todos los niveles.

Objetivos 2025-27

Líneas de acción

Diversidad generacional | Mujeres en plantilla y equipo directivo | Discapacidad | Evolución de modelo cultura y liderazgo | Experiencia de las personas que trabajan en Naturgy

Objetivos estratégicos



eNPS
promotores
>51,3%



Mujeres
equipo directivo
>40%



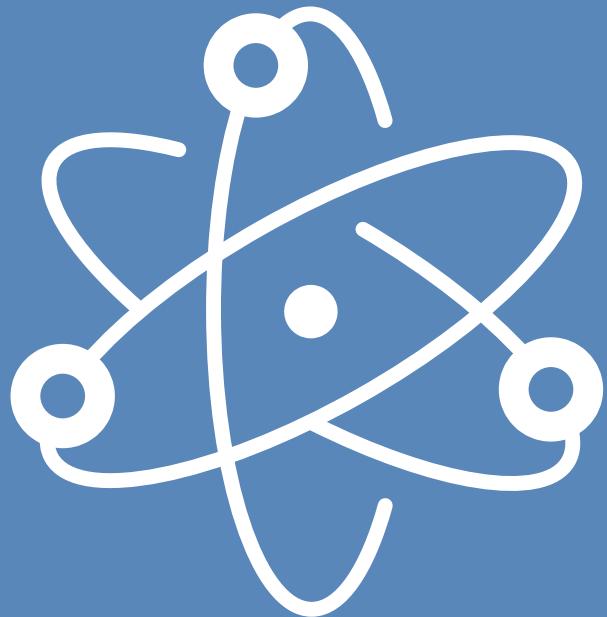
Mujeres
en plantilla
>37%



Personas
discapacidad
>2,5%



Menores
de 35 años
>15%



Eje 03

Talento y desarrollo

Nuestra estrategia de talento y desarrollo incorpora procesos de atracción y fidelización de talento intergeneracional, garantizando nuestra conexión con la sociedad en la que operamos. Queremos que se nos reconozca por la potencia y energía transformadora de nuestro talento.

Destacan aquí nuestros programas de atracción de talento, para el balance de género y edad: “Flex”, que tiene un objetivo de contratación de menores de 30 años de los cuales el 60% son mujeres, y “Lead”, con un objetivo de incorporación de mujeres del 70%, junto con “Transforma”, que se centra en perfiles con alto potencial de gestión y liderazgo, con un objetivo del 60% de perfiles femeninos.

Realizamos procesos de evaluación y segmentación del talento, generamos oportunidades de movilidad y promoción interna con visión inclusiva, ofrecemos una experiencia formativa y de aprendizaje continuo, orientados a las necesidades de cada profesional y del negocio, con planes específicos de aceleración de talento y formación.



Procesos de **atracción y fidelización de talento intergeneracional** para garantizar nuestra conexión con la sociedad.

Para el periodo 2025-2027, Naturgy continuará priorizando la formación y el desarrollo de talento diverso a través de su Universidad Corporativa y sus academias. Mantendremos el foco en la transformación digital, las nuevas energías y el desarrollo de habilidades técnicas, asegurando que nuestros equipos estén preparados para los desafíos del futuro.

En definitiva, seguiremos evolucionando nuestros programas de liderazgo, transformación y futuro, adaptándolos a las necesidades emergentes, como la inteligencia artificial, y con foco en la sostenibilidad.

• • •

Mantendremos el foco en la transformación digital, las nuevas energías y el desarrollo de habilidades técnicas, asegurando que nuestros equipos estén preparados.



Objetivos 2025-27

Líneas de acción

Impulso al desarrollo profesional | Mapas talento y sucesión | Perfiles profesionales

Objetivos estratégicos



Formación dedicada persona/año

>55 h.



Impacto sobre plantilla*

95%

Impulso al desarrollo de cada persona



Formación dedicada en IA*

51.000 h. / año

*Estos datos corresponden con la Escuela de la IA en Naturgy.



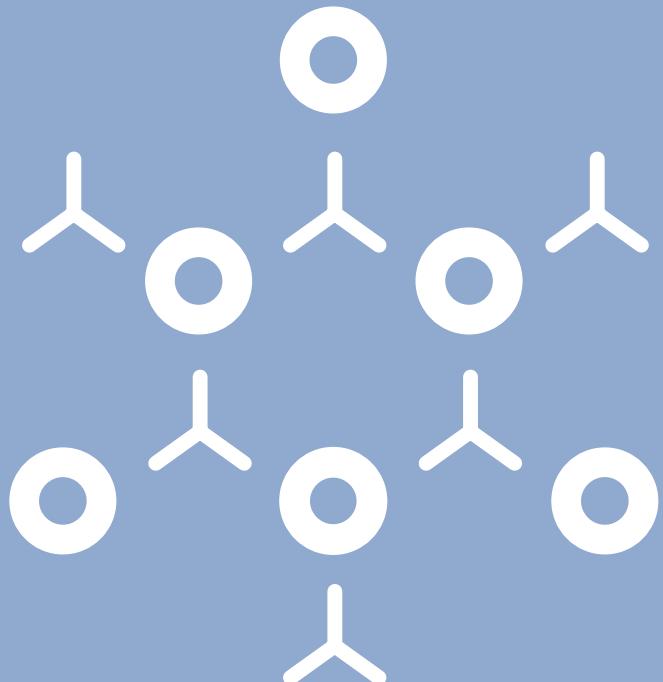
Escuela de la IA en Naturgy

En el corazón de la Digital Academy de Naturgy nace la Escuela de la Inteligencia Artificial (IA), nuestra palanca de impulso al perfil digital de nuestras personas, para un presente más inteligente, eficiente e innovador, preparándonos para los desafíos y oportunidades de hoy y mañana, donde todos nuestros profesionales pueden encontrar contenidos y oportunidades de aprendizaje, a la medida de sus necesidades, roles y retos en la compañía.



Agilizamos nuestra forma de trabajar, innovar y liderar, **aprovechando las oportunidades** de la IA.



**Eje 04**

Marco organizativo y transformación

Actualmente, el sector energético enfrenta retos significativos: la digitalización y tecnologías emergentes (IoT, big data, IA), la transición energética y el desarrollo de productos nuevos como el biogás, biometano y el hidrógeno verde.

En este contexto de desafíos nuestro modelo organizativo promueve un desarrollo profesional alineado con el plan empresarial, mediante una gestión transversal y segmentada por unidades de negocio, a través de la identificación de conocimientos técnicos y especialistas clave, así como de iniciativas de optimización de procesos, mejora de la agilidad organizativa y de fomento a la autogestión.

A través de la revisión y la transformación organizativa, trabajamos para potenciar una experiencia profesional de crecimiento y transformación en Naturgy.

Asimismo, promovemos la visión de transformación hacia la gestión de compras y de nuestros proveedores, cumpliendo con altos estándares en materia de ESG, RGPD y Cyber, impulsando con ello la agilidad y actualización en todos los procesos.



La transformación orienta **nuestra forma de organizarnos y anticiparnos** a las necesidades futuras.

Objetivos 2025-27

Líneas de acción

Procesos | Movilidad | Modelos de relación | Nuevo modelo de servicio a empleados ^(Uali-e) | Nuevas formas de trabajar | Agilidad para las nuevas tipologías de proveedores | Procesos de contratación | Evolución y adecuación marco actual servicios transversales

Objetivos estratégicos



Aceleración
de la transformación



Simplificación
organizativa y procesos



Movilidad
interna anual

>25%



Nivel de cobertura
de auditoría ESG

95%

Volumen de compra
con alto riesgo ESG



Volumen de
compra con aceptación
del código ético

96%

**Eje 05**

Innovación corporativa

La innovación en Naturgy es eje de transformación, con el objetivo de ampliar el perfil industrial de la compañía. Nos enfocamos en la eficiencia de procesos, en la evolución de los negocios actuales y la exploración de nuevos negocios (innovación estratégica).

En este sentido, nuestras líneas estratégicas de innovación incluyen biocombustibles, almacenamiento e hidrógeno, energía marina y emprendimiento corporativo, además de tecnologías disruptivas donde aplicamos diversas herramientas como PoCs, proyectos demostrativos, venture building y programas financiados. Asimismo, colaboramos con un amplio ecosistema emprendedor y tecnológico a través de alianzas con universidades, centros tecnológicos, startups e incubadoras/nacionales e internacionales.

Nuestro Innovahub es un vehículo corporativo de emprendimiento e innovación, que incluye iniciativas como Connecting Energy (incubación y aceleración), ForumTech (vigilancia y capacitación tecnológica) y Ecosistema Naturgy (scouting y proyección de marca).

• • •

La innovación es **motor de progreso y acompaña a nuestra visión** de mejora continua.

Objetivos 2025-27**Líneas de acción****Innovación estratégica e incremental |
Emprendimiento corporativo****Objetivos estratégicos**

**Innovación
abierta y tecnológica**

>100 M€

**Eje 06**

Security

La complejidad e incertidumbre del entorno actual, genera amenazas que afectan a la compañía; anticiparlas y dar las respuestas adecuadas y eficientes, contribuye a evitarlas o reducir su impacto.

Nuestro propósito es asegurar a las personas, infraestructuras, bienes y procesos mediante los ejes de Prevención, Protección y Resiliencia, apoyadas en una continua evolución tecnológica y en la adaptación de nuestro modelo en colaboración con todas las áreas y actividades de la organización.

Definitivamente la revisión y evolución constante constituye nuestro desafío para afrontar los nuevos retos y amenazas, que sin duda aparecerán en el horizonte de la compañía.



Facilita el normal desarrollo de la actividad, mediante la adecuada gestión de los riesgos antisociales, incorporando **soluciones que mejoren la resiliencia**.

Objetivos 2025-27

Líneas de acción

Nuevo modelo centro de seguridad corporativo |

Objetivos estratégicos



- **Profundizar implementación mejoras tecnológicas** en las distintas geografías.
- **Nuevo modelo** de Centro Seguridad Corporativo del Grupo.
- **Adaptarse a la nueva regulación de la UE** sobre Entidades Críticas.
- **Fortalecer la resiliencia** del Grupo.
- **Finalizar despliegue internacional** función Security.
- **Clasificación y protección** de los activos de Información de la compañía.
- **Proyecto Lucha Fraude** en las distintas geografías.

Domicilio social
Avda. de América · 38
28028 Madrid

www.naturgy.com

Edición
Dirección General de Personas
y Recursos.

Diseño
Addicta Comunicación Corporativa.

Naturgy 

www.naturgy.com