



CENTRHO

MEMORIA 2023



	› Carta del Presidente.....	3					› Mesa coloquio sobre:.....	54
1	LA ASOCIACIÓN	5	3	COMISIONES DE TRABAJO	37		› “El futuro de la función de RRHH”.....	54
	› Composición de la Junta Directiva.....	6		› Comisiones de Asuntos Laborales.....	38		› “Un café con...”	55
	› Equipo People Lab.....	7		› Comisiones de Compensación & Beneficios.....	40	5	CONVENIOS Y ACUERDOS	56
	› Mapa territorial de presencia.....	8		› Comisiones de Sostenibilidad.....	42	6	SERVICIOS	58
	› Algunos datos demográficos.....	9	4	ACTIVIDADES	43		› Programa Re_emplea	59
	› Consejo de Asociados Protectores.....	10		› El papel de la sostenibilidad en la comunicación corporativa	44		› Gravity	60
	› Patrocinadores	11		› Sesión Aula Laboral.....	45		› AIHR.....	61
	› Formamos parte de:.....	12		› La transformación del tiempo de trabajo... ¿hacia la jornada semanal de 4 días? Retos y oportunidades en la Gestión global de Beneficios.....	45		› Publicaciones e informes.....	62
2	DESTACADOS	16		› Learning Organizations: el futuro de las organizaciones.....	47		› Disjob.....	63
	› Asamblea Anual de Asociados.....	17		› Desayunos Inred:	48	7	› Netexplo.....	64
	› Premios InnovaRH.....	18		› Aplicaciones en RRHH	48		COMUNICACIÓN	65
	› Premio Liderazgo & Innovación a la gestión de Personas.....	21		› La Tecnología como valor diferencial en la Gestión de la Movilidad Internacional	49		› Newsletter quincenal Mailing...66	
	› Encuentro sobre Movilidad Internacional de nuestras empresas.....	23		› Inteligencia Artificial	50		› Redes Sociales.....	68
	› Día Internacional de los RRHH.....	24		› Movilidad del talento:	51			
	› I Ciclo “Más allá de lo híbrido: 99 ideas que necesitas conocer”.....	27		› 3 Claves para crear un proyecto global y deslocalizado de bienestar ¿Cómo me pueden ayudar los OKRs a alcanzar los objetivos de sostenibilidad de mi empresa?.....	52			
	› II Ciclo “Más allá de lo híbrido: 99 ideas que necesitas conocer”	28						
	› Premio Juan Antonio Esteban.....	29						
	› The Power Talk.....	30						
	› 9 th UpDate.....	31						

Carta del Presidente

Estimado asociado/a,

El documento que tienes entre tus manos correspondiente a la Memoria de Actividades del Ejercicio 2023 recoge los resultados del trabajo que durante estos últimos 12 meses hemos desarrollado entre todos.

Este documento no solo nos permite recopilar y plasmar las actividades realizadas, sino que nos permite también compartir contigo el sentido y orientación con el que dirigimos la actividad de la asociación y, por tanto, nos ayuda a todos a revisar tanto los logros obtenidos como aquellas temáticas que deberemos incorporar en la agenda de la Asociación.

Por supuesto, para los que estamos más en el día a día de la asociación este documento significa mucho porque nos sirve para recordar cada actividad, revisar vuestros comentarios y sugerencias, identificar aspectos y áreas de mejora y, por supuesto, pensar que hemos contribuido en la mejor forma que hemos podido en el cumplimiento de los objetivos nos habíais planteado.

El ejercicio que ahora te presentamos supone también el final del mandato que por cuatro años nos otorgasteis en abril de 2020. En estos cuatro años hemos vivido un cambio sin precedentes, motivados por una pandemia que nos ha marcado a todos para siempre. El equipo de Junta directiva que me enorgullezco presidir fue elegido apenas 10 días antes de decretarse el confinamiento. Aunque los

objetivos estaban claros y el proyecto lo habíamos definido previamente, liderar la Asociación y mantener su actividad en aquellas condiciones que todos recordareis fue todo un reto. La tecnología se convirtió en nuestro gran aliado para empezar a hacer las cosas de manera diferente y el resultado, con vuestra extraordinaria colaboración, supero todas nuestras expectativas.

El año 2023 supone el fin de un viaje que empezó de esta manera descrita y que llega a su destino con buenos resultados, con un excepcional equipo, nuevas y productivas alianzas, con un catálogo de actividades y servicios consolidado en contenidos, formatos y calidad y, con un ambicioso proyecto de crecimiento y regeneración de la vida asociativa.

En este último año, el equipo de Junta Directiva ha crecido y ahora mismo lo formamos 22 directivos y directivas que representan a importantes empresas de nuestro país que cubren un amplio espectro de sectores. Sin duda, un buen indicador para afrontar los importantes desafíos futuros.

Durante el año 2023 hemos modificado, con el asesoramiento de nuestra nueva agencia de comunicación, nuestra manera de trasladar nuestros mensajes, impulsando un lenguaje más claro, cercano y visual, hemos modernizado la imagen de algunos de nuestros recursos como invitaciones, emalings y newsletter y hemos intensificado contenidos en las principales redes sociales donde estamos: LinkedIn y la red X, con excelentes resultados.

Carta del Presidente

Como asociado, podrás ver en estas páginas el detalle cada uno de los servicios y actividades que hemos puesto en marcha, pero permíteme que te resalte alguno de ellos.

Comienzo destacando la excelente labor de los asociados que han trabajado en las tres comisiones que ahora mismo tenemos en marcha: Asuntos Laborales, Compensación y Beneficios y la Comisión de Sostenibilidad. Compartir conocimiento y tendencias, estar al día de las nuevas normativas, la realización de encuestas, webinar formativos, etc. son algunos de los resultados del trabajo de estas comisiones.

Los **Premios InnovaRH** que, como decía en la edición de la Memoria del ejercicio 2022, son los únicos que suponen un reconocimiento institucional al ecosistema de las startups y específicamente de aquellas -todavía pocas- que desarrollan soluciones orientadas a la función de personas. Nos enorgullece ver cómo las empresas que han obtenido el reconocimiento de nuestro jurado están compitiendo en el mercado actual con un alto grado de reconocimiento.

En Mérida, y con la colaboración de la Junta de Extremadura, organizamos la segunda edición del premio **LIDERAZGO E INNOVACIÓN A LA GESTIÓN DE PERSONAS**, en el que participan destacadas empresas extremeñas.

Durante el año 2023 hemos consolidado servicios, iniciativas y destacadas colaboraciones, como la realizada con la firma KPMG, o con Future of Work Institute; con las Escuelas de Negocios de ESIC, IMF o la EAE. Estamos muy agradecidos con el apoyo que nos brinda la Comunidad de Madrid, instituciones como el ICEX o CESCE, y, por supuesto, con la Confederación de Empresarial de Madrid (CEIM).

No puedo dejar de mencionar la 9ª edición de nuestro Update, el gran evento anual de referencia en Recursos Humanos. Un acto en el que buscamos una propuesta de valor singular, innovadora, que capture nuevas tendencias, que nos brinde ideas y capacidad para el debate. En esta última edición, destacamos el importante avance que la Inteligencia Artificial está provocando en la gestión de nuestras empresas. Una temática que, sin duda, ocupa ya un lugar destacado en nuestra agenda.

En definitiva, un año muy provechoso para nuestra vida asociativa, intenso en nuevas experiencias y enriquecedor en conocimientos.

Muchas gracias a todos por vuestro apoyo y compromiso,



Rafael Cabarcos

Presidente de la Asociación CentRHo



1

LA ASOCIACIÓN

Composición de la Junta Directiva

PRESIDENTE



Rafael Cabarcos:

CEO del Instituto Internacional de Diplomacia Corporativa (IIDC)

SECRETARIO



José A. Carazo:

Periodista

TESORERO



Carlos Morán:

Director de RRHH

VOCAL VICEPRESIDENTA



Susana Gómez:

Cofundadora y Socia
Directora de Smart Culture

VOCALES



Teresa Coelho:

Global Chief People Officer de TINSA



Paz Fonteboa:

Global HRD Orange
Global Solutions for Business & Customer Marketing & Innovation de Orange Business Services



Jesús Domingo:

Director General de personas y Estrategias de Mahou San Miguel



Mireia Vidal:

Directora de RRHH de Netflix España, Portugal e Italia



David López:

Director de Personas de CAIXABANK



Andrés Ortega:

Chief Talent Officer España de McCann Worldgroup



Guillermo Tena:

Director Instituto Cuatrecasas Estrategia Legal



José M. Rivas:

Jefe de RRHH de Central Nuclear de Almaraz



Jorge Cagigas:

Presidente de Fundipe



José Morejón:

CHRO de Santander Digital Services



David Martín:

Director de RRHH de STEELCASE España y Portugal



Raquel Gil:

Directora de RRHH de Sanitas Seguros



Ruth Hernández:

Directora Global de Personas y Cultura en ALSA



Manuel Lavín:

Jefe de Gestión de Personas del grupo El Corte Inglés



Eduardo Martínez:

Director de RRHH, Legal y Sostenibilidad de Hilti



Manuel Rey:

Director de RRHH de Bridgestone



Roberto Rodríguez:

CEO de DATHUM



Begoña Landazuri:

Directora General Corporativa de Personas y Cultura en Grupo Aldesa



Marta Sempere:

People@ Culture Vice President. Coca-Cola European Partners Iberia

La Asociación

Equipo People Lab

Constituido en junio de 2020 como un grupo de trabajo de jóvenes profesionales para generar en las nuevas generaciones el impulso asociativo.

Depende de la Junta Directiva.



Prado García-Miguel
Area Manager de Seguros, Planificación y Control en LeasePlan España, profesora en EALDE Business School



Ramón Rodríguez
Co-fundador y director de operaciones (C00) en Nova Talent



Irene Sabaté
Chief People Officer Grosso Napoletano



Marta Matos-Lopes
Consultora de Cultura y Liderazgo en Moebius Consulting



Daniel Ferreira
Responsable de formación y selección en Sanitas Seguros



Irene Maestre
Consultora y coach (Talent Advisor), y mentora en The Valley Digital Business School



Alba Herreras
Head of FYTE en Morgan Phillips



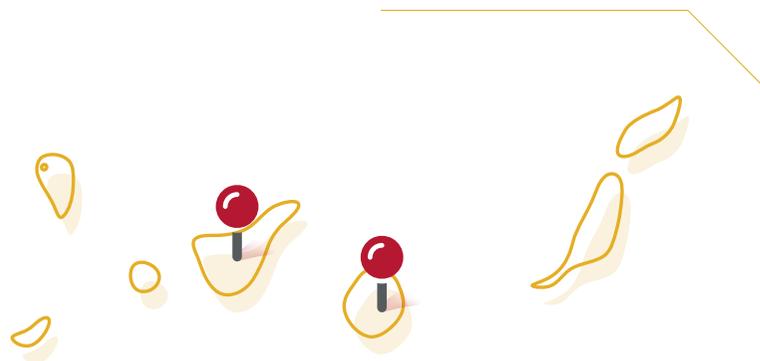
Rafael Venegas
Rewards & HR services Director en Aon

Mapa territorial de presencia



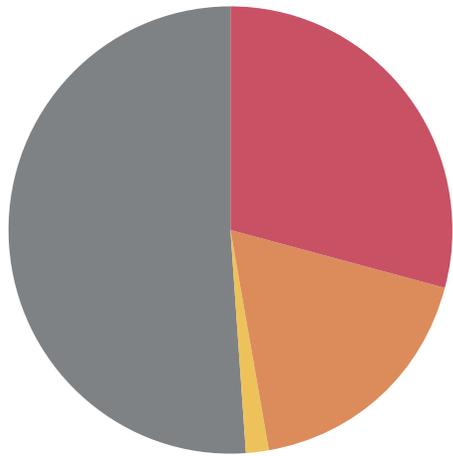
Comunidades autónomas de:

- › Madrid
- › Castilla La Mancha
- › Castilla Y León
- › Extremadura
- › Murcia
- › Islas Canarias
- › Ciudades autónomas de Ceuta y Melilla



Algunos datos demográficos

Edad



29%

>50 años

18%

50~40 años

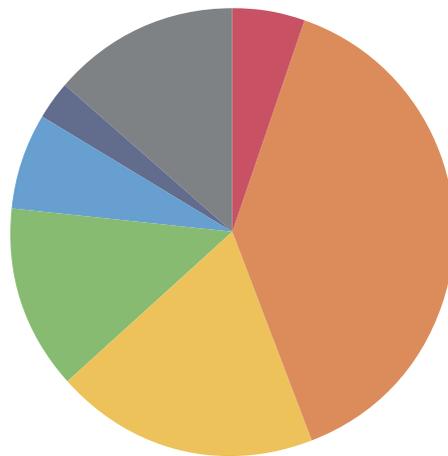
1%

<30 años

51%

Sin datos

Posición



5,42%

CEOs/
Presidentes

38,76%

Directores
RRHH

19,37%

HRBP

13,37%

Managers/
Responsables
de área

6,78%

Socios
fundadores

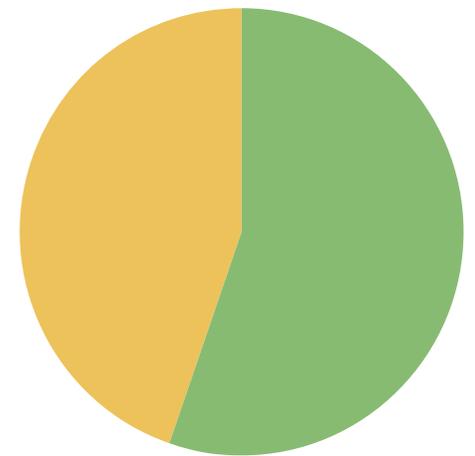
2,90%

Técnicos

13,4%

Otros*

Género



47,3%

Mujeres

53,6%

Hombres

*Otros: (abogados, catedráticos, profesores, asesores, freelance...)

La Asociación

Consejo de Asociados Protectores



La Asociación

Patrocinadores



La Asociación

Formamos parte de:



Estamos presente en su Consejo de asociaciones sectoriales, de la comisión de talento, y de su comisión de ética, igualdad, diversidad.

"La Asociación Centrho está presente en la Comisión de Ética, Igualdad y Diversidad de CEIM, que preside Paloma Segrelles. Dicha Comisión trabaja sobre asuntos relacionados con la mejora de la reputación corporativa y de la gestión interna de nuestras empresas de modo que la visión ética esté presente en el estilo, estructura y sistemas de autoridad en todos los niveles. Esta Comisión se interesa especialmente por la configuración de políticas de empleo que favorezcan la igualdad y la introducción voluntaria en las empresas de medidas de flexibilidad y conciliación, por el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad directiva y por facilitar, especialmente a las pymes, información que mejore la cada vez más necesaria gestión de la diversidad en los equipos de trabajo. La presencia de Centrho en esta Comisión permite estar al día de estos asuntos, tener acceso a las acciones formativas que organiza y canalizar, a través de los cauces establecidos, posibles propuestas e iniciativas."

Jose Antonio Carazo.

La Asociación

Formamos parte de:



Comisiones de trabajo en las que ha participado la Asociación en 2023:

Ética, RSC, Igualdad y Diversidad: **José Antonio Carazo**, periodista experto en RRHH.

Talento: **Marta Sempere**, vicepresidenta de People&Culture en Coca-Cola.

Sostenibilidad y Movilidad: **Carlos Morán**, director de RRHH.

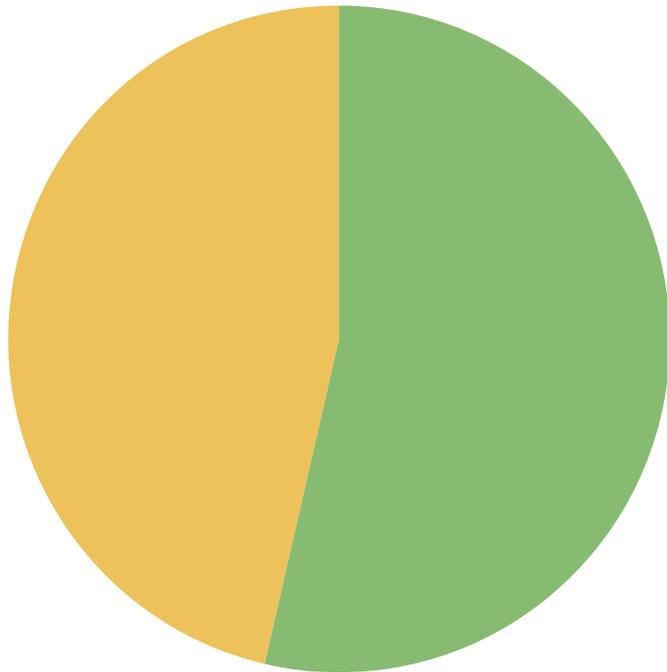
Innovación, Digitalización y Sociedad de la información: **Andrés Ortega**, Chief Talent Officer España de McCann Worldgroup.

Promoción empresarial o Asuntos económicos y financieros: **Susana Gómez**, socia directora de Smart Culture.

Comisión de Trabajo de Asuntos Laborales: **David López**, Director General de RRHH en CaixaBank.

La Asociación

Formamos parte de:



*Resultados de #DondeEstanEllas2023

#DóndeEstánEllas

Iniciativa de la Oficina del Parlamento Europeo en España para aumentar la presencia de mujeres expertas como ponentes en conferencias, debates y encuentros de diferente tipo

44 mujeres en nuestros eventos
frente a **38 hombres** *

La Asociación

Formamos parte de:

Somos miembro del Consejo asesor del Observatorio Generación y Talento.

Generación
Observatorio **GT**

Consejo Asesor Observatorio GT



Miembros del jurado de los **premios Scaleups** en la categoría de RRHH organizados por la **Fundación Empresa y Sociedad**.



Tenemos una Vocalía en **AENOR/UNE Comité técnico de normalización CTN 314** de Gestión de RRHH.





2

DESTACADOS

Destacados

Asamblea Anual de Asociados

📅 10 de marzo de 2023

“La legitimidad de cualquier Asociación reside en los asociados que forman parte de ella y en su Asamblea, como órgano de máxima representación”, indicó **Rafael Cabarcos**, presidente de la Asociación CentRHo, para dar comienzo al informe anual.



Saber más [🔗](#)

Destacados

III EDICIÓN PREMIOS INNOVA RH

CENTRHO by Netexplo



📅 27 de junio de 2023

En palabras de **Rafael Cabarcos**, presidente de la Asociación de Dirección de Recursos Humanos CentRHo, la misión de estos galardones es la de impulsar la calidad de vida de los trabajadores y la competitividad de las empresas, así como maximizar el impacto de estas iniciativas innovadoras en materia de RR.HH. para inspirar a más profesionales, empresas y, en definitiva, personas, a que contribuyan, a través de la innovación en el ámbito laboral, a mejorar nuestras vidas.

Colaboraron:

Saber más 



CincoDías

esade



Destacados

III EDICIÓN PREMIOS INNOVA

CENTRHO by Netexplor



GANADORES

Categoría

“Mejor iniciativa innovadora de RRHH en una gran empresa”

Cigna Healthcare,

con el desarrollo de la primera herramienta que, gracias al machine-learning y en tan sólo 60 segundos, puede medir los niveles de estrés de las personas a través de la voz.

Categoría

“Mejor iniciativa innovadora de una empresa de servicios de RRHH”

Biwel Salud Empresarial,

con una plataforma que permite aglutinar los servicios de bienestar, cubriendo más del 90% de las necesidades de la empresa.

Categoría

“Mejor iniciativa innovadora de una ‘startup’ de servicios de RRHH”

U4IMPACT,

con la plataforma que conecta empresas con talento universitarios de toda España para desarrollar proyectos de innovación, sostenibilidad e impacto a través de los Trabajos Fin de Grado o Máster (TFG/M).

Saber más 



Destacados

III EDICIÓN PREMIOS INNOVA RH

CENTRHO by Netexplo



Saber más 



Destacados

Premio Liderazgo & Innovación a la gestión de Personas

📅 12 de abril de 2023

Celebrado en Extremadura, entre todos los proyectos presentados, el jurado distinguió tres iniciativas puestas en marcha por empresas fuertemente arraigadas en la región y que cuentan con ambiciosos planes de proyección internacional.



Saber más [🔗](#)

Intervinieron:



Rafael
Cabarcos



José María
Rivas



Rafael
España



Destacados

Premio Lidrezgo & Innovación a la gestión de Personas

GANADORES



Higos y Derivados Extremeños, S.L.,

por las acciones llevadas a cabo en materia de diversidad, desarrollo personal y profesional, igualdad, equidad, respeto, sostenibilidad y responsabilidad social.



Noriega Grupo Logístico,

debido a sus iniciativas en Transformación Digital, encaminadas al desarrollo sostenible de la organización con un impacto positivo en el rendimiento siguiendo criterios de efectividad.



GRUPO PREVING Vitaly,

por la innovación en su diseño, ejecución y repercusión dentro de la organización.

Destacados

Encuentro sobre Movilidad Internacional de nuestras empresas

📅 18 de abril de 2023

Reunión de trabajo con la Consejera Delegada de ICEX, Maria Peña y su comité de dirección. Dos cuestiones principales se trabajaron

¿Qué dificultades os estáis encontrando en la gestión del talento nacional/internacional?

¿Cuáles consideráis que son las claves para la captación del talento adecuado a vuestra organización?



Destacados

DÍA INTERNACIONAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

📅 24 de mayo de 2023

Celebramos el Día Internacional de los RRHH con un evento distendido, mientras disfrutamos de la ponencia del **Dr. Iñaki Ferrando** "El poder transformador de las personas".



Saber más [🔗](#)

Interviene:



Iñaki Ferrando,
Director Médico
de Sanitas Seguros

DÍA INTERNACIONAL DE LOS RECURSOS HUMANOS



Entrevista a Ruth Hernández

Directora Personas y Cultura en Alsa

Encuentra la entrevista completa en la página 10 del siguiente enlace:

Saber más [🔗](#)

“Creemos en los modelos híbridos de trabajo, aquellos que nos permiten flexibilizar sin perder la esencia de las relaciones humanas”

Ruth Hernández

¿Cuáles son las políticas de PERSONAS más importantes para ALSA?

La gestión de las personas que conforman el grupo ALSA se apoya en tres pilares fundamentales: la igualdad de oportunidades, la gestión del talento y el empleo de calidad, y la seguridad y salud de las personas. Durante 2022, ALSA ha centrado sus esfuerzos en dar continuidad a sus políticas de diversidad e integración y al desarrollo de sus profesionales, poniendo el foco en la transformación digital que está experimentando la compañía.

Las personas que componen ALSA son su principal valor y los mejores embajadores de su marca. Con más de 16.000 profesionales, el grupo centra sus esfuerzos en crear un empleo estable en el que cada empleado pueda desarrollarse como profesional y como persona.

El crecimiento que está experimentando la organización hace

que sea necesario disponer de políticas corporativas en el ámbito de las personas que nos despierten en cada uno de los países en los que ALSA opera. Durante 2022 han sido más de 3.000 las nuevas incorporaciones. En concreto es destacable el incremento de plantilla que se ha producido en España, un 28%, o Portugal con más de 450 personas.

Como responsable de la transformación digital de ALSA hasta su llegada a RR.HH., ¿cómo ha impactado esta transformación digital en la organización y procesos de la empresa?

La transformación digital no se considera una opción en ALSA sino una realidad, trabajamos en una adaptación continua a la digitalización para seguir siendo una empresa competitiva, impulsar la cultura de innovación y mejorar la eficiencia de los procesos. El equipo de Personas contribuye a fomentar el trabajo colaborativo y la comunicación interna proporcionando

una capacidad de respuesta rápida en un entorno cambiante y mejorar así la experiencia de nuestros empleados. Este año nos hemos enfocado en automatizar el onboarding, automatización de procesos y nomina e impulsar la gestión del talento.

¿Cómo se pueden adaptar las nuevas formas de trabajar a una compañía como la suya?

Evidentemente este punto en ALSA tiene una complejidad difícil de resolver, ya que muchos de nuestros profesionales deben cumplir con sus servicios según demandan nuestros clientes. ALSA implantó en 2021 una nueva medida de flexibilidad para el personal de estructura, que continúa vigente. Creemos en los modelos híbridos de trabajo, en aquellos que nos permiten flexibilizar cuando se puede pero que no pierden la esencia de las relaciones humanas. A raíz de la pandemia de la COVID-19 surgió el programa “ALSA en casa” que nos permite mejorar el bienestar de

puestos pre directivos pasar del actual 24% al 34%, en puestos directivos pasar del actual 10% al 20%, y en el Comité de Dirección pasar del 7% al 20%.

Para alcanzar estas metas, la organización participa en programas de liderazgo para mujeres. En concreto durante 2022 se ha continuado con el Proyecto Promociona y el Proyecto Progreso. Se trata de dos programas de liderazgo enfocados en las mujeres, con la intención de reforzar la presencia femenina en los puestos de dirección.

¿La actividad de la compañía condiciona sus políticas de conciliación e igualdad?

El compromiso de ALSA con la conciliación se vio plasmado en 2013 con la certificación efc, y desde entonces la organización ha ido consolidando el Modelo año a año como garantía de una gestión eficiente y de impacto en las personas. En 2022 ha conseguido una nueva renovación de este sello.

ALSA entiende la gestión de la conciliación como la creación y desarrollo de procesos de mejora social, con el propósito de que sus empleados y empleadas puedan conciliar su vida personal y profesional, a la vez que alcanzan los resultados comprometidos con la organización y ven satisfechas sus necesidades de bienestar.

Durante el último ciclo la Dirección ha centrado su deseo de seguir trabajando en pro de las personas, garantizándoles, en la medida de lo posible, su bienestar y su conciliación. Por otra parte, se considera que la gestión del Modelo es madura y ha demostrado su eficacia incluso en situaciones adversas como las vividas en años atrás.

¿Hoy ALSA es una empresa atractiva para trabajar? ¿Es fácil atraer talento joven?

Siendo cierto que la incorporación de profesionales jóvenes ha requerido los últimos años adaptar nuestras políticas de contratación, ALSA al ser un referente en la movilidad sostenible y multinacional sigue siendo un referente para los profesionales que tienen inquietudes por este sector. El contar con muchos centros de trabajo repartidos por todos los países en los que nos encontramos, tener posibilidades de carrera a nivel internacional, estar en un proyecto de apuesta por el crecimiento en ámbitos diversos y que nuestro propósito en sí mismo sea una apuesta por la sostenibilidad hace que tengamos una propuesta de valor interesante para nuestros jóvenes. Con el objetivo de dar la posibilidad a los estudiantes de formación Profesional, Universidad o postgrados, de realizar prácticas laborales en ALSA y adquirir competencias profesionales en una compañía líder en su sector, hace ya más de diez años que se implementó el Programa Muestrte con el que hemos incorporado más de 100 profesionales este año.

¿Considera que la experiencia de empleado/a se corresponde a las expectativas de la compañía en este aspecto?

Sin duda el vínculo físico de las relaciones personales que se ha podido ver reemplazado por los modelos de teletrabajo, con riesgo de generar cierta desvinculación o desapego, tal y como aludimos antes, solo se puede combatir con una comunicación cada vez más fluida y directa con todos los empleados/a. Ahora más que

nunca las empresas le estamos dando importancia al engagement de los profesionales, a reconocer ese sentido de pertenencia para asegurar la atracción y retención del talento. Desde ALSA hemos volcado más los esfuerzos en mantener a nuestras personas, informadas de todos los acontecimientos y evoluciones que afectan a la compañía, fortaleciendo y aumentando la frecuencia de las comunicaciones, en todos los países en los que operamos.

Asegurar que tenemos canales de comunicación bidireccionales, que somos capaces de escuchar activamente lo que a nuestros profesionales les preocupa e importa integrándolo en nuestra estrategia de Personas.

Durante 2022, se ha realizado por primera vez una encuesta de empleados/as. “Tu voz importa” a nivel global con resultados muy.

A raíz de esta encuesta se ha definido un plan global con 11 acciones y con un plan ad-hoc por cada Dirección con 21 planes más y 82 acciones poniendo el foco en Planes de Carrera, Reconocimiento, Diversidad e Inclusión.

¿Cuáles son las prioridades de la agenda de Recursos Humanos para los próximos años?

Ultimamente creo que la palabra que más escuchamos es la “intensidad”, son muchos los retos que tenemos y cada día se nos plantean nuevas oportunidades que hacen que nuestras prioridades tengan que cambiar en el corto plazo, ya no sirven plantificaciones a largo plazo ni de arriba abajo, tenemos que focalizarnos en la escucha activa e ir



todo el personal de ALSA y sus familiares, facilitando una conciliación laboral y familiar y que ha continuado vigente en 2022 tras su éxito. El objetivo de ALSA es seguir sumando medidas que puedan ayudar a conciliar la vida laboral y personal de la plantilla.

¿Cómo les afecta la escasez de conductores que hay en el mercado de trabajo español?

Este punto, sin lugar a dudas, es una de las grandes preocupaciones de ALSA ya que cada vez son menos las personas que sacan el carnet de conducir y con edades más tardías. Es por ello que estamos buscando alternativas con programas muy relevantes como “Sumando Conductores”. Estamos trabajando áreas como la incorporación de la mujer con la financiación del carnet de conducir, la colaboración con fundaciones como la ONCE o Fundación Integra o buscar atraer profesionales de otros Ámbitos que podrían ser el militar.

¿ALSA sigue siendo una compañía eminentemente masculina sobre todo en las áreas de conductores y talleres? ¿Tienen políticas activas para atraer talento femenino?

La organización se ha puesto como meta desplegar un cambio de cultura a través de un entorno innovador e inclusivo, que permita que las diferencias entre las personas se transfor-

También estamos apostando por traer profesionales de otros países como hemos hecho en Portugal con conductores de Cabo Verde o en España con un programa piloto que estamos terminando de poner en marcha con Marruecos a raíz de la última reforma que se hizo para la incorporación de profesionales de otros países en sectores que tienen escasez de talento. La alta cualificación que necesitamos y nuestros estándares de seguridad hacen necesario mucho tiempo de formación e inducción que compleja estas gestiones, pero nadie dijo que fuera fácil...

men en fortalezas y en un valor añadido para ALSA y los que la conforman. Para ello, ALSA ha revisado sus políticas y ha comenzado a trabajar en la nueva estrategia de diversidad e inclusión, con un enfoque que va más allá de la igualdad de género. Esta estrategia es impulsada desde el comité de Dirección de una forma transversal. Dentro de un sector aún muy masculinizado, ALSA ha desarrollado un Plan de Diversidad de Género muy ambicioso que se despliega con diferentes actuaciones dirigidas a aumentar tanto el número de mujeres en puestos de conducción como en puestos de Dirección. Además, durante 2022 ha extendido su proceso de reclutamiento basado en la igualdad de oportunidades a todos los países donde opera la compañía. A través de su adhesión al programa “Protocolo Más mujeres, mejores empresas” para favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, ALSA se ha marcado los siguientes objetivos de presencia femenina para el año 2023 en España: en

como la conducción o talleres sean interesantes como opción de carrera.

Con la perspectiva del Día Internacional de los RR.HH., ¿qué cree que su CEO exige hoy al Departamento de Recursos Humanos y qué le pediría Vd. a su CEO en esta materia?

Tanto la Gestión del Talento como el Marketing se encuentran en un momento de fusión en la que ambos se enfocan en la fidelización del cliente interno y externo.

La evolución del rol de los profesionales de Recursos Humanos es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa, deben ser impulsores del cambio hacia una empresa de éxito, poniendo al empleado/a en el centro del modelo de negocio, contando con equipos motivados y comprometidos con la organización.

#HumanResourcesDay

El proceso de evolución de los Recursos Humanos pasa también por la incorporación de nuevos perfiles profesionales, tales como Employer Branding e Inbound Recruiting (Marketing), Employee Experience (Customer Experience), People Analytics (Big Data), Responsabilidad Social Corporativa (Sostenibilidad) entre otros.

Creo en una función de personas en la que cada profesional entienda cuál es su aportación a la compañía, cuál es su papel en la cadena de valor, que entienda la estrategia y se sienta parte ella. Y, por último, las personas que gestionan equipo, esos líderes formales e informales que sin lugar a dudas siguen jugando ese rol inspirador, en el que las personas que los rodean quieren formar parte o huir.

Esas lideres, así, se será el verdadero gestor de personas.



DÍA INTERNACIONAL DE LOS RECURSOS HUMANOS



Entrevista a David López

Director de Personas en CaixaBank

Encuentra la entrevista completa en la página 60 del siguiente enlace:

Saber más

David López Puig



Un proceso de integración de esta naturaleza y dimensión afecta a sus sistemas, plataformas, catálogo de productos y servicios, operativa en todos los canales y lo más importante a las personas: clientes y equipos.

Es evidente que es necesario un tiempo para que tanto clientes como empleados se adapten al nuevo entorno, porque además de una integración tecnológica y operativa, hay una necesaria adaptación del modelo de distribución con cierre de oficinas por solapamiento y también un proceso de salida de personas que hemos articulado a través de un Expediente de Regulación de Empleo. Todo este proceso de integración lo hemos llevado a cabo a lo largo del año 2022, culminando los cierres de oficina y salidas de personas y tratando de realizarla de forma rápida, minimizando el impacto para los clientes y con plenas garantías de seguridad y podemos concluir que efectivamente existe una plena integración de las personas.

En lo que estamos trabajando

¿La pandemia, con su impacto en las personas y en el negocio, cambió la estrategia de RR.HH. de CaixaBank, aceleró o retrasó decisiones?

Yo lo resumiría en que la pandemia nos hizo pasar de una planificación estratégica y económica con escenarios a medio y largo plazo a una gestión contingente de la situación y tuvimos que desarrollar una capacidad de respuesta rápida y en el corto plazo en toda la organización. Tuvimos que reaccionar en un brevísimo espacio de tiempo dando las respuestas operativas necesarias para garantizar la continuidad del negocio y con un doble objetivo y prioridad: preservar la salud de nuestros equipos y al mismo tiempo asegurar la prestación de nuestros servicios a nuestros clientes.

Es cierto que, de un día para otro, enviamos a todos los equipos de Servicios Centrales a teletrabajar desde su casa y tomamos la decisión de mantener todas nuestras oficinas abiertas para poder atender a

nuestros clientes estableciendo turnos rotativos de los equipos habida cuenta que la afluencia de público evidentemente disminuyó. Es evidente que en este sentido la pandemia aceleró la adopción del teletrabajo y nos obligó a reaccionar demostrando que tenemos las capacidades tecnológicas para abordarlo y lo más importante las capacidades de adaptación y colaboración de los equipos, manteniendo unos niveles de actividad y productividad excelentes.

Y además del teletrabajo, también nos obligó a aprender y evolucionar nuestro modelo de liderazgo, porque teníamos que ser capaces de guiar y crear claridad en medio de la incertidumbre y en equipos al 100% en teletrabajo. Y lo hicimos basándonos en la confianza, en la colaboración y con una buena comunicación.

Por supuesto que tuvimos que parar o retrasar algunos proyectos y estar centrados un tiempo en la continuidad operativa, pero eso no nos im-

pidió seguir pensando y vislumbrando la transición hacia un futuro restaurado. De hecho, así estamos en fase de recuperación de la pandemia, iniciamos la mayor integración tecnológica y comercial ejecutada en España, nuestra fusión con Bankia, y lo más relevante es que lo ejecutamos con absoluta determinación y éxito en un contexto aún afectado por la pandemia.

Y una vez integrados y finalizada la pandemia, hemos trabajado en nuestro Plan Estratégico 2022-2024 cuyas prioridades estratégicas se centran en impulsar el crecimiento del negocio; evolucionar el modelo de atención para adaptarlo al máximo a las preferencias de los clientes; y consolidar al banco como un referente en sostenibilidad en Europa, manteniendo nuestro compromiso con la sociedad.

¿Se puede decir que, desde el punto de vista de las personas, existe ya una plena integración entre Caixa y Bankia?

para emprendedores, compañías innovadoras y profesionales interesados en las soluciones y el modelo de acompañamiento para empresas tecnológicas.

Además de asesoramiento personalizado, somos muy activos en la organización de actividades y charlas dirigidas a clientes, start-ups clientes y Partners donde pueden presentar sus proyectos e interactuar con otros agentes del ecosistema y donde se analizan los temas más relevantes en el ámbito del emprendimiento y la innovación, como la preparación de rondas de inversión y de salidas a bolsa en el actual contexto económico, la escalada de un negocio sin fondos venture, las perspectivas que abre el metaverso o las oportunidades de la identidad digital, entre otros.

A modo de ejemplo, Weecover, Sibill, Plizah, Payflow, Newe, Nemuru, Haddock y Privasee son algunas de las start-ups del portfolio de Zone2boost, una incubadora internacional de innovación impulsada por CaixaBank, Global Payments e Ingenico con el apoyo de Visa y Plug and Play.

También destacaríamos nuestros Premios EmprendeXXI. Para contribuir al desarrollo de jóvenes empresas innovadoras con alto potencial de crecimiento, la entidad lanza cada año desde su creación en 2007 los Premios EmprendeXXI. Por último, mencionar a Agrolabank por su impulso en la innovación y digitalización del sector

agroalimentario a start-ups agrotech internacionales para compartir cómo han convertido sus proyectos en casos de éxito.

¿Cómo ha evolucionado el perfil de empleado de CaixaBank con aplicación de la tecnología en RR.HH. en los últimos años?

La tecnología y la digitalización son clave en nuestro modelo de personas y de negocio, que cuenta con la mayor base de clientes digitales de España (más de 11 millones). Además, a lo largo de nuestra historia, hemos desarrollado proyectos que han marcado hitos tecnológicos en el sector y desde RR.HH. asumimos la innovación como un reto y un rasgo diferencial de nuestra cultura y nuestras personas. Nuestro objetivo es aprovechar las oportunidades que ofrece la revolución digital a la banca, para ofrecer un mejor servicio y mejorar la capacidad de gestión en todos los ámbitos de la organización.

De hecho, llevamos años preparando a nuestros profesionales incorporando capacidades digitales y también profesionales con amplia experiencia en estos ámbitos, lo que ha hecho que CaixaBank se haya situado entre los bancos mejor valorados del mundo por la calidad de sus productos y servicios digitales, como acreedor internacional de premios o distinciones como el de la revista estadounidense Global Finance como 'Entidad Financiera más Innovadora en Europa Occidental 2022' o 'Mejor Banco Digital de Banca de Particulares en

Productos de Inversión, depósitos y tarjetas en el Mundo 2022' o 'Mejor Banco Digital de Banca de Particulares en Gestión de Facturas en el Mundo 2022'.

Adicionalmente, nos preocupamos en tener el mejor equipo en el uso del Big Data y de la inteligencia artificial que han hecho merecedores a la entidad del reconocimiento a 'Mejor entidad del mundo en análisis de datos e IA 2022' en los premios Banking Innovation Awards de Qorus-Accenture, y 'Mejor entidad de banca privada en Europa en análisis de datos e IA 2022 y 2021' por la revista PWM del Grupo Financiero Times.

También me gustaría destacar apuestas tan claras como nuestra compañía CaixaBank Tech con casi 800 personas dedicadas a la tecnología en la que hemos incorporado a casi 400 personas en 2022 y en la que continuaremos incorporando perfiles digitales en inteligencia artificial, advanced analytics, arquitectura, desarrollo de apps, cloud, o como CaixaBank Business Intelligence, compañía del Grupo con casi 150 personas que integran las capacidades de análisis de información y la necesidad de transformar la información comercial y grandes volúmenes de datos de negocio en valor para sus clientes o imagine nuestra banca digital con un excelente oferta de servicios digitales y aplicaciones móviles y al mismo tiempo máximo compromiso con la conciencia del respeto a la naturaleza y su

“La tecnología y la digitalización son clave en nuestro modelo de personas y de negocio, que cuenta con la mayor base de clientes digitales de España”.

sostenibilidad y la acción social. Por último, en el ámbito de RR.HH., se han rediseñado los procesos de selección e incorporación de talento al objeto de atraer e incorporar a personas con perfiles muy demandados en el mercado, estamos desarrollando un portal con visión holística de la propuesta de valor al empleado y usamos tecnología para las recomendaciones de incrementos retributivos individualizados y planes de desarrollo para funciones críticas.

Adicionalmente, existe un equipo específico de Advanced Analytics de Recursos Humanos al objeto de aplicar la inteligencia artificial a situaciones concretas de la actividad de un grupo financiero como CaixaBank y aplicación en diversos casos de uso.

En este contexto, ¿cuál es el papel de los mandos a todos los niveles, son más tutores de personas que gestores de negocio?

En un contexto de transformación y adaptación constante y además rápida y disruptiva, es imprescindible disponer de un modelo de liderazgo que nos permita ir un paso por delante. Necesitamos líderes que sepan transmitir nuestro propósito, nuestro proyecto, desde la certeza y el humanismo, que ayu-

den al desarrollo de sus colaboradores y equipos, tutoriando, pero al mismo tiempo empoderando, dando autonomía y tolerando el error, llamando a la innovación y sabiendo integrar la diversidad de perfiles y capacidades y todo ello en un entorno cada vez más digital, flexible y combinando el presencial y el remoto. Es uno de los ejes de actuación más relevantes dentro de los proyectos de RR.HH. para el Plan Estratégico 22-24.

¿Cómo definiría el ecosistema de Gestión del Talento de CaixaBank? ¿Este ecosistema crea altas barreras de entrada para captar a los mejores y de salida para proteger el Talento de la organización?

Es un ecosistema que aspira a tener identificada toda la arquitectura de roles y perfiles profesionales, no sólo los actuales sino también los futuros necesarios y conocer los gaps de capacidades actuales y futuras, tanto soft como hard, que nos permitan trabajar en el upskilling o en el reskilling de nuestros profesionales, trabajando en itinerarios individuales de desarrollo.

Un ecosistema, que sea capaz a partir de las capacidades de las personas, mejorar nuestro conocimiento sobre las personas y la transversalidad y la transferencia de talento dentro de la organización en función de las necesidades del Banco haciéndolas compatibles con el desarrollo y las carreras de las personas.

De hecho, en mi opinión, es el mejor ecosistema para la gestión de talento porque permite trabajar en los gaps formativos prioritarios en cada momento, ofrecer itinerarios de desarrollo a las personas mejorando sus capacidades, apostar por el mejor talento en cada momento y ser capaces de atraer y retener talento precisamente por los altos niveles de meritocracia que permite alcanzar, y todo ello en un entorno absolutamente digital.

¿Hoy CaixaBank es una empresa atractiva para trabajar? No me cabe la menor duda. Disponemos de una propuesta de valor diferencial, alineada con lo que las generaciones más jóvenes demandan. Nuestra solidez y nuestra fortaleza en el mercado muestran que somos una entidad líder, apropiada para que trabajen en ella aquellas personas que aspiran a niveles de excelencia en su profesión potenciando un entorno de continuo desarrollo y autoaprendizaje. Tenemos una clara apuesta por la Sostenibilidad. Somos una empresa diversa, tanto a nivel de género (más del 40% de las posiciones directivas están ocu-

pano en el que operamos y que esperamos liderar.

¿La entidad está apostando por los nuevos ecosistemas (startups)?

Yo diría que forma parte de nuestro compromiso con la innovación, la transformación digital y el ecosistema emprendedor. Tenemos un área especializada en empresas tecnológicas y sus inversores, DayOne, y ofrecemos asesoramiento especializado

#HumanResourcesDay

#HumanResourcesDay

Destacados

I Ciclo "Más allá de lo híbrido: 99 ideas que necesitas conocer"

📅 28 de junio de 2023

Descubre las últimas conclusiones sobre la evolución del trabajo híbrido y su impacto en la cultura corporativa.

Organizado por:

Steelcase

en exclusiva con **CentRHo**

Saber más 

I Ciclo "Más allá de lo híbrido: 99 ideas que necesitas conocer"

📍 C/Antonio López 243 (Sede Steelcase)

📅 Miércoles 28 junio

*Se ruega confirmación, plazas limitadas

Descubre las últimas conclusiones sobre la evolución del trabajo híbrido y su impacto en la cultura corporativa

Participantes

Jose María Monge: Director Global Talent & Solutions South América– **BBVA**

Gabriel de Diego: Director de Estrategia y Transformación de Personas – **Telefónica**

David Martín: Director de RRHH – **Steelcase**

AGENDA

9:30-10 Desayuno

10-11:00 Mesa Redonda

Steelcase

CENTRHO

Intervienen:



José María Monge,
Director Global Talent & Solutions South América, BBVA



Gabriel de Diego
Director de Estrategia y Transformación de Personas, Telefónica



David Martín,
Director de RRHH, Steelcase

Destacados

II Ciclo “Más allá de lo híbrido: 99 ideas que necesitas conocer”

📅 19 de octubre de 2023

Retos RRHH: Cómo integrar la IA, aprendizaje, nuevas generaciones.

Organizado por:

Steelcase

en exclusiva con **CentRHo**

Saber más 

II Ciclo “Más allá de lo híbrido: 99 ideas que necesitas conocer”

Retos de RRHH: *Cómo integrar la IA, aprendizaje, nuevas generaciones.*

Encarna Maroño: VP HR - ADECCO

Mónica Zai: Human Resources Director - HEINEKEN

Vanessa Izquierdo: Directora General Business & Law School - Sagardoy

David Martín: Director de Recursos Humanos - Steelcase

19 Octubre 2023 09:30-11:00

Calle Antonio López 243, Steelcase

Aparcacoches

Entrega informe

Steelcase

Applied Research + Consulting

 **Sagardoy**
Business & Law School

CENTRHO

Intervienen:



Encarna Maroño,
Directora de
Personas &
Cultura en Adecco



Mónica Zai,
Human Resources
Director Heineken



**Vanessa
Izquierdo,**
Directora General
Business & Law
School Sargadoy



David Martín,
Director de RRHH,
Steelcase

Destacados

II EDICIÓN PREMIOS

Juan Antonio Esteban

📅 4 de octubre de 2023

La Asociación Centrho, con la colaboración de Alsa y EscRHitores, convocaron la 2º edición del Premio Juan Antonio Esteban al mejor artículo inédito de RRHH.

Patrocina: **alsa**

escRHitores

GANADORA:

Saber más [🔗](#)



Mª Luisa de Miguel, ganadora de la II Edición Premios Juan Antonio Esteban en la categoría de profesionales.

Destacados

The Power Talk

📅 2 de noviembre de 2023

The Power Talks es un ciclo de jornadas sobre Recursos Humanos en formato online que se organizan conjuntamente con KPMG.

En la cuarta sesión, celebrada el 2 de noviembre 2023, el encuentro giró en torno al tema **ESG – Retos y Oportunidades para la Dirección de Personas.**

Ponentes:



Cristina Hebrero,
Socia responsable
de People
& Change
Consulting, KPMG
en España



Olga Rincón,
Directora de
People & Change
Consulting, KPMG
en España



Aixa del Olmo,
Manager de
Sostenibilidad y
Buen Gobierno,
KPMG en España

Saber más

KPMG

CENTRHO

The Power Talks

Webinar

“Aquellos cuyo propósito es muy tangible se adaptan más rápido a los criterios ESG. Cuando tienes en el corazón del negocio dar de comer a las personas, acompañarlas en los procesos de nutrición, es muy sencillo hacer entender a tus equipos que tienes que hacerlo de manera responsable”.

Francisco Hevia, director Corporativo de Galletas Gullón

Mesa redonda:



Francisco Hevia,
Director
Corporativo,
Galletas Gullón



Ruth Hernández,
Directora de
Personas y
Cultura, Alsa



Manuel Lavin,
Jefe de Gestión
de Personas, El
Corte Inglés

Destacados

9th UpDate

📅 16 de noviembre de 2023

Saber más 

Prioridades del presente
para construir el futuro

CentRHándonos

El machine-learning, el big data, la IA y la personalización: claves del presente y futuro de los RRHH.

200 directivos y profesionales asistieron al evento de CentRHo, celebrado en la sede de la Fundación Canal.

9:00 - 9:30

Apertura Institucional



Rafael Cabarcos

9:30 - 10:15

Organizaciones Centradas En Las Personas



Marina Specht,
CEO De McCann Worldgroup Spain.



Lola Sánchez,
Int. Dir. Americas, EU & M. East Loewe Pe.

10:15 - 11:00

Modelos Operativos De RRHH



Alejandra Álvarez,
Senior Manager McKinsey & Co.

11:00 - 11:45

Tiempo De Café Y Networking



Dinamizado por **Gravity**, nuestra red exclusiva de networking.

Saber más

11:45 - 12:30

Predictive Analytys



Robert Rodríguez,
CEO DATHUM & Vocal Junta CentRHo.

Conversación encabezada por Robert Rodríguez.
Junto a dos Directores de Recursos Humanos invitados.

12:30 - 13:00

Inteligencia Artificial Generativa aplicada RRHH

13:00 - 14:00

"Nada Volverá A Ser Como Antes: La Salvación De La HumAnIldad"

El presente de la tecnología para construir el futuro.



Javier Sirvent Ayala,
Technology Evangelist

14:00 - 14:15

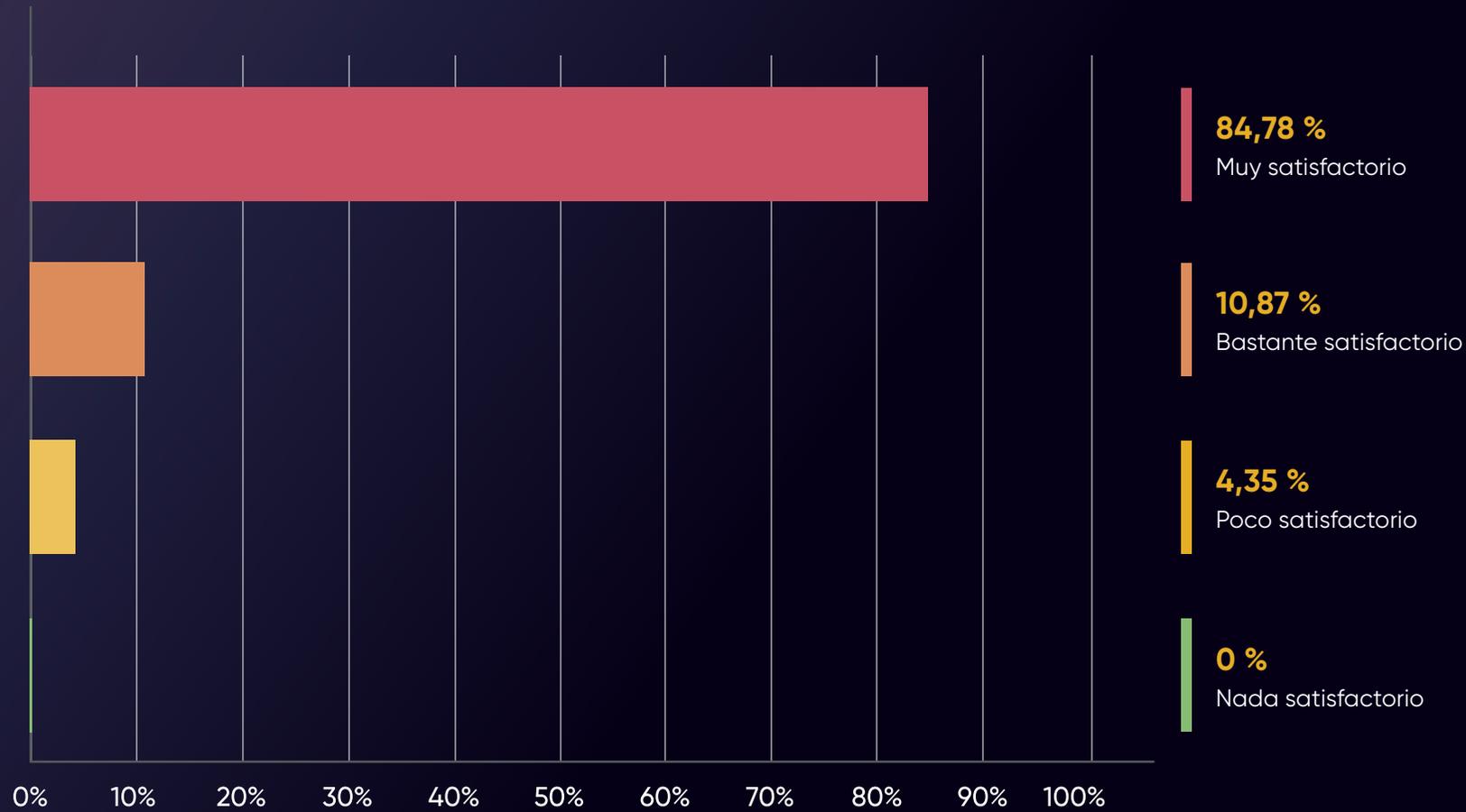
Clausura Institucional



Rafael Cabarcos

14:30 - 0:00  Cocktail

Saber más 



Saber más [🔗](#)

Uno de los valores es justamente este congreso y la calidad de las intervenciones.

IA

Las 3T

Reflexión

El rigor de los temas a tratar y la selección de los ponentes cuando asisto a eventos organizados por vosotros.

Excelencia en los eventos, profundidad de temas. Asociación profesional.

Personalización

Innovación

Saber más 

Destacados



Saber más 



3

COMISIONES
DE TRABAJO

Comisiones de Asuntos Laborales

Integran la comisión:

"Me siento muy agradecida a CentRHo por la confianza depositada en mí como encargada del Grupo Laboral y a los miembros del grupo por su participación y compromiso. Gracias a ellos, el Grupo Laboral se ha constituido como un lugar de encuentro entre asociados en el que compartir inquietudes y encontrar soluciones a los desafíos que plantean los cambios y obligaciones legales en materia laboral"



Elena del Hoyo,
abogada

"En un contexto en el que los cambios legislativos en materia social se están produciendo de manera continua, es fundamental poder intercambiar informaciones entre expertos y colegas. Esto es lo que hemos tratado de llevar a cabo en las reuniones del Grupo de Relaciones Laborales, manteniendo diferentes encuentros que nos han permitido ampliar conocimientos, profundizar en buenas prácticas que se están desarrollando en diferentes Empresas y anticipar algunas problemáticas que, quizás no estén afectando concretamente a la Empresa de cada uno en estos momentos, pero que pueden llegar a plantearse. En definitiva, un foro enriquecedor y muy necesario en los tiempos que corren."



Rocío López,
Directora de RRHH España
y Portugal Stellantis

Comisiones de Trabajo

Comisión de Asuntos Laborales

Integran la comisión:



Elena del Hoyo,
Abogada



Rocío López,
Directora de RRHH
España
y Portugal Stellantis



David Aceves,
Abogado socio de
Labor 10



**Ignacio López
de Pablo,**
Director de RRLL
Europa Kyndryl



Carlos González Ruiz,
Abogado Relaciones
Laborales Schindler



Javier Ramos,
Director Corporativo
de RRLL y PRL Grupo
Eulen



Abel Marquez,
Lead Technology
product Wolters
Kluwer



Clara Couret,
Senior Employment
Council EMEA Wolters
Kluwer



Juan Antonio Pérez,
Director de RRLL y
Compensación Grupo
ALSA



**María Luisa
Otero García,**
Directora RRHH
Fábrica TALGO



**Sara de Llama
Luengo,**
Jefa de RRHH TALGO



**Álvaro Rodríguez de
la Calle**
Socio Laboral ECIJA
ABOGADOS



Sara Gómez,
Metro de Madrid



Beatriz Sardinero,
Directora RRLL Pons
Patentes



Carlos de Benito,
Director de RRHH
CESCE

Comisiones de Compensación & Beneficios

Integran la comisión:

"La comisión persigue el intercambio de conocimientos, estrategias y mejores prácticas en el ámbito de la compensación y los beneficios, así como las experiencias que hayan favorecido a la atracción y fidelización del talento en el entorno económico tan complejo. Adicionalmente, nos permite promocionar la función de RRHH, la cual cada vez tiene con mayor peso en los órganos de dirección de las empresas.

Para Howden Compensa es un privilegio poder formar parte de este equipo tanto para profundizar en aspectos relacionados con la compensación y los beneficios y estar al frente de las tendencias del mercado, como también para la creación de una red profesional que pueda ser parte activa en la definición de nuevos estándares y enfoques en la materia."



Ana Matarranz,
Directora General
HOWDEN

- › *Dar visibilidad empresarial y social a la contribución de la función de C&B como herramienta estratégica de dirección de personas y del negocio*
- › *Estar en contacto con profesionales de la función, pertenecientes a diferentes sectores de actividad, que nos aportan una visión complementaria sobre las prácticas retributivas de sus empresas*
- › *Mantenernos actualizados y al día de las últimas tendencias, estrategias y retos de las políticas retributivas.*
- › *Participar en proyectos transversales relacionados con la función con personas de diferentes compañías*
- › *Impulsar actividades que contribuyan al desarrollo de la función en las empresas, así como de los profesionales de RRHH en este ámbito.*



José Ángel López,
Jefe Corporativo
de Compensación y
beneficios OHLA

Comisiones de Trabajo

Comisiones de Compensación & Beneficios

Integran la comisión:

Como profesional participar en la comisión de compensación y beneficios es una experiencia increíblemente enriquecedora. Colaborar con colegas de diferentes industrias para analizar, comparar y diseñar estrategias de compensación nos permite estar a la vanguardia de las tendencias del mercado laboral. Aprender de las mejores prácticas, nos permite evolucionar en nuestras políticas de compensación asegurando que sean competitivas y atractivas para atraer y retener al mejor talento. Además, esta colaboración fomenta el desarrollo profesional y el intercambio de ideas innovadoras que benefician a nuestras organizaciones y a la comunidad en general.



Rosa Ángeles Domingo,
Responsable de RRHH de
Orange Business



Jaime Fontes,
Associate Director
Compensa Capital
Humano



Ana Matarranz,
Directora General
HOWDEN



Ignacio Sagi-Vela,
Director de
Compensación
Mahou San Miguel



Juan Antonio Pérez,
Director RRLL y
Compensación
Grupo Alsa



María Gonzalo,
Responsable de
Compensación HILTI



Raquel Montes,
Responsable de
Compensación
BRIDGESTONE



**Olga
Zografou,**
Directora de RRHH
Edenred



**Carlos
González Fierro,**
Manager
Compensaciones
Laboratorios Normon



**Carmen
Rubio Delgado,**
Gerente
Compensación
Telefónica



Mónica Andradás,
Directora de
Compensación y
Beneficios EY



José Ángel López,
Jefe Corporativo
de Compensación y
beneficios OHLA

Comisiones de Sostenibilidad

Integran la comisión:

"Desde la asociación estamos siempre pendientes de la Innovación y las tendencias en las áreas de personas, por eso hemos creado la comisión de sostenibilidad para estar por delante en las necesidades que exige el mercado a las empresas: ser parte activa y responsable de la sostenibilidad del planeta. Analizando la legislación, las exigencias y necesidades del talento"



Irene Maestre,
Asesora talento directivo

Bea Makowka,
HR Manager Iberia INIZIO
ENGAGE



"La Comisión de Sostenibilidad es la piedra angular que impulsa la convergencia entre la gestión de personas y el compromiso con un futuro sostenible, demostrando que cuidar de las personas y del planeta es la base fundamental para el éxito empresarial a largo plazo."



Ignacio Barriendos,
Socio Fundador
DoGoodPeople



Jorge Medina,
Business Alliance Manager
DoGoodPeople



4

ACTIVIDADES

El papel de la sostenibilidad en la comunicación corporativa

📅 3 de febrero de 2023

Evento organizado junto con **ESUE**, Escuela de Formación de Unidad Editorial.

En el evento, hablamos sobre el papel que tiene la sostenibilidad en la comunicación empresarial, y contamos con la colaboración de:



David Leiva,
Enterprise
Account Manager
- Utilities / Energy
- Google Cloud at
Google



Clara Rey,
Directora de
Sostenibilidad
Repsol



Iñaki Garay,
Director Adjunto
de Expansión

Saber más 



Actividades

Sesión Aula Laboral

La transformación del tiempo de trabajo... ¿hacia la jornada semanal de 4 días?

📅 28 de febrero de 2023

En esta Sesión Aula Laboral, organizada por ORH en colaboración con Abdón Pedrajas Littler y la participación de la asociación CentRHo, se analizaron qué aspecto, desde el punto de vista jurídico, se deben tener en cuenta a la hora de apostar por un modelo de jornada laboral de 4 días semanales.



Saber más [🔗](#)

Actividades

Retos y oportunidades en la Gestión global de Beneficios

📅 1 de marzo de 2023

Evento organizado junto con la UNE.

Debatimos sobre el uso de las métricas normalizadas para la elaboración de informes con un enfoque de aplicación práctica y la correcta gestión de la perspectiva de género en cualquier organización, entre otros.

Saber más [🔗](#)



Actividades

Learning Organizations: el futuro de las organizaciones

📅 23 de marzo de 2023

Evento realizado junto con Videocation.es y CEIM-CEOE.

Durante la jornada, en la que contamos con Jaume Gurt, speaker internacional y Country Manager de Videocation, hicimos un ejercicio práctico y compartiremos un desayuno con todos los presentes.

Saber más 

 **VIDEOCATION**.ES **CENTRHO**

LEARNING ORGANIZATIONS Aprende de los mejores.

Evento presencial

15 de marzo de 2023

**C/ Diego de León 47 -
Centro de Negocios Melior**

Registro



Actividades

Desayunos Inred: Aplicaciones en RRHH

📅 26 de abril de 2023

Desayunos Inred:

“Metaverso, Web3 y AI, las aplicaciones de RRHH”, donde descubrimos cómo gestionar el talento para aplicarlo en eventos internos, procesos de onboarding, atracción del talento, CAU, formación y desarrollo, entre otros.

Saber más [🔗](#)

Desayunos
inred

26 de Abril 2023
10-12.30h

La Tecnología como valor diferencial en la Gestión de la Movilidad Internacional

📅 26 de abril de 2023

Seminario organizado por AON, junto con la colaboración de la Asociación CentRHo, Chubb y Garrigues. Hablamos sobre las herramientas tecnológicas como un apoyo extraordinario en la gestión de los procesos de movilidad internacional.

AON

CENTRHO
Asociación de Gestores de Recursos Humanos

CHUBB

GARRIGUES



Saber más [!\[\]\(3b6550c266b425c643039d03ba687257_img.jpg\)](#)

Inteligencia Artificial

Aplicada a la comunicación en las organizaciones



📅 25 de mayo de 2023

Evento organizado por la Escuela de Unidad Editorial ESUE, con la colaboración de la Asociación CentRHo, entre otras entidades. Este acto tenía el fin de dar a conocer las mejores prácticas de empresas que llevan años desarrollando e implementando aplicaciones de inteligencia artificial.

Ponentes:



David Hurtado,
Innovation &
Technology de
Microsoft



David Rodríguez,
Director Desarrollo
de Negocio de
Turing



Silvia Leal,
Experta
Internacional
en Tendencias y
Tecnología

Saber más [🔗](#)

Mesa redonda con



Silvia Leal
Experta Internacional en
Tendencias y Tecnología

🕒 10:00 a 11:30
📍 Auditorio Unidad Editorial
Avenida de San Luis 25 - Madrid



Expansión Escuela de
Unidad Editorial

CENTRHO

Moderó:



Laura Verazzi,
Comunicación
Interna Averar



Anna Albert,
Responsable de
Comunicación
y Experta en
transformación
digital interna.

Actividades

Movilidad del talento:

Ayude a sus empleados a crecer dentro de su organización

📅 27 de junio de 2023

En este webinar organizado por **CentRHo** junto a **CORNERSTONE** vimos cómo:

- › Proporcionar a los empleados una mejor visibilidad de los nuevos puestos y oportunidades.
- › Incluir a los directivos, la cultura y la tecnología en una estrategia de movilidad del talento cohesiva.
- › Asegurarse de que sus líderes priorizan el crecimiento de los empleados.

Participarán:



Rosa Lacunza,
HR VP
Teka Group

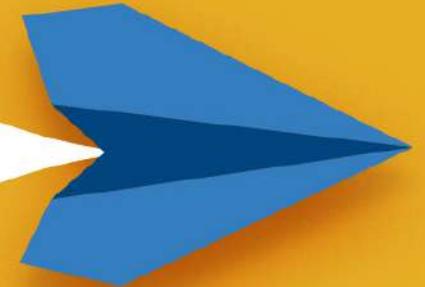


Jaime Puig,
autor del Best
seller "La batalla
por el talento"



Javier Anaya,
Senior Consultant
Cornerstone

Saber más 



3 Claves para crear un proyecto global y deslocalizado de bienestar

📅 11 de julio de 2023

Desayuno dinamizado por la empresa Biwel, líderes en software y soluciones experienciales de bienestar, con más de 10 años de experiencia en el sector y Premio InnovaRH 2023 en la categoría "Mejor iniciativa de RRHH en empresa de servicios".

Participaron:



Estel Mallorquí,
Fundadora y Directora de Biwel



Ángel Prieto,
Gerente de Área Corporativa de la Dirección de Seguridad y Salud Sacyr



Encarna Maroño,
VP HR Spain de The Adecco Group



Francisco Javier Rojas Horrillo,
Director de Bienestar y Prevención de Riesgos Laborales CaixaBank

Saber más 

¿Cómo me pueden ayudar los OKRs a alcanzar los objetivos de sostenibilidad de mi empresa?

📅 12 de julio de 2023

Dirigido a profesionales de Recursos Humanos y Sostenibilidad/ ESG, este taller sirvió para adentrarse en la sostenibilidad y aprender una metodología práctica para implementar en la empresa de forma sencilla. Durante esta sesión, se exploró cómo la sostenibilidad abarca no solo el Medioambiente, sino también las Personas y el Buen gobierno. En este contexto, los departamentos de People desempeñan un papel crucial.

Facilitadoras:



Vanja Ivos,
Operations Lead en DoGood –
Software que impulsa la cultura
sostenible en toda la compañía



Florentina Pascu,
Consulting Manager en Grupo
Binternational – Consultora que
construye organizaciones donde la
gente se identifica, se siente bien y da
su mejor versión.

Saber más 

Las principales Asociaciones de RRHH construyendo el futuro de la gestión de personas.

Mesa coloquio sobre
El futuro de la función de RRHH

 19 septiembre

 18:00h.

 Espacio AON. C/Velázquez, 86. Madrid.

Presentación de los resultados del estudio realizado por The Future of Work Institute, en el que las principales asociaciones de RRHH se unieron para construir el futuro de la gestión de personas.

Saber más 

Actividades

Ciclo de Encuentros

"Un café con..."

📅 Varias fechas

Desayunos de directores de RRHH con alumnos del Máster de RRHH de Garrigues Business School. Encuentros dirigidos por José Morejón, director del Máster y Vocal de la Junta directiva de la Asociación CentRHo.

DIRECTIVOS DE RRHH
Presenta **Jose Morejon**

Profesionales invitados:



Enrique Tapia,
Director General
Corporativo Personas
y Organización de
Naturgy



Luisa Izquierdo
Global HR Director -
Industry & Partner Sales
de Microsoft



Javier Verdeal,
Rewards Director -
Europe L'Oréal



Sergio Serrano,
HR Market Lead / Head
of HR Spain in Merck S.L.



Nazaret Izquierdo,
Directora Corporativa
de Cultura y Talento en
Parques Reunidos.



Nuria del Aguila,
Lead of Talent,
Culture and People
experience in Iberdrola
Energía Internacional
(subholding of Iberdrola
group) for 22 countries.

A high-angle, top-down photograph of a group of people sitting around a wooden table in a meeting. The scene is dimly lit with a blue color cast. Several laptops and tablets are open on the table. In the center, a large white number '5' is overlaid on the image, with a small horizontal bar below it. The background is a solid dark blue.

5

CONVENIOS Y ACUERDOS

Convenios y acuerdos

GARRIGUES



Centro de estudios Garrigues

Realización en común de actividades de formación, asesoramiento e investigación, o de cualquier otro tipo que redunden en beneficio de ambas partes y del colectivo al que representan.

esic



Esic Business & Marketing School

Por la digitalización de las pymes, la Asociación CentRHo colabora con ESIC Business & Marketing School, ofreciendo un programa 100% gratuito para llevar a cabo la transformación digital de las pymes en todo el territorio español.

PONS
FUNDACIÓN



Fundación PONS

Con el objetivo de promover la digitalización de las pymes en la Comunidad de Extremadura.



6

SERVICIOS

Servicios

Programa Re_emplea

Diseñado exclusivamente para asociados de Asociación CentRHo Este programa está dirigido a todos aquellos asociados con una antigüedad mínima de 6 meses en Asociación CentRHo que estén buscando un cambio de trayectoria profesional o haya sufrido una desvinculación de su organización y quiera beneficiarse de las ventajas de programa tan exclusivo como este.

LHH



Saber más 

Servicios

GRAVITY

¿Qué pasaría si unieras tu potencial al de otros profesionales que encajan con tus intereses y tu experiencia? De este intercambio pueden surgir infinitas posibilidades, ¡muchas de ellas seguramente no te las habrás planteado! Este es el objetivo de Gravity, el nuevo programa que hemos lanzado con Nova Talent de manera exclusiva para asociados de CentRHo.



Saber más 

Servicios

AIHR

¿Qué habilidades necesitas para mejorar tu carrera? ¿Quieres centrarte en el análisis de datos, por ejemplo? AIHR es el lugar para aprender las habilidades que necesitas para avanzar en tu carrera y seguir siendo relevante en el panorama digital de RRHH. AIHR y CentRHo se han asociado en una oferta especial para permitir a los asociados avanzar mediante el aprendizaje de las últimas y más demandadas habilidades de RRHH, y preparar su carrera para el futuro.



Saber más 

HR SKILLS FOR YOUR FUTURE

Servicios

Publicaciones e informes

Un espacio único en el que encontrarás una amplia recopilación de informes y publicaciones vinculadas al área de Recursos Humanos. Una fuente de conocimiento actualizada y a tu alcance.



Nº de informes: **5**

Relación de ellos:

La innodiversidad en el tejido empresarial español

[› Visita el informe](#)

HR Trends Report 2023

[› Visita el informe](#)

Caminos que convergen. Jóvenes y empresas ante el reto del talento

[› Visita el informe](#)

La contribución de las empresas españolas a los objetivos de desarrollo sostenible

[› Visita el informe](#)

Perspectivas España 2023

[› Visita el informe](#)

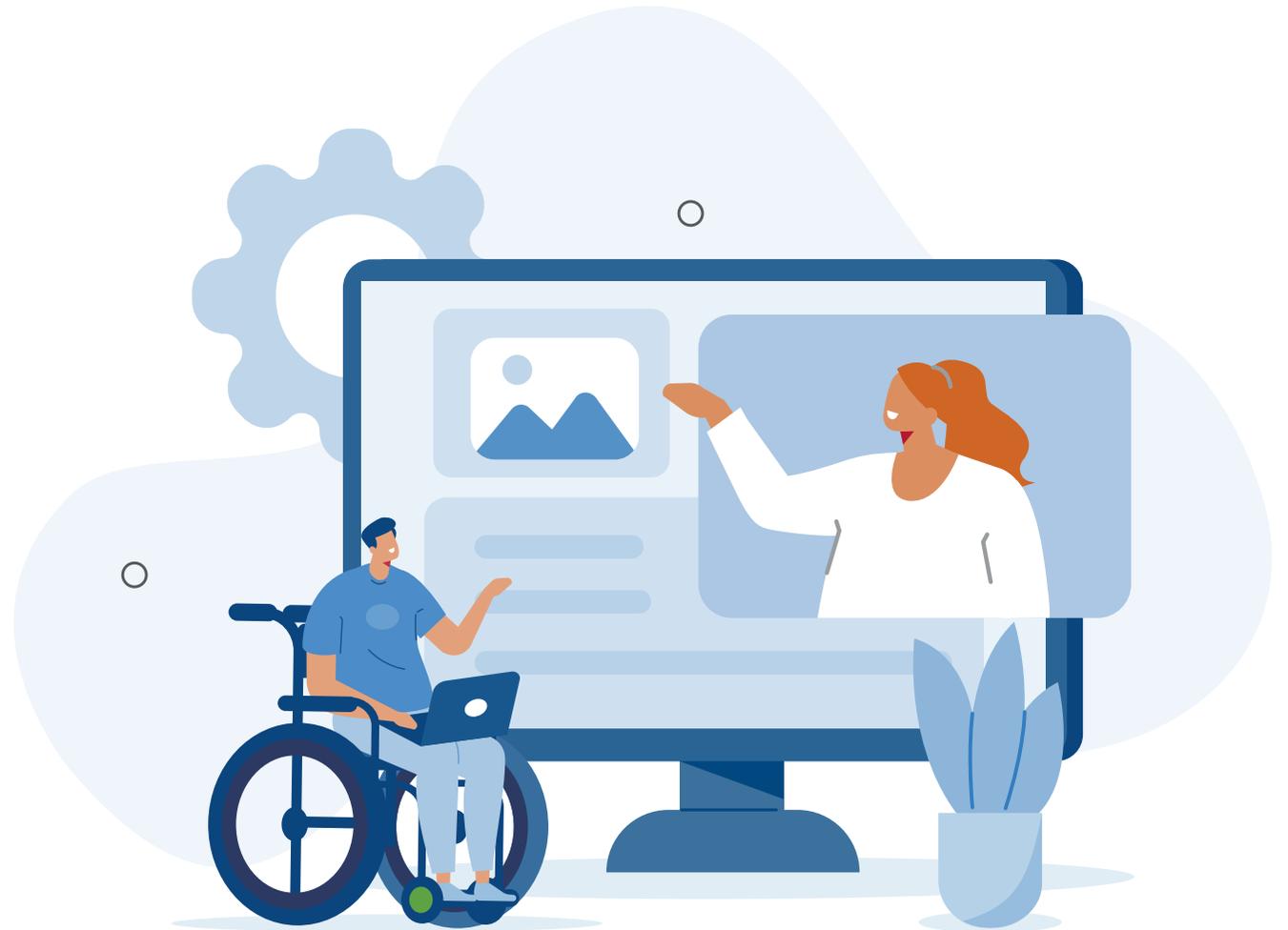
Saber más 

Servicios

Disjob

Portal de empleo para ayudar a las empresas a encontrar el talento diverso que necesitan en sus organizaciones. Portal líder en selección de talento con discapacidad.

14 años disJob
Descubre el Talento con disCapacidad



Saber más [🔗](#)

Servicios

NETEXPLO

Netexplor es el observatorio internacional de tendencias en el mundo digital, con sede en París (bajo el patrocinio del Senado y el Ministerio de Economía francés, así como de la UNESCO), que desde 2007 rastrea e identifica las principales innovaciones y tendencias para ponerlas a disposición de las empresas y ayudarlas en su transformación digital.



Saber más 



7

COMUNICACIÓN

Comunicación

Newsletter quincenal

¡Conoce la Newsletter N° 86 al completo en el enlace de abajo!

23

Nº newsletters

30%

Tasa de apertura*

*Tasa de apertura promedio 19,8%, superamos la media.

Newsletter N°86 



Mailing

83

Nº mailings enviados



Los profesionales de RRHH ante los desafíos de la IA

Resultados estudio Future for Work Institute

Los profesionales de Recursos Humanos se encuentran ante desafíos sin precedentes en la era de la Inteligencia Artificial. ¿Cómo nos está afectando este cambio en el paradigma tecnológico? El estudio de Future for Work Institute nos revela las claves, tras encuestar a 1.000 profesionales.

¡No te pierdas este evento!

Martes, 27 febrero 2024 18:30h

Sede AON (C/ Velázquez, 86, Madrid)

Bienvenida Institucional AON:

Stephanie Zweite, Southern Europe, Israel and Africa Regions Growth Marketing Leader

Intervienen:

Santiago Garcia, Socio Fundador Future for Work Institute

Andrés Ortega, Chief Talent Officer McCann WorldGroup, Vocal Junta Directiva Asociación CentRHo

Jesús Torres, Presidente AEDRH

..., EMEAL Head of Talent & People



Actividad enmarcada dentro de las acciones de la Comisión de Compensación creada por la CentRHo y Howden-Compensation

DIRECTIVA EUROPEA 2023 TRANSPARENCIA SAL

Análisis práctico y principales implicaciones

La directiva europea de transparencia retributiva de 2023, y esto exigirá todo un cambio en las prácticas de equidad salarial actuales, y conllevará importantes implicaciones en la gestión de personal.

Para conocer de qué estamos hablando, participa en la Comisión de Compensación creada por CentRHo y Howden-Compensation

Martes, 6 febrero 2024



Redes Sociales



Asociación Centro de
Dirección de RRHH [🔗](#)

4385
Seguidores

+100
Posts

1241
Interacciones

7,87%
Engagement



@asociacionrh [🔗](#)

4576
Seguidores

+100
Posts

131
Interacciones

2,97%
Engagement



Gracias a la Junta Directiva,
Secretaria General, Consejo
de Asociados Protectores,
Patrocinadores, Colaboradores y
Asociados de CentRHo por haber
hecho de este 2023 un año único.

¡Sigamos trabajando por un 2024
lleno de éxitos!



CENTRHO

C/ Diego de León 47

(Centro de Negocios Melior). 28006 Madrid

91 429 28 13

gestion@asociacion-centro.org

Info@asociacion-centro.org