



MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN ESPAÑA

La multinacional especializada en tecnología energética Schneider Electric escala hasta lo más alto de una clasificación que, un año más, reconoce a las compañías más atractivas para que el talento pueda desarrollarse a nivel profesional y personal.

RANKING 2026

1	Schneider Electric	2.065	26	Prosegur	1.860	51	Cigna Healthcare Esp.	1.735	76	British Am. Tobacco E.	1.605
2	Banca March	2.015	27	Burson	1.855	52	Herbert Smith Freeh. K.	1.730	77	TK Elevadores España	1.600
3	GSK	1.995	28	QBE Europe,España	1.850	53	LG Electronics	1.725	78	Aquaservice	1.595
4	HP	1.990	29	BeOne Medic. España	1.845	54	Kiabi España	1.720	79	Kreab Iberia	1.590
5	Bankinter	1.985	30	Celonis	1.840	55	Inetum	1.715	80	Sisteplant	1.585
6	Takeda	1.980	31	Atrevia	1.835	56	CBRE	1.710	81	Medtronic Ibérica	1.580
7	Deloitte	1.975	32	Booking.com	1.830	57	3pbiovia	1.705	82	NTT Data	1.575
8	PwC	1.970	33	BTS	1.825	58	AstraZeneca	1.700	83	Sysmex España	1.570
9	Garrigues	1.965	34	Naturgy	1.820	59	IVI RMA	1.695	84	Ferrovial	1.565
10	KPMG	1.960	35	Jazz Pharmac. Iberia	1.815	60	L'Oréal Groupe	1.690	85	Sanitas	1.560
11	Seat & Cupra	1.955	36	DLA Piper	1.810	61	Willis Towers Watson	1.685	86	Edicom	1.555
12	EY	1.950	37	Heineken España	1.805	62	Biogen	1.680	87	Decathlon	1.550
13	CaixaBank	1.945	38	Tecnalia Res. and Inn.	1.800	63	Mazda Autom. España	1.675	88	Grupo Sanitario Ribera	1.545
14	Hays	1.935	39	Orange	1.795	64	Iberdrola	1.670	89	TÜV SÜD	1.540
15	JT International Iberia	1.930	40	TCS España	1.790	65	JLL España	1.665	90	Making Science Group	1.535
16	Pernod Ricard España	1.925	41	Verisure España	1.785	66	The Adecco Group	1.660	91	DISA	1.530
17	Kroll	1.920	42	Cosentino	1.780	67	SEUR	1.655	92	Veolia	1.525
18	Prezero Iberia	1.915	43	Aegon Seguros	1.775	68	Johnson & Johnson	1.650	93	Gr. Mutua Madrileña	1.520
19	Serveo	1.910	44	SAS Insitute	1.770	69	Forvis Mazars	1.640	94	Reale Seguros	1.515
20	Sacyr	1.895	45	Kia Iberia	1.765	70	Howden Iberia	1.635	95	Ayesa Digital	1.510
21	Isdin	1.890	46	Just Eat Spain	1.760	71	Inversis	1.630	96	F. Univ. San Pablo CEU	1.505
22	Plain Concepts	1.885	47	Marsh	1.755	72	Henkel Ibérica	1.625	97	Mutualidad	1.500
23	GMV	1.875	48	Mercer Consulting	1.750	73	Endesa	1.620	98	Compass Group Spain	1.495
24	Omnicom Media	1.870	49	Cofidis	1.745	74	Plenitude	1.615	99	LLYC	1.490
25	Santen Pharmac.Spain	1.865	50	Enagás	1.740	75	Canon Medical	1.610	100	Philip Morris España	1.485



SCHNEIDER ELECTRIC 2.065

Selección: **190** Compensación:

300 Planificación: **225**

Desarrollo: **215** Formación: **355**

ESG: **295** Condiciones: **485**



La mejor empresa para trabajar en 2026 prioriza la confianza

La multinacional de tecnología energética ha avanzado hasta 15 puestos en un año. Se lanzó al teletrabajo en 2010 y su tasa de rotación es hoy una de las más bajas de todo el mercado

Por **Paula María**
Fotografía **Victòria Rovira**

Schneider Electric se lanzó al teletrabajo en 2010, una década antes de que la pandemia abocase al mundo entero a trabajar en remoto. El primer piloto partió de Iberia, recuerda Ainoa Irurre, vicepresidenta de Atracción

de Talento y *Employer Branding* para Europa, y es la pieza clave de un modelo basado en una confianza en la plantilla que se refleja en su modelo híbrido.

"Somos una de las empresas más flexibles del mundo", ensalza. Este concepto hoy incluye teletrabajo de tres días y fórmulas especialmente diseñadas para empleados con mayores a su cargo o familias monoparentales. "Esto no va sólo de hijos pequeños, cada persona tiene una realidad diferente. No todas las vidas son iguales, así que tampoco la flexibilidad puede serlo, remarca Irurre, quien asegura que ella misma teletrabaja durante San Fermín desde su Pamplona natal.

En apenas un año, la multinacional francesa de tecnología energética ha pasado del puesto 16º a convertirse en la mejor empresa para trabajar en España en 2026. Para Irurre, el salto no es fruto de una política concreta, sino de una cultura que hace posibles otras dos transformaciones: la energética y la digital.

Con una plantilla de 160.000 personas en más de 100 países –alrededor de 5.000 en Iberia– su tasa de rotación voluntaria es menor al 3%, de las más bajas del mercado. "Las personas son lo único que no se puede copiar", sostiene Irurre, como reflexión al impacto de la inteligencia arti-

▲ **Desarrollo profesional.** Alrededor del 40% de quienes aterrizan en *Schneider Electric* como becarios terminan haciendo carrera en la compañía.

5.000

Trabajadores en España. De los cerca de 160.000 empleados que la compañía tiene en el mundo, algo más del 3% opera en suelo español.

ficial. De ahí que reclame a las compañías calcular cuánto cuesta realmente perder a un profesional clave entre selección, formación y, por supuesto, tiempo.

Las empresas, insiste, tienen que dejar de hablar de *retener* talento, porque "al talento hay que enamorarle, te tiene que preferir, te tiene que elegir". Entre sus principales palancas de atracción destaca una fuerte convicción por la promoción interna. "Cuando me propusieron el cargo, estaba embarazada de seis meses. Se lo advertí a quien iba a ser mi jefe y me respondió: *Ya, pero esto se pasa, ¿no? Vas a volver*", rememora la propia Irurre, que también aporta otro dato: el 40% de quienes entran como becarios se queda en la firma.

De aquí han emanado otras dos grandes iniciativas de talento. *Change4IMPACT*, un programa de liderazgo que desde 2024 forma a los directivos de todo el organismo, comité de dirección incluido, durante seis meses, con diez días de dedicación al mes, y que ahora se apoya en *Nadia*, una inteligencia artificial propia. Y su política de diversidad 50:40:30, que fija que las mujeres sean el 50% de las contrataciones, el 40% de los directivos de primera línea y el 30% de altos cargos. Ya está activada a nivel global, pero se cumplió por primera vez en Iberia. ■



BANCA MARCH 2.015

Selección: **190** Compensación:

290 Planificación: **235**

Desarrollo: **215** Formación: **355**

ESG: **265** Condiciones: **465**



Cuando el éxito grupal se disfruta tanto como el individual

Banca March vuelve a colarse en los puestos de honor fruto de una filosofía que persigue el crecimiento de sus clientes, sus empleados, sus accionistas y la sociedad en su conjunto

Por **Ana Romero**
Fotografía **Máximo García**

Desarrollar una carrera profesional en Banca March no sólo es hacerlo en la organización que ocupa el segundo puesto en el ranking de las mejores empresas para trabajar en España. También implica formar parte de una entidad bancaria que dis-

fruta de un fuerte arraigo, como reflejan sus propias encuestas internas: el 91% de la plantilla celebra los logros del banco, el 89% siente orgullo de trabajar en él y el 88% desea permanecer mucho tiempo en la compañía.

Y lo cierto es que el grueso de los 1.370 empleados de la entidad logra crecer profesionalmente en su seno. "La estabilidad en Banca March es consecuencia directa de su capacidad de planificación, visión a largo plazo y naturaleza de empresa familiar", explica Anselmo Martín-Peñasco, director general adjunto de Banca March y responsable de Recursos Humanos. De hecho, un alto porcentaje de sus profesionales acaba su carrera en el banco de forma natural, en su jubilación.

Otro motivo de orgullo es no haber acometido nunca ningún proceso de reestructuración. Para ganar eficiencia, la entidad tiene un plan de desarrollo de canales digitales y remotos que optimiza la operativa transaccional, en el marco de un intenso plan de inversión en tecnología. Esto libera a los gestores de cargas administrativas para que concentren su talento en un servicio de alta especialización y cercanía.

▲ **Alta fidelidad.**
El 88% de los profesionales del banco manifiesta su deseo de permanecer en la entidad durante mucho tiempo, lo que en la mayoría de los casos acaba sucediendo.

15

años. Es la media de tiempo que pasan en la entidad financiera sus profesionales, lo que da buena muestra de su gran fidelidad.

Otra clave de su éxito es el *Programa Talento*, que actúa como vía de atracción, inmersión y desarrollo de carrera a largo plazo e incluye un plan de sucesiones dinámico. En este sentido, el banco entiende la formación como su inversión estratégica más relevante, por lo que destina 1.162 euros anuales a cada profesional, casi el triple que la media de su sector.

Para adaptarse a los nuevos tiempos, el banco considera la tecnología como un habilitador para potenciar la capacidad de asesoramiento, pero nunca como un sustituto del talento. "La inteligencia artificial libera de tareas administrativas y permite volcar-se en el asesoramiento y el trato personalizado", señala Martín-Peñasco.

En este camino será fundamental *March Campus*, la nueva plataforma de formación del banco para avanzar hacia un ecosistema de aprendizaje personalizado y trazable. La promoción interna también es clave, pues garantiza la continuidad de sus valores, el conocimiento del negocio y el compromiso. A su vez, que toda la plantilla tenga acceso a la retribución variable asegura una total alineación de intereses dentro de la entidad. ■



GSK 1.995
Selección: **190** Compensación:
285 Planificación: **210**
Desarrollo: **215** Formación: **355**
ESG: **280** Condiciones: **460**

La tecnología como base para construir un proyecto de futuro

Gracias a su decidida apuesta por la inteligencia artificial, esta firma farmacéutica promueve la igualdad de oportunidades y fomenta la empleabilidad interna y la formación continua

Por **Jaime Vicioso**
Fotografía **Sergio González Valero**

La multinacional británica GSK es ya una habitual en los puestos de honor de este ranking, pero eso no le ha llevado a acomodarse. De hecho, la consecución de este tercer puesto en 2026 se debe, en gran parte, a una innovadora apuesta transversal por la

tecnología y la inteligencia artificial de cara al futuro. A través de esta apuesta, la compañía busca mejorar la calidad de vida de todos sus profesionales.

Su proyecto más ambicioso se llama *Learning & Development Hub* y es una plataforma que “acompaña a los empleados en su desarrollo de forma más personalizada, continua y alineada con las necesidades del negocio”, según indica Ana Valdivielso, directora de recursos humanos de la firma. Esta iniciativa, añade, les ha permitido “reforzar su apuesta por el aprendizaje continuo, la igualdad de oportunidades y la empleabilidad a largo plazo”.

Otro aspecto a destacar es el desarrollo de su propia inteligencia artificial generativa: *GiGi*. “Se ha convertido en una herramienta muy útil para agilizar y mejorar distintos momentos del proceso de selección y *onboarding*”, explica Valdivielso. “Por ejemplo, ayuda a los *managers* a desarrollar las descripciones de cada puesto, ayudándoles a preparar los procesos de selección y permite desarrollar recursos específicos para acompañar la incorporación de los nuevos empleados”.

Pero esta apuesta va mucho más allá de la implantación y el desarrollo de

▲ **Compromiso con la igualdad.** Más del 55% de la plantilla de GSK está formada por mujeres, quienes ocupan el 56% de los puestos directivos. En 2025 se firmó el *Plan de Igualdad* para situar la brecha salarial por debajo del 5% durante los próximos años.

700
Beneficiarios. Son los que acumula desde 2023 el plan de capacitación en IA y digitalización de la organización.

herramientas. La importancia del desarrollo de competencias digitales tiene la misma importancia. Por eso, detalla la responsable de talento, “la compañía ha desplegado un amplio programa de capacitación en inteligencia y digitalización que ya ha beneficiado a más de 700 empleados”.

A pesar de esta fuerte apuesta por la tecnología, la empresa no se olvida de otros aspectos como la igualdad. En una plantilla de 66.800 empleados (1.800 en España), un 55% son mujeres, quienes ocupan más del 56% de los puestos directivos. “En el área de investigación, las mujeres representan el 66% del equipo”, puntualiza Valdivielso. Todo esto se ha reforzado con un *Plan de Igualdad* que tiene como principal objetivo reducir la brecha salarial por debajo del 5% en todos los puestos del mismo rango hasta 2029.

De cara al futuro, apunta la directiva, la intención de GSK es “invertir más en capacidades críticas para un entorno cada vez más digital”. Sin olvidarse, eso sí, de cuál es su principal objetivo: “Mantener una propuesta de valor equilibrada, donde desarrollo profesional, bienestar, flexibilidad y liderazgo inclusivo avancen de la mano”. ■



pone Laura Santacreu, directora de Recursos Humanos de la multinacional.

Programas de formación, *mentoring* y *coaching* son algunos de los mecanismos que emplea HP para afianzar esta apuesta, junto a revisiones periódicas del talento y planes de sucesión para puestos clave. Además, con la entrada en escena de la inteligencia artificial, la empresa no se lo pensó dos veces e incluyó herramientas como *Career Hub*, que usa esta tecnología para recomendar formación, oportunidades internas e itinerarios profesionales en función de las capacidades y experiencia de cada empleado. “Uno de nuestros principales objetivos es continuar preparando a nuestros empleados para liderar los cambios que está introduciendo la inteligencia artificial en el trabajo”, tal como destaca Santacreu.

Por ello, también están ampliando la enseñanza en habilidades que serán críticas durante los próximos años. A esto se suman formatos más informales, como los cafés con Inés Bermejo. En estos encuentros en grupos reducidos, los empleados pueden conversar directamente con la presidenta de HP España y Portugal sobre desarrollo profesional, cultura,

estrategia y otros asuntos.

En general, el modelo de gestión por objetivos de HP permite adaptar la organización del trabajo a las necesidades personales. Y es que “la flexibilidad, entendida desde la confianza y la responsabilidad, es importante”, reconocen. Por ello, cuentan con acciones de conciliación, *smart working* y programas de bienestar físico y emocional, amén de mejoras en los permisos parentales o ampliación del teletrabajo.

Pero, además de medidas de conciliación, flexibilidad y desconexión digital, Santacreu detalla que trabajan especialmente para fomentar la inclusión y evitar los sesgos. “Contamos con políticas específicas de igualdad, no discriminación y prevención del acoso”, dice. Asimismo, “formamos a los responsables en *feedback*, *coaching*, confianza y gestión de personas y utilizamos la encuesta de clima y otros espacios de escucha para detectar problemas o necesidades”. ■



HP 1.990
Selección: **190** Compensación: **275** Planificación: **220**
Desarrollo: **215** Formación: **355**
ESG: **295** Condiciones: **440**

▲ **Plan de carrera.**
HP fomenta una cultura de ‘feedback’ continuo, con momentos para que sus profesionales puedan hablar de objetivos y desempeño.

92%
de participación.
Es el porcentaje de la plantilla de HP, formada por unos 55.000 empleados, que participa en su encuesta de clima.

Una escuela de talento en la que crecer, formarse y reinventarse

HP cuenta con políticas clave para sus profesionales, aunque considera que la experiencia de un empleado se construye cada día, en la relación con su equipo y sus responsables

Por **Silvia Fernández**
Fotografía **Sergio González Valero**

Más que como una empresa, HP busca verse a sí misma como una escuela de talento. La razón está en su apuesta por el desarrollo profesional. Pero es más que eso: se organiza como una casa en la que presumen de buscar a los empleados al inicio de su carrera, para ayudarles a dar sus primeros pasos y, pasado un tiempo, a asumir nuevas responsabilidades o reinventarse, dado el caso, sin tener que poner un pie fuera.

Este planteamiento, que los empleados valoran, no resta autonomía ni responsabilidad a su plantilla, a la que desde etapas tempranas se facilita la construcción de su propio recorrido. “Las carreras profesionales son cada vez menos lineales y nuestro papel como compañía es ofrecer oportunidades para aprender, asumir nuevos retos y reinventarse”, ex-



BANKINTER 1.985
Selección: **190** Compensación:
265 Planificación: **220**
Desarrollo: **195** Formación: **355**
ESG: **310** Condiciones: **450**

El banco que apuesta por su cantera para afrontar el reto de la IA

Gracias a la promoción del talento interno y la estabilidad, la entidad está abordando con éxito retos como su integración con Evo Banco o la adopción de la inteligencia artificial

Por **María Hernández**
Fotografía **David de Haro/Araba Press**

Estabilidad y talento interno. Parece obvio cuando se habla de un entorno laboral, pero no siempre se dan. Bankinter ha hecho de estos dos conceptos la clave de su fórmula. Otro secreto podría ser que no tienen departamento de Recursos Humanos, sino de Gestión

de Personas. La entidad promueve un entorno en el que el talento puede desarrollarse plenamente y en el que existen oportunidades de crecimiento personal y profesional. “La planificación de la plantilla está alineada con la estrategia de negocio, con el objetivo de garantizar que la organización dispone de las capacidades y perfiles necesarios para afrontar sus retos de crecimiento y transformación”, explican desde el banco.

La capacitación continua es uno de los pilares de su estrategia. Desde una visión anticipativa, la entidad identifica las necesidades futuras de talento y desarrolla las competencias para responder a ellas. Junto con esa capacitación, la entidad prioriza el *reskilling* y el *upskilling* de sus profesionales para cubrir las exigencias futuras. Pero, antes de llegar a esa fase, considera clave identificar el potencial en sus empleados y priorizar la promoción profesional y la movilidad interna del talento.

Crea cantera y apuesta por ella. En este sentido, el banco cuenta con mecanismos que favorecen la movilidad y el crecimiento profesional, como la publicación de vacantes internas y los procesos de rotación, que permiten a los empleados ampliar su experiencia y evo-

▲ **Firme apuesta por la movilidad.**
Durante el último año, un total de 168 vacantes en la entidad financiera (casi un tercio de todas las publicadas) se cubrieron a través de procesos de movilidad interna que el banco dio a conocer a través de su intranet.

5.405

Profesionales integran la plantilla de Bankinter en territorio español. Sumando sus negocios en otros países como Portugal, la cifra alcanza los 6.678 empleados.

lucionar hacia diferentes responsabilidades dentro del grupo. Como muestra, casi un tercio de las vacantes generadas en 2025 se cubrieron mediante procesos de movilidad interna, con un total de 168 vacantes publicadas en su intranet. “Estos procesos están abiertos a todas las personas interesadas y se rigen por criterios de rigor y meritocracia”, especifican desde la entidad.

Dos hitos han marcado los últimos meses en la compañía. Por un lado, la integración de Evo Banco, la primera de esas características en la historia del grupo y, tal vez por ello, articulada como un reto, “al implicar la convergencia de convenios, culturas y sistemas distintos”. Por otro lado, la irrupción de la inteligencia artificial, un hito común a todas las empresas que no quieren perder el ritmo de la evolución. Para afrontarlo, Bankinter ha creado *IA First*, un proyecto estratégico liderado por la CEO, Gloria Ortiz, que tiene como objetivo llevar la IA a toda la plantilla. “Lo hemos democratizado y eso es un aspecto diferencial”, defienden desde el banco. “Teníamos claro que no queríamos tener sólo a algunas personas expertas en IA, sino que toda la plantilla se sintiera involucrada en el proyecto”. ■



RANKING

2026

ASÍ SE EVALÚA
A LOS MÁS
DESTACADOS

Este ranking obtiene su puntuación a partir de un cuestionario comisariado por la escuela de negocios Advantere School of Management. Los únicos requisitos para participar son llevar operando en España un mínimo de dos años y contar con una plantilla en todo el mundo superior a los 100 empleados. La puntuación máxima este año ha ascendido a 2.175 puntos, que se distribuyen del siguiente modo:

SELECCIÓN Y ONBOARDING (190 puntos). Analiza los procedimientos para cubrir los

puestos vacantes y las fórmulas para facilitar el aterrizaje de las nuevas incorporaciones.

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS (325 puntos). Evalúa cuestiones como la combinación de salario fijo y variable, la remuneración flexible o en especie y los beneficios sociales, entre otras cuestiones.

PLANIFICACIÓN (260 puntos). Estrategia de plantillas y necesidades de contratación.

DESARROLLO (235 puntos). Incluye los

planes de desarrollo de carrera y evaluación del desempeño de los profesionales.

FORMACIÓN (355 puntos). Se valoran tanto la inversión como las medidas que adoptan las organizaciones para mejorar las competencias de sus profesionales.

ESG (310 puntos). Abarca todos los proyectos de sostenibilidad y voluntariado.

CONDICIONES (500 puntos). Evalúa aspectos como el horario o la conciliación.

6

TAKEDA
1.980

Selección: 175 Beneficios: 290 Planificación: 210

Desarrollo: 220

Formación: 350 ESG: 270

Condiciones: 465

En esta compañía farmacéutica consideran que el éxito empresarial y el impacto social son inseparables. Por ello, la empresa trabaja para generar valor de forma sostenible, poniendo a los pacientes en el centro, desarrollando el potencial de las personas y protegiendo el planeta para las generaciones futuras. Esta visión guía sus decisiones y le impulsa a crear una organización capaz de mejorar vidas hoy y contribuir a un futuro mejor para todos.

7

DELOITTE
1.975

Selección: 180 Beneficios: 280 Planificación: 220

Desarrollo: 235

Formación: 325 ESG: 285

Condiciones: 450

Ha lanzado durante el último año el programa *Rumbo Bienestar Emocional*, con el objetivo de ofrecer a su plantilla herramientas prácticas para afrontar con mayor equilibrio emocional los desafíos del día a día. El programa se estructura en cuatro paradas clave, a través de las cuales se facilitan contenidos orientados a desarrollar habilidades esenciales: cuidar la mente, mejorar la inteligencia emocional, fortalecer la resiliencia y promover unos entornos más saludables.

8

PWC
1.970

Selección: 190 Beneficios: 280 Planificación: 200

Desarrollo: 235

Formación: 355 ESG: 270

Condiciones: 440

Esta empresa entiende la planificación de plantilla como una palanca estratégica para el crecimiento sostenible del negocio que requiere de diferentes elementos que trabajen con el mismo objetivo. Por ello, su modelo integra las necesidades del mercado, la evolución de sus clientes y las capacidades de sus profesionales para anticipar los retos futuros y asegurar que la organización dispone del talento adecuado en el momento oportuno.

9

GARRIGUES
1.965

Selección: 185 Beneficios: 285 Planificación: 225

Desarrollo: 235

Formación: 315 ESG: 280

Condiciones: 440

La incorporación de talento joven supone el inicio de una carrera profesional de largo recorrido. A través de una estrecha colaboración con universidades, programas propios de acercamiento a la profesión y un modelo de acompañamiento desde el primer día, ofrece a los jóvenes la oportunidad de desarrollarse en un entorno exigente, formativo e internacional. El año pasado, la firma incorporó a 209 jóvenes profesionales de 11 nacionalidades.

10

KPMG
1.960

Selección: 190 Beneficios: 290 Planificación: 210

Desarrollo: 215

Formación: 355 ESG: 240

Condiciones: 460

Ha reforzado sus procesos de selección mediante la capacitación de los equipos en igualdad y sesgos inconscientes, la revisión de los modelos de evaluación y la incorporación de criterios homogéneos para una toma de decisiones más objetiva e inclusiva. Impulsa un uso responsable de la inteligencia artificial durante el proceso de selección, promoviendo el pensamiento crítico, el criterio profesional y la supervisión humana.



11 SEAT & CUPRA 1.955

Selección: 190 Beneficios: 300 Planificación: 220
Desarrollo: 235
Formación: 355 ESG: 270
Condiciones: 385

Ha implantado un nuevo modelo de fijación de objetivos que conecta las metas individuales y de equipo con las prioridades estratégicas de la compañía. Este modelo permite asegurar que los profesionales trabajan alineados con los principales retos de negocio y con los objetivos comunes de la organización. La iniciativa se ha impulsado en el marco de la estrategia *Elevate*, basada en la alineación, el foco y la ejecución.

12 EY 1.950

Selección: 175 Beneficios: 285 Planificación: 225
Desarrollo: 235
Formación: 355 ESG: 265
Condiciones: 410

La organización entiende la compensación de sus profesionales como una palanca estratégica para atraer, desarrollar y fidelizar el mejor talento. Por ello, la compañía de consultoría y auditoría continúa año tras año construyendo una propuesta de valor integral que sitúa al trabajador en el centro y aborda de forma coherente todas las dimensiones de su experiencia: financiera, física, emocional, social y profesional.

13 CAIXABANK 1.945

Selección: 190 Beneficios: 270 Planificación: 215
Desarrollo: 215
Formación: 345 ESG: 270
Condiciones: 440

Su estrategia *ESG* prioriza la inclusión financiera, la mejora de la empleabilidad y el acompañamiento a una sociedad cada vez más longeva. También tiene objetivos específicos como el apoyo a 150.000 personas para mejorar su empleabilidad y acceso a un empleo; alcanzar un 33% de clientes de entre 50 y 67 años con productos de ahorro a largo plazo y previsión, o ser el mejor banco cotizado en España para clientes sénior.

14 HAYS 1.935

Selección: 190 Beneficios: 265 Planificación: 245
Desarrollo: 200
Formación: 355 ESG: 250
Condiciones: 430

En Hays, las condiciones de trabajo están orientadas a ofrecer una experiencia laboral flexible, inclusiva y centrada en el bienestar de las personas. Para ello, la organización promueve un modelo de trabajo que favorece el equilibrio entre la vida profesional y la personal, con políticas de flexibilidad adaptadas a las necesidades de los diferentes equipos y un entorno basado en la confianza, la autonomía y la colaboración.

15 JT INTERNAT. IBERIA 1.930

Selección: 190 Beneficios: 275 Planificación: 200
Desarrollo: 210
Formación: 355 ESG: 285
Condiciones: 415

Fomenta activamente que las personas puedan explorar nuevas oportunidades profesionales, a nivel local e internacional, facilitando movimientos entre funciones, departamentos y mercados. Este modelo favorece el desarrollo de carreras diversas y enriquecedoras, impulsa la empleabilidad interna y maximiza el aprovechamiento del conocimiento y la experiencia existente dentro de la compañía.

16 PERNOD RICARD ESPAÑA 1.925

Selección: 185 Beneficios: 290 Planificación: 210
Desarrollo: 235
Formación: 325 ESG: 260
Condiciones: 420

Durante el último año, la organización ha continuado impulsando la digitalización y modernización de sus procesos de selección, incorporando nuevas herramientas y metodologías. El objetivo no ha sido otro que mejorar la experiencia del candidato, aumentar la objetividad en la toma de decisiones y garantizar la identificación del mejor talento para las diferentes posiciones.

17 KROLL 1.920

Selección: 190 Beneficios: 285 Planificación: 220
Desarrollo: 235
Formación: 335 ESG: 285
Condiciones: 370

Su principal fortaleza en el ámbito formativo es haber transformado el aprendizaje, antes una función fragmentada y orientada a la actividad, en una capacidad estratégica y basada en datos, directamente alineada con el rendimiento del negocio. El aprendizaje lo articula a través de un ecosistema unificado, *Kroll University*, que ha consolidado seis plataformas dispersas en un único *hub* global y accesible que presta soporte a todas las etapas profesionales.

18 PREZERO IBERIA 1.915

Selección: 190 Beneficios: 285 Planificación: 205
Desarrollo: 195
Formación: 310 ESG: 295
Condiciones: 435

A nivel de gestión del desempeño, dispone de distintos mecanismos para evaluar las competencias y el rendimiento y potencial de sus profesionales. De manera anual, cuenta con el proceso *Diálogo con el empleado*, en el que *manager* y trabajador mantienen una conversación para analizar las competencias y el desempeño a lo largo del año. De este proceso se establece de manera conjunta el plan de desarrollo individual del profesional.

19 SERVEO 1.910

Selección: 180 Beneficios: 285 Planificación: 205
Desarrollo: 235
Formación: 285 ESG: 270
Condiciones: 450

Una de las principales señas de identidad de su política de retribución y compensación radica en haber diseñado un modelo de retribución variable que alinea los esfuerzos de los empleados con los objetivos estratégicos de la compañía. De ese modo se estimulan la productividad, la motivación y el rendimiento. Eso, al mismo tiempo, ayuda a retener y atraer talento y contribuye al éxito general de la organización.

20 SACYR 1.895

Selección: 190 Beneficios: 265 Planificación: 225
Desarrollo: 170
Formación: 335 ESG: 270
Condiciones: 440

A nivel social, Fundación Sacyr canaliza el impacto positivo del grupo, con 73 proyectos desarrollados en 2025, más de 2.600 voluntarios y cerca de 970.000 beneficiarios. Esto refleja un fuerte compromiso con las comunidades y el voluntariado corporativo. También tiene un modelo de medición del impacto social (*Huella Sacyr*), para cuantificar resultados y mejorar la toma de decisiones, reforzando la transparencia y la rendición de cuentas.



21

ISDIN
1.890

Selección: 170 Beneficios:
290 Planificación: 205
Desarrollo: 215
Formación: 280 ESG: 300
Condiciones: 430

En esta compañía se preocupan por diseñar formas de trabajar más eficientes. La organización considera que el tiempo es uno de los recursos más valiosos de las personas y, por este motivo, las reuniones siguen unas reglas muy claras: tienen una duración máxima de 45 minutos, cuentan con un máximo de ocho participantes y se libera automáticamente la sala si el convocante no se presenta durantelos primeros diez minutos.

22

PLAIN CONCEPTS
1.885

Selección: 180 Beneficios:
275 Planificación: 225
Desarrollo: 215
Formación: 315 ESG: 280
Condiciones: 395

Su estrategia de planificación de plantillas destaca por su continua preocupación por los trabajadores y por ofrecer el mayor valor a los clientes. Para ello, se cuida la calidad de los profesionales y se da mucha importancia a las políticas de captación y retención de talento, que contribuyen a la mejora del bienestar laboral, fortalecen el *employee engagement* y, al mismo tiempo, refuerzan la imagen y la *employer branding* de la compañía.

23

GMV
1.875

Selección: 190 Beneficios:
280 Planificación: 225
Desarrollo: 215
Formación: 335 ESG: 205
Condiciones: 425

El *onboarding* es el momento en el que la organización empieza a compartir su forma de trabajar. A través de un itinerario de acogida y del programa *Buddy* para los perfiles más júnior, se acompaña a cada persona en sus primeros pasos para que encuentre desde el primer día algo que se considera esencial: un equipo cercano, dispuesto a compartir lo que sabe y a hacerle sentir parte del proyecto desde el principio.

24

OMNICOM MEDIA
1.870

Selección: 190 Beneficios:
280 Planificación: 190
Desarrollo: 215
Formación: 335 ESG: 220
Condiciones: 440

Omnicom University es su plataforma de aprendizaje continuo. Ha sido diseñada para impulsar el desarrollo del talento en todos los niveles. También se evalúan anualmente y de manera estructurada las competencias y conocimientos de los empleados a partir de tres grandes dimensiones: *Know* (formación técnica aplicada al negocio), *Lead* (liderazgo y gestión de personas) y *Grow* (desarrollo personal y profesional).

25

SANTEN PHARM. SPAIN
1.865

Selección: 180 Beneficios:
300 Planificación: 215
Desarrollo: 195
Formación: 320 ESG: 265
Condiciones: 290

Esta empresa apuesta por la movilidad interna como herramienta de crecimiento. Durante el último año, el 11,6% de la plantilla en España ha promocionado a nuevas posiciones, de las que el 40% fueron oportunidades internacionales. También ha seguido impulsando iniciativas como *Step Up Reward* (SUR), que permite asumir temporalmente responsabilidades de mayor nivel como preparación para futuras promociones.

26

PROSEGUR
1.860

Selección: 190 Beneficios:
295 Planificación: 215
Desarrollo: 215
Formación: 315 ESG: 245
Condiciones: 385

La política retributiva de la compañía está concebida como una herramienta estratégica para atraer, fidelizar y motivar a los profesionales. Se trata de un modelo global, flexible y orientado a la sostenibilidad, que combina de una forma equilibrada la competitividad externa, la equidad interna, el reconocimiento al esfuerzo y una propuesta de beneficios que se adapta a las necesidades de los distintos equipos de la organización.

27

BURSON
1.855

Selección: 190 Beneficios:
300 Planificación: 245
Desarrollo: 215
Formación: 335 ESG: 210
Condiciones: 360

Durante el último año, la firma de comunicación y *marketing* ha continuado desplegando políticas de trabajo flexible e híbrido que contribuyen a reducir desplazamientos y optimizar el uso de recursos. También ha reforzado la capacitación en sostenibilidad a través de su *Academia de Sostenibilidad* y ha seguido trabajando bajo los compromisos medioambientales establecidos por su empresa matriz, WPP, para la reducción progresiva de emisiones.

28

QBE EUROPE, SUC. EN ESPAÑA
1.850

Selección: 185 Beneficios:
295 Planificación: 225
Desarrollo: 120
Formación: 335 ESG: 245
Condiciones: 445

Cuenta con una cultura basada en la confianza y la autonomía, donde las personas disponen de margen para organizar su trabajo, asumir responsabilidades y contribuir al negocio desde un entorno de alta seguridad psicológica. Las últimas encuestas de satisfacción identificaron como fortalezas la cercanía entre equipos, la accesibilidad de los líderes, la colaboración natural, el sentimiento de pertenencia y la elevada confianza que hay en la organización.

29

BEONE MEDICIN. ESPAÑA
1.845

Selección: 170 Beneficios:
255 Planificación: 220
Desarrollo: 215
Formación: 355 ESG: 275
Condiciones: 355

La compañía apuesta por el desarrollo del talento interno como elemento fundamental de su estrategia de planificación de plantilla, fomentando la movilidad, el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional de los empleados. Este enfoque permite a la empresa cubrir sus necesidades críticas de manera sostenible, potenciar la empleabilidad de los equipos y ofrecer oportunidades reales de desarrollo.

30

CELONIS
1.840

Selección: 170 Beneficios:
295 Planificación: 195
Desarrollo: 210
Formación: 290 ESG: 275
Condiciones: 405

Dentro de su estrategia de selección y *onboarding*, esta compañía se ha enfocado durante el último año en robustecer la experiencia del candidato e innovar en sus puntos de contacto. Con este objetivo, se ha introducido la mentoría *Dry-Run* previa a la evaluación: cada candidato preseleccionado es emparejado con un consultor o graduado activo para recibir *feedback* constructivo antes de alcanzar el panel final.



31

ATREVIA
1.835

Selección: 175 Beneficios:
245 Planificación: 205
Desarrollo: 235
Formación: 335 ESG: 255
Condiciones: 385

La compañía ha evolucionado hacia un modelo de formación más personalizado, diseñando itinerarios específicos para colectivos concretos como el área comercial y priorizando el desarrollo de competencias estratégicas mediante programas de *upskilling* y *reskilling*. Además, continúa impulsando el aprendizaje continuo financiando formaciones especializadas cuando responden a necesidades concretas de desarrollo.

32

BOOKING.COM
1.830

Selección: 190 Beneficios:
280 Planificación: 195
Desarrollo: 215
Formación: 315 ESG: 270
Condiciones: 365

Desarrollo y desempeño están muy conectados. No se entiende el desempeño como una evaluación aislada, ni el desarrollo como una conversación abstracta, sino como dos partes de una misma experiencia: ayudar a las personas a tener claridad, crecer y aportar impacto sostenido. Su enfoque pone el acento en la calidad del *feedback*, en la claridad de expectativas y en el papel del *manager* como acompañante del crecimiento profesional.

33

BTS
1.825

Selección: 160 Beneficios:
305 Planificación: 245
Desarrollo: 200
Formación: 315 ESG: 210
Condiciones: 390

En materia de compensación y beneficios, la principal novedad introducida por esta organización durante el último año ha sido la implementación de un plan completo de retribución flexible que permite a los profesionales optimizar su salario con ventajas fiscales en guardería, transporte y formación. Con esta medida, se ha respondido a una demanda real de mayor flexibilidad en la compensación.

34

NATURGY
1.820

Selección: 180 Beneficios:
275 Planificación: 185
Desarrollo: 190
Formación: 320 ESG: 295
Condiciones: 375

Su estrategia ESG está plenamente integrada en su modelo de negocio, con una gobernanza sólida y alineada con los principales estándares internacionales. Destaca la implicación directa del consejo de administración en la supervisión de los aspectos ESG, así como la vinculación de los objetivos de sostenibilidad a la retribución variable y la existencia de políticas robustas en materia de ética, cumplimiento y control interno.

35

JAZZ PHARMAC. IBERIA
1.815

Selección: 165 Beneficios:
295 Planificación: 210
Desarrollo: 190
Formación: 330 ESG: 260
Condiciones: 365

Destaca su modelo de trabajo flexible *Jazz Remix*, basado en la confianza, la autonomía y la responsabilidad compartida. Este modelo permite a los empleados adaptar su forma de trabajar combinando entornos remotos y presenciales de manera flexible, favoreciendo un equilibrio real entre la vida profesional y la personal sin renunciar a la colaboración, la innovación y la conexión entre los equipos.

36

DLA PIPER
1.810

Selección: 170 Beneficios:
250 Planificación: 205
Desarrollo: 185
Formación: 355 ESG: 250
Condiciones: 395

Las principales fortalezas de su estrategia de planificación de plantilla consisten en una gestión global del talento que se encuentra alineada con los objetivos de negocio de la organización y que combina planificación a largo plazo, desarrollo profesional transparente y una cultura de alto rendimiento. Esta hoja de ruta permite anticipar las necesidades futuras de talento y adaptar la organización a un entorno legal que se encuentra en una constante evolución.

37

HEINEKEN ESPAÑA
1.805

Selección: 190 Beneficios:
305 Planificación: 180
Desarrollo: 215
Formación: 345 ESG: 220
Condiciones: 350

Su política de selección se basa en la evaluación de los comportamientos clave que definen la cultura de liderazgo de la compañía y que se articulan en cuatro pilares: *Shape*, con un enfoque centrado en el consumidor y la generación de impacto; *Deliver*, orientado a resultados y compromisos; *Connect*, que impulsa la colaboración, el sentimiento de pertenencia y el aprendizaje, y *Develop*, enfocado en el desarrollo continuo.

38

TECNALIA RES. AND INNOVAT.
1.800

Selección: 185 Beneficios:
290 Planificación: 190
Desarrollo: 210
Formación: 335 ESG: 195
Condiciones: 395

Este centro de investigación concibe el desarrollo del talento como el motor fundamental de la innovación, la excelencia y el impacto tecnológico que impulsa. Bajo esta premisa, cuenta con un modelo de capacitación continua estrictamente alineado con su estrategia de negocio, diseñado para sistematizar, visibilizar y potenciar las diversas dimensiones del aprendizaje que convergen en el conjunto de la organización.

39

ORANGE
1.795

Selección: 175 Beneficios:
290 Planificación: 190
Desarrollo: 190
Formación: 300 ESG: 270
Condiciones: 380

Su modelo formativo sitúa al empleado en el centro y persigue facilitar el desarrollo individual mediante el acceso abierto a la formación y dar respuesta ágil a las necesidades reales de los equipos y del negocio (autoaprendizaje en el campus de la empresa y formación dirigida). Además, impulsa de forma activa el *reskilling* y el *upskilling*, anticipando las capacidades futuras y consolidando una verdadera cultura de aprendizaje continuo en el seno de la compañía.

40

TCS ESPAÑA
1.790

Selección: 180 Beneficios:
270 Planificación: 200
Desarrollo: 210
Formación: 270 ESG: 270
Condiciones: 390

Cuenta con un modelo global, estructurado y digitalizado de gestión del desempeño y el desarrollo profesional, diseñado para acompañar la evolución de cada empleado y alinear su contribución con los objetivos de la organización. Este sistema permite gestionar de forma integrada la evaluación del desempeño, el *feedback* continuo, los itinerarios de carrera, la mentorización y el desarrollo de competencias.



41 VERISURE ESPAÑA 1.785

Selección: 180 Beneficios: 260 Planificación: 220
Desarrollo: 195
Formación: 320 ESG: 215
Condiciones: 395

Cuenta con sistemas de retribución variable de los que disfruta el 100% de la plantilla y están alineados con los objetivos del negocio. Drante el último año, ha hecho una revisión integral de los planes de retribución variable de distintos colectivos operativos, simplifican-do su diseño, reforzando su alineamiento con los principales indicadores de negocio y mejorando la claridad y compren-sión de los diferentes esquemas de incentivo.

42 COSENTINO 1.780

Selección: 180 Beneficios: 260 Planificación: 200
Desarrollo: 210
Formación: 280 ESG: 270
Condiciones: 380

Ha actuado durante el último año en el ámbito del transporte sostenible y la logística optimizada. En concreto, se han rediseñado rutas logísticas para reducir kilómetros recorridos y se ha incrementado el uso de vehículos eléctricos e híbridos en la flota corporativa. Además, la empresa prioriza el transporte marítimo frente al aéreo para exportaciones, lo que reduce significativa-mente la huella de carbono del transporte.

43 AEGON SEGUROS 1.775

Selección: 170 Beneficios: 280 Planificación: 190
Desarrollo: 180
Formación: 340 ESG: 250
Condiciones: 365

Tiene un modelo de escucha continua a los empleados que incluye dos encuestas de clima anuales, con planes de acción por área y globales que se comunican y accionan durante todo el año. También ha lanzado *Aegon te Escucha*, un buzón digital para plantear al comité de dirección dudas, preguntas y sugerencias, de forma nominal o anónima, con respuesta en menos de una semana en la intranet.

44 SAS INSTITUTE 1.770

Selección: 175 Beneficios: 290 Planificación: 200
Desarrollo: 185
Formación: 260 ESG: 245
Condiciones: 415

Su estrategia de planificación de plantilla combina visión global, conocimiento local y cultura centrada en las personas. Se conecta la planificación de recursos con la evolución del negocio, la estructura organizativa, la experiencia del empleado y las necesidades de capacidades críticas. Esto ayuda a revisar vacantes por función, anticipar necesidades, acompañar movimientos internos y mantener una plantilla estable y cualificada.

45 KIA IBERIA 1.765

Selección: 180 Beneficios: 280 Planificación: 180
Desarrollo: 185
Formación: 290 ESG: 230
Condiciones: 420

La diversidad, la inclusión y el respeto forman parte de los principios que sustentan su política de selección. Todas las oportunidades se comunican de forma transparente y utilizando un lenguaje inclusivo, con el objetivo de atraer talento diverso y garantizar un entorno de trabajo abierto y equitativo. Esta propuesta se completa con un proceso de *onboarding* estructurado, que facilita una incorporación ordenada y efectiva.

46 JUST EAT SPAIN 1.760

Selección: 190 Beneficios: 280 Planificación: 170
Desarrollo: 190
Formación: 290 ESG: 240
Condiciones: 400

La movilidad interna y la conectividad interdepartamental 360º es uno de los pilares de su estrategia de aprendizaje y desarrollo. En este sentido, la organización combate la cultura de silos fomentando un conocimiento holístico del negocio. También impulsa programas que promueven la colaboración cruzada y la visibilidad entre áreas, facilitando que el talento interno explore múltiples rutas de carrera en el seno de la compañía.

47 MARSH 1.755

Selección: 170 Beneficios: 270 Planificación: 225
Desarrollo: 210
Formación: 320 ESG: 180
Condiciones: 380

La gestión del desarrollo y el desempeño se basa en procesos rigurosos y transparentes que buscan alinear objetivos individuales y estrategia corporativa. El sistema de objetivos *Smart* permite una monitoriza-ción y evaluación continuas, basándose en resultados tangibles y acordes con el puesto. El proceso global *Year End* garantiza la revisión anual homogénea de objetivos y desempeño, fomentando el desarrollo individual y asegurando la equidad.

48 MERCER CONSULTING 1.750

Selección: 170 Beneficios: 270 Planificación: 220
Desarrollo: 205
Formación: 320 ESG: 180
Condiciones: 385

Su política retributiva combina un salario fijo competitivo y un variable vinculado a la consecución de objetivos, complementado por un amplio paquete de beneficios sociales que buscan cuidar de los empleados y dar facilidades. Incluye productos como seguro de salud, un plan de pensiones corporativo, subvenciones para la comida, acceso a plataformas de descuentos y ayudas directas para el aprendizaje de idiomas.

49 COFIDIS 1.745

Selección: 190 Beneficios: 260 Planificación: 210
Desarrollo: 170
Formación: 290 ESG: 270
Condiciones: 355

En el ámbito formativo, cada año se realizan sesiones colaborativas con los *managers* de las diferentes direcciones para detectar y priorizar necesidades reales, en línea con el plan estratégico de negocio presente y futuro, los conocimientos definidos para cada puesto y el desempeño individual de cada persona. Este trabajo conjunto permite identificar brechas de conocimiento y construir un plan formativo realista y orientado al negocio.

50 ENAGÁS 1.740

Selección: 160 Beneficios: 260 Planificación: 210
Desarrollo: 120
Formación: 320 ESG: 260
Condiciones: 410

En lo relativo a permisos y flexibilidad temporal y espacial, sus profesiona-les cuentan con horarios flexibles de trabajo en función de su actividad profesional. Algunos ejemplos son la jornada continuada desde mediados de junio hasta mediados de septiembre y todos los viernes del año, la posibilidad de fraccionar vacaciones hasta en cuatro periodos o teletrabajo de hasta dos días a la semana en posiciones que son compatibles con esta modalidad contractual.



51

CIGNA HEALTH. ESPAÑA
1.735

Selección: 180 Beneficios: 290 Planificación: 180 Desarrollo: 160 Formación: 290 ESG: 210 Condiciones: 425

La gestión del talento de esta compañía del ámbito sanitario busca equilibrar las necesidades del negocio con las de las personas. La planificación de la plantilla se lleva a cabo considerando tanto la cobertura de las necesidades operativas como la creación de un entorno de trabajo que fomente la estabilidad de los equipos, su desarrollo profesional y su capacidad de adaptación a la evolución de la actividad.

52

HERBERT SMITH FREEHILLS KR.
1.730

Selección: 180 Beneficios: 260 Planificación: 210 Desarrollo: 210 Formación: 270 ESG: 280 Condiciones: 320

Apuesta por la reducción activa de sesgos en los procesos de selección. Para ello, aplica criterios objetivos y estandarizados en la evaluación de candidatos, ofrece formación específica a entrevistadores y revisa de forma sistemática sus procesos para identificar y corregir posibles sesgos. Estas medidas mejoran la calidad de las decisiones de contratación y refuerzan el compromiso con la diversidad, la equidad y la igualdad de oportunidades.

53

LG ELECTRONICS
1.725

Selección: 170 Beneficios: 270 Planificación: 195 Desarrollo: 190 Formación: 300 ESG: 170 Condiciones: 430

En el ámbito formativo, la firma tecnológica ha puesto en marcha durante el último año un programa de certificación en *mentoring* profesional para varios miembros de su comité de dirección, quienes obtendrán la acreditación de la Escuela Europea de Mentoring & Coaching. Esta iniciativa busca consolidar una cultura de acompañamiento al talento y extender el *mentoring* como una herramienta estratégica para el desarrollo profesional.

54

KIABI ESPAÑA
1.720

Selección: 175 Beneficios: 295 Planificación: 160 Desarrollo: 210 Formación: 295 ESG: 270 Condiciones: 315

En materia de gestión de desarrollo y desempeño, cuenta con itinerarios de desarrollo definidos para todos los puestos de la compañía, proporcionando visibilidad sobre las oportunidades de crecimiento existentes y las competencias necesarias para acceder a nuevas responsabilidades. Esto facilita que cada empleado de la compañía pueda visualizar su evolución profesional dentro de la organización y construir un proyecto de carrera a largo plazo.

55

INETUM
1.715

Selección: 170 Beneficios: 225 Planificación: 215 Desarrollo: 185 Formación: 255 ESG: 290 Condiciones: 375

Su política de compensación y beneficios está diseñada para que se remuneren de igual manera puestos comparables o de igual valor y se equipare con la aportación a las operaciones y procesos de la compañía, para lo que se recurre a estudios independientes de carácter sectorial y general. El objetivo es remunerar correctamente, valorando las diferencias que se puedan producir por la singularidad individual.

56

CBRE
1.710

Selección: 180 Beneficios: 255 Planificación: 200 Desarrollo: 185 Formación: 310 ESG: 225 Condiciones: 355

Un aspecto diferencial de la estrategia de sostenibilidad de esta compañía del negocio inmobiliario es su fuerte vínculo con las comunidades en las que opera. Para ello, impulsa programas de voluntariado corporativo, proyectos solidarios propuestos por sus propios profesionales de la compañía y colaboraciones estables con entidades sociales como Techo, Fundación Exit, Inspiring Girls, FDI, Quiero Trabajo y Prodis, entre otras muchas.

57

3PBIOVIAN
1.705

Selección: 175 Beneficios: 270 Planificación: 210 Desarrollo: 195 Formación: 320 ESG: 210 Condiciones: 325

Sus empleados disfrutan de flexibilidad horaria, jornada intensiva durante el verano, todos los viernes y el periodo navideño, una jornada anual inferior a la del convenio sectorial, días de asuntos propios y una bolsa individual de tiempo que permite gestionar con mayor autonomía los descansos generados. Además, su política de conciliación incluye permisos y excedencias mejorados para atender las distintas necesidades personales y familiares de la plantilla.

58

ASTRAZENECA
1.700

Selección: 165 Beneficios: 285 Planificación: 190 Desarrollo: 180 Formación: 270 ESG: 290 Condiciones: 325

En términos de planificación de plantilla, cuenta con un *workforce planning* para toda la organización, lo que le permite anticipar necesidades, identificar capacidades críticas y alinear la evolución de la plantilla con los objetivos estratégicos de la compañía. Esta visión integral facilita una toma de decisiones más ágil, rigurosa y orientada a futuro, reforzando la capacidad de la organización para responder a un entorno en constante cambio.

59

IVI RMA
1.695

Selección: 175 Beneficios: 260 Planificación: 175 Desarrollo: 210 Formación: 325 ESG: 225 Condiciones: 325

Su estrategia de planificación de plantilla se distingue por combinar una gestión basada en datos con el conocimiento de las personas que forman la organización. En un entorno sanitario altamente especializado y competitivo, anticiparse a las necesidades de talento es clave para garantizar la excelencia asistencial, la continuidad operativa y la mejor experiencia tanto para los profesionales como para los pacientes.

60

L'ORÉAL GROUPE
1.690

Selección: 170 Beneficios: 240 Planificación: 200 Desarrollo: 180 Formación: 300 ESG: 280 Condiciones: 320

Durante el último año ha implementado *One Profile*, una plataforma integral que centraliza y digitaliza el ciclo de vida completo del empleado. Respecto a la selección y el *onboarding*, esta iniciativa garantiza una integración total de los datos del profesional desde el primer día. Esto facilita una bienvenida fluida y personalizada, enviando recordatorios cruciales a *managers* y al equipo de recursos humanos para asegurar la mejor experiencia del recién aterrizado.



61

WILLIS TOWERS WATSON
1.685

Selección: **170** Beneficios: **245** Planificación: **200** Desarrollo: **185** Formación: **325** ESG: **210** Condiciones: **350**

A nivel formativo, la compañía ha introducido mecanismos que automatizan la carga de información en los sistemas corporativos, para optimizar tiempos, mejorar la organización operativa y facilitar el seguimiento y la evaluación de la eficiencia y eficacia de la formación impartida. También se ha ampliado el catálogo de cursos y formaciones online, reforzando las comunicaciones y las acciones formativas.

62

BIOGEN
1.680

Selección: **170** Beneficios: **285** Planificación: **200** Desarrollo: **160** Formación: **265** ESG: **220** Condiciones: **380**

Fomenta el emprendimiento interno y toda la plantilla goza de gran autonomía y libertad para proponer nuevas ideas, sin miedo al fracaso y a aprender de los errores. Además, se apuesta por el desarrollo interno a todos los niveles (local, regional y global) a través de la formación, centrado en nuevas experiencias, proyectos y responsabilidades. Cada profesional es responsable de su propio desarrollo, lo que le da acceso a un futuro y proyección en la empresa.

63

MAZDA AUTOM. ESPAÑA
1.675

Selección: **170** Beneficios: **300** Planificación: **195** Desarrollo: **165** Formación: **305** ESG: **205** Condiciones: **335**

En términos de gestión de desarrollo y desempeño, la compañía automovilística ha reforzado el proceso denominado MPDC (*Mazda Performance Development Compass*). Lo ha hecho mediante formación específica y acompañamiento en la implantación de *Mazda Seicho*, consolidando una plataforma única para ordenar fases, *timings*, seguimiento, *feedback* y evaluación, así como facilitando una mayor trazabilidad del proceso.

64

IBERDROLA
1.670

Selección: **170** Beneficios: **260** Planificación: **180** Desarrollo: **180** Formación: **300** ESG: **240** Condiciones: **340**

Su modelo de compensación busca ofrecer una retribución alineada con el desempeño, la contribución y el crecimiento profesional, complementada con mecanismos de reconocimiento y desarrollo para adaptar la propuesta de valor a las distintas etapas de la vida laboral. Destacan los programas de previsión social, seguros, planes de pensiones, ayudas sociales y familiares o medidas de conciliación.

65

JLL ESPAÑA
1.665

Selección: **150** Beneficios: **250** Planificación: **170** Desarrollo: **170** Formación: **280** ESG: **245** Condiciones: **400**

El programa global de sostenibilidad de la firma se centra en lograr un impacto en tres áreas clave: acción por el clima, espacios saludables y lugares inclusivos. Esto es lo que se denomina el *Marco de Sostenibilidad* de la organización, en el que cada área busca lograr objetivos específicos. La aplicación del programa se encuentra respaldada por una estructura de gobierno global encargada de la gestión y el seguimiento de la consecución de objetivos.

66

THE ADECCO GROUP
1.660

Selección: **160** Beneficios: **255** Planificación: **160** Desarrollo: **200** Formación: **265** ESG: **260** Condiciones: **360**

Esta compañía del ámbito de los recursos humanos entiende las condiciones de trabajo desde una visión *people first*, en el que la experiencia del empleado se construye a partir de la flexibilidad, el bienestar integral, el desarrollo profesional y el acompañamiento a las personas en las diferentes etapas de su vida. Su principal fortaleza consiste en haber construido un modelo de flexibilidad responsable, bienestar integral y liderazgo cercano.

67

SEUR
1.655

Selección: **165** Beneficios: **260** Planificación: **180** Desarrollo: **150** Formación: **315** ESG: **250** Condiciones: **335**

La diferenciación estratégica de esta compañía en términos de gestión y planificación de su capital humano radica en un modelo que eleva la experiencia del empleado a la categoría de motor de competitividad y sostenibilidad del negocio. La organización destaca por consolidar un ecosistema de confianza absoluta en el talento interno bajo el principio de transparencia, logrando cubrir con éxito el 80% de sus vacantes a través de la movilidad interna.

68

JOHNSON & JOHNSON
1.650

Selección: **175** Beneficios: **260** Planificación: **230** Desarrollo: **160** Formación: **280** ESG: **205** Condiciones: **340**

Su política de selección y *onboarding* tiene un enfoque riguroso, inclusivo y alineado con la cultura de la compañía. Los procesos de selección combinan criterios de negocio, competencias técnicas, potencial de desarrollo y alineamiento con sus valores, garantizando procesos estructurados, transparentes y orientados a la igualdad de oportunidades. Se prioriza la movilidad interna y la identificación de talento propio antes de ir al mercado externo.

69

FORVIS MAZARS
1.640

Selección: **125** Beneficios: **245** Planificación: **195** Desarrollo: **205** Formación: **285** ESG: **235** Condiciones: **350**

En el capítulo formativo, su principal fortaleza es contar con un plan de formación integral. La compañía apuesta por itinerarios formativos específicos para cada etapa profesional, con programas como *Ágora* (para seniors), *Impulse* (*managers*) y GPS (*senior managers* y directores) orientados al desarrollo de las competencias clave asociadas a cada nivel de responsabilidad y con especial foco en liderazgo, comunicación, gestión de equipos de trabajo e influencia.

70

HOWDEN IBERIA
1.635

Selección: **150** Beneficios: **240** Planificación: **200** Desarrollo: **175** Formación: **295** ESG: **235** Condiciones: **340**

En términos de desempeño, la compañía cuenta con un modelo que no sólo mide resultados, sino también la forma de conseguirlos y la evolución profesional de cada trabajador. Su sistema de objetivos se articula en tres categorías (Negocio, Cultura & Personas y Desarrollo), lo que le permite valorar de forma equilibrada qué se consigue y cómo. Lo que persigue esta estrategia son objetivos de negocio, pero también cultura, actitud y compromiso.



71 INVERDIS 1.630

Selección: 160 Beneficios:
245 Planificación: 190
Desarrollo: 210
Formación: 295 ESG: 160
Condiciones: 370

La actual estrategia de talento de esta entidad financiera está orientada a acompañar a todos los profesionales de la empresa en el proceso de transformación que supone la integración con otras prácticas, políticas y entornos, poniendo a las personas en el centro del cambio. En este sentido, la compañía apuesta por generar un entorno de confianza, comunicación y cercanía que tiene como principal objetivo facilitar la adaptación.

72 HENKEL IBÉRICA 1.625

Selección: 165 Beneficios:
290 Planificación: 170
Desarrollo: 165
Formación: 255 ESG: 245
Condiciones: 335

Durante el último año ha puesto en marcha el Programa Grow In, una iniciativa orientada a potenciar el desarrollo interno y facilitar nuevas oportunidades de crecimiento profesional dentro de la organización. Incluyó la celebración de una feria interna para que los empleados que llevarán entre dos y cinco años pudieran conocer los diferentes departamentos y proyectos para saber cómo desarrollarse dentro de la compañía.

73 ENDESA 1.620

Selección: 170 Beneficios:
250 Planificación: 180
Desarrollo: 200
Formación: 300 ESG: 250
Condiciones: 270

La compañía energética sitúa el aprendizaje en el centro de su estrategia de gestión de personas, al considerarla una palanca clave para garantizar la competitividad del negocio, la empleabilidad de la plantilla y el éxito de la actual transición energética. Su modelo de desarrollo continuo tiene como objetivo preparar a las personas para responder a los retos de la electrificación, la digitalización y la economía de los datos.

74 PLENITUDE 1.615

Selección: 150 Beneficios:
275 Planificación: 220
Desarrollo: 170
Formación: 250 ESG: 190
Condiciones: 360

Ha puesto en marcha un plan específico de fidelización llamado ESOP (Employee Stock Ownership Plan), consistente en la entrega del equivalente a 2.000 euros en acciones de la compañía a todos los empleados, sin distinción, quienes podrán seguir adquiriendo más durante los años siguientes. Además, la empresa gestiona dichas acciones a través de un fondo independiente mientras dure la relación laboral con dichos profesionales.

75 CANON MEDICAL 1.610

Selección: 150 Beneficios:
280 Planificación: 190
Desarrollo: 175
Formación: 320 ESG: 150
Condiciones: 345

Entiende la compensación como una herramienta estratégica para reconocer la contribución de los empleados, reforzar el compromiso y garantizar la equidad interna y la competitividad externa. La política retributiva se revisa anualmente con estudios de mercado junto a consultoras, lo que permite conocer el posicionamiento salarial del sector y asegurar que los paquetes retributivos son competitivos y también sostenibles.

76 BRITISH AMER. TOBACCO ESP. 1.605

Selección: 150 Beneficios:
275 Planificación: 180
Desarrollo: 200
Formación: 240 ESG: 240
Condiciones: 320

Su estrategia ESG se articula en torno a la reducción del impacto de su negocio, la excelencia en la gestión ambiental, la responsabilidad social y una gobernanza sólida y transparente. Durante los últimos años, la compañía ha reforzado su agenda de sostenibilidad a través de una evaluación de materialidad que le ha permitido priorizar los temas más relevantes para el negocio y sus grupos de interés, situando la sostenibilidad en el centro de la estrategia empresarial.

77 TK ELEVADORES ESPAÑA 1.600

Selección: 170 Beneficios:
230 Planificación: 170
Desarrollo: 150
Formación: 295 ESG: 260
Condiciones: 325

La compañía reconoce la fidelidad y el compromiso de sus empleados a largo plazo con medidas concretas, como un día adicional de vacaciones al alcanzar hitos de antigüedad de 25 ó 45 años. Desde 2018, el programa TKE#tcuida amplía esta propuesta con un apoyo integral a empleados y familias en salud, bienestar y conciliación, incluyendo gestiones administrativas, servicios médicos, atención psicológica, beneficios con descuento y teleasistencia.

78 AQUASERVICE 1.595

Selección: 170 Beneficios:
260 Planificación: 140
Desarrollo: 220
Formación: 320 ESG: 200
Condiciones: 285

La Universidad Aquaservice es una plataforma corporativa de autoaprendizaje a la que tienen acceso todas las personas de la compañía. Incorpora tecnología learning management system (LMS), admite distintos formatos y es accesible desde múltiples dispositivos. Cuenta con un cuadro de mando analítico, permite seguir procesos formativos y generar informes inmediatos y se alimenta anualmente con una media de 15 cursos y escuelas de aprendizaje.

79 KREAB IBERIA 1.590

Selección: 160 Beneficios:
265 Planificación: 210
Desarrollo: 200
Formación: 275 ESG: 170
Condiciones: 310

Apuesta por un desarrollo personalizado del talento con un propósito claro: formar profesionales que generen un impacto diferencial en clientes y personas. Cada empleado cuenta con un plan de carrera detallado y un tutor que le acompaña en toda su evolución profesional, dentro de un sistema de evaluación continua. El resultado es que el 92% de la plantilla considera que la empresa ofrece oportunidades y experiencias que facilitan su crecimiento y desarrollo profesional.

80 SISTEPLANT 1.585

Selección: 150 Beneficios:
230 Planificación: 200
Desarrollo: 160
Formación: 320 ESG: 225
Condiciones: 300

Además de la retribución económica, la compañía pone especial atención en aquellos elementos que contribuyen al bienestar y el desarrollo de las personas: estabilidad laboral (contrataciones indefinidas rozando el 100%), oportunidades de crecimiento profesional (política de movilidad interna, etc.), flexibilidad organizativa (medidas orientadas a favorecer la conciliación y la adaptación a las necesidades) y beneficios complementarios (retribución flexible, etc.).



81 MEDTRONIC IBÉRICA 1.580 Selección: 180 Beneficios: 260 Planificación: 180 Desarrollo: 175 Formación: 250 ESG: 140 Condiciones: 395 En el ámbito social, Medtronic presta servicio a más de 79 millones de pacientes al año e invierte más de 2.700 millones de dólares en I+D para desarrollar tecnologías que mejoran el acceso y los resultados de salud en todo el mundo. Como ejemplo de su compromiso con la sociedad, durante la pandemia liberó el diseño de uno de sus respiradores para facilitar la fabricación global en un momento de máxima necesidad.	82 NTT DATA 1.575 Selección: 180 Beneficios: 240 Planificación: 190 Desarrollo: 180 Formación: 250 ESG: 220 Condiciones: 315 La compañía apuesta por potenciar el teletrabajo y la flexibilidad horaria para facilitar la conciliación laboral, personal y familiar. <i>BeFlex</i> es un modelo híbrido que permite combinar la actividad y el desarrollo profesional con el bienestar y la conciliación. Existe un modelo híbrido de prestación de servicios (60% de teletrabajo y 40% presencial) y otro <i>full remote</i> de hasta el 100% de teletrabajo, sujeto a la previa aprobación.	83 SYSMEX ESPAÑA 1.570 Selección: 165 Beneficios: 250 Planificación: 165 Desarrollo: 175 Formación: 280 ESG: 220 Condiciones: 315 La principal fortaleza de su estrategia de plantilla es la integración de la planificación estratégica de talento, sucesión, desarrollo y movilidad interna en un único modelo de gestión. Esto le permite identificar riesgos de capacidad, prever necesidades futuras de competencias y diseñar acciones preventivas antes de que impacten en los resultados del negocio. Además, la firma utiliza indicadores de <i>people analytics</i> para la toma de decisiones.	84 FERROVIAL 1.565 Selección: 165 Beneficios: 250 Planificación: 150 Desarrollo: 160 Formación: 290 ESG: 210 Condiciones: 340 Durante el último año, la compañía ha puesto en marcha una campaña interna para el fomento de la movilidad interna y el desarrollo profesional, con eje en el empleado como motor de su propio desarrollo. Del mismo modo, ha llevado a cabo una actualización integral de la política y de su esquema de incentivos asociados. También ha homogeneizado conocimientos, <i>skills</i> y comportamiento de todos sus <i>recruiters</i> a través de sesiones globales.	85 SANITAS 1.560 Selección: 155 Beneficios: 230 Planificación: 110 Desarrollo: 185 Formación: 310 ESG: 200 Condiciones: 370 Sanitas entiende la formación como una palanca estratégica para impulsar el desarrollo profesional, la transformación del negocio y la experiencia de empleado. Su principal fortaleza es contar con un ecosistema de aprendizaje integral que combina formación técnica, competencias, liderazgo, idiomas, diversidad e inclusión, experiencia de empleado y nuevas formas de trabajo apoyadas en sistemas tecnológicos.
86 EDICOM 1.555 Selección: 165 Beneficios: 275 Planificación: 190 Desarrollo: 175 Formación: 275 ESG: 160 Condiciones: 315 El modelo de gestión del desarrollo y desempeño de la compañía se caracteriza por su enfoque estructurado, transparente y orientado al crecimiento profesional, alineando de forma coherente los objetivos del negocio con la evolución individual de los empleados. Uno de los pilares fundamentales es la existencia de planes de carrera individual que permiten a cada empleado visualizar su trayectoria de crecimiento dentro de la organización desde el primer día.	87 DECATHLON 1.550 Selección: 155 Beneficios: 265 Planificación: 135 Desarrollo: 175 Formación: 295 ESG: 270 Condiciones: 255 Permite a sus equipos ser accionistas a través de su política de accionariado y reparto de beneficios. De esta manera, los empleados pueden generar y construir un patrimonio en el largo plazo. Cuenta con un proyecto extraordinario llamado <i>The Decathlon Seed</i>, una iniciativa global diseñada para expandir el accionariado de los colaboradores en toda la empresa, que se traduce en 2.000 euros en acciones gratuitas o incentivos de activos otorgados a la plantilla.	88 GRUPO SANIT. RIBERA 1.545 Selección: 160 Beneficios: 280 Planificación: 170 Desarrollo: 140 Formación: 270 ESG: 205 Condiciones: 320 Tiene un programa de voluntariado corporativo con iniciativas para crear impacto en el entorno de sus centros sanitarios. Destacan <i>Discamino</i>, acompañando a personas con diversidad funcional en el Camino de Santiago y en la que los empleados del grupo disponen de días extra de vacaciones para realizar la actividad, o la colaboración con Casa Caridad Valencia y Vida Digna (Vigo) de apoyo a colectivos vulnerables a través de bancos de alimentos y comedores sociales.	89 TÜV SÜD 1.540 Selección: 160 Beneficios: 225 Planificación: 190 Desarrollo: 140 Formación: 340 ESG: 200 Condiciones: 285 Ha ampliado la cobertura de su servicio de salud mental mediante la iniciativa <i>Mental Health Ambassador</i>, formada por un equipo multidisciplinar capacitado para ofrecer apoyo inicial a los colaboradores que lo necesiten. Este equipo ha recibido formación específica para poder atender las necesidades específicas del equipo y poder derivarlos en caso necesario a los servicios psicológicos de <i>Kyan Health</i> o al servicio de atención de emergencias psicológicas del grupo.	90 MAKING SCIENCE GROUP 1.535 Selección: 145 Beneficios: 230 Planificación: 185 Desarrollo: 195 Formación: 290 ESG: 205 Condiciones: 285 En el ámbito social, la compañía promueve activamente la igualdad de género y la diversidad mediante políticas de inclusión que garantizan un entorno laboral respetuoso y equitativo, contando con protocolo de acoso, plan de igualdad y protocolo LGTBI. Apuesta por devolver a la sociedad parte del crecimiento, apoyando a la comunidad local e impulsando la digitalización a través de la Fundación Making Science, que promueve la educación y la tecnología.



91

DISA
1.530

Selección: 170 Beneficios: 240 Planificación: 170 Desarrollo: 140 Formación: 260 ESG: 180 Condiciones: 370

Esta empresa ha desarrollado un enfoque orientado a comprender cómo evolucionarán sus negocios, qué capacidades serán críticas en el futuro y cómo puede prepararse para responder a esos desafíos. Esta visión le permite planificar de forma proactiva la asignación de recursos, impulsar la formación y el desarrollo de sus profesionales y favorecer la movilidad interna para situar el talento allí donde genera más valor.

92

VEOLIA
1.525

Selección: 120 Beneficios: 240 Planificación: 165 Desarrollo: 100 Formación: 310 ESG: 260 Condiciones: 330

Cuenta con un programa de desarrollo profesional de un año diseñado para recién graduados que quieren impulsar su carrera en la compañía, adquiriendo experiencia práctica, desarrollando habilidades clave y contribuyendo a la transformación ecológica desde el primer día. Esta iniciativa combina formación técnica, rotaciones por distintas áreas, mentoría personalizada y participación en proyectos de impacto real.

93

GRUPO MUTUA MADRILEÑA
1.520

Selección: 145 Beneficios: 270 Planificación: 180 Desarrollo: 185 Formación: 250 ESG: 205 Condiciones: 285

Ha reforzado durante el último año su modelo de aprendizaje con iniciativas dirigidas a incrementar la calidad, accesibilidad, personalización e impacto de la formación, prestando especial atención al desarrollo de capacidades digitales y de liderazgo. Una de las principales novedades ha sido el programa específico de formación en Microsoft Copilot, del que se han beneficiado más de 800 profesionales de la aseguradora.

94

REALE SEGUROS
1.515

Selección: 165 Beneficios: 215 Planificación: 160 Desarrollo: 180 Formación: 310 ESG: 190 Condiciones: 295

Está trabajando en la paridad de las promociones y en la promoción de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas, siendo representativo que más de la mitad de la plantilla y más de la mitad de las promociones del año pasado fueron mujeres. Además, el desarrollo de las personas, su desempeño y crecimiento profesional forman parte de uno de los ejes estratégicos de la Dirección de Personas 2026-2028 de la empresa.

95

AYESA DIGITAL
1.510

Selección: 180 Beneficios: 250 Planificación: 175 Desarrollo: 155 Formación: 220 ESG: 195 Condiciones: 335

Su estrategia ESG sitúa a las personas en el centro y se articula a través de un Marco Global de Diversidad, Equidad e Inclusión, alineado con los ODS de Naciones Unidas, los principios del Pacto Mundial y la Carta de la Diversidad de la UE. Este compromiso se mide a través de la encuesta del empleado Your Voice, donde la percepción sobre diversidad alcanza una valoración de 4,2 sobre 5 y marca el camino del compromiso hacia una cultura inclusiva.

96

FUNDACIÓN UN. SAN PABLO CEU
1.505

Selección: 150 Beneficios: 260 Planificación: 200 Desarrollo: 115 Formación: 285 ESG: 200 Condiciones: 295

Su estrategia retributiva responde a una convicción clara: el cuidado de las personas y de la atracción y fidelización del talento. Así, su política salarial se caracteriza por ser planificada, progresiva y sostenida en el tiempo, combinando aumentos generales y medidas específicas que le han permitido adaptarse a la evolución real del entorno económico y al crecimiento de la institución, marcado por la apertura de centros y el auge de su actividad.

97

MUTUALIDAD
1.500

Selección: 155 Beneficios: 110 Planificación: 190 Desarrollo: 130 Formación: 340 ESG: 245 Condiciones: 330

Su objetivo es ofrecer un entorno profesional basado en la estabilidad, el bienestar, la equidad, el desarrollo y la confianza. Esta apuesta se refleja en una plantilla compuesta por un 99% de contratos indefinidos a finales de 2025, una antigüedad media de siete años y una edad media de 45 años. Su plantilla es diversa y multigeneracional y está integrada por cinco nacionalidades y tres personas con discapacidad, con un 47% de mujeres en posiciones de responsabilidad.

98

COMPASS GROUP SPAIN
1.495

Selección: 170 Beneficios: 210 Planificación: 155 Desarrollo: 140 Formación: 285 ESG: 245 Condiciones: 290

La gestión de personas constituye uno de sus pilares estratégicos. Cuenta con un equipo de unos 13.000 profesionales que desarrollan su labor en las cocinas y comedores de miles de centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional y pertenecientes a sectores tan diversos como industria, deporte, lujo, educación o salud, lo que exige una planificación de plantillas flexible, muy especializada y adaptada a las particularidades de cada servicio.

99

LLYC
1.490

Selección: 170 Beneficios: 230 Planificación: 160 Desarrollo: 160 Formación: 260 ESG: 220 Condiciones: 290

La compañía ha estandarizado a lo largo de 2025 su proceso de inducción de nuevos empleados a nivel global, estableciendo unas fases claves durante el primer año del trabajador en la organización. También organizó sesiones de onboarding presenciales, donde los nuevos empleados se reunieron de forma presencial para compartir experiencias, generar cultura de engagement y dar respuesta a todas las necesidades que les habían ido surgiendo.

100

PHILIP MORRIS ESPAÑA
1.485

Selección: 175 Beneficios: 240 Planificación: 180 Desarrollo: 200 Formación: 250 ESG: 180 Condiciones: 260

Uno de los elementos más relevantes de la política formativa de esta compañía es el programa Growth, que ayuda a los empleados a identificar qué competencias necesitan desarrollar para avanzar hacia nuevos roles, áreas o niveles de responsabilidad. Además, la multinacional ofrece acceso a recursos educativos globales, programas de idiomas, contenidos digitales y formación especializada en ámbitos clave para el futuro del negocio.