



HR CENTER

IE BUSINESS SCHOOL

Memoria 2024 - XXII Edición

ÍNDICE

Carta de la Dirección	4
HR Center: qué es y qué hacemos	6
Quiénes somos	7
HR Club de Benchmarking	8
Equipo de coordinadores del Club	10
El proceso de benchmarking	13
Nuestras actividades	14
Empresas miembros	22
Perfil de los participantes	24
Premios Expansión a la Innovación en RR. HH.	26
Observatorio de Comunicación Interna	28
Otras sinergias y colaboraciones	29
Consejo Asesor	30

CARTA DE LA DIRECCIÓN

Queridos amigos del HR Center de IE:

Es un honor para mí volver a encontraros en estas páginas y daros la bienvenida a nuestra Memoria de actividades 2024, un año con indicadores positivos de crecimiento económico en España y un entorno empresarial favorable en algunos sectores. Aunque el crecimiento del PIB ha sido notable, parece que no todos los hogares están percibiendo esta mejora macroeconómica. Sigue habiendo problemas estructurales en la economía española que requieren atención para garantizar un crecimiento inclusivo y sostenible. Desde el HR Center, y gracias a vuestra generosidad, nos aunamos en aportar, desde el área de Dirección de Personas, políticas y prácticas que impacten en los resultados de negocio y en la economía de nuestro país.

Desde nuestra institución sí hemos sido testigos de parte de ese crecimiento: hemos ampliado nuestros grados y programas master, recibimos a un número cada vez mayor de estudiantes y profesionales de todo el mundo y hemos ampliado nuestra apuesta por la internacionalización y diversidad cultural, con la apertura de nuestro nuevo campus en la ciudad de Nueva York, que nos acerca a otro continente y a la consolidación de la diversidad cultural. El emprendimiento, la excelencia académica, la sostenibilidad, la mentalidad global o la diversidad –en su más amplio sentido– son algunos de nuestros principales valores y son los que nos distinguen hoy en día como una institución educativa innovadora e internacional. Estos valores forman parte de nuestro ADN y están presentes en todas las actividades que alberga el HR Center desde que iniciamos este proyecto en el año 2002.

Si a ello sumamos todas las contribuciones y aprendizajes de las compañías que participáis en nuestras actividades desde hace más de 20 años, puedo afirmar que somos uno de los principales referentes de la función de la Dirección de Personas en nuestro país. Gracias a las sinergias que se generan en el HR Club de Benchmarking, a las mejores prácticas que nos permiten conocer los Premios Expansión a la Innovación en RR. HH. y el Observatorio de Comunicación Interna, o a los resultados de diferentes investigaciones académicas en las que colaboramos, tenéis a vuestra disposición una generación de conocimiento y networking que, esperamos, podamos seguir haciendo crecer para ayudaros en esa búsqueda continua de la excelencia.



Echando la vista atrás a los temas y debates más demandados por los profesionales de RR. HH. en el último año no puedo dejar de mencionar, por un lado, las cuestiones normativas que están encima de la mesa y que preocupan al negocio, y por otro, a todas aquellas relacionados con el uso de la Inteligencia Artificial y su impacto en las personas. El viaje del empleado se va a ver afectado por ambas dimensiones y los retos y disyuntivas a los que tendrán que hacer frente las organizaciones y, en particular, las áreas de Talento no son pocos. Para acompañaros en ese camino y tratar de arrojar luz a tantos retos os esperamos en el ciclo de 2025.

No quiero terminar sin antes recordar a las comunidades que han vivido la catástrofe causada por la DANA y que se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad tanto personal como empresarial, deseando que los desafíos que afrontan se conviertan pronto en oportunidades para reestablecer el tejido social y laboral.

Con estas reflexiones previas os invito a leer estas páginas en las que, esperamos, os sintáis identificados.

Muchas gracias por vuestra confianza, apoyo y generosidad.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pilar Rojo'.

Pilar Rojo, PhD

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

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 **HR Club de Benchmarking**, 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.

QUIÉNES SOMOS



Pilar Rojo, PhD

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



Custodia Cabanas

Associate Dean Full Time Faculty; Profesora en los programas MBA, IMBA, y Executive MBA; Directora del Observatorio de Comunicación Interna e Identidad Corporativa



María de Carlos

Directora Técnica Asociada de los Premios Expansión a la Innovación en RRHH y Profesora Asociada del Área de Recursos Humanos.



Elena Molina

Directora Adjunta del HR Center y del HR Club de Benchmarking



Patricia Sánchez

Metodóloga del HR Center



Carolina Aleman

Técnica del HR Center y Coordinadora de los Premios Expansión a la Innovación en RR. HH.



HR CLUB DE BENCHMARKING

Hace más de 20 años, un grupo de profesionales de Recursos Humanos y académicos decidió unirse con un propósito común: **impulsar la excelencia** en la Dirección de Personas. Así nació el HR Club de Benchmarking, un espacio auspiciado por IE, pensado para que líderes de Recursos Humanos pudieran **compartir experiencias, analizar desafíos y colaborar** en un entorno académico cercano a la realidad empresarial. Desde sus inicios, esta iniciativa ha contado con la participación de empresas destacadas del país, consolidándose como un referente en el sector.

A lo largo de su trayectoria, el HR Club de Benchmarking ha contado con la participación de más de 400 empresas, tanto nacionales como filiales de multinacionales, y ha reunido a más de 1.500 profesionales. Este intercambio constante de ideas, experiencias y buenas prácticas ha impulsado la **generación de conocimiento**, fortaleciendo la contribución de la función de Recursos Humanos a los resultados empresariales.

Durante más de dos décadas hemos sido testigos de transformaciones profundas en la sociedad, las organizaciones y su entorno. En un contexto marcado por la aceleración tecnológica, el cambio climático, las crisis globales y el auge de nuevas demandas sociales, las empresas se enfrentan a desafíos sin precedentes. La función de Recursos Humanos está en el centro de estas dinámicas, abordando cuestiones clave como la digitalización masiva y la inteligencia artificial, la implementación de modelos de trabajo híbridos y flexibles, la gestión de la diversidad e inclusión en todas sus formas, o la creciente necesidad de atender al bienestar integral de las personas. Además, el liderazgo organizacional debe evolucionar para ser más humano, resiliente y ético, en un entorno donde la sostenibilidad y la responsabilidad social ya no son opcionales, sino pilares estratégicos para la continuidad del negocio.

Hoy, en un mundo dinámico, globalizado e interconectado, la función de Recursos Humanos se ha consolidado como un socio estratégico imprescindible. Su papel en los Comités de Dirección es más relevante que nunca, aportando valor tangible y contribuyendo de manera decisiva al éxito organizacional.

Algunos datos sobre el HR Club de Benchmarking:

22 años

desde que comenzamos
nuestra andadura

400 empresas

ya han formado parte del
Club en este tiempo

+1.700 profesionales

han participado en
nuestras actividades

+165 conferencias

best practices o sobre temas
de interés del área

21 áreas

componen nuestro estudio de
benchmarking

640 indicadores

analizados en cada ciclo para
evaluar la función de HR



EQUIPO DE COORDINADORES DEL CLUB

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, nuestro más sincero agradecimiento.

● 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 RR. HH. para Iberia en Westcon-Comstor y **Marta Vázquez**, Responsable de Comunicación Interna en Holcim España

● **Lab de Diversidad, Igualdad e Inclusión:**



Ignacio Fresneda, People and Organization
Senior Manager E&P Central Areas en Repsol



● **Lab de Innovación en Gestión del Talento:**



Helena González, HRBP D. G. Cliente
en Repsol, y **Julio Ramos**, Gerente
Corporativo de Desarrollo y Selección en
Sacyr



«A principios del 2024 me ofrecieron la oportunidad de coordinar el Lab de Innovación en Gestión del Talento, sin duda una de las grandes buenas noticias que me ha deparado este año. El IE lo considero mi segunda casa, llevo ya 14 años colaborando en la Dirección Académica del Programa de Personas y Talento y esta nueva responsabilidad la asumía con entusiasmo, pero también con cierto respeto.

Creo firmemente en el poder del benchmarking como herramienta para la mejora continua y la innovación. Compartir mejores prácticas, aprender de la experiencia de otros y colaborar en la búsqueda de soluciones a desafíos comunes, son aspectos cruciales para el crecimiento y desarrollo.

Coordinar este lab del Club junto con mi compañera Helena no ha sido solo planificar actividades o coordinar eventos; se trata de construir puentes entre personas, ideas y oportunidades. Una de las cosas que más valoro es el reto de convertir una experiencia en algo escalable para todos los miembros del Club. Desde identificar temas relevantes hasta invitar a expertos, cada paso requiere un enfoque innovador y global que va más allá de lo que imaginé al inicio.

Si algo distingue a este lab es la participación, la generosidad, la proactividad, la ilusión; en definitiva, la creencia firme de todos los miembros de que las personas, de verdad, son el principal activo de nuestras compañías y que es con ellas y no a través de ellas con las que conseguiremos alcanzar la excelencia en cualquier reto que nos propongamos.»

Testimonio de Julio Ramos

● **Lab de Relaciones Laborales:**



AENOR
Confía



FCC
Medio Ambiente

Susana Pedrero, Directora Corporativa de Personas y Organización en AENOR, y **Luis Suárez**, Director de RR. HH. en FCC Servicios Medioambientales

● **Lab de Transformación Digital:**



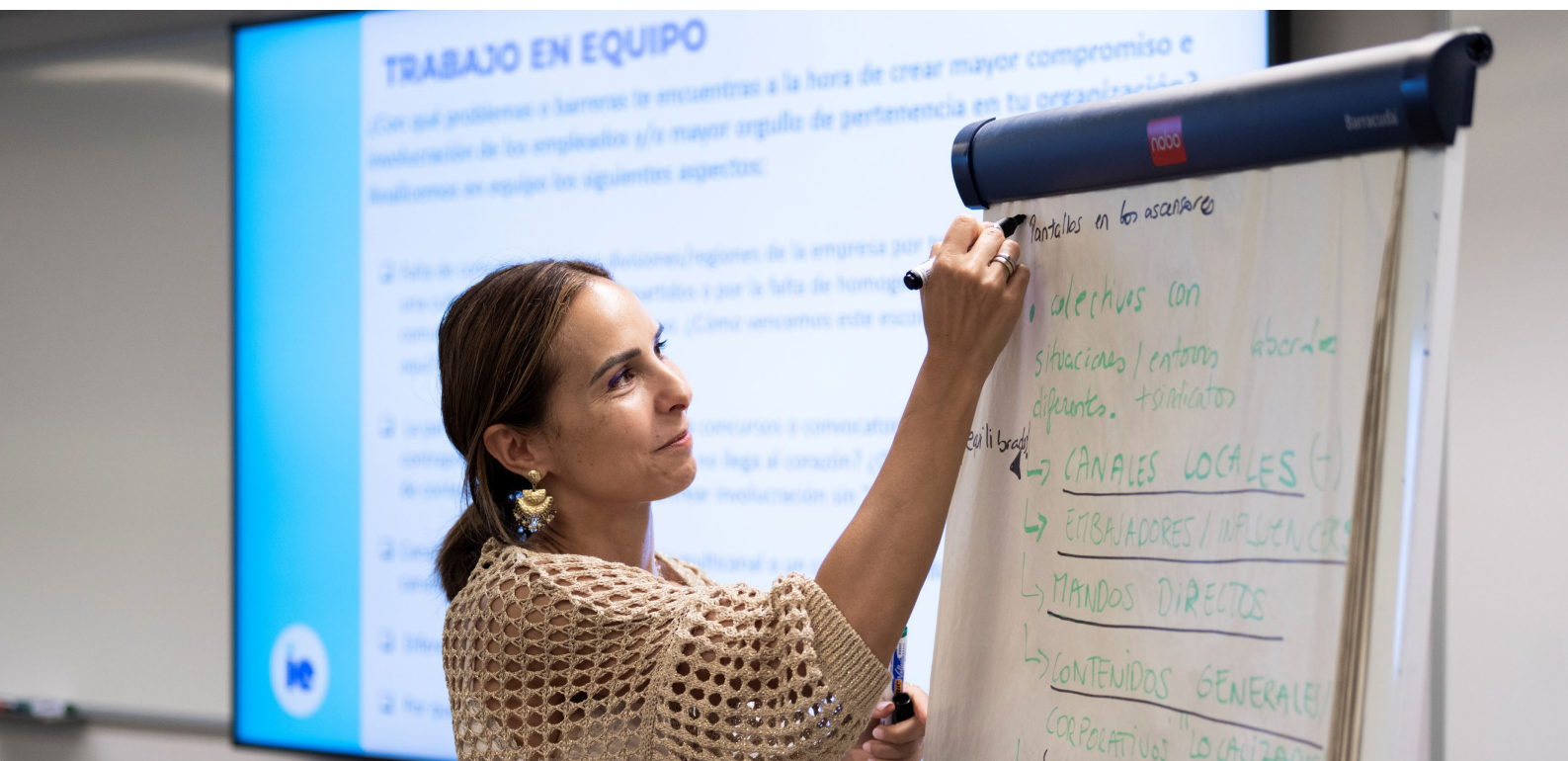
Salvador Aragón, Profesor de Sistemas de la Información de IE Business School



● **Workshop sectorial de Industria:**



Generosa Cerviño, Directora de RR. HH. en Grupo Indaux



EL PROCESO DE BENCHMARKING

El HR Club de Benchmarking organiza sus actividades en **ciclos anuales** que coinciden con el año natural y se desarrollan en dos dimensiones principales: cualitativa y cuantitativa.

En su **dimensión cualitativa**, el Club lleva a cabo conferencias, intercambios de mejores prácticas, laboratorios de ideas y debates en grupos de trabajo, tanto sectoriales como transversales, que se realizan de forma periódica.

Para abordar temas relevantes y responder a las necesidades de la función, el HR Club de Benchmarking se organiza en diversos equipos de trabajo y laboratorios dedicados a la reflexión, la investigación y la creatividad.

Por otro lado, en su **dimensión cuantitativa**, el club analiza más de 600 indicadores relacionados con todas las áreas de la dirección de Recursos Humanos. Esto permite a las empresas comparar sus prácticas desde diferentes perspectivas: sector, macrosector, tamaño de plantilla y volumen de ingresos.

A continuación, se presenta un gráfico con las etapas del proceso que se siguen anualmente para desarrollar esta dimensión cuantitativa:



NUESTRAS ACTIVIDADES

BENCHMARKING CUALITATIVO CONFERENCIAS

- **Conferencia:** "Desarrollar el mejor modelo de talento: Panorama de las tendencias actuales y las mejores prácticas"
- **Ponente:** Pablo Claver, Managing Director & Senior Partner en The Boston Consulting Group

Con motivo del inicio del ciclo, contamos con la participación de Pablo Claver para analizar las tendencias que reclamarán la atención de los CEOs a nivel global. En primer lugar, destacó la guerra por el Talento, siendo este el principal reto al que se enfrentan las áreas de HR. En segundo lugar, resaltó la evolución que se está produciendo de los modelos de HR basados en el puesto de trabajo hacia un modelo de *skills*,

puesto que, según Claver, el 60% de los trabajos van a exigir una actualización o redefinición de competencias en un breve periodo de tiempo. Y, por último, señaló la necesidad de incorporar la Diversidad, Igualdad e Inclusión a la propuesta de valor al empleado en las organizaciones para dar respuesta a las crecientes demandas de los profesionales, convirtiéndose en un *must* tanto para retener Talento como para atraerlo.





- **Conferencia:** "Employee Care"
- **Ponente:** Itziar Vizcaíno, Directora de Diversidad, Equidad e Inclusión para Asia & EMEA en Metlife

Itziar Vizcaíno compartió con los asistentes cómo entienden en Metlife la Diversidad, Igualdad e Inclusión. La aseguradora americana ha desarrollado una estrategia de cultura de inclusión y liderazgo inclusivo que se basa en dos pilares: los entornos inclusivos y el *Employee*

care, entendido este último en el sentido más amplio de cuidado y atención al empleado. Según mencionó Vizcaíno, esta estrategia holística se compone de varios elementos, como la compensación, el propósito, el desarrollo profesional o el *work-life balance*, entre otros.

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 (marzo, junio y octubre) 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

Los temas compartidos y trabajados en las sesiones de 2024 han sido:

- Benchmark sobre algunos componentes incluidos en los beneficios sociales (enero 2024).
- Actualizaciones salariales 2024: qué actualizaciones se han aplicado, qué se ha tomado como base, ejemplos de actualizaciones salariales ligadas a otros parámetros, etc.
- El reto del talento senior: ¿qué están haciendo las empresas del grupo: incentivar jubilaciones vs. promover el talento senior? Casos prácticos.
- La brecha salarial y los próximos retos: política retributiva, transparencia por género, publicación salarial (junio 2026).
- Bonos a largo plazo y exención fiscal.
- Benchmark sobre el registro retributivo: ¿cómo lo estamos haciendo?
- Flexibilidad como parte del paquete retributivo.
- Incremento en presupuestos 2025.
- Tendencias de compensación y beneficios 2025 (Informe ORH).



LAB DE COMUNICACIÓN INTERNA

Las agendas de trabajo del último ciclo se han centrado en:

- Best practice de Repsol: "Aliados para la transformación", una iniciativa para apoyar la gestión del cambio en los empleados de complejos industriales de Repsol a través de una red de personas, elegidas por su influencia en el equipo, que trasladan mensajes clave en conversaciones tanto organizadas como informales. Presentada por Jesús Martín Lago, Responsable de Comunicación Interna de Transformación Industrial y Economía Circular en Repsol.
- Trabajo en equipos: Estrategias de CI para mejorar la Experiencia Empleado.
- Trabajo en equipos: Con qué problemas o barreras te encuentras a la hora de crear mayor compromiso e involucración de los empleados y/o mayor orgullo de pertenencia en tu organización.
- Presentación: Cómo medir el *engagement* y orgullo de pertenencia. Un ejemplo de herramienta potente: Gallup.
- Premios a las Mejores prácticas en CI del OCI: conclusiones y claves de las prácticas ganadoras en la última edición. Presentación a cargo de Angélica Gómez, Directora de Consultoría de Cultura y Personas de Atrevia.





LAB DE DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

Los contenidos abordados en los encuentros son:

- Seguimiento de noticias con impacto en Diversidad, Igualdad e Inclusión.
- Puesta en común en torno a los objetivos ESG (*Environmental, Social and Governance*).
- Debate sobre “¿Cómo podemos hacer que el empuje de Diversidad de Género no se frene por el rechazo de la discriminación?”
- Planes de Igualdad LGTBI: por dónde empezar y perspectiva legal, a cargo de Carlos de la Torre, socio de Laboral en Gómez-Acebo & Pombo.
- Presentación de best practice: “BP Transform: inclusión de personas trans y no binarias”, presentada por Rocío Estévez Gamero (HR Business Partner en BP Energía).

LAB DE INNOVACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO

Durante el 2024 se han impartido distintas ponencias que han generado un posterior espacio de debate y puesta en común por equipos:

- Ponencia: “Impacto de la IA y el papel de la función de Personas”, a cargo de María Manso, People Analytics Partner for People Consulting en EY. A continuación, grupos de trabajo para analizar posibilidades de la IA por área funcional.
- Ponencia: “La sostenibilidad como pilar de la Estrategia de la Dirección de Personas – Caso Votorantim”, a cargo de José Luis Izquierdo, People Vice President Votorantim Cimentos Europe Africa & Asia / Latam. Posteriormente, grupos de trabajo para compartir ideas en torno a tres ejes: Voluntariado, Diversidad y Bienestar.
- Ponencia: “Caso práctico: La construcción del Modelo de Liderazgo en Mutualidad”, a cargo de Beatriz Malpartida (Directora de Personas y Transformación) y Hana Abella (Responsable de Experiencia Empleado). A continuación, grupos de trabajo para compartir ideas en torno a varias cuestiones: el despliegue del modelo, la implicación de la alta dirección, la integración en procesos de RR. HH. y de la compañía, y la elección entre modelo de liderazgo interno vs. externo.



LAB DE RELACIONES LABORALES

Las normativas que han centrado el interés de los participantes del foro laboral han sido:

- Debate, ideas, previsión e impacto de la futura ley de reducción de la jornada laboral.
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.
- Proyecto reforma de Estatuto de los Trabajadores.
- RD 1026/2024 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Flexibilidad y adaptaciones de jornada: puesta en común de situaciones que se nos están dando, sentencias recientes, etc.



LAB DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Durante el último ciclo se han celebrado los siguientes workshops y ponencias:

- Workshop sobre GenAI: entender los básicos, tipos de herramientas y el impacto en la función de HR. Dirigido por Ricardo Pérez, profesor de Sistemas de Información de IE.
- Presentación de best practice: “ImpúlstaTE – proyecto de transformación digital de personas de Redeia”, presentado por Begoña Blanco, HR Digital Transformation & HR Analytics.
- Ponencia: “Más allá de la dualidad: aumentación-sustitución. Las dos nuevas dimensiones emergentes del impacto de la IA en las organizaciones”, a cargo del profesor Salvador Aragón.
- Ponencia: “Tendencias Tecnológicas Clave para los RR. HH.en el horizonte 2025”, a cargo del profesor Salvador Aragón.





GRUPO SECTORIAL DE INDUSTRIA

Los temas comentados y debatidos en las sesiones del último año han sido:

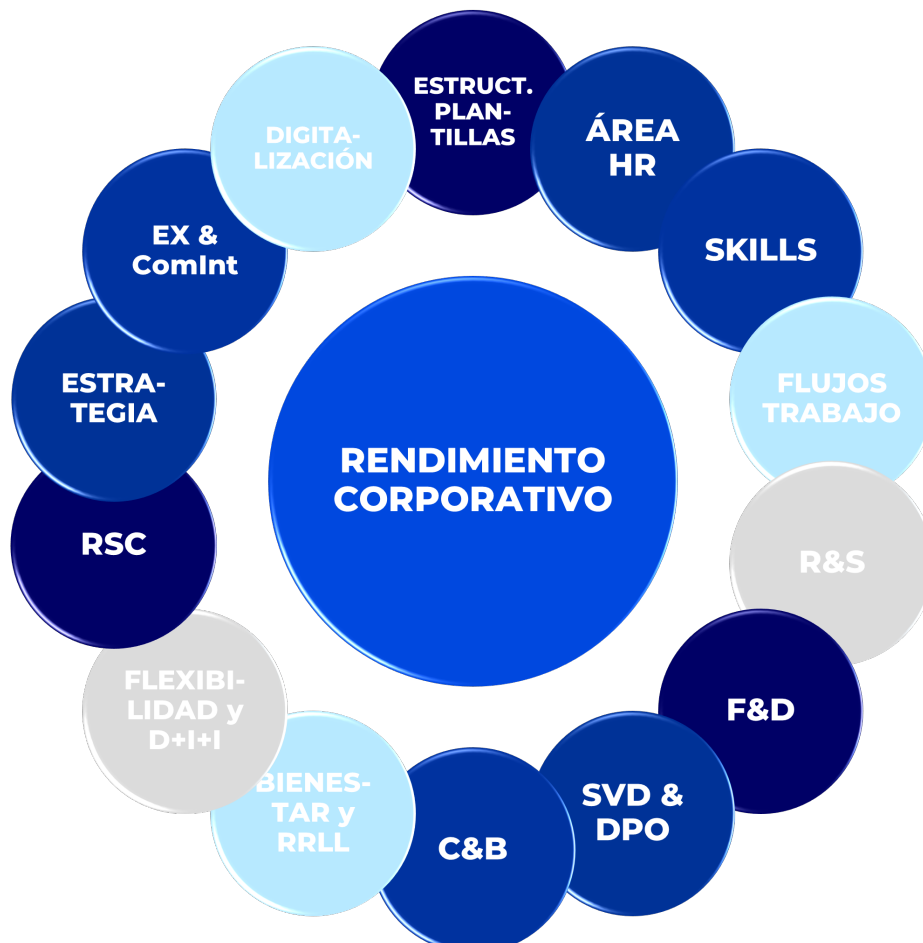
- Negociación colectiva y estimaciones de subidas salariales en 2024. Ante la propuesta de reforma de la reducción de jornada laboral, ¿cómo nos puede afectar? ¿Tenemos previstos distintos escenarios?
- Indicadores críticos: ¿cuáles son los “semáforos rojos” que tenemos en nuestras organizaciones?, ¿a qué se deben?, ¿cómo podemos mejorarlos?
- Experiencia empleado en empresas industriales: ¿es un modelo implantado?, ¿cómo nos ayuda ante enfoque de gestión? Puesta en común de las experiencias de las empresas del grupo.
- Transformación Digital e IA: ¿la transformación digital de RR. HH. va a la misma velocidad que la transformación digital en otras áreas de la compañía? ¿Dónde estamos más avanzados?, ¿dónde aún no hemos dado el salto digital? ¿Utilizamos en RR. HH. herramientas de IA?, ¿para qué?
- Cambio Normativo. Las incapacidades permanentes. ¿Cómo vamos a abordar en lo sucesivo los casos que lleguen a la empresa?, ¿con qué recursos contamos?
- Captación y retención de talento. La individualización en la gestión del talento.
- La transformación cultural: la dirección por valores y la sostenibilidad y las personas.
- Transparencia retributiva.
- Absentismo: ¿qué medidas compensatorias que funcionen tenemos o podemos aplicar?
- El relevo generacional. Nuevos paradigmas y cambios en la forma de gestionar los equipos.

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 **633 indicadores** se distribuye en un total de **21 bloques temáticos**, que son:



PUBLICACIONES



Durante la XXII edición del HR Club de Benchmarking, las publicaciones realizadas son:

- Memoria de actividades 2023. XXI Edición HR Club de Benchmarking de IE.
- Informe global de datos agregados (ejercicio 203).
- Informe de datos Históricos (periodo 2002-2023).
- Informe de resultados de gestión personalizado para cada empresa participante del HR Club de Benchmarking.



Memoria de actividades 2023



Informe de Datos Agregados 2024



Informe de Datos Históricos 2024

Informes personalizados 2024

EMPRESAS

MIEMBROS

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES



65
Empresas
participantes



38%
Filiales de
multinacionales



62%
Compañías
españolas



9%
Empresas
del Ibex 35



244
Miembros
inscritos



66%
Participantes
mujeres



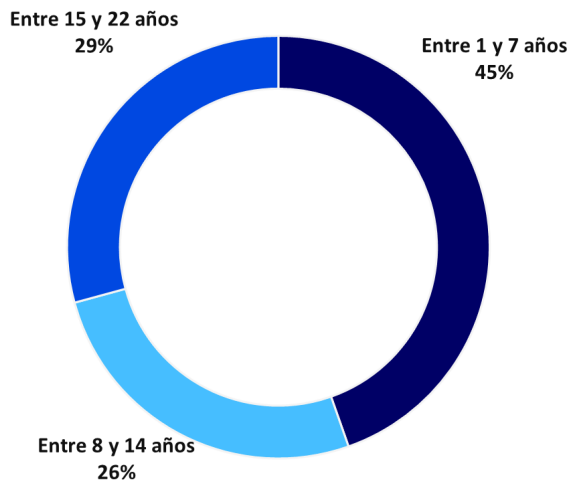
8%
Nuevas
compañías



11%
Antiguos
alumnos de IE

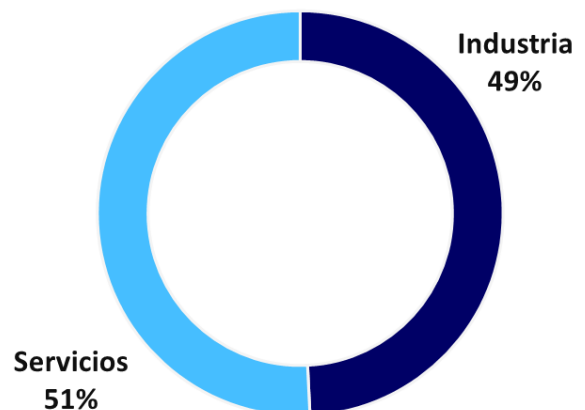
Distribución por antigüedad

Antigüedad media de 10 años

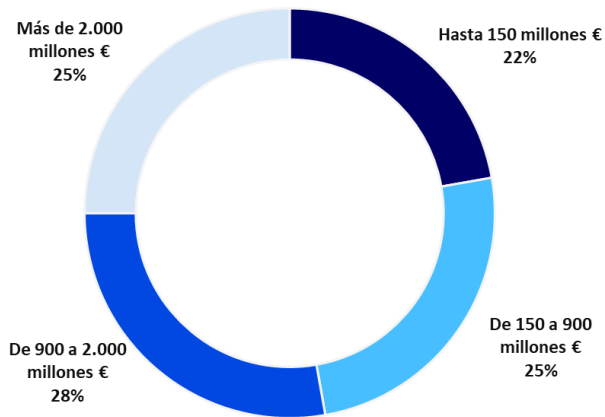


Distribución por macrosector

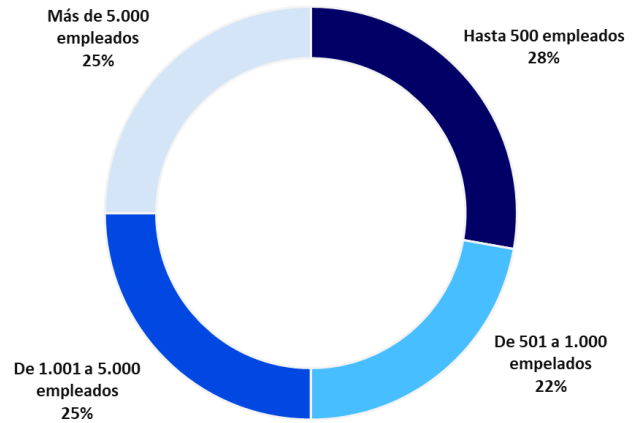
Muy equilibrada en esta edición



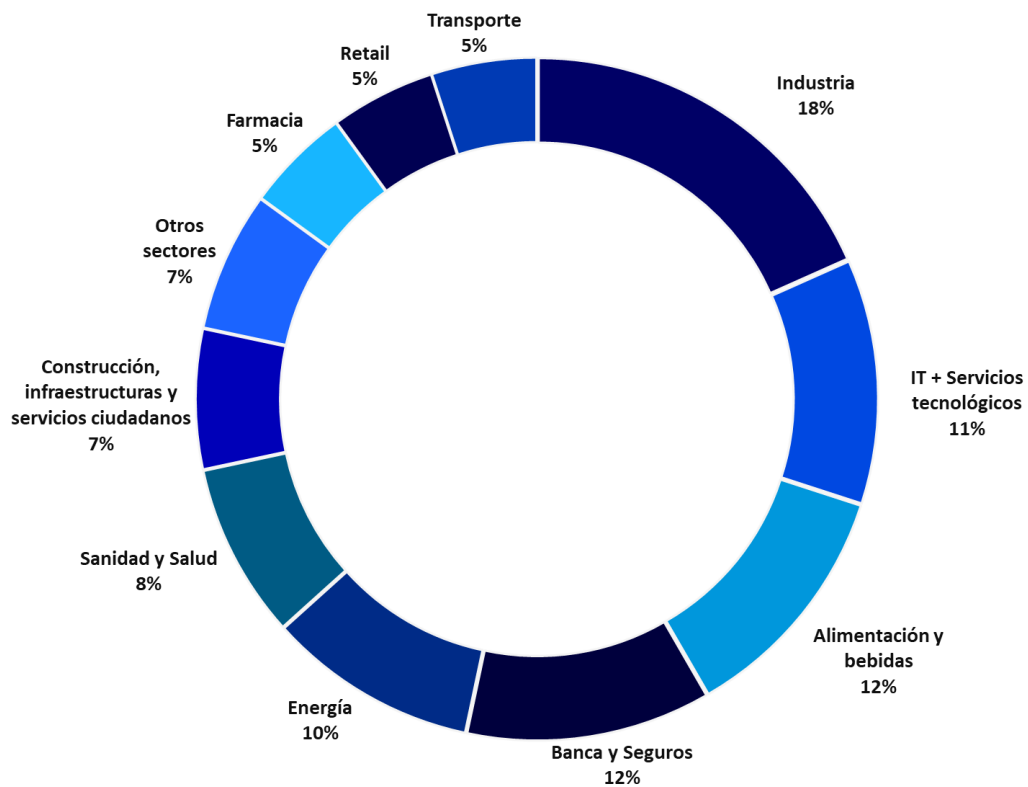
Distribución por ingresos



Distribución por tamaño de plantilla



Distribución por sector



PREMIOS EXPANSIÓN A LA INNOVACIÓN EN RR. HH.

El HR Center de IE Business School es el encargado de la Dirección Técnica de los Premios Expansión a la Innovación en RR. HH. 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 22 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 RR. HH. 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 2024 se ha realizado la XXII edición de los Premios Expansión, en la que se han presentado más de 120 proyectos. A lo largo de las más de dos décadas de andadura, estos premios han contado con la participación de más de 600 compañías y 1.560 experiencias presentadas, logrando convertirse en un referente que permite poner en valor la importancia del área de Recursos Humanos en las organizaciones españolas.



Foto de familia de los ganadores de la XXII edición de los Premios Expansión a la Innovación en RR. HH.

EXPERIENCIAS PREMIADAS



Silver Talent

Iniciativa para optimizar el talento senior dentro de la estructura organizativa. Aborda las necesidades específicas de los trabajadores mayores y transforma cómo la empresa valora y utiliza su experiencia.



GRUMP. El Grinch de la simplificación

Programa que impulsa el cambio hacia una cultura de simplificación, eficiencia y competitividad, incrementando la productividad.



CROSS Innovation Programme

Programa de innovación transversal para establecer nuevas formas de hacer, que ayuden a generar disruptivos con el objetivo de fortalecer la marca y la sostenibilidad negocio.



Vitruve Vida

Plataforma para evaluar mediante IA los factores del puesto de trabajo para mejorar la higiene postural de los empleados, impactando en su seguridad, salud y bienestar.



Orgullo Ingeniero

Campaña de marca empleadora y posicionamiento para desafiar los estereotipos arraigados sobre los ingenieros y generar orgullo de pertenencia entre profesionales y el talento externo.



Inigualables

Un nuevo enfoque de la Diversidad basado en datos que pone en valor las diferencias individuales de todos los profesionales de la organización como fuente de riqueza.



Tech Hub New Generation

Experiencia dirigida a fomentar el desarrollo profesional en comunidades, apoyando y aportando valor a personas en zonas deprimidas o vulnerables, aumentando su empleabilidad.



Kit de primeros auxilios para un mánager

Programa para impulsar una gestión de equipos fundamentada en la seguridad psicológica, la comunicación abierta e inclusiva y una cultura de aprendizaje que permitan atraer talento y reducir rotación.



Comité Joven

Experiencia que surge de la necesidad de incluir perspectivas frescas y dinámicas en el Comité de Dirección, así como de reducir la brecha generacional e incluir al talento joven en la toma de decisiones.



The Impact Fest by Deloitte

Primer evento de talento diseñado para quienes buscan generar un impacto positivo en su entorno y mediante una experiencia totalmente gamificada.

OBSERVATORIO DE COMUNICACIÓN INTERNA

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 este campo tanto en empresas públicas como 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, Endesa, Novartis y Securitas Direct.

Consejo Asesor:





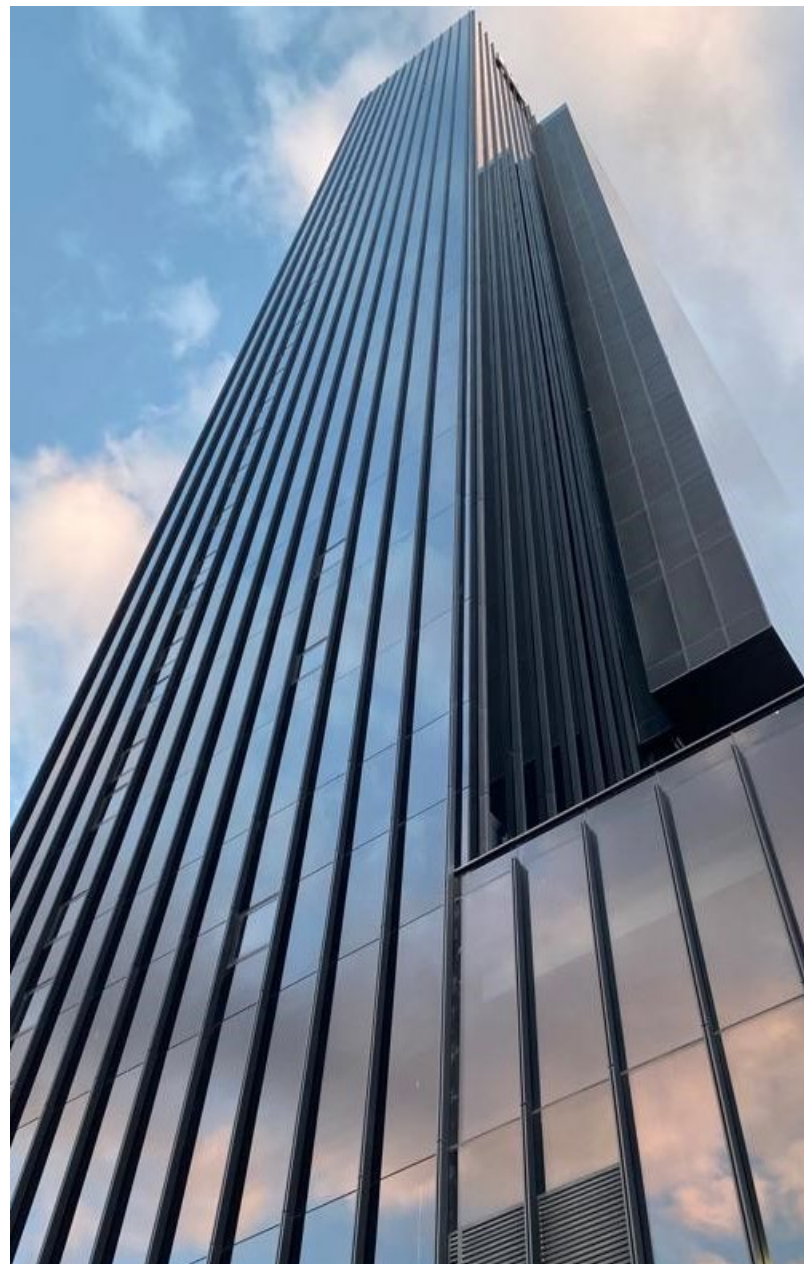


Entrega oficial de los XIV Premios a las mejores prácticas en Comunicación Interna el pasado mes de mayo.

OTRAS SINERGIAS Y COLABORACIONES:



- Programa de becas de la Fundación IE para los Programas de Dirección de Coaching Ejecutivo y Dirección Estratégica de Personas y Talento.
- Participación en diversos programas radiofónicos de Foro RR. HH.
- Participación en la jornada “Talent 360°”, organizada por APD (Asociación para el Progreso de la Dirección), con la intervención de Pilar Rojo en la mesa redonda “El impacto de la Inteligencia Artificial en RR. HH.”
- Presentación del primer informe de la Cátedra DKV-IE de la Salud y el Bienestar del Empleado, sobre cómo están afrontando los managers la nueva realidad laboral marcada por el teletrabajo.
- Participación en la jornada HR Innovation Summit, organizada por Ediciones Digitales siglo XXI, con la intervención de Pilar Rojo en la mesa redonda “Digitalización y adaptación de la experiencia del empleado: Construyendo un futuro intergeneracional.”
- Colaboración en el IE Leadership & Foresight Hub.



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
IE University



Lee Newman

Dean
IE Business School



Gonzalo Garland

Executive Vice President
IE Foundation



Jorge Graña

Chief Financial Officer
IE University



Jaime Úrculo

Director
IE University



Carola Arboli

Director IE Lifelong Learning
Executive Education Open Programs





Información de contacto:

club.benchmarking@ie.edu

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

<https://www.ie.edu>



HR Center de IE



@HR Center_IE