

HR CLUB DE BENCHMARKING

IE BUSINESS SCHOOL

ÍNDICE

Carta de la Dirección	5
El HR Club de Benchmarking	6
Nuestro proceso de benchmarking	8
Quiénes somos	9
Equipo de coordinadores	10
Qué hacemos	12
Perfil de los participantes	22
Empresas miembros	24
HR Center	26
El Consejo Asesor	30

CARTA DE LA DIRECCIÓN

Queridos amigos:

Me complace daros un año más la bienvenida a estas páginas, en las que queremos compartir con vosotros un completo recorrido por todas las actividades e iniciativas desarrolladas en el HR Club de Benchmarking y el centro académico en el que se incluye este proyecto, el HR Center de IE University.

El 2023 ha sido un año especial en nuestra institución, pues hemos celebrado nuestro 50 aniversario. En este medio siglo IE University ha conseguido convertirse en un referente educativo tanto en nuestro país como en el marco internacional, y no solo por su excelencia académica, sino también por los valores que transmite y que son nuestros pilares: un liderazgo inspiracional, emprendimiento, innovación, diversidad y sostenibilidad. Estos valores, que compartimos también en el HR Center y HR Club de Benchmarking que tengo el honor de dirigir, han estado presentes desde que comenzamos este apasionante proyecto en el año 2002.



En más de dos décadas hemos sido testigos de cambios profundos en el mundo, la sociedad y las organizaciones. La función de la dirección de Personas ha seguido evolucionando a lo largo de estos años ocupando un lugar esencial en los comités de dirección y desempeñando un papel clave en la aportación de valor al negocio. Nuestra labor, desde el HR Club de Benchmarking, es acompañaros y facilitaros un espacio de encuentro para debatir, reflexionar y compartir los retos actuales y futuros que demandan una capacidad de flexibilidad y adaptación sin precedentes.

Con ese propósito inaugurábamos la XXI edición, explorando el nuevo orden internacional y sus implicaciones en el Talento, con la sabiduría de nuestro provost, Manuel Muñiz, y la experiencia de la CHRO de Cepsa, Bettina Karsch. Las derivadas del nuevo contexto han centrado las sesiones de trabajo de los diferentes grupos y labs: la gestión de la diversidad con un enfoque inclusivo, la redefinición de roles y actualización de habilidades como consecuencia de la rápida transformación tecnológica, el cumplimiento de las exigencias legales laborales, o la preocupación constante por cuidar de los empleados de una manera holística son solo algunos ejemplos de los desafíos que la dirección de Personas enfrenta.

Por otro lado, y en relación a la dimensión cuantitativa que trabajamos en el HR Club de Benchmarking, seguimos incorporando a nuestro estudio nuevos indicadores para analizar cuestiones novedosas que nos aporten datos valiosos y que nos ayuden a identificar tendencias y a tomar mejores decisiones.

Para que este completo engranaje funcione y sea genuinamente enriquecedor es fundamental la labor de los coordinadores de los diferentes labs. Ellos son el nexo de unión entre la dirección del HR Club de Benchmarking y las necesidades de los miembros que formáis parte de él. Desde aquí les transmito mi más sincero agradecimiento, porque sin su generosidad y colaboración desinteresada sería imposible dar respuesta a los múltiples retos a los que nos enfrentamos y propuestas que nos hacéis.

Y, para cerrar estas líneas, quiero también expresar mi gratitud a todas las empresas y miembros que las representáis en el área de HR, por vuestra confianza en nuestra institución y en el HR Club de Benchmarking para compartir y tratar de dar respuesta a vuestras preocupaciones, inquietudes y retos en el área de Personas. Esperamos poder acompañaros en este camino muchos años más.

Pilar Rojo, PhD

Directora del HR Center y del HR Club de Benchmarking de IE Business School



HR CLUB DE BENCHMARKING

Hace poco más de dos décadas, un grupo visionario compuesto por profesionales de Recursos Humanos y académicos se unieron para lanzar una **iniciativa pionera** con la misión de fomentar la excelencia en la Dirección de Personas. Bajo el auspicio del IE, nació el HR Club de Benchmarking, atrayendo la participación de empresas destacadas de nuestro país.

En sus inicios, estas compañías aspiraban a disponer de un espacio donde los líderes de Recursos Humanos pudieran **comparar, debatir y colaborar** en un entorno académico independiente y próximo a la realidad empresarial. Gracias al compromiso de este grupo de profesionales y académicos, el HR Club de Benchmarking de IE se erigió como un referente en la comunidad directiva de Recursos Humanos.

En la actualidad, con 20 años de trayectoria, el HR Club de Benchmarking se ha consolidado como un proyecto en el que han participado 395 empresas, tanto nacionales como filiales de multinacionales, junto a más de 1.500 profesionales del área. Su participación y generosidad han impulsado **el intercambio y la creación de conocimiento** en la dirección de Personas, contribuyendo así a satisfacer las expectativas sobre el valor que esta función aporta a los resultados empresariales.

A lo largo de este recorrido, hemos sido testigos de los significativos cambios que se han ido produciendo en la sociedad, las organizaciones y su entorno. Desde nuestra posición privilegiada, hemos observado la profunda transformación que ha dado forma a un nuevo marco demográfico, social, económico y tecnológico. En este contexto, las empresas, y en particular la función de Recursos Humanos, enfrentan **nuevos desafíos** como la transformación



digital y el uso de nuevas herramientas, la puesta en marcha de modelos de trabajo flexibles, la gestión de la diversidad en su sentido más amplio o la evolución necesaria de los modelos de liderazgo, entre otros.

En este escenario dinámico, global e interconectado, **la función de Recursos Humanos ha demostrado ser un socio estratégico para el negocio**, desempeñando un papel especialmente relevante en el Comité de Dirección y aportando valor añadido a los resultados de las organizaciones.



La participación en el HR Club de Benchmarking posibilita descuentos en varios programas de IE Business School, ventajas en numerosas actividades del área de HR y networking con la comunidad IE.



NUESTRO PROCESO DE BENCHMARKING

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

En su **dimensión cualitativa**, el HR Club de Benchmarking desarrolla conferencias, intercambios de mejores prácticas, laboratorios de ideas y debates en grupos de trabajo sectoriales o transversales que se celebran periódicamente. Para facilitar el intercambio de temas de interés y abordar las diversas necesidades de la función, el HR Club de Benchmarking se ha estructurado en diferentes equipos de trabajo y labs de reflexión, investigación y creatividad.

En la **dimensión cuantitativa**, el HR Club de Benchmarking mide en torno a 600 indicadores de todas las áreas englobadas en la dirección de Recursos Humanos, permitiendo a las empresas comparar sus prácticas desde distintas perspectivas, que son: sector, macro-sector, tamaño de plantilla y volumen de ingresos. En el siguiente gráfico se recogen las etapas del proceso que cada año seguimos para desarrollar la dimensión cuantitativa:



QUIÉNES SOMOS

EQUIPO INTERNO



Pilar Rojo, PhD

Directora del HR Center y HR Club de Benchmarking; Executive Coach; Profesora del Área de RRHH y Directora del Programa Superior de Coaching Ejecutivo y Management



Elena Molina

Directora adjunta del HR Center y del HR Club de Benchmarking



Nuria Real

Técnico del HR Center y Coordinadora de los Premios Expansión a la Innovación en RRHH



Patricia Sánchez

Metodóloga del HR Center



EQUIPO DE COORDINADORES

Además del equipo interno de trabajo, el HR Club de Benchmarking cuenta con un equipo de coordinadores que ayuda de manera desinteresada en la preparación y desarrollo de las reuniones de los diferentes labs y grupos de trabajo. Su visión, más próxima y cercana a las necesidades de cada equipo, es fundamental para diseñar agendas de trabajo alineadas con los intereses de los participantes y su labor de coordinación en las sesiones es imprescindible para su correcto funcionamiento. A todos ellos: ¡Gracias!

¿QUIÉNES SON LOS COORDINADORES DE CADA EQUIPO?

LAB DE COMPENSACIÓN PARA EL COMPROMISO

José Ignacio Arraiz, Profesor Asociado en IE Business School;
Juan Manuel Cambas, HR & DPO en CNAT; y **Salvador Sanchis**, Director Corporativo de Gestión de Personas en Ribera Salud



LAB DE COMUNICACIÓN INTERNA

Celia Gutiérrez Valero, Directora RRHH para Iberia en Westcon-Comstor y **Betsana Peña**, Responsable de Comunicación Interna en Leroy Merlin España



LAB DE DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

Marta Cera, Directora de RRHH Iberia en Avon,
e **Ignacio Fresneda**, People and Organization
Senior Manager E&P Central Areas en Repsol



AVON



GRUPO SECTORIAL DE INDUSTRIA

Ana Bazán Olano, Directora de Personas y
Comunicación Interna en Witzemann, y
Generosa Cerviño, Directora de RRHH en
Grupo Indaux

LAB DE INNOVACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO

Helena González, Responsable del Área
de Selección y Movilidad en Repsol, y
Norma Hernández, Responsable de
Desarrollo en Schindler



LAB DE RELACIONES LABORALES

Susana Pedrero, Directora Corporativa
de Personas y Organización en AENOR, y
Luis Suárez, Director de RRHH en FCC
Servicios Medioambientales



LAB DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Salvador Aragón, Profesor de Sistemas de la
Información de IE Business School



QUÉ HACEMOS

BENCHMARKING CUALITATIVO CONFERENCIAS

- **Conferencia:** “Un Nuevo Orden Internacional: Política y Economía en la era Post Covid”
- **Ponente:** Manuel Muñiz, Provost of IE University and Dean of School of Politics, Economics & Global Affairs

Manuel Muñiz compartió con los asistentes un amplio análisis del contexto global desde múltiples perspectivas –tecnológica, económica, política y socio-demográfica– poniendo el foco en tres elementos que, a su juicio, están provocando el desmantelamiento del orden liberal: el retorno de China al escenario global, el revisionismo ruso y el fracaso de democratización del mundo árabe e islámico que se había iniciado con los movimientos de la llamada “Primavera Árabe”. La confluencia de estos factores, junto con el impacto de los modelos avanzados de inteligencia artificial, que están disparando la velocidad del cambio, dibujan un escenario geopolítico cada vez más complejo.

Según Muñiz, las organizaciones deben entender bien este contexto porque condiciona también las tendencias de los mercados laborales en todo el planeta. Entre esas tendencias destacó, por ejemplo, la concentración del talento en hubs geográficos o el efecto que ha provocado la tecnología en la distribución de rentas -siendo cada vez más desiguales- lo que llevará, según la tesis de Muñiz, a que los países traten de articular un nuevo modelo de contrato social en aras de una mayor equidad.



- **Conferencia:** “Implicaciones del Nuevo Orden Internacional en las organizaciones y el Talento”
- **Ponente:** Bettina Karsch, Chief Human Resources Officer de Cepsa



Bettina Karsh hizo hincapié en cómo el mundo está cambiando, dando lugar a una transformación en la forma en que consumimos, trabajamos, nos movemos y nos relacionamos. Las organizaciones deben acompañar ese cambio y, por ello, en Cepsa están llevando a cabo una transformación cultural a la que han bautizado como “Positive Motion”.

Karsh enfatizó la importancia de RRHH en ese proceso para pasar del *storytelling* (visión, misión, propósito y objetivos) al *storydoing*, del qué al cómo, creando impacto en todo el ciclo del Talento. Según señaló Karsh, “la transformación no es algo que ocurre de repente o de golpe, sino que es la suma de pequeñas acciones de todos juntos que crean algo mucho más grande”.

BENCHMARKING CUALITATIVO LABORATORIOS DE IDEAS Y WORKSHOPS

Con el objetivo de abordar diversas áreas de interés para la función de HR, el Club de Benchmarking se organiza en labs temáticos y grupos sectoriales. Esta estructura permite que los participantes se integren en aquellos labs que más se asemejen a sus intereses y necesidades.

Los diferentes labs se reúnen tres veces al año para compartir y trabajar, siendo los propios participantes, junto con los coordinadores, quienes proponen temas, experiencias y problemáticas comunes para debatir y compartir en cada reunión de equipo.



LAB DE COMPENSACIÓN PARA EL COMPROMISO



46 empresas



55 participantes

- Reforma del sistema público de pensiones (RDL 2/2023, de 16 de marzo): principales novedades, comparativa con otros países de la UE, cómo nos afecta y qué medidas estamos valorando para afrontar este mayor coste social con los diferentes escenarios de inflación previstos.
- V AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva): análisis e impresiones sobre sus efectos presentes y futuros.
- Best practice de Santalucía: “Prácticas de Compensación y Previsión Social en Santalucía”, a cargo de Lorena Ruiz Troitiño (Directora de Compensación & Beneficios) y Pedro Muñoz García (Director Técnico Actuarial).
- Retribución variable: devengo de bonus en caso de baja voluntaria y *car allowance* vs. renting.
- Escenarios para 2024: previsión IPC y presupuestos.



LAB DE COMUNICACIÓN INTERNA



28 empresas



32 participantes

- Best practice de Holcim: “Cambio de marca corporativa y cómo conseguir que los empleados conecten con el nuevo propósito, misión y visión de la empresa”, a cargo de Marta Vázquez Prieto, Responsable de Comunicación Interna y Experta en Comunicación Creativa.
- Sesión de trabajo en grupo: “Comunicación & Liderazgo”.
- Best practice de Leroy Merlin: “Workplace by Meta en LME: El canal, su medición y nuevos formatos”, presentado por Betsana Peña, Responsable de Comunicación Interna.
- Sesión de trabajo en grupo: Situaciones donde nos hemos enfrentados a "fuegos" o conatos de crisis relacionados con la relevancia de la buena comunicación en el liderazgo de la organización. ¿Qué hemos aprendido?
- Coloquio con Emilio García Carrasco, Worker de la Comunicación en Westcon Comstor: Cuando la clave está en cómo comunica el líder.
- Best practice: “Rumbo Sacyr: Del Employer Branding al Brand People”, presentado por Rocío Galindo, Gerente Corporativo Marca Personas en Sacyr.



LAB DE DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN



32 empresas



42 participantes

- Presentación de los resultados del informe "La Innodiversidad en el tejido empresarial español 2019-2022", presentado por Celia de Anca (Vicedecana de Ética, Diversidad e Inclusión en IE University).
- Mesas redondas de trabajo: ¿Cuál es el nivel de diversidad demográfica en nuestras organizaciones? Foco en gestión del talento femenino, colectivo LGTBI, colectivo con discapacidad y talento senior.
- Mesas redondas de trabajo: Liderazgo Inclusivo. ¿Qué retos encuentras en tu organización? ¿Cómo empezar a incorporar un modelo de liderazgo inclusivo en mi organización?
- Análisis de tendencias en Diversidad e Inclusión.
- Best practice de Coca-Cola: "La Diversidad e Inclusión en Coca-Cola", a cargo de Kasia Chrol, Talent Management, Inclusion & Diversity.





LAB DE INNOVACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO



52 empresas



65 participantes

- **1ª Sesión:** “Liderazgo y cultura: las dos caras de la moneda”

- Best practice de Mahou-San Miguel: “Liderazgo y Cultura: su evolución y el nuevo modelo de liderazgo”, a cargo de María González (Mánager de Liderazgo y Talento).

- Workshop: Nuestras mejores prácticas de Liderazgo y Cultura.



- **2ª Sesión:** “Atracción y fidelización del Talento”

- Workshops sobre: Marca empleadora, Estrategias de selección, Onboarding, Compensación, Movilidad interna y Formación.

- **3ª Sesión:** “Distintas perspectivas de la Gestión del Talento”

- Best practice: “Gestión del Talento en Sacyr. Nuestra historia de viaje”, presentado por Julio Ramos (Gerente de Desarrollo y Selección de Sacyr) y María Alarcón (Responsable de Desarrollo en Sacyr).

- Workshops sobre: Liderazgo, Gestión del Desempeño, Programas de Desarrollo, Escucha del Empleado y Nuevos proyectos.

LAB DE RELACIONES LABORALES



47 empresas



53 participantes

- Ley de Presupuestos Generales del Estado 2023: modificación de cotizaciones y nuevo Mecanismo de Equidad Intergeneracional.
- L.O. 14/2022 y reforma del Código Penal en materia laboral.
- Ley 1/2023 de incentivos a la contratación laboral.
- R.D. 99/2023 de SMI.
- Leyes 1, 3 y 4/2023 en materia de empleo de diversos colectivos.
- R.D. Ley 2/2023 de reforma de pensiones.
- Jurisprudencia reciente de impacto.
- Proyectos legislativos en el horizonte de 2023: sello de inclusión y sello de violencia de género.
- Actualizaciones legislativas: Ley de Familias, actualización de los cambios en Reforma Laboral, nueva normativa laboral y nueva comunicación de bajas médicas.
- Problemáticas en la contratación y fijos-discontinuos.
- Confidencialidad de denuncias de trabajadores, Plan de Igualdad y Protocolo de acoso laboral.
- Conferencia: "Norma UNE 19604 de Compliance Laboral", a cargo de Mayrata Conesa, Mánager de Compliance y Buen Gobierno de AENOR.
- Experiencias con el canal anónimo de denuncias tras la aplicación de la directiva europea, ¿se está utilizando para reclamaciones laborales?

LAB DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



26 empresas



31 participantes

- Conferencia "Hibridando inteligencias: Entre la inteligencia algorítmica y la inteligencia remota", a cargo de Salvador Aragón.
- Workshops en torno a: ¿qué avances hemos hecho en transformación digital en RRHH? (en qué áreas, para qué, cómo, etc.); ¿cómo queremos avanzar?, ¿cuáles son nuestras metas y retos a corto y medio plazo?; y ¿estamos trabajando ya en temas de IA? En ese caso, ¿para qué y qué implicaciones tiene?
- Conferencia del profesor Salvador Aragón: "Explorar, aumentar, orquestar. ¿Qué tienen en común la gestión de la tecnología y el talento?"



GRUPO SECTORIAL DE INDUSTRIA



52 empresas



65 participantes

- Negociación colectiva: Estimaciones de subidas salariales en 2023.
- Salud de los trabajadores: ¿Qué está pasando con el absentismo? ¿Qué estamos haciendo? ¿Invertimos en bienestar?
- Desconexión digital: ¿Somos capaces de ofrecerla?
- Situación de las cotizaciones a la SS y las jubilaciones: ¿Cómo nos va a afectar? La gran jubilación de los babyboom y falta de talento júnior. ¿Cómo lo estamos preparando?, ¿planes de sucesión?
- Cultura, valores y propósito organizacional, como pilares para la gestión del desempeño. ¿Nos está sirviendo?
- Atracción y retención del talento:
 - i) Indicadores de absentismo y rotación: ¿Qué políticas estamos siguiendo en nuestras organizaciones?, y ii) ¿Cómo estamos resolviendo la coexistencia entre diferentes generaciones con condiciones profesionales y salariales diferentes en roles similares o incluso invertidos?
- Presentación de Hub-go, una propuesta para combinar salud y el bienestar laboral.
- Planes de digitalización en nuestras organizaciones. Upskilling y Reskilling en la adaptación de puestos de trabajo.
- Medidas de bienestar y certificaciones. Ejemplo: Modelo de “Fundación más familia” y “Great Place to Work”.
- Employer branding: Iniciativas/proyectos de nuestras organizaciones para el 2024.



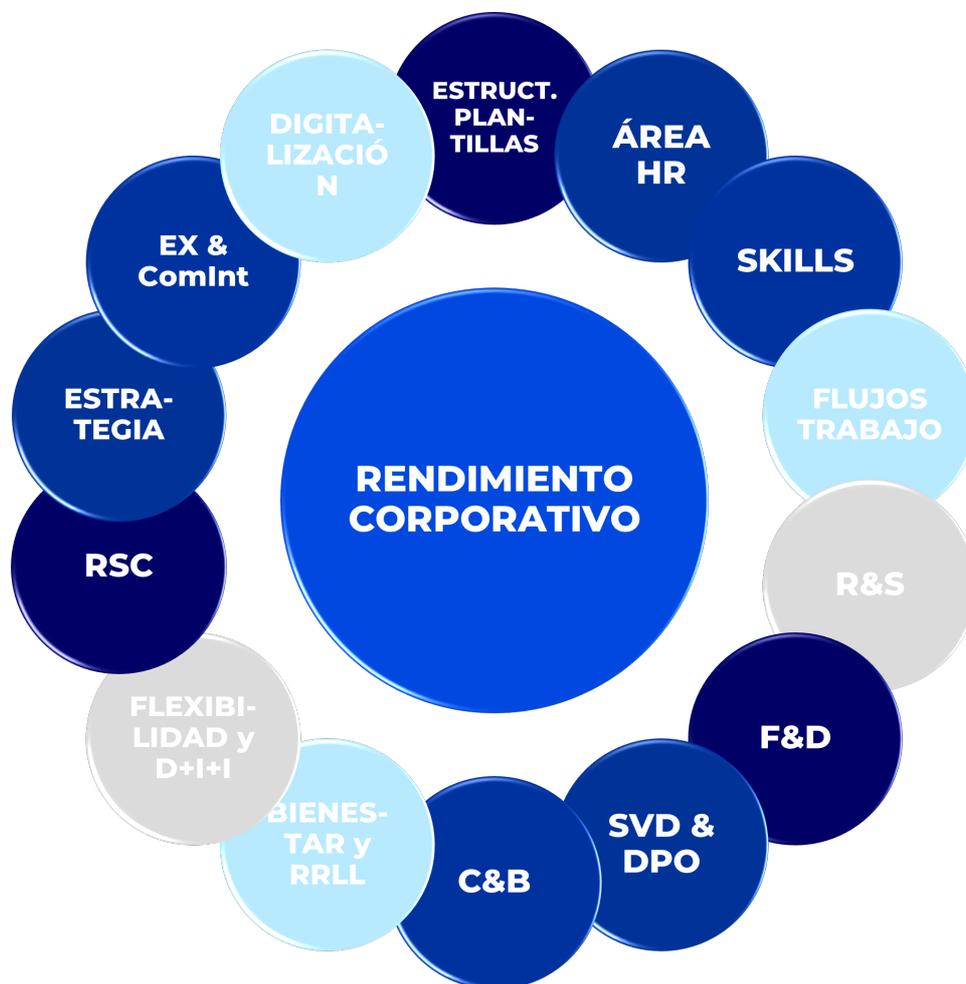


BENCHMARKING CUANTITATIVO NUESTROS ANÁLISIS

El proceso de benchmarking cuantitativo comienza con la recopilación de datos de las empresas mediante un cuestionario online. Una vez recopilada esa información, revisada y procesada, se reportan los datos generados a las compañías participantes mediante diferentes informes (agregado, personalizado e histórico). El balance final de este ciclo se recoge en los siguientes datos:



El conjunto de los 614 indicadores se distribuye en un total de 21 bloques temáticos, que son:



PUBLICACIONES



En esta XXI edición del HR Club de Benchmarking, las publicaciones realizadas son:

- Memoria de actividades 2022. XX Edición HR Club de Benchmarking de IE.
- Informe global de datos agregados (ejercicio 2022).
- Informe de datos Históricos (periodo 2002-2022).
- Informe de resultados de gestión personalizado para cada empresa participante del HR Club de Benchmarking.

INFORME DE DATOS AGREGADOS

Incluye los resultados de los indicadores de la muestra total y segmentados por sector de actividad, macrosector, nivel de ingresos y tamaño de plantilla.

INFORME DE DATOS HISTÓRICOS

Ofrece una visión longitudinal de los ratios estudiados, tanto de la muestra total agregada como de las segmentaciones de macrosector y tamaño de plantilla.

INFORME DE GESTIÓN PERSONALIZADO

Incluye los resultados de la empresa, así como los de las submuestras con las que se compara y su referencia histórica (si la tiene).



PERFIL DE LOS PARTICIPANTES



65
Empresas
participantes



12%
Nuevas
compañías



57%
Compañías
españolas



43%
Filiales de
multinacionales



9%
Empresas
del Ibex 35



246
Miembros
inscritos

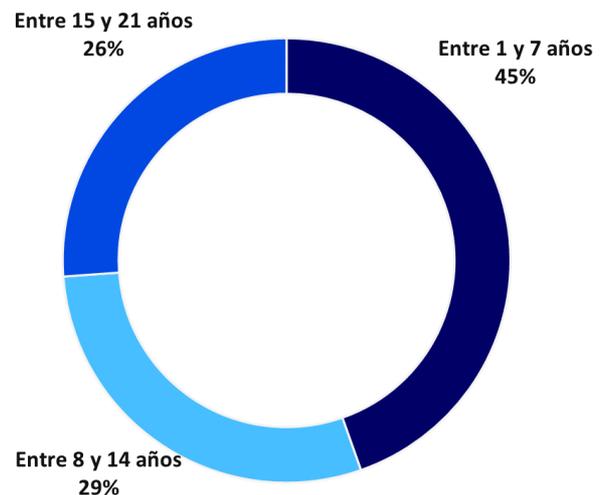


10%
Antiguos
alumnos de IE

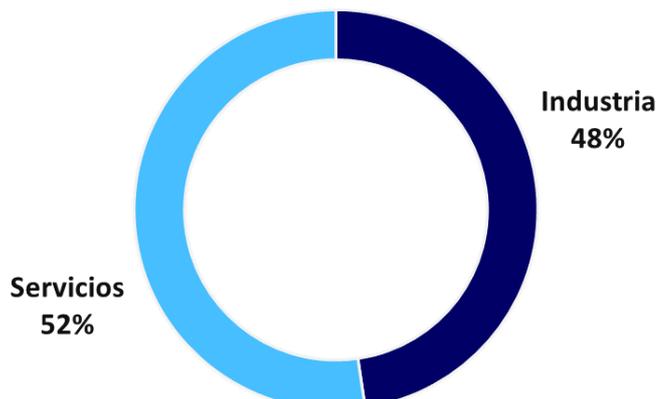


69%
Participantes
son mujeres

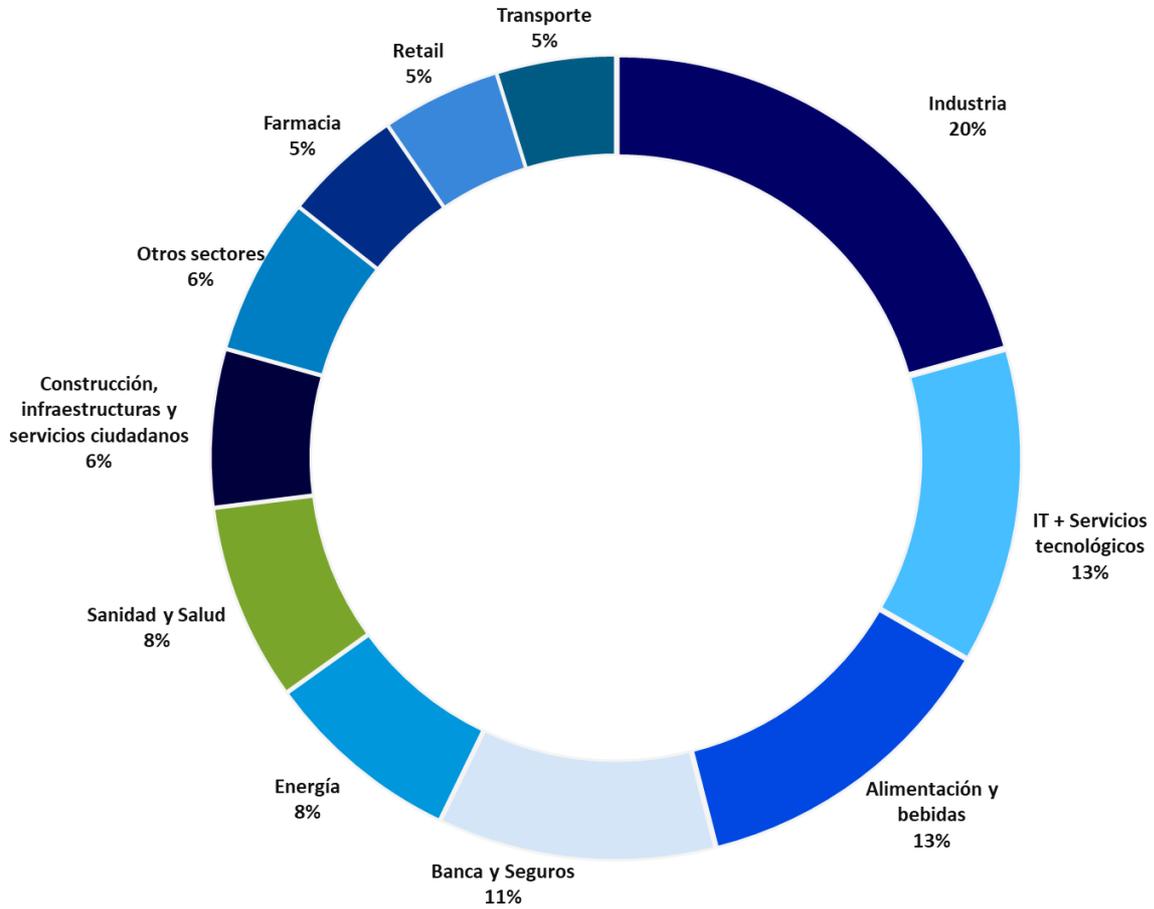
Distribución por antigüedad



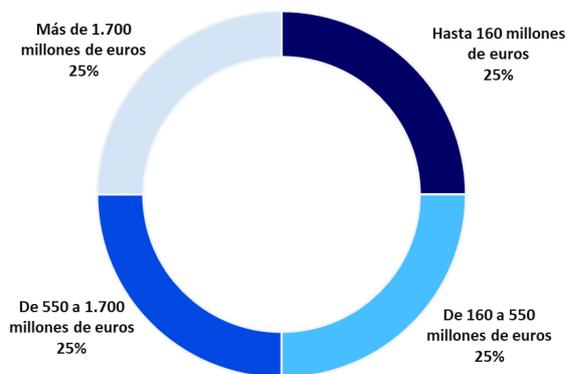
Distribución por macrosector



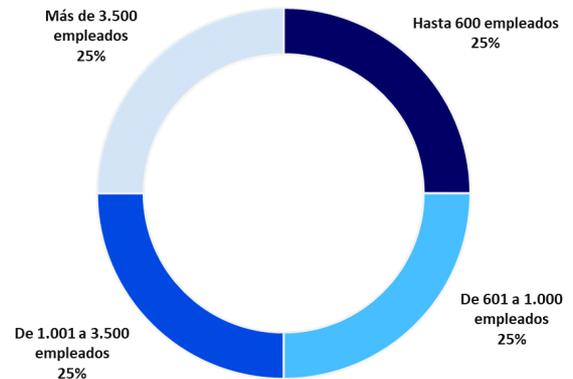
Distribución sectorial



Distribución por volumen de ingresos



Distribución por tamaño de plantilla



EMPRESAS

MIEMBROS



HR CENTER

QUÉ ES Y QUÉ HACEMOS

Es un **centro académico** ubicado dentro de IE Business School –la escuela de negocios de IE University–, que está encaminado a apoyar a los directivos y profesionales del campo de los Recursos Humanos en la actualización de sus capacidades profesionales. El objetivo fundamental del HR Center es **generar y difundir conocimiento** en las diferentes áreas de la dirección de Personas, con especial hincapié en aquellos temas emergentes que en un futuro próximo puedan condicionar su capacidad de gestión en este ámbito.

El HR Center fue creado en el año 2003 y 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**. El HR Center siguió creciendo rápidamente incorporando poco después a sus iniciativas la dirección técnica de los **Premios Expansión a la Innovación en Recursos Humanos**, convocados anualmente por el diario Expansión y que hoy en día se han convertido en un referente en el sector.

Al margen de estos proyectos, en los que se trabaja de manera continuada y que constituyen la actividad principal del HR Center, nuestro centro académico participa también en **otros estudios e investigaciones** de interés para el área de Recursos Humanos. Entre estos estudios destacan el Índice de Capital Humano –en colaboración con la consultora Peoplematters y la revista Capital Humano–, el informe “Los trabajadores séniors en la empresa española” –junto con el Observatorio de Demografía y Diversidad Generacional de IE– o, más recientemente, el Barómetro Experiencia Empleado (BEX), desarrollado en colaboración con la consultora enEvolución y cuya segunda edición publicamos en 2022. Además, el HR Center promueve otro tipo de actividades como la presentación de libros, organización de foros y encuentros o la participación en jornadas formativas para directivos y profesionales de la función.



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 en 2001 por el IE Business School, Inforpress (ahora ATREVIA), y Capital Humano Grupo Wolters Kluwer, quienes componen también su Consejo Director. Asimismo, el Observatorio cuenta con un Consejo Asesor formado por empresas con destacadas y reconocidas experiencias en comunicación interna: BBVA, DKV, Endesa, Novartis y Securitas Direct.





PREMIOS EXPANSIÓN A LA INNOVACIÓN EN RRHH



El HR Center de IE Business School es el encargado de la Dirección Técnica de los Premios Expansión a la Innovación en RRHH desde su primera edición en 2003. Estos premios se convocan cada año desde el diario Expansión con el fin de reconocer a aquellas empresas que estén innovando en materia de Recursos Humanos. En las 21 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 RRHH** 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 dos criterios fundamentales: la **creatividad** y la **orientación a resultados**. **Creatividad** en cuanto a diferenciación demostrada en la iniciativa y el diseño de la experiencia, y **orientación a resultados** en cuanto a la búsqueda de rentabilidad y consecución de resultados que hayan dado lugar a una mejora de la gestión interna de recursos alineados con la visión, la estrategia del negocio y la filosofía de mejora continua.

En 2023 se ha realizado la XXI edición de los Premios Expansión, en la que se han presentado casi un centenar de proyectos. Los galardones de este año han recaído en las candidaturas de Inditex, DHL, BP Energía, Zurich Seguros, Cigna Healthcare España, Acciona, AXA Seguros Generales, Prosegur, ITP Aero y Bon Preu.

A lo largo de las más de dos décadas de andadura, estos premios han contado con la participación de 636 compañías y 1.444 candidaturas presentadas, logrando convertirse en un referente que permite poner en valor la importancia del área de Recursos Humanos en las organizaciones españolas.

OTRAS SINERGIAS Y COLABORACIONES DEL HR CENTER:

- Programa de becas de la Fundación IE para los Programas de Dirección de Coaching Ejecutivo y Dirección Estratégica de Personas y Talento.
- Colaboración en el IE Leadership & Foresight Hub.
- Participación en diversos programas radiofónicos de Foro RRHH.
- Desayunos laborales, iniciativa organizada por el despacho Gómez-Acebo & Pombo.
- Conferencia “Salud y Bienestar del Empleado”. Inauguración de la Cátedra DKV-IE University.
- Martínez, J., Méndez, E. y Rojo, P. (2023). La experiencia de empleado: de evolución a revolución. *Harvard Deusto Business Review*, (331), 6-17.
- Participación en la jornada “Talent 360º”, organizada por APD (Asociación para el Progreso de la Dirección), con la intervención de Pilar Rojo en la mesa redonda “People Analytics. Datos y más datos para optimizar el Talento”.
- Participación en la jornada “Liderazgo y bienestar emocional en las organizaciones”, convocada por el COP (Colegio Oficial de la Psicología de Madrid), con la intervención de Pilar Rojo en la mesa redonda “Liderazgo y Bienestar Psicoemocional en las organizaciones”.
- Participación en el 5º Congreso Internacional de RRHH organizado por APD (Asociación para el Progreso de la Dirección), con la intervención de Pilar Rojo en la mesa redonda «Se necesita talento que sepa interpretar datos que generen valor estratégico para las compañías».
- Conferencia de Pilar Rojo “El Talento necesario para construir el futuro” en el Encuentro Top Auto Club del Programa CARLAB.

Recursos humanos



06

La experiencia de empleado: de evolución a revolución

Por Elena Méndez Díaz-Villabella, Juan Manuel Martínez Carmona y Pilar Rojo

El teletrabajo, la guerra por el talento digital, el cambio generacional, la diversidad o la gran renuncia son cuestiones que están revolucionando la gestión de personas en las organizaciones. ¿Cómo se puede mejorar la experiencia de los trabajadores? Los datos del segundo *Barómetro de Experiencia de Empleado en España (BEX 2022)* muestran qué puntos son claves en la relación con los trabajadores y qué aspectos requieren especial atención por parte de las empresas.



CONSEJO ASESOR

El Consejo Asesor es el órgano de gobierno, dentro de la estructura de IE Business School, del que dependen las actividades englobadas en el HR Center. Desde estas páginas aprovechamos para agradecer a todos sus miembros su labor de seguimiento y su apoyo incondicional en todas las iniciativas emprendidas.



Santiago Íñiguez
Executive President de IE
University



Lee Newman
Decano de IE Business School



Gonzalo Garland
Executive Vice President de
IE Foundation



Jorge Graña
Gerente Controller IE



Jaime Úrculo
CFO de IE



Carola Arboli
Executive Director de Programas
de Executive Education de IE



Información de contacto:

club.benchmarking@ie.edu

<https://hrcenter.ie.edu/>

<https://www.ie.edu>



HR Center de IE



@HR Center_IE