

2025

Memoria de actividades

XXIII 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
Perfil de los participantes	22
Empresas miembros	24
Premios Expansión a la Innovación en RR. HH.	26
Observatorio de Comunicación Interna	28
Otras sinergias y colaboraciones	29
Publicaciones	30
Consejo Asesor	31

CARTA DE LA DIRECCIÓN



Pilar Rojo, PhD

Directora académica del HR Center

Estimados miembros de la comunidad del HR Center de IE:

La presente memoria recoge las principales actividades y logros del HR Center de IE a lo largo del último año. Nuestra institución, IE University, se ha consolidado como una universidad de primer nivel, reconocida internacionalmente por su excelencia académica, su mentalidad global y su capacidad para anticipar los grandes retos de las organizaciones. Como institución educativa transformadora, nuestro propósito es empoderar a las personas para que dejen huella en el mundo, facilitándoles las habilidades, el conocimiento y el espacio necesarios para marcar la diferencia, desde una comunidad internacional que acompaña a sus miembros a lo largo de toda su vida profesional.

Este propósito y los valores que nos definen —sostenibilidad, diversidad, innovación, humanidades, emprendimiento y conocimiento— inspiran también la actividad del HR Center de IE. Integrado en IE Business School, nuestro objetivo es claro: **generar y difundir conocimiento riguroso, relevante y aplicable en el ámbito de la Dirección de Personas**, conectando la reflexión académica con la realidad de las organizaciones.

Desde hace más de veinte años, el HR Center se ha consolidado como un espacio de referencia para el aprendizaje

compartido entre profesionales, empresas y académicos. Una de nuestras principales señas de identidad es el **HR Club de Benchmarking**, una iniciativa pionera y única en España por su enfoque cuantitativo, que permite a las organizaciones comparar, analizar y mejorar sus políticas y prácticas de Recursos Humanos, complementado con espacios cualitativos de intercambio de experiencias y mejores prácticas.

A esta iniciativa se suman proyectos como los **Premios Expansión a la Innovación en RR. HH.**, el **Observatorio de Comunicación Interna** y los distintos estudios e investigaciones aplicadas que desarrollamos en colaboración con empresas y otras áreas de IE University, configurando un ecosistema de conocimiento orientado al impacto real en las organizaciones y en la sociedad.

A lo largo del último año, cuestiones como la Inteligencia Artificial, la transformación del trabajo, los retos normativos, el bienestar, la diversidad y la evolución del liderazgo han centrado buena parte de la agenda de los equipos de Personas. Desde el HR Center

seguiremos ofreciendo espacios de análisis, diálogo y experimentación que ayuden a anticipar tendencias y a reforzar el papel de la función de RR. HH. como motor de valor y sostenibilidad. En coherencia con ello, revisamos de manera continua nuestras actividades para adaptarnos a las necesidades de los profesionales de la función. La próxima edición incorporará novedades y ajustes que esperamos respondan a esas necesidades, sin perder nuestra esencia ni el valor añadido que nos caracteriza.

Nada de lo recogido en estas páginas sería posible sin la implicación y el compromiso de los profesionales, empresas, investigadores y colaboradores que forman parte del HR Center de IE. A todos ellos, nuestro más sincero agradecimiento. Seguimos avanzando con la convicción de que el conocimiento compartido es la clave para construir organizaciones más humanas, sostenibles y preparadas para el futuro.

Recibid un cordial saludo.



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 orientado 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 la capacidad de gestión de los profesionales 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 e 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 investigacio-**

nes de interés para el área de Recursos Humanos. Entre estos estudios destacan el Índice de Capital Humano –en colaboración con la consultora Peplematters y la revista Capital Humano–, el informe “Los trabajadores seniors 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, PhD

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.



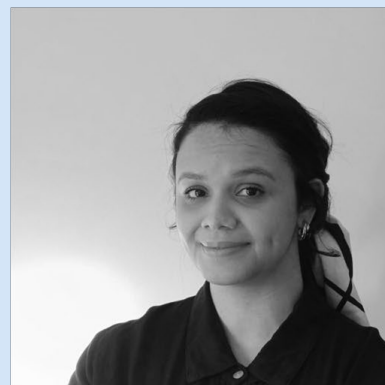
Elena Molina

Directora Adjunta del HR Center y del HR Club de Benchmarking



Patricia Sánchez

Metodóloga del HR Center



Yarit Diez

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 del área 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 RR. HH. 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 1.700 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 RR. HH. 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 está evolucionando 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, nuestra función 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.

+400

compañías ya han formado parte del Club en nuestros 23 años de historia.

+1 720

profesionales de la función de HR han participado en nuestras actividades.

+180

conferencias impartidas de best practices y sobre temas de interés del área.

20

áreas temáticas componen nuestro estudio cuantitativo de benchmarking.

+550

Indicadores analizados en cada ciclo para evaluar la función de HR.



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, nuestro más sincero agradecimiento.

Lab de **Compensación para el compromiso:**



JOSÉ IGNACIO ARRAIZ • Profesor Asociado en IE;
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

Workshop sectorial de
Industria



GENEROSA CERVIÑO · Directora de RR. HH. en Grupo Indaux

Lab de
Innovación en Gestión del Talento



HELENA GONZÁLEZ · HRBP D. G. Cliente en Repsol, y
JULIO RAMOS · Director de Aprendizaje y Desarrollo de Indra



Lab de
Relaciones Laborales:



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



TESTIMONIO



“

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.»

Julio Ramos

Director de Aprendizaje y Desarrollo de Indra y Coordinador del Lab de Innovación en Gestión del Talento



EL PROCESO DE BENCHMARKING

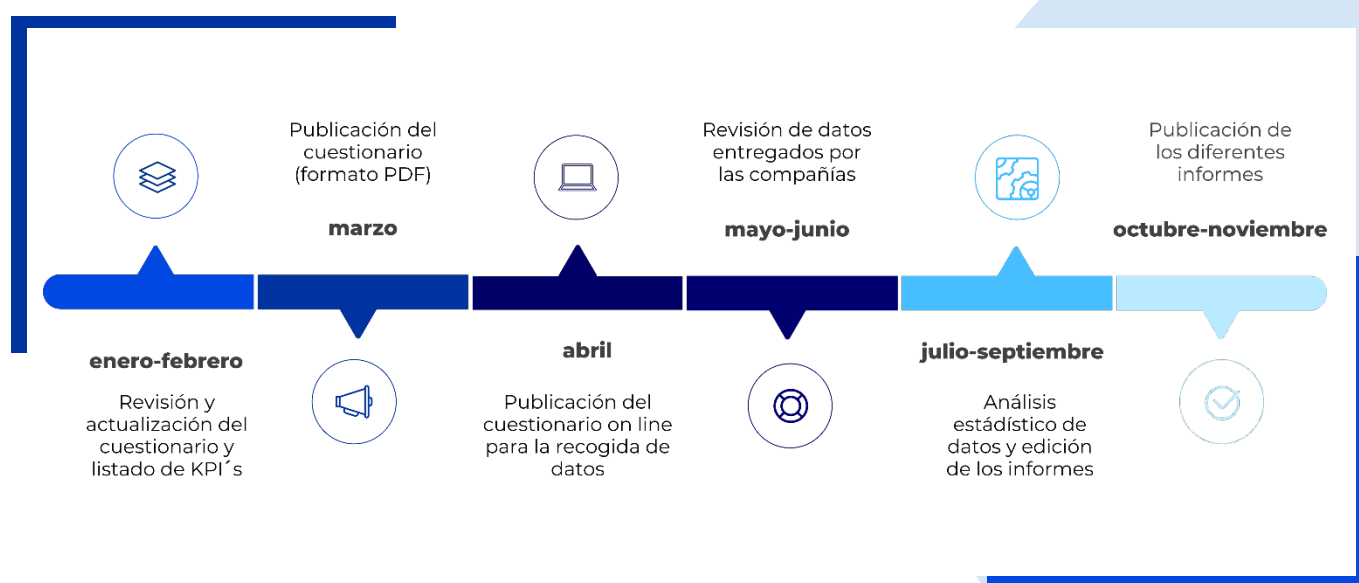
El HR Club de Benchmarking organiza sus actividades en ciclos anuales que coinciden con el año natural y se desarrollan en dos dimensiones principales: cualitativa y cuantitativa.

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 550 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

Tendencias macroeconómicas y su impacto en las organizaciones

Conferencia impartida por Patricia Gabaldón –profesora de Entorno Económico en IE University- con motivo de la jornada de apertura de la XXIII Edición del HR Center. En su intervención, la profesora Gabaldón analizó de forma clara y didáctica algunos de los grandes retos económicos actuales. Destacó también las tensiones derivadas de la globalización y las nuevas políticas proteccionistas, señalando que sus efectos van más allá de los aranceles y afectan directamente al mercado de talento. Entre las consecuencias, mencionó el aumento de la competencia por el talento local y el incremento de salarios en posiciones de menor cualificación, aunque advirtió que esta tendencia podría no ser sostenible a medio y largo plazo.

Caso Cosentino: Liderar el Talento en un mundo global

Paco Robles, Vicepresidente Global de Personas en Grupo Cosentino, fue el encargado de presentar el caso práctico en la jornada de apertura del HR Center. Robles subrayó la importancia de que la función de Recursos Humanos esté alineada con el negocio: “Si no tiene al negocio en la cabeza, desaparecerá como Recursos Humanos”, afirmó. En esta línea explicó la necesidad de conocer las dinámicas del mercado global y de observar a los nuevos competidores mundiales, en su caso India y Vietnam dentro de la industria manufacturera.

Entre los desafíos que afronta Cosentino, Robles mencionó la mejora de procesos como el *onboarding* o la evaluación del desempeño. Además, presentó los diez retos estratégicos que han definido para 2025, con especial énfasis en el desarrollo del talento y la capacitación en herramientas de inteligencia artificial, y destacó que lo más importante de una compañía son sus personas.



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

Las sesiones celebradas en 2025 se han centrado en aspectos críticos de la gestión retributiva y el cumplimiento normativo. Temas como la retribución variable a largo plazo y la cotización adicional de solidaridad, analizando su impacto en los gastos sociales previstos para el ejercicio, han ocupado buena parte de los debates. Además, se han explorado cuestiones clave como los pactos de no competencia —su alcance, validez legal y aplicación geográfica—, el registro horario digital y la hoja de ruta para cumplir la directiva europea sobre transparencia retributiva. En el último encuentro, celebrado en octubre, se destacó la importancia de los seguros de ahorro vinculados a la retribución flexible, reforzando la estrategia hacia una política salarial más transparente y sostenible.





LAB DE COMUNICACIÓN INTERNA

Las sesiones desarrolladas este año han dedicado buena parte de su tiempo a explorar y compartir formatos y estilos de comunicación interna innovadores, destacando tendencias que están transformando la manera en que las organizaciones conectan con sus equipos. Se han presentado propuestas como el uso de vídeos cortos al estilo TikTok, o los videocasts y podcasts, orientados a optimizar la experiencia del empleado y aumentar la efectividad de los mensajes. María de Sancha (Marketing & Communications Manager en **Applus+**), Charo Villalba (Gerente en Comunicación Interna en **Caixabank**) y Eugenia Bausili (Responsable de Formación, Comunicación Interna y EFR en **Grupo Central Lechera Asturiana**) han compartido sus intranets corporativas, mostrando cómo estructuran y gestionan contenidos desde el área central, aportando aprendizajes sobre diseño y funcionalidad.

En el último encuentro, el debate giró en torno a dos retos clave: la incorporación de la inteligencia artificial en la comunicación corporativa y cómo comunicar visualmente sin caer en el efecto meme. Estas reflexiones marcan el camino hacia una comunicación más dinámica, personalizada y alineada con las nuevas tecnologías.



LAB DE DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

Las mejores prácticas compartidas en este laboratorio han enriquecido la puesta en común y la generación de ideas.

Zurich ha presentado *Comité Joven*, un proyecto orientado a reducir la brecha generacional, de la mano de dos de sus protagonistas: Julia García Coll (Responsable de Negocio) y Sergio Carrascal Jerez (Responsable de Líneas Financieras). **Banco Santander** nos ha traído su proyecto *Inigualables: Un nuevo enfoque de la Diversidad basado en datos y centrado en el individuo*. Manuel Jiménez Sillero, Director de Talento y Diversidad, nos ha explicado cómo esta iniciativa refuerza el compromiso organizativo con la diversidad mediante el análisis de datos para alinear las políticas de talento con las necesidades reales de los profesionales.

Además de los casos prácticos, hemos tenido espacio para el debate sobre el impacto de los recientes cambios regulatorios en EE.UU. en materia de Diversidad e Inclusión en las empresas españolas, con la participación de Celia de Anca, Directora del IE Center of Diversity in Global Management, y Ángeles Cárcamo, Responsable de Cultura y Diversidad en **Grupo Cosentino**. También se abordaron retos clave como el impulso del talento femenino, la gestión de la diversidad generacional y las nuevas medidas en los planes de igualdad para el colectivo LGTBIQ+.





LAB DE INNOVACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO

La metodología de trabajo de este laboratorio facilita, por un lado, el conocimiento de casos prácticos de éxito y, por otro, abrir el debate para el trabajo en equipos y abordar un reto concreto desde distintas perspectivas o problemáticas.

Los temas y ponencias que se han trabajado en este lab en 2025 son:

- *Desarrollo Transversal del Talento: Mejores prácticas y lecciones aprendidas para impulsar y desplegar la movilidad interna*, a cargo de Esther Villar y Mayte Yélamos, ambas del equipo de Dirección de Talento, Cultura y Transformación de **Repsol**.
- *Creación de Equipos de Alto Rendimiento. Experiencia **Sacyr***, presentado por Julio Ramos (Director de Gestión del Talento) y Esperanza González (Gerente Corporativo de Adquisición de Talento). Los asistentes exploraron la metodología de roles de Belbin. Esta herramienta permitió no solo identificar los perfiles necesarios para conformar equipos exitosos, sino también conocer el rol que desempeña cada participante dentro de su propio equipo de trabajo.
- *Caso **BBVA**. IA Agéntica: Nuestro nuevo compañero de trabajo*, presentado por Rafa Serrano (Global Data Intelligence Talent Attraction en BBVA) y Pablo Morán (Global Talent Attraction en BBVA Holding). Posteriormente, los participantes trabajaron en equipo para reflexionar sobre cómo aplicar la IA generativa en las áreas de adquisición de talento desde cuatro perspectivas: selección, movilidad internacional, experiencia de empleado y employer branding.



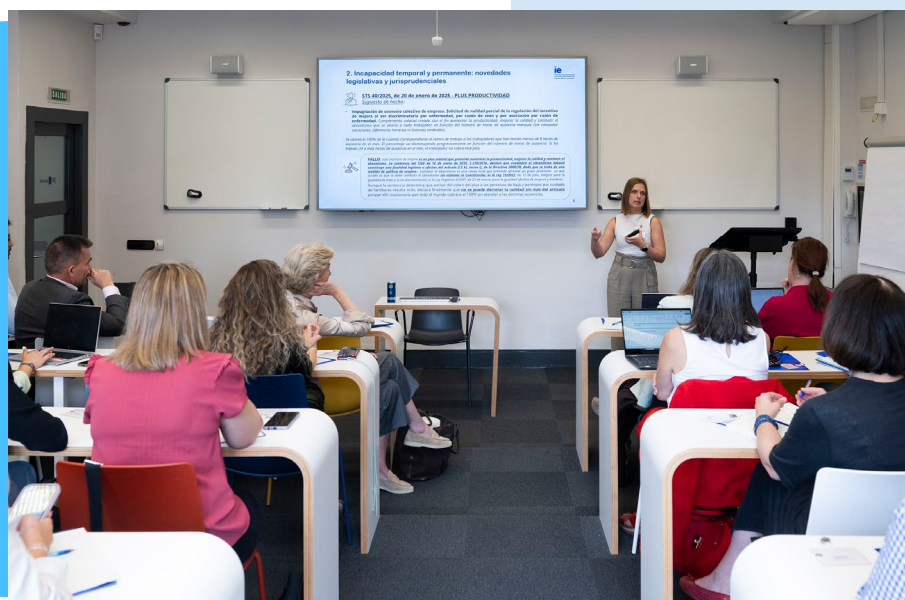
LAB DE RELACIONES LABORALES

Uno de los temas a los que más tiempo se ha dedicado en este foro durante los encuentros de 2025 es el impacto del absentismo laboral, un indicador en tendencia ascendente desde 2019, y sobre el que se han analizado causas y factores clave y se han compartido posibles medidas que están valorando las compañías participantes.

Otros asuntos que se han tratado en el equipo de laboral, poniendo especial foco en cómo van a impactar a las empresas, son:

- Reducción de la jornada laboral
- Flexibilidad y adaptaciones de jornada
- Transparencia retributiva
- La anticipación de la edad de jubilación
- Incidencia y afectación de la huelga y los paros parciales del 15 de octubre
- La ampliación del permiso por fallecimiento de un familiar

Las sesiones de trabajo han estado moderadas por Alberto Martínez (Director de RR. LL. y Proyectos Internacionales en FCC Enviro), Paula Casado Martín (Abogada RR. HH. en FCC Enviro) y Mercedes del Pozo (Responsable de Personas y Valores en Hospital Universitario San Rafael).



LAB DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Las ponencias y best practices que han tenido lugar en este lab son:

- *Generaciones y tecnología en la empresa: ¿Eres de Facebook o de Roblox?* Una reflexión sobre la relación entre generaciones y tecnología en las empresas guiada por el profesor Salvador Aragón.
- *Caso práctico de Mahou-San Miguel: proceso de transformación digital y proyectos desarrollados desde el área de Personas.* Presentado por Eva Astorga, Manager del Hub de Tecnologías y Talento Digital en Mahou-San Miguel.
- *Tecnología y talento: Hacia un modelo de capacidades emergentes en un mundo de hype tecnológico.* Una reflexión sobre el papel estratégico de la tecnología en la evolución del talento orientada por el profesor Salvador Aragón.



WORKSHOP SECTORIAL DE INDUSTRIA

A lo largo del año se han abordado distintas temáticas clave relacionadas con la gestión de personas en el entorno industrial. En la primera jornada, celebrada en marzo, los participantes se centraron en cuestiones actuales como el absentismo, la desconexión digital y la adaptación de la jornada laboral en los sistemas de trabajo a turnos, poniendo el foco en la mejora del bienestar y la organización del trabajo.

Posteriormente, en el encuentro de junio, la empresa OKIN (perteneciente al **Grupo Indaux**) presentó su proyecto « Matriz de polivalencia para personal de fábrica con modelo ILUO». En la misma sesión, además, se compartieron experiencias y propuestas en torno a los planes de carrera y desarrollo y sobre las políticas de retribución variable para mejorar la propuesta de valor al empleado.

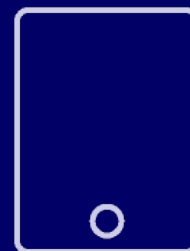
Durante la última sesión de trabajo del año, celebrada en octubre, **Navantia** y **Plastipak** compartieron sus experiencias prácticas en transformación cultural y en la gestión de riesgos psicosociales, respectivamente, aportando una visión aplicada y complementaria sobre los retos del sector.



BENCHMARKING CUANTITATIVO

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 (un reporte agregado, otro personalizado con los resultados propios y un tercer informe con la evolución histórica).

En el análisis de benchmarking cuantitativo de 2025 se han estudiado **más de 550 indicadores** distribuidos en un total de **20 bloques temáticos**.



565

indicadores estudiados

7.770

Variables revisadas

19.775

datos analizados

27.750

KPIs calculados



PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

DATOS DE PARTICIPACIÓN

- Más de 200 profesionales de la función han participado en la edición de 2025, de los cuales, casi el 10% son también antiguos alumnos de IE.



218
profesionales de HR

9,6% antiguos alumnos

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

- Casi el 70% de los miembros del HR Club de Benchmarking son mujeres.



68,8%



31,2%

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD

- La antigüedad media de las compañías que participan en el HR Club de Benchmarking es de 10,5 años.

25%

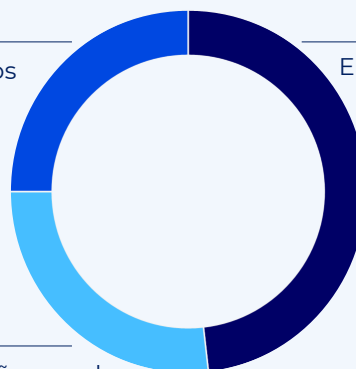
Más de 17 años
en el Club

48,2%

Entre 1 y 8 años
en el Club

26,8%

Entre 9 y 19 años en el
Club



DISTRIBUCIÓN POR MACROSECTOR

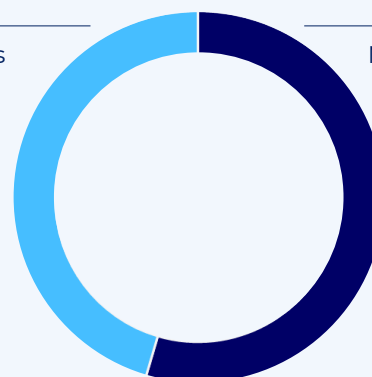
- Se invierte la tendencia del año anterior, siendo mayoritarias las empresas del macrosector de Industria.

45,5%

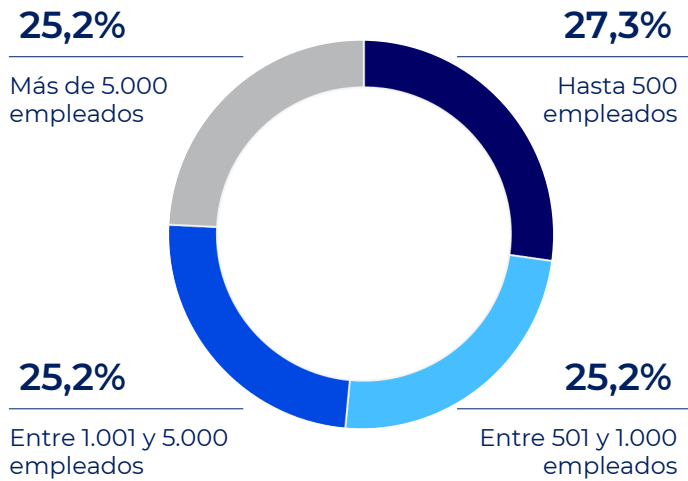
MS Servicios

55,5%

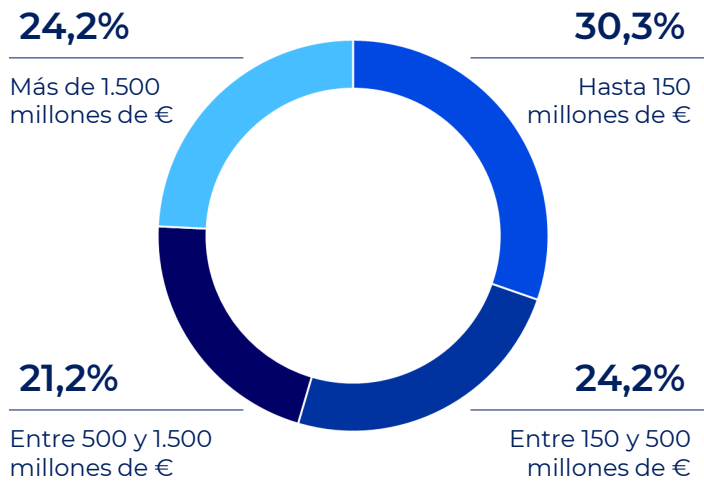
MS Industria



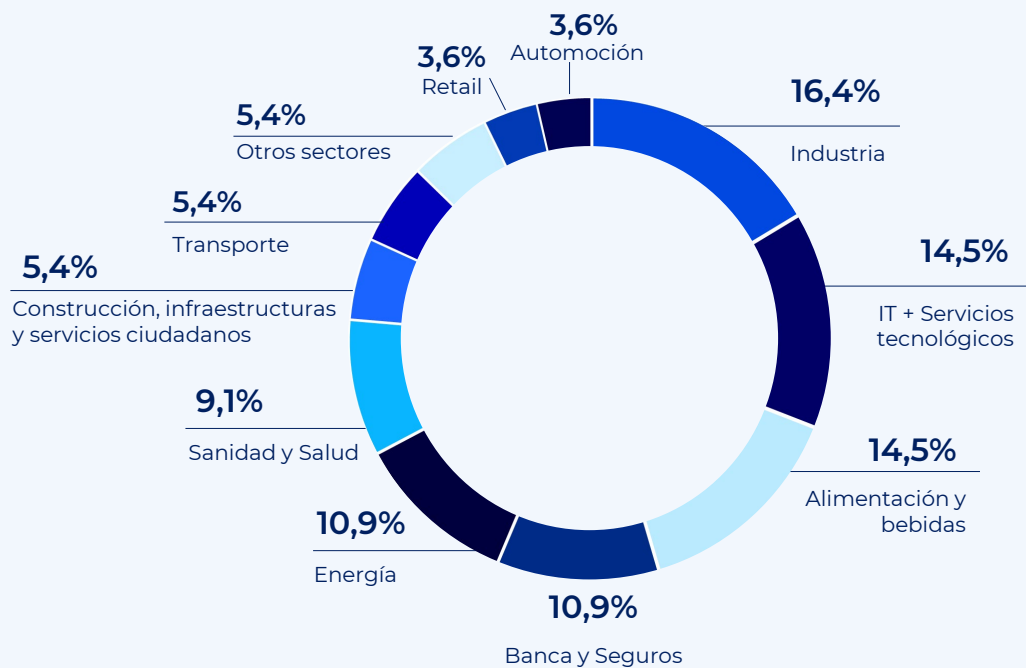
DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE PLANTILLA



DISTRIBUCIÓN POR VOLUMEN DE INGRESOS



DISTRIBUCIÓN POR SECTORES



EMPRESAS MIEMBROS

HR CLUB DE BENCHMARKING

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 23 ediciones celebradas hasta la fecha, han participado numerosos proyectos orientados al reconocimiento del esfuerzo y el compromiso de las personas que integran 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, también, 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 2025 se ha realizado la XXIII 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 1.620 experiencias presentadas, logrando convertirse en un referente del área de Dirección de Personas.



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

EXPERIENCIAS PREMIADAS



Elige tu camino, elige crecer. Proyecto que aplica IA generativa para transformar la gestión del talento, activando procesos estratégicos basados en habilidades y creando un modelo escalable y sostenible centrado en las personas.



Data CampUs: Impulsando la excelencia en el uso estratégico de datos. Iniciativa colaborativa que une RR. HH. con otras áreas operativas, impulsando una cultura del dato, conectando talento, tecnología y estrategia.



Stressmaster. Herramienta interactiva que utiliza gamificación para ayudar a los empleados a gestionar el estrés y desarrollar concentración y resiliencia en entornos laborales exigentes.



Service Survey. Encuesta interna que permite a los equipos corporativos recibir *feedback* de los hoteles sobre su actitud de servicio, impulsando la mejora continua y la definición de planes de acción por equipo.



#JuntosSomosMásFuertes. Proyecto para integrar dos compañías con un enfoque en la alineación estratégica, el talento y la experiencia del empleado, asegurando un impacto positivo en el negocio.



Siempre Zurich: Offboarding. Propuesta que tiene como objetivo convertir la salida de la compañía en una experiencia positiva, cuidada y emocional, reforzando el vínculo con quienes han formado parte de la organización.



Plan Innova. Se trata de un concurso de innovación que, con un enfoque participativo y de bajo coste, ha generado un alto retorno de inversión y fortalecido una cultura de innovación centrada en las personas.



Navantia

Evolución cultural en el taller y programa Faro. Iniciativa de emparejamiento entre perfiles senior y junior para facilitar la transmisión de conocimientos, fomentar el desarrollo profesional y fortalecer el vínculo con la estrategia.



ChatPro. Proyecto de automatización de procesos clave en RR. HH., que mejora la eficiencia operativa y promueve el desarrollo profesional del equipo mediante tecnología RPA.



Leadership competence upskilling. Proceso de movilidad interna para líderes basado en preferencias individuales, que promueve el desarrollo transversal, el aprendizaje continuo y una cultura de liderazgo más abierta y generosa.

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 IE Business School, ATREVIA y Aranzadi LA LEY, quienes componen también su Consejo Director. Asimismo, el OCI cuenta con un Consejo Asesor formado por empresas con destacadas y reconocidas experiencias en comunicación interna: Endesa, Novartis y Securitas Direct.

Consejo Asesor:



Cristina Puerta Suárez
Directora de Comunicación
Interna



María Luisa Benlloch
Associate Engagement Lead
en Novartis



Laura Gonzalvo
Directora de
Comunicación y ESG



OTRAS SINERGIAS Y COLABORACIONES

Desde el HR Center colaboramos con otras áreas de IE University para ofrecer un mayor valor añadido a las empresas de nuestra red, además de con entidades externas para promover el conocimiento y la mejor continua de la función de Dirección de Personas. Entre las acciones realizadas en 2025 destacan:

- Programa de becas de la Fundación IE para los Programas de Dirección de Coaching Ejecutivo y Dirección Estratégica de Personas y Talento.
- Colaboración con la Cátedra DKV-IE sobre la salud y el bienestar en la salud del empleado para el desarrollo del informe “Cultura preventiva en un entorno laboral en transformación”.
- Colaboración en la jornada “La innovación en el Sector Life Sciences en el camino hacia la Medicina de Precisión”, organizado por el IE Alumni Life Sciences Club.
- Ponencia de Pilar Rojo en la mesa redonda organizada por Equipos & Talento sobre “Global Business Services e IA generativa: el catalizador para transformar la experiencia total del empleado, reinventar la gestión de personas y reducir costes”.
- Colaboraciones en diferentes medios radiofónicos y revistas especializadas.
- Colaboración en el “CLO Connection Forum: Human Leadership in the Age of AI”, organizado por el área de Corporate Relations de IE University.
- Presentación del libro “El poder de la seguridad psicológica”, de Carlos Hinchado, en colaboración IE Editorial Knowledge.

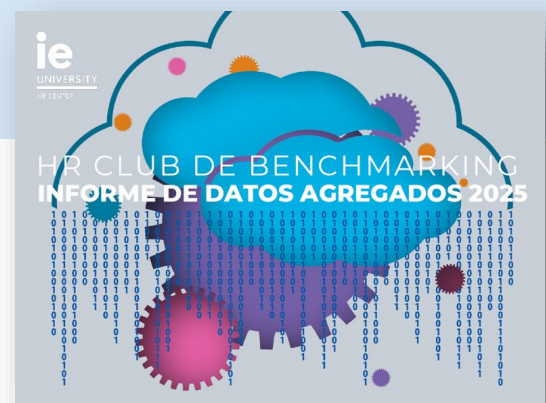


PUBLICACIONES

Las publicaciones realizadas en la XXIII Edición del HR Club de Benchmarking son:



- Memoria de actividades 2024



- Informe de datos agregados 2025



- Informe de datos históricos 2025



- Informe Premios Expansión 2025

CONSEJO ASESOR

El Consejo Asesor es el órgano de gobierno, dentro de la estructura de IE Business School –a su vez, dentro de IE University- 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



William Dávila

Executive Chair
Corporate Relations



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