



El HRIS26 revalida su éxito con más de 1.500 asistentes y 100 ponentes del tejido empresarial en España

El HR Innovation Summit 2026 ha albergado a más de 1.500 asistentes y más de 100 ponentes con roles directivos en las principales empresas que operan en España, como EY, MasOrange, Heineken, Mahou San Miguel, Accenture, BNP Paribas, BBVA, Aon, Prosegur, L'Oréal, IKEA, Microsoft, [ILUNION](#) o Zurich Santander. Esta edición se centró en la irrupción de la IA en el sector y en cómo la tecnología está transformando el liderazgo, la gestión del talento y la transformación organizativa

La novena edición del principal evento en España sobre los RRHH y el talento consiguió reunir el pasado 1 de octubre a más de 1.500 asistentes y más de 100 ponentes.

Celebrado en La Nave de Madrid, en este HR Innovation Summit 2026 se analizaron disciplinas como la IA, su influencia en la gestión organizativa, en la retención de talento, el liderazgo y otros puntos como la salud mental o el absentismo.

Los directivos exponen sus análisis y conclusiones

La jornada arrancó con Estrategias organizativas para cohesionar una cultura de cristal sin caer en la fiscalización. Presentada por Amira Bueno (directora de RRHH de Cigna Healthcare), la conclusión que expuso reflejaba que «cuanta más tecnología, más acceso y cuanto más acceso, más fácil es caer en un mayor control que genere desconfianza». En este sentido, tener una amplia participación en su experiencia es lo que, en opinión de Mercedes Almendro (CPCOO de Mahou San Miguel), «genera confianza saber que te están escuchando y que te están valorando; y lo vemos en los datos que reflejan cómo está el absentismo, la salud mental, el ambiente, el nivel de compromiso o la calidad del liderazgo, que conlleva claridad de objetivos, si se recibe feedback, si el empleado se siente acompañado... Se refleja en los resultados relativos al bienestar del empleado».

«La IA tiene una capacidad grande de arreglar cosas, pero también de romperlas»

Con esta frase comenzó Diego Díaz (dir. The Bridge y Claude Ambassador) la mesa La devaluación del talento júnior: cómo afecta la IA al inicio de la carrera profesional , donde Angel Sáenz de Cenozo (Country Manager de LinkedIn) expuso uno de los mayores problemas para paliar la falta de sincronía entre la oferta y la demanda en el entorno laboral: «el 84% de candidatos válidos para una posición no son identificados en un proceso de selección. Imaginad el océano que tenemos de avance y hay muchas tecnologías que nos ayudan en ese sentido, también la IA».

La evolución del mánager en la era híbrida

Maria De la Calle Vergara (Dir. RRHH Pluxee) lanzó un dato que refleja la situación del sector y las organizaciones empresariales nítidamente: «El 72% de los empleados nos dicen que los líderes son clave a la hora de dejar o quedarse en una compañía, pero solo el 5% considera que tiene un liderazgo de calidad y lo que más valoran son habilidades como la transparencia, la empatía y la capacidad de crear un ambiente de calidad».



El rol del manager en estos tiempos es un pilar fundamental para la empresa, de ahí que Amparo Gonzalez (Dir. RRHH de Accenture) inicie su intervención subrayando que «partimos de la convicción de que hay que invertir en las personas lo mismo o más que en tecnología. Un estudio que manejamos advierte de que las compañías que invierten lo mismo en ambas, tienen la capacidad de multiplicar por 4 los resultados». En este sentido, «la IA no desplaza el liderazgo, pero obliga al manager a renovar ese liderazgo. Solo el 10% de las compañías están formando roles concretos que trabajen con IA».

Por su parte, Alberto Granados (Consejero Asesor de Bros Group y presidente de Forética) incidió en que «el 67% del impacto en el empleado lo tiene el individuo -el manager, no la compañía-, por lo que es éste quien tiene la responsabilidad de cambiar o transmitir la cultura corporativa».

Santiago Segura: «Cuando no te conocen, que confíen en ti es casi imposible»

Entre cuestiones que bailaban entre el cine, su vida y temas más relacionados con los proyectos empresariales, el empresario y cineasta insistió en la importancia de los pequeños pasos para generar confianza y credibilidad: «Cuando no te conocen, que confíen en ti es prácticamente imposible y hay que construir algo para que lo hagan. Yo comencé con los cortometrajes para tener algo que enseñar. El primer corto que hice no era profesional y fue mi madre quien me dijo que había un certamen en Valencia. Entonces mandé el corto, me lo cogieron y ahí me dieron un premio de 100.000 pesetas y sobre todo la posibilidad de poder decir que tenía un corto galardonado o reconocido. Son pequeños pasos».

Respecto a la IA, Segura expresó su opinión: «El problema de la IA es intentar legislar por detrás. Lo que había que haber hecho desde el inicio es que cualquier cosa creada con IA tuviera una marca de agua. Creo que funciona muy bien en los FX, en algunas cosas para los guiones, pero en el humor, en la poesía, en la emoción todavía falla, pero dale dos años...».

«Casi el 70% del absentismo puede 'trabajarlo' la empresa»

Otra de las mesas más esperadas fue la de ' Radiografía del nuevo absentismo y el reto del «presencialismo digital»'

Moderada por el ex secretario de Estado y Socio de EY Insights Juan Pablo Riesgo , este espacio recogió puntos de vista esperanzadores y positivos de cómo afrontar esta realidad. Por ejemplo, Jose Amoretti (CPO ING) dejó claro que «el grado de impacto que tiene la presencialidad en la productividad es 0. Lo que sí tiene impacto son otras cosas que se basan en principios, como la libertad, la responsabilidad y confianza, que están relacionados entre sí. Este va a ser nuestro 6º año consecutivo en crecimientos récords, en todos los ámbitos y tenemos un absentismo de tan solo de un 3%».

Javier Benavente (Fundador y Presidente de Vivofácil) quiso echar la mirada atrás y centrarse en «el origen del absentismo. La sociedad ha cambiado. Y para ver el origen de por qué el absentismo se produce hay que analizar todos los cambios; el mundo ha cambiado y las empresas deben ajustarse a ese cambio y en buena medida las empresas se siguen gestionando como hace décadas».



Otro de los temas que reinó el HRIS26 se trató en el debate ' El expleado como activo de valor estratégico: cliente, embajador y talento bumerán'

Un ejemplo de cómo han cambiado las organizaciones empresariales lo evidenció Pablo González Ruiz de la Torre (fundador de TRIVU) en una sola frase: «Antes te hacía sospechar ver un CV en el que alguien cambiaba cada año, ahora sospechas si ves que lleva 25 años sin moverse; pero no es ni una cosa ni la otra».

En este aspecto, las tres expertas que protagonizaron este espacio, Sonia Latorre (CEO BNP Paribas Cardif Lucia Jaquotot Elorriaga (Dir. RRHH EY) y Sonia Quibus [CPSO Banco Sabadell), coincidieron en presentar al expleado como un prescriptor de la empresa y en la necesidad de acompañar en todo el proceso del empleado en la compañía, poniendo especial interés, también, en la salida.

Premios Startups, Emprendimiento e Innovación

También hubo lugar para prestar atención al emprendimiento con la HR Startup Competition 2026 , cuyo objetivo es promocionar e impulsar a compañías early stage que estén desarrollando soluciones transformadoras y disruptivas en el campo de la gestión de personas, talento y el futuro del trabajo.

Los ganadores de esta edición han sido:

eFrontiers, en la categoría Viaje del Empleado

HeyTalent, en la categoría Innovación

Alumne Flex, en la categoría Tendencias y Futuro