



CLUB DE BENCHMARKING
DE RRHH
DE IE BUSINESS SCHOOL

www.ie.edu

ÍNDICE

Carta de la Dirección	03
El Club de Benchmarking de RRHH	04
El proceso de benchmarking del Club de Recursos Humanos	06
Actividades	09
Una radiografía de nuestros miembros	16
Participantes del Club de Benchmarking de RRHH	18
HR Center	20

CARTA DE LA DIRECCIÓN



Queridos amigos,

Un año más quiero, en primer lugar, agradeceros la confianza que depositáis en nosotros y la generosidad con la que compartís y participáis en cada una de las actividades organizadas por el Club de Benchmarking de RRHH de IE.

Después de unos años duros para la función de Dirección de Personas, en este ciclo que cerramos hemos observado cambios y tendencias en el panorama socioeconómico y empresarial que nos permiten ser optimistas respecto al futuro y ello nos anima a plantearnos nuevos retos y maneras de hacer las cosas. Nos enfrentamos a un futuro desafiante que exige a

los responsables de las áreas de Recursos Humanos trabajar de forma más innovadora y creativa, más disruptiva.

En este sentido, ya a lo largo de la edición que concluimos con esta memoria, hemos introducido nuevas iniciativas redefiniendo los espacios y metodología de trabajo incorporando los “laboratorios de ideas” para compartir más y de manera distinta, lo que nos permite aprovechar al máximo el talento, conocimiento y experiencia de los numerosos participantes del Club, creando más y mejores sinergias.

Como en años anteriores, hemos realizado diversos focus group para testar los retos de la función con el objetivo de seguir adaptando nuestras iniciativas a las necesidades de los profesionales del área de Dirección de Personas. Esta interrelación directa con vosotros nos ha permitido constatar vuestros principales desafíos: gestionar el cambio, alinear la cultura para atender a los retos estratégicos del negocio, gestionar el talento y desarrollar la capacidad de liderazgo. Pero además, a lo largo del ciclo, hemos podido comprobar cómo temas, que en ediciones anteriores habían quedado relegados, han vuelto a las agendas de trabajo de los Directores de RRHH recobrando su interés, como la Gestión de la Diversidad, la Creación de Marca como Empleador o la RSC. Ese trabajo conjunto nos ha permitido a su vez ser conscientes de la importancia que tienen para vosotros los nuevos retos del área, como la gestión de los Big Data y la necesidad de incorporar las herramientas de las nuevas tecnologías a la Gestión de Personas.

Con ánimo renovado, esperamos poder seguir contando con vuestra confianza y apoyo para incrementar, a través del *benchmark*, el valor de la función y afrontar juntos los desafíos del área de Dirección de Personas.

Pilar Rojo

Directora del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School



EL CLUB DE BENCHMARKING DE RRHH

En el año 2003, el HR Center de IE Business School creó el Club de Benchmarking de RRHH con la misión de contribuir a la consecución de la excelencia en el ámbito de la Dirección de Personas. Se trataba de crear un espacio donde los responsables de Recursos Humanos de las principales empresas que operaban en nuestro país, pudieran comparar, debatir y trabajar en un entorno académico, independiente y cercano a la realidad empresarial, sobre políticas y prácticas relacionadas con una de las funciones más estratégicas de las compañías. Nació así el Club de Benchmarking de RRHH, convertido desde el primer momento en un referente entre la comunidad de profesionales de esta función.

Hoy en día el Club de Benchmarking de RRHH es un proyecto consolidado gracias al esfuerzo conjunto de su equipo directivo y técnico y a los más de 900 profesionales que, durante estos trece años, han contribuido con su experiencia y trabajo al intercambio y generación de conocimiento en el ámbito de la Dirección de Personas, ayudando con ello a cubrir las expectativas respecto a la aportación de valor de esta función a los resultados de las compañías.

En el camino recorrido, la sociedad, las organizaciones y su entorno han experimentado importantes y significativos cambios. Tras un ciclo económico próspero, en los últimos años hemos vivido un ciclo opuesto con los necesarios ajustes y, afortunadamente, todo parece indicar -como así lo muestran las estadísticas de organismos públicos y los propios datos analizados en el Club de Benchmarking de RRHH- que avanzamos en buena dirección. En esta etapa hemos sido testigos de excepción de la transformación que han experimentado en general las empresas y, en particular, la función de Recursos Humanos. La nueva coyuntura ha obligado a una evolución y adaptación de sus políticas y prácticas que, sin duda, se ha visto reflejada también en las actividades y contenidos del

Club de Benchmarking de RRHH. Se ha hecho patente un objetivo común: mantener a la función de Recursos Humanos como un socio estratégico del negocio.

En este sentido, la medición ha sido para nosotros un pilar fundamental para llevar a cabo nuestra doble tarea: facilitar y promover el benchmarking entre las empresas participantes y buscar correlaciones entre las prácticas de Recursos Humanos y los resultados de las compañías para alcanzar ese objetivo común de buscar la excelencia en la Dirección de Personas. Estamos convencidos de que la combinación de los enfoques cuantitativo y cualitativo proporciona a los directores del área una visión más enriquecedora para conseguir dicho objetivo.

Con esta vocación, de contribución a la mejora continua de la gestión del capital humano, seguiremos trabajando para dar continuidad a este proyecto en el que ya han confiado más de 330 empresas.



13
años



339
empresas participantes



1.180
miembros



Formar parte del Club de Benchmarking de RRHH posibilita descuentos en programas de IE Business School y en otras actividades del área.





EL PROCESO DE BENCHMARKING DEL CLUB DE RECURSOS HUMANOS

El Club de Benchmarking de RRHH programa sus actividades en ciclos anuales, coincidiendo con años naturales. El benchmark contempla dos dimensiones: cuantitativa y cualitativa.

EL CLUB EN DATOS



Más de 100 conferencias



435 indicadores analizados en cada ciclo



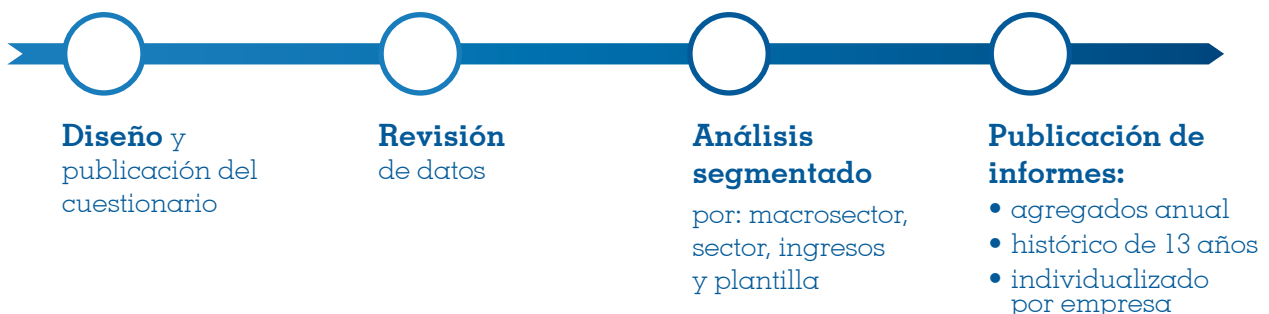
18 Áreas de estudio



KPI's de HR históricos de 13 años

En su **dimensión cualitativa**, el Club de Benchmarking de Recursos Humanos desarrolla conferencias, intercambios de mejores prácticas, laboratorios de ideas y debates en grupos de trabajo que se celebran periódicamente. Para facilitar el intercambio de temas de interés, el Club de Benchmarking de RRHH se ha estructurado en diferentes equipos de trabajo y labs de reflexión, investigación y creatividad.

En la **dimensión cuantitativa**, el Club de Benchmarking de Recursos Humanos lleva a cabo la medición de más de 400 indicadores de todas las áreas de gestión de Recursos Humanos, permitiendo a las empresas comparar sus prácticas desde distintas perspectivas: sector, macro-sector, tamaño de plantilla y volumen de ingresos. En el siguiente diagrama se muestran las etapas que cada año seguimos para trabajar esta dimensión cuantitativa:



EQUIPO DEL CLUB DE BENCHMARKING DE RRHH

El equipo humano del Club de Benchmarking de RRHH está compuesto por:



Pilar Rojo
Directora



Elena Molina
Directora Adjunta



Patricia Sánchez
Técnico



Ricardo Olmos
Metodólogo

EQUIPO DE COORDINADORES DE GRUPOS DE TRABAJO Y LABS

Por XIII año consecutivo, hemos contado con la colaboración desinteresada de los coordinadores de grupos y labs de trabajo, que han seguido siendo el nexo de unión entre la organización del Club de Benchmarking de RRHH y los equipos que coordinan. Por eso, desde estas páginas les trasladamos nuestro agradecimiento por la labor que han realizado durante todo el año.

LAB DE COMPENSACIÓN PARA EL COMPROMISO:

Luis López Barceló, Director de RRHH de Schindler;

Juan Manuel Cambas, HR Manager de CNAT;

Salvador Sanchis, Director de RRHH de Ribera Salud.



LAB DE INNOVACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO:

Amparo Boria, Talent Strategist RRHH en Accenture España, Portugal y África;

Juan Antonio Fernández Cerrato, Head of Talent Acquisition de Acciona.





EL PROCESO DE BENCHMARKING DEL CLUB DE RECURSOS HUMANOS

LAB DE MULTICULTURALIDAD:

Marta Lamas, EMEA Engagement Lead de BT;
Sebastián Molina, Talent Management Director de Sodexo.



LAB DE RELACIONES LABORALES:

José María García, Director de RRLL y Admón. de Personal de Mahou,
Itziar Varona, Subdirectora RRLL Corporación y Planificación Laboral de Repsol.



INDUSTRIA:

Generosa Cerviño, Directora de RRHH del Grupo Indaux.



GRAN CONSUMO:

Antonio Gutiérrez, Director de RRHH de Samsung.



SANIDAD:

Francisco Javier Sánchez Arias, Director de RRHH de Hermanas Hospitalarias SCJ;
Raquel González, Directora de RRHH del Hospital San Rafael.



“ El Club de Benchmarking es un foro donde prima el compartir e innovar, que son sin duda dos variables clave en la gestión del lab de Innovación en Gestión del Talento. La combinación de la diversidad de los sectores así como en los tamaños de las empresas, ayuda a enriquecer el contenido y desarrollo de cada uno de los temas tratados. La aplicación de todos estos ingredientes en el análisis de las áreas analizadas ayuda a profundizar en los diferentes enfoques y sacar lecciones aprendidas que ayuden al resto a una mejor implantación en sus empresas. ”

Amparo Boria,
Talent Strategist RRHH de Accenture

ACTIVIDADES

¿QUÉ HEMOS HECHO EN LA XIII EDICIÓN?

BMK CUALITATIVO



7 conferencias de best practices



12 laboratorios de ideas



9 reuniones sectoriales



3 jornadas de desafíos y tendencias de RRHH



2 jornadas de best practices en compañías



Focus group

BMK CUANTITATIVO



13.380 datos revisados



33.495 datos analizados



60 informes personalizados por compañía



Informe global agregado anual



Informe histórico **longitudinal** desde 2002



Análisis de correlaciones: impacto de prácticas de RRHH en la productividad



Como coordinadora del lab Multiculturalidad destacaría la posibilidad de formar parte de un equipo de trabajo con magníficos directivos de Recursos Humanos con inquietudes similares y con el afán común de aprender y compartir. Gracias a la generosidad de todos los participantes he podido conocer de primera mano numerosas experiencias en el área de RRHH, y en especial en el ámbito de la Diversidad e Inclusión. Todo ello hace que el Club de Benchmarking de RRHH de IE sea un referente tanto a nivel nacional como internacional en el ámbito de la Dirección de Personas.



Marta Lamas,
EMEA Engagement Lead de BT.



CONFERENCIAS DE BEST PRACTICES



Innovación@PwC

Pedro Alberto Gómez, Director de Innovación de PwC España and Global Innovation Leader de PwC, presentó el modelo de innovación de PwC España, explicando sus tres dimensiones críticas: disciplina, creatividad y rapidez. Gómez expuso las 5 líneas de actuación dentro de la dimensión Disciplina (las 5 Ps: política, procesos, productos, personas y partners) poniendo foco en el área de Personas.



Las 10 palancas del éxito en Comunicación Interna y gestión del cambio 2015

Esta ponencia, Asunción Soriano, CEO y Presidenta para España de ATREVIA, y Teresa Morales, Directora del Área de Personas de ATREVIA, compartieron con los miembros del Club las tendencias y la evolución de la función de Comunicación Interna en España, desde la visión privilegiada del Observatorio de Comunicación Interna, tras más de 10 años estudiando y premiando las mejores prácticas de empresas e instituciones en este ámbito.



Transformaciones inesperadas y la fórmula emergente del talento

Salvador Aragón, profesor de Sistemas de la Información y Director General de Innovación en IE Business School, exploró en su intervención las múltiples transformaciones inesperadas que se están dando, y que van desde la digitalización hasta el, cada vez más rápido, nacimiento y desaparición de modelos de negocio completos. El profesor Aragón calibró el impacto que estas transformaciones tendrán en el futuro del management e identificó algunas respuestas que van a permitir a las empresas, organizaciones y directivos abordar su propia transformación en términos de talento.



Implantación y desarrollo de las analíticas de RRHH

Presentación del Banco Sabadell a cargo de Ignacio García de Madariaga, Director de Analytics de RRHH, sobre el proyecto de implantación y desarrollo de las analíticas de RRHH y su interrelación con el negocio.



Plan Alcanza: Aprendizaje 180°

Esta práctica, merecedora de uno de los Premios E&E, hace protagonista a cada empleado de su propio desarrollo. Según nos contó Aránzazu Blanco, Responsable de Formación y Empowerment en Aegon, en este modelo al empleado se le da una visión global tanto de las estrategias de la empresa como de su desarrollo planificado en el tiempo. El modelo Aprendizaje 180° utiliza además una metodología sencilla, atractiva, visual e innovadora.



Formación Profesional Dual en Repsol

A través de la intervención de Salvador Lorenzo, Jefe de Marketing e Integración Profesional del Centro Superior de Formación de Repsol, conocimos la estrecha colaboración y el diálogo que existe entre la compañía energética y el sistema educativo, que tiene como objetivo facilitar la incorporación de nuevos profesionales mediante este tipo de formación. Repsol lleva mucho tiempo colaborando en proyectos de Formación Profesional de toda España, acogiendo en sus plantas industriales alumnos que realizan las prácticas y reciben una formación complementaria a cargo de especialistas de la empresa.



Líder coach

Carmina Guitard, Directora de Gestión de Talento de Orange España, presentó en su ponencia el programa Líder Coach. Esta práctica, dirigida a todos los managers de la compañía, tiene por objetivo potenciar diferentes competencias, como por ejemplo, desarrollo de colaboradores, trabajo en equipo y comunicación. Además, está integrado por palancas innovadoras y creativas para el desarrollo de los managers con acciones que cubren varios ámbitos.





Lab de Compensación para el compromiso

Temas compartidos:

- La digitalización de los RRHH
- La manera de entender la compensación en base a las distintas generaciones que conviven en las organizaciones
- Cómo motivar a través de las políticas de C&B

79
participantes

Lab de Innovación en Gestión del Talento

¿Qué temas se han trabajado?

- La gestión de altos potenciales
- Nuevas tendencias en recruiting
- Evolución de los modelos de evaluación y desarrollo

81
participantes

Lab de Multiculturalidad

¿Dónde se ha puesto el foco?

- En reconocer los obstáculos y barreras que los responsables de diversidad han encontrado en su trayectoria profesional a la hora de implantar las estrategias de Diversidad e Inclusión.
- En conocer programas de liderazgo de mujer y acuerdos con instituciones que tengan como finalidad promover la diversidad en las organizaciones.
- En identificar cuáles son los comportamientos clave de los líderes inclusivos a la hora de gestionar un equipo diverso.

Colaboraciones especiales

- Miguel Castro: Head of Operations en SAP y co-lead a nivel mundial de la red de empleados LGBT
- Begoña Suárez: Subdirectora Gral. para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres (MSSSI)

36
participantes

Lab de Relaciones Laborales

Experiencias compartidas:

- La aplicación legal de la exención fiscal para trabajadores por trabajos realizados en el extranjero
- La aplicación del despido objetivos por faltas de asistencia
- Inspecciones para cuestionar los despidos con acuerdo como mutuos acuerdos
- Cotización en CNAE vs trabajo en oficina
- Proyecto Cret@
- Jurisprudencia (jubilaciones parciales, indemnizaciones por despido, retribuciones, cotización, etc.)

57
participantes

REUNIONES SECTORIALES

60 participantes

9 reuniones

más de **15** temas compartidos

Taller de **design thinking**

2 jornadas de **best practices** en compañías



FOCUS GROUP

Celebrado bajo el título **Retos a futuro de la Dirección de Personas** y con la participación de las siguientes empresas:



Bristol-Myers Squibb



CEPSA

Deloitte.



SAMSUNG



vodafone

Principales conclusiones:

1. Incorporar el big data: desarrollar la capacidad de análisis para interpretar todos los datos de los que dispone el área de RRHH para ayudar al negocio a tomar decisiones.
2. Simplificar procesos para ser más eficientes.
3. Necesidad de desarrollar líderes en todos los niveles.
4. Cambiar el enfoque de “dar capacitación” a “desarrollar habilidades”.
5. Reemplazar el “rank and yank” por coaching y desarrollo.
6. Innovar en el proceso de contratación: transición del reclutamiento al marketing.
7. Cambiar las estrategias para “retener” por estrategias para “atraer y comprometer”.
8. Pasar del cumplimiento a la diversidad como estrategia empresarial.
9. Carrera hacia la nube: integrar talento, RRHH y tecnologías de negocio.
10. Estrategias empresariales de escala global pero local en su aplicación para ganar agilidad.



JORNADAS DE RRHH

Personas y competitividad: Desafíos y tendencias ante un nuevo entorno

Organizada por APD junto con Peplematters, el Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School y Capital Humano (Wolters Kluwer,) y patrocinada por Gas Natural Fenosa, ADP y CESCE.

Durante la jornada, celebrada en septiembre en Barcelona, se presentaron y analizaron los resultados del último año del Índice de Capital Humano (ICH), el primer indicador de confianza en España sobre las tendencias y evolución de la gestión de personas en las empresas del IBEX 35. También se celebró una mesa redonda, bajo el título “Nuevos desafíos en la gestión de personas”, que moderó Pilar Rojo, Directora del HR Center y del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School. En la mesa participaron Alberto Cabellos, Director de Gobierno de RRHH de Gas Natural Fenosa, Margarita Pérez Baño, Directora de Políticas y Modelos de RRHH de Banc Sabadell, y Toni Enrich Grau, Director de Compensación y Beneficios de Abertis Infraestructuras.

Ericsson Madrid Innovation Roadshow 2015

La empresa tecnológica sueca organizó el pasado mes de octubre varias jornadas de innovación en las que destacados expertos mundiales debatieron sobre diferentes temas, como media, redes, energía o gestión del talento. En la mesa redonda referente a este último tema, y bajo el título Talento en la era digital, participó en representación del HR Center José Ignacio Arraiz, profesor asociado de IE Business School.

El encargado de moderar la mesa fue Juan Calvo, Director de Adquisición del Talento de la Región Mediterránea de Ericsson, y en la que también participaron Alfonso Jiménez, Socio-Director de Peplematters, Ana Cruz, Executive Account de LinkedIn Iberia, y Pablo González, CEO de PANGEA.

Gestión del talento senior

El HR Center y la Fundación IE celebraron el pasado mes de noviembre la jornada “**Gestión del Talento Senior**” para reflexionar sobre este reto que ya tenemos en nuestras agendas y cuya importancia se incrementará en los planes estratégicos de las empresas en los próximos años.

El evento contó con las intervenciones del Dr. Massimo Livi Bacci, Profesor Emérito de la Universidad de Florencia, y del Dr. David Reher, Catedrático de la Universidad Complutense. El Dr. Livi Bacci expuso los inconvenientes del envejecimiento y sus posibles remedios dentro del contexto europeo. Por su parte, el Dr. Reher presentó a los asistentes el Centro de Estudios del Envejecimiento (CEE), una iniciativa que tiene como objetivo difundir conocimiento sobre el proceso de envejecimiento en nuestro país e involucrar a la sociedad civil activamente en la gestión de este proceso.

Durante la jornada, se celebró también una mesa redonda, moderada por Pilar Rojo (Directora del HR Center y del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School), y en la que participaron Alberto Cabellos (Director de Gobierno de RRHH de Gas Natural Fenosa), Salvador Farrés (Director de Gestión de RRHH de Banco Sabadell) y Jorge Díez-Ticio (Director de RRHH de DKV). Todos ellos compartieron las prácticas que sus compañías ya han puesto en marcha dirigidas al colectivo senior e hicieron especial hincapié en la principal dificultad que se están encontrando en este proceso: encontrar el equilibrio entre la retención del talento senior y la entrada de talento junior en las organizaciones.



BENCHMARKING CUANTITATIVO

Informes de benchmarking

Como en ediciones anteriores, la organización del Club ha remitido un cuestionario a los participantes que estos nos han devuelto cumplimentado para la elaboración de los diferentes análisis e informes de benchmarking de RRHH. El resultado ha sido la publicación de un Informe global de datos agregados (referente al ejercicio 2014), un Informe de datos Históricos (que engloba datos del periodo 2002-2014) y 60 informes personalizados por empresa con la información de sus resultados de gestión.

Análisis:

- Estudio correlacional: **“EBITDA y prácticas de RRHH”**
- Estudio longitudinal: **“¿Cómo ha afectado la crisis a los indicadores de gestión de RRHH?”**

Artículos publicados:

- J. I. Arraiz y P. Rojo (2015). **“Nuevo impulso para la función de RRHH ante los retos de negocio que se plantean”**. Harvard Deusto Business Review.
- E. Molina y P. Rojo (2015). **“Nuevos retos en medición de Recursos Humanos”**. Capital Humano.





UNA RADIOGRAFÍA DE NUESTROS MIEMBROS



85 empresas participantes en 2015



263 profesionales de RRHH participantes



45 filiales de multinacionales



56% de mujeres



40 empresas españolas, entre ellas
15 corporaciones multinacionales



20% son antiguos alumnos de IE

Distribución por antigüedad

Antigüedad media de 7 años

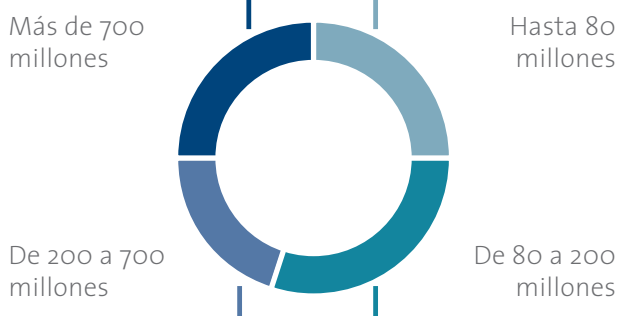


Distribución por macrosector

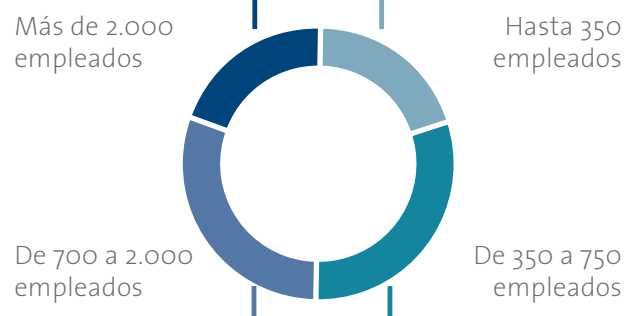
Se reducen las diferencias entre ambos



Distribución por ingresos

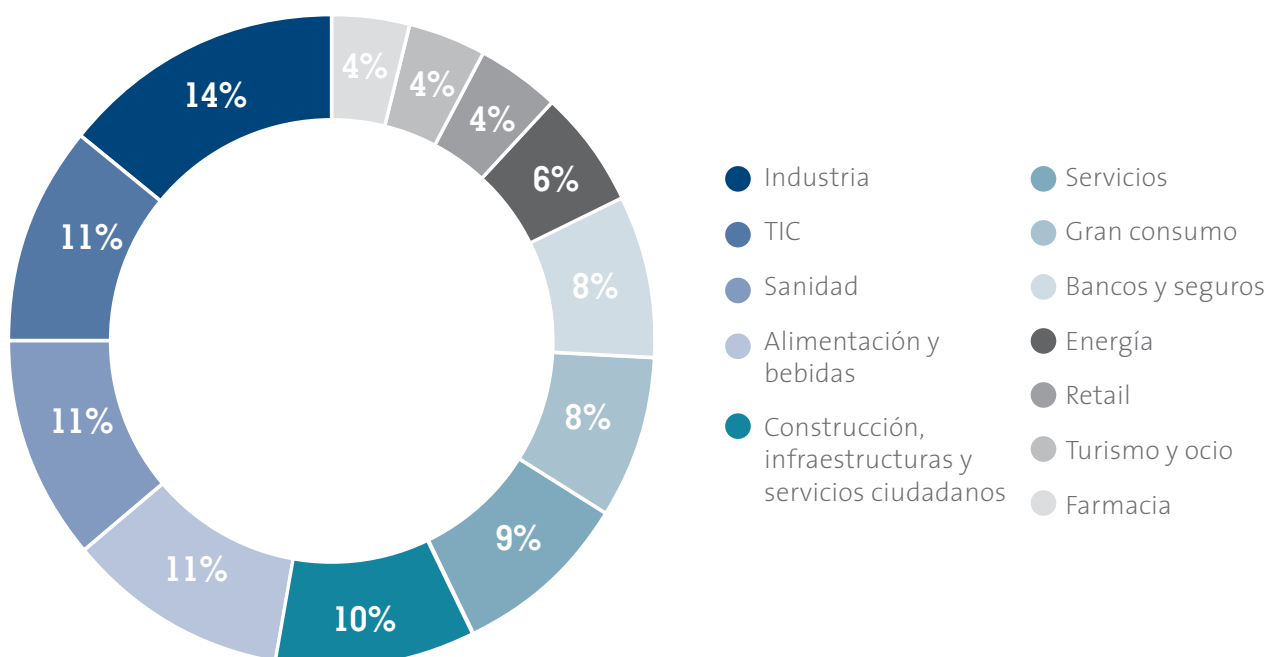


Distribución por tamaño de plantilla





Distribución por sectores





PARTICIPANTES DEL CLUB DE BENCHMARKING DE RRHH



El HR Center de IE Business School es una iniciativa encaminada a apoyar a los directivos y técnicos del campo de los Recursos Humanos en la actualización de sus capacidades profesionales. Su objetivo fundamental es constituirse en foro de creación e intercambio de conocimientos en las diferentes áreas de este campo, con especial hincapié en aquellos temas emergentes que en un futuro próximo puedan condicionar su capacidad de gestión en este ámbito.

El HR Center, creado en 2003, acogió como primer proyecto al Club de Benchmarking de RRHH, que en ese momento inició su andadura. Ese mismo año, y tras su creación, el Centro incorporó un nuevo proyecto enfocado al ámbito de la comunicación interna, el Observatorio de Comunicación Interna e Identidad Corporativa. También se incorporó al Centro la gestión de la dirección técnica de los Premios Emprendedores & Empleo a la Innovación en Recursos Humanos, del diario Expansión.



Observatorio de Comunicación Interna e Identidad Corporativa

El Observatorio de Comunicación Interna e Identidad Corporativa es una iniciativa pionera en España que tiene por objetivo la investigación, generación y divulgación

de conocimiento en las áreas de comunicación interna y cultura corporativa de las organizaciones.

Uno de los principales centros de actividad del Observatorio son los Premios a las mejores prácticas en Comunicación Interna, que se celebran anualmente, y premian las iniciativas más destacadas en Comunicación Interna en empresas públicas o privadas de España y Latinoamérica. Además, a través de diversos proyectos, como la realización de estudios, foros, y presentaciones de proyectos ganadores, el Observatorio de Comunicación Interna busca incentivar el intercambio de buenas prácticas entre los profesionales de la Comunicación Interna y los Recursos Humanos.

El Observatorio fue creado por IE Business School, Inforpress (ahora Atravia), y Capital Humano Grupo Wolters Kluwer, quienes componen el Consejo Director. Además, el Observatorio cuenta con un Consejo Asesor formado por empresas con destacadas y reconocidas experiencias en comunicación interna: BBVA, DKV, Ferrovial, Gaes, Gas Natural Fenosa, Ikea, Kellogg's, Novartis, Seur, Siemens, y la entidad colaboradora Dircom.





Premios Emprendedores y Empleo a la Innovación en RRHH

El HR Center de IE Business School se encarga de la Dirección Técnica de los Premios E&E, que se convocan anualmente desde el diario Expansión con el fin de premiar a aquellas empresas que estén innovando en materia de Recursos Humanos. A lo largo de los años, estos Premios han conseguido convertirse en un referente que permite poner en valor la importancia del área de Recursos Humanos en las organizaciones españolas.

En cada una de las trece ediciones realizadas hasta el momento, hemos contado con un numeroso grupo de proyectos que apuestan por el reconocimiento de su esfuerzo e interés hacia las personas que forman las organizaciones. Estos galardones valoran la innovación en la gestión de los Recursos Humanos, entendida como la implantación exitosa de una novedad o mejora en la gestión de la relación de la organización con sus empleados, para que contribuya positivamente al rendimiento empresarial y a la mejora de los comportamientos organizativos. Se basa en tres criterios fundamentales: la creatividad, la orientación a resultados y la orientación humana.

Cualquier empresa con más de 200 empleados puede optar a los premios, pudiendo presentar hasta un máximo de tres experiencias diferentes. Como requisito imprescindible, las experiencias presentadas han de estar totalmente implantadas en la empresa antes de su participación en los premios.

En las 13 ediciones

-  **839** experiencias
-  **356** empresas participantes
-  **126** prácticas premiadas
-  **96** compañías galardonadas

En 2015

-  **41** experiencias
-  **31** empresas participantes
-  **10** prácticas galardonadas



Club de Benchmarking



Capital Humano

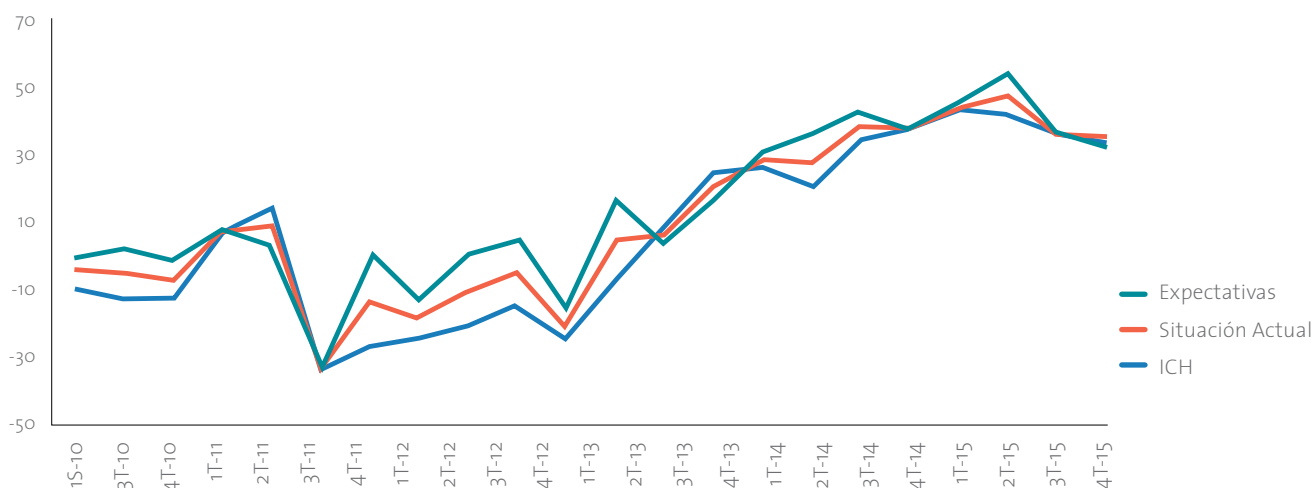
Índice de Capital Humano

El Índice de Capital Humano (ICH) es el primer indicador sobre la evolución del capital humano en la empresa española. Nació en 2010, bajo la iniciativa conjunta del Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School, la revista Capital Humano y la consultora Peoplematters.

El ICH se publica trimestralmente en la revista Capital Humano y resume la visión general de un panel de expertos sobre la evolución reciente y tendencias futuras de lo que acontece en el mercado español relacionado con la gestión de personas.

Durante el año 2015, el ICH ha experimentado una evolución desigual. En los primeros meses la valoración fue muy positiva, alcanzando el ICH el valor más alto de la serie histórica, pero tras las elecciones municipales y autonómicas del mes de mayo se ha observado una ralentización del mismo, como se puede observar en el siguiente gráfico:

ICH, Situación Actual y Expectativas



Los diferentes artículos que hemos publicado conjuntamente en este ciclo son:

- “2014 se despide con clara tendencia alcista”. Capital Humano (enero 2015).
- “El índice sigue subiendo...” Capital Humano (abril 2015).
- “Se interrumpe la trayectoria alcista del ICH”. Capital Humano (julio-agosto 2015).
- “Menor dinamismo del ICH en la segunda mitad del año”. Capital Humano (octubre 2015).



Premios Capital Humano

El HR Center de IE Business School colabora como miembro del jurado de los Premios Capital Humano, organizados por Wolters Kluwer, y que este año han celebrado su XIX edición. Estos galardones tienen como objetivo destacar las mejores prácticas en la gestión de personas, fomentar su profesionalización y profundizar en las técnicas y herramientas de dirección, organización y motivación de las personas en el seno de las empresas y organizaciones.

Colaboraciones con otras actividades de IE Business School

- **Presentación de The FT | IE Corporate Learning Alliance (FT|IE CLA)**, una joint venture creada por IE Business School y por Financial Times Group, en la que participaron Santiago Íñiguez, decano IE Business School, y John Ridding, CEO de FT.
- **“Generando retos y construyendo respuestas para la transformación”**, impartida por el profesor Salvador Aragón.
- **Master Class: “Potencia tus fortalezas para optimizar tus habilidades de liderazgo: El empoderamiento”**, impartida por la profesora Remedios Torrijos.





club.benchmarking@ie.edu
<http://club-benchmarkingrrhh.ie.edu>
<http://www.hrcenter.ie.edu>

T. 91 568 96 41

@cbenchmarkingHR

Grupo Club de Benchmarking
de RRHH de IE Business School