#Tendencias

10 Tendencias de Recursos Humanos para no quedarse atrás

ebook endalia

Índice

01

Introducción: ¿por qué digitalizar los RRHH?

02

Las 10 tendencias en la digitalización de RRHH

03

¿Cómo elegir un Software de RRHH?

04

Para concluir...

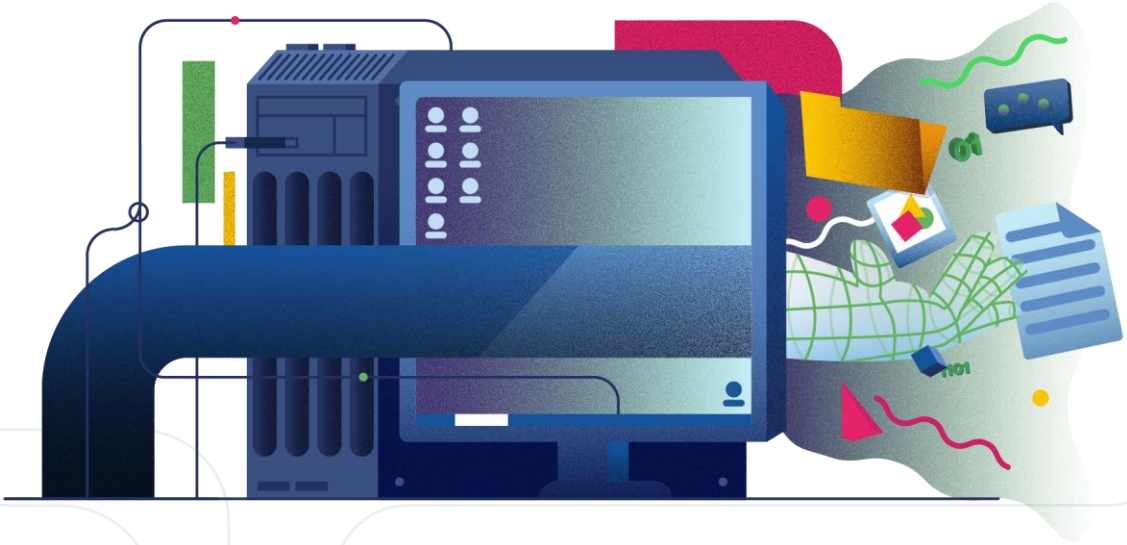
01 Introducción: ¿Por qué digitalizar los RRHH?

Un punto clave en tu organización

En los últimos tiempos, la sociedad ha dado un giro importante hacia lo online. La transformación digital es una realidad y la gran mayoría de empresas se están sumando a dicho cambio. Una evolución imperiosa que influye positivamente a la entidad, los medios de producción y, sobre todo, a los trabajadores.

Si los Recursos Humanos son una pieza clave para el correcto funcionamiento de cualquier entidad, implantar medidas digitales no solo va a condicionar a la organización del área en cuestión, sino que va a influir en toda la empresa.

En este ebook te contamos las 10 tendencias en la digitalización de Recursos Humanos que no te puedes perder si quieres optimizar al máximo tu organización.



Transformación digital: un eje vertebrador en el ámbito laboral.

La transformación digital ayuda a una organización a seguir el ritmo a las demandas emergentes permitiendo que compitan mejor en un entorno económico que cambia constantemente a medida que la tecnología evoluciona. Dicho esto, la transformación digital es necesaria para cualquier empresa que busque sobrevivir en el futuro. Y si la transformación es fundamental en cualquier empresa, también lo es para el área de Recursos Humanos.

La digitalización se ha convertido en el eje vertebrador de todos los sectores y ámbitos laborales, y el área de Recursos Humanos no iba a ser menos*:*

"Un 91% de las empresas en España considera prioritario el proceso de transformación digital en Recursos Humanos y una oportunidad competitiva"

Un 75% ya ha iniciado este proceso.

Pero sólo el 17% tiene integrados los sistemas de RRHH y de gestión del talento en un único sistema.

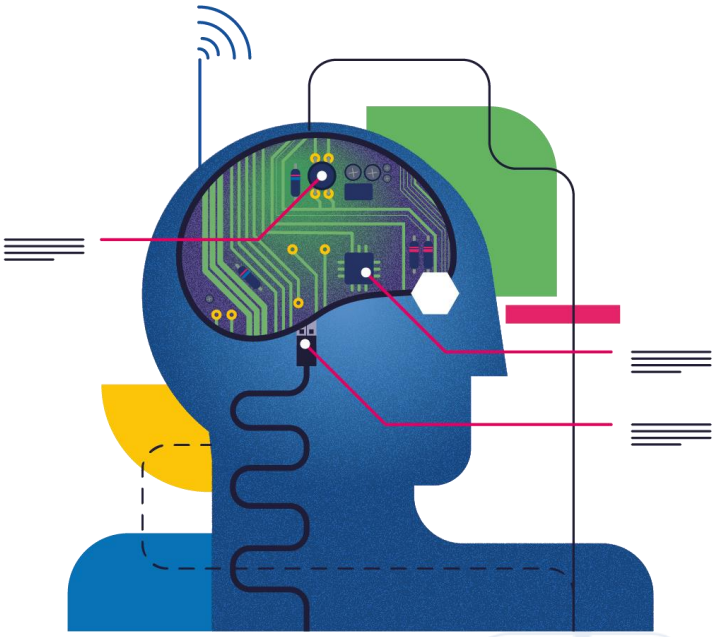
Conseguir una empresa actual, eficiente y eficaz.

Y es que, si los RRHH son pieza clave para el correcto funcionamiento de cualquier entidad, implantar medidas digitales no solo va a condicionar a la organización del área en cuestión, sino que va a influir en toda la empresa.

El departamento de Recursos Humanos es clave para la organización interna. Por tanto, facilitar su labor mediante las últimas tecnologías es, sin duda, un gran avance.

Los Recursos Humanos en tiempos de Revolución Digital

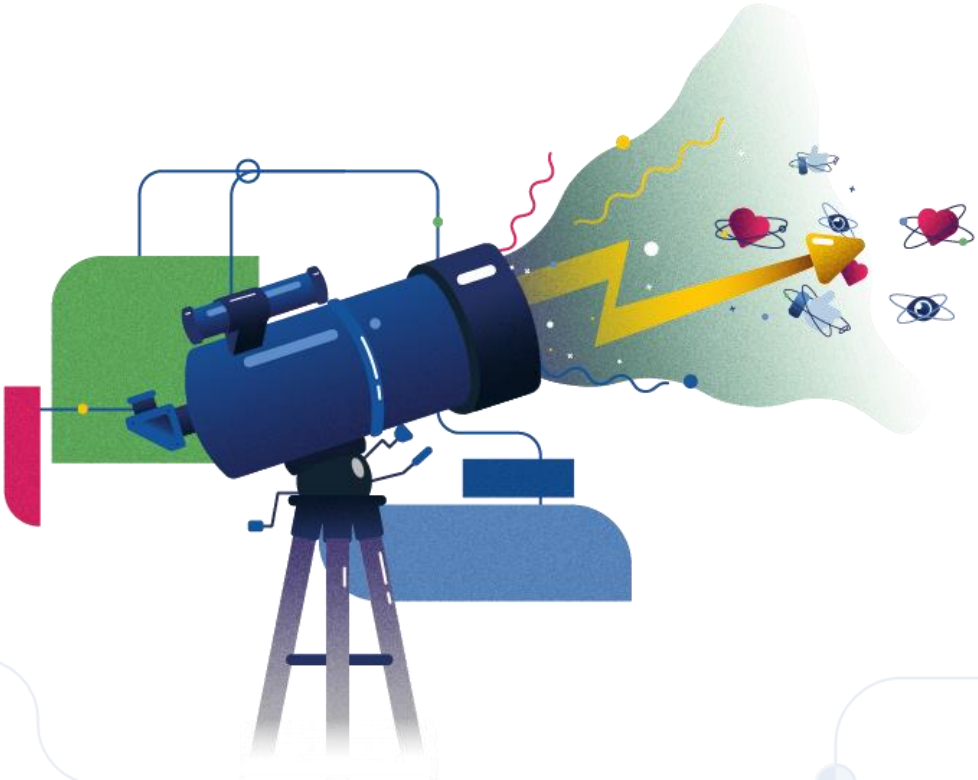
La revolución digital está creando nuevos entornos económicos, aportando innovaciones hasta ahora inesperadas y provocando cambios en el comportamiento del consumidor. Estos cambios dan lugar a las últimas tendencias en las que el precio y la calidad del producto pasan a un segundo plano y ya no lo son todo, lo que realmente busca el consumidor es la experiencia memorable vinculada a ese producto o servicio. Estamos ante la Economía de la Experiencia. Las nuevas tecnologías hacen que el cliente esté cada vez más informado, más conectado y que su exigencia crezca exponencialmente.



02 Las 10 tendencias en la digitalización de Recursos Humanos

Lo que no te puedes perder...

Al unir esta transformación digital con la necesidad de agilidad y adaptabilidad a los cambios por parte de las compañías, nos hemos encontrado con las siguientes **tendencias a tener en cuenta por los profesionales de Recursos Humanos**:



1. Automatización e Inteligencia Artificial: digitalización de procesos de RRHH.

En los últimos años, los departamentos de Recursos Humanos han pasado de ser equipos más administrativos a ser equipos con tareas mucho más estratégicas. La contratación, el Onboarding, asegurar el bienestar del empleado, cumplir con los requisitos legales del control horario, etc. suponen un aumento de trabajo para los departamentos de Recursos Humanos.

En todas estas tareas, la transformación digital es clave para automatizar, disminuir errores y reducir el tiempo dedicado a tareas administrativas.

Implementar la digitalización en la gestión de talento y personas es muy positivo para impulsar la estrategia empresarial de cualquier tipo de entidad, siendo estos algunos de sus beneficios:

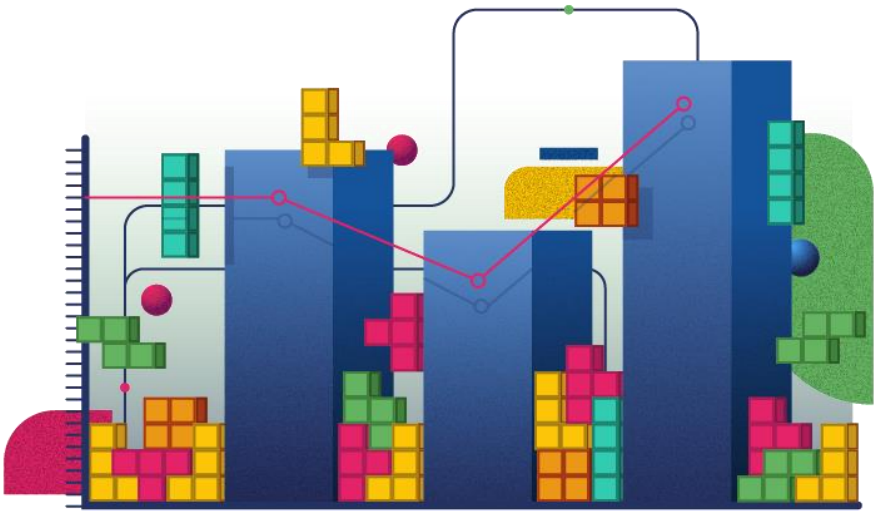
Cada vez más compañías apuestan por la automatización a través de un **software de Recursos Humanos**. Y es que, implementar la digitalización en la gestión de talento y personas es muy positivo para impulsar la estrategia empresarial de cualquier tipo de entidad, siendo estos algunos de sus **beneficios**:

- Eliminar barreras en la estructura organizacional, fomentando la comunicación interna, y mejorando el clima laboral.
- Agilizar y optimizar los diferentes procesos de Recursos Humanos, reduciendo tiempos e incrementando su eficiencia.
- Impulsar una cultura tecnológica, una alfabetización digital entre todo el capital humano.
- Mejorar la productividad, debido a la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Incentivar el talento humano, así como su potencial.

Inteligencia Artificial: ¿la nueva revolución en RRHH?

La inteligencia artificial está presente en muchos sectores empresariales, y los Recursos Humanos no se deben quedar atrás. Optimizar las búsquedas de candidatos, personalizar la experiencia del empleado, o mejorar las evaluaciones de desempeño, son alguno de los beneficios que estas nuevas tecnologías aportan a la gestión de talento.

La inteligencia artificial aplicada a Recursos Humanos avances sin precedentes. Ha conseguido **automatizar una gran cantidad de tareas repetitivas**, liberar cientos de horas de trabajo que se pueden destinar a actividades de mayor valor.



Gestiona fácilmente el talento en tu organización

Unifica todos tus procesos en una única plataforma.

Software de Recursos Humanos →

2. Employee experience: reteniendo talento a través de la digitalización.

Las últimas tendencias mencionadas están precisamente muy vinculadas con la experiencia del empleado. Cada vez es más importante la opinión de los empleados en las organizaciones o así debería serlo. Podemos definir el Employee Experience, o la experiencia del empleado, como la vivencia de los colaboradores en relación profesional con su organización.

El nuevo talento no busca lo mismo de siempre. Un buen salario ya no lo es todo… la misión y los valores de la compañía son aspectos muy valorados por los trabajadores a la hora de formar parte de una organización.

Es por ello por lo que trabajar la imagen que sus empleados tienen de la compañía, será una tendencia de Recursos Humanos para este 2024. Las empresas invertirán en su estrategia de Employer Branding adquiriendo la tecnología adecuada que la respalde y creando una fuerte presencia en redes sociales.

Un software de Recursos Humanos que permite al empleado **tener toda la información en un único lugar y ahorrar tiempo en la gestión de tareas diarias**, hará que la experiencia de empleado mejore. Menos tiempo dedicado a tareas administrativas = mayor productividad del trabajador.

La **formación de los trabajadores** es otra de las tendencias de Recursos Humanos que mejorará el *employee experience*, aumentando su productividad y el bienestar de la organización. *"El 73% de las empresas españolas prefiere invertir en la formación y desarrollo de su plantilla antes que contratar a alguien nuevo".*

Y aquí, **la digitalización vuelve a ponérnoslo más fácil**: un software de formación permite a Recursos Humanos gestionar el talento de la organización, a través de la formación y de nuevas formas de trabajo. **¿Cómo?**

- **Detecta necesidades** e identifica cursos: vincula cada curso a las competencias, de modo que los usuarios podrán recibir recomendaciones automáticas de formación.
- Desarrolla un **plan de carrera** para perfiles clave y cubre posiciones con formación especializada.
- Dirige **el ciclo formativo** completo de las personas de tu organización: solicitud y aprobación de acciones formativas, planificación y seguimiento de cursos, convocatorias, control de costes, asistencias y evaluación de la calidad formativa.
- Aumenta **la motivación y evita la fuga de talento**: una buena gestión de las acciones formativas para el desarrollo profesional aumentará la motivación del personal de la plantilla y reducirá la pérdida de capital intelectual.
- Implementar tecnología de vanguardia como ésta, facilita crear **un clima laboral** óptimo.

3. Salud mental y bienestar laboral

La **salud del equipo debe ser una prioridad para RRHH, hoy y siempre**. Tanto la salud física como mental. En este sentido, promover acciones como ofrecer seguros médicos o actividades relacionadas con el deporte o la meditación van a ser beneficios muy valorados por los empleados.

Las empresas priorizarán el bienestar emocional de sus empleados, implementando programas de apoyo psicológico y promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Esto contribuirá a reducir el absentismo y aumentar la productividad

RRHH desempeña un papel crucial en el diseño e implementación de **estrategias de bienestar** que fomenten un entorno laboral saludable:

Desarrollo de políticas y programas de bienestar

- Políticas de apoyo: Implementar medidas que permitan horarios flexibles, licencias por salud mental y adaptaciones laborales.
- Programas de bienestar: Crear iniciativas como gimnasios en la oficina, talleres de manejo del estrés, mindfulness, o programas de asistencia al empleado (EAPs, por sus siglas en inglés).

Formación y sensibilización

- Capacitación para líderes: Entrenar a gerentes y supervisores para detectar señales de estrés o problemas de salud mental en los empleados.
- Sensibilización: Promover campañas internas que reduzcan el estigma asociado a buscar ayuda para problemas de salud mental.

Provisión de recursos

- Acceso a profesionales: Facilitar servicios como psicólogos, terapeutas o líneas de ayuda confidenciales.
- Espacios seguros: Ofrecer zonas en la oficina para el descanso y la relajación.

Los departamentos de Recursos Humanos tienen la responsabilidad de actuar como promotores de la salud mental y el bienestar laboral, no solo como un beneficio para los empleados, sino también como una inversión estratégica para la sostenibilidad y éxito de la organización. Un enfoque integral y proactivo puede transformar el ambiente laboral, asegurando que los empleados no solo trabajen, sino que prosperen.

4. Desarrollo profesional: Upskilling & Reskilling

Otra de las tendencias en Recursos Humanos para este año: los trabajadores no solo buscan un salario, quieren seguir avanzando a nivel profesional. Para ello, es interesante fomentar el aprendizaje continuo para su desarrollo como profesionales. Ofrecer formaciones que les permitan seguir creciendo y mejorando en sus puestos.

La gestión de Recursos Humanos será altamente protagonizada por el desarrollo y crecimiento de los profesionales. Las empresas apostarán por el aprendizaje continuo y la capacitación de sus propios trabajadores como una de las tendencias de Recursos Humanos más claras.

El cambio constante al que nos enfrentamos hoy en día hace que el Upskilling y Reskilling sea cada vez más importante: necesitamos colaboradores actualizados y especialistas en habilidades concretas capaces de adaptarse a la volatilidad.

Upskilling hace referencia al concepto de mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores actuales de la organización para que puedan avanzar en su carrera profesional dentro de su propio rol.

Mientras que llamamos **reskilling** a la capacitación de un trabajador para otro puesto dentro de la compañía, a través de la dotación de nuevas habilidades y competencias.

Un software de evaluación de competencias y desarrollo será tu aliado perfecto para evaluar el nivel de competencias de cada trabajador y establecer planes de desarrollo adaptados.

5. Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa

La sostenibilidad y la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) han cobrado un papel crucial en la gestión de las organizaciones, y los departamentos de Recursos Humanos son piezas clave para integrarlas en la cultura y las operaciones de las empresas.

Así pues, una de las tendencias de estos departamentos es dar prioridad a medidas de sostenibilidad, dentro de la **Responsabilidad Social Corporativa** de cada empresa. Y es que la crisis climática actual obliga a las organizaciones a tomar partido en este sentido y, por tanto, adaptarse a esta realidad a través de diferentes acciones: desde educación, hasta packaging; pasando por políticas corporativas.

¿Cómo se pueden liderar estos esfuerzos desde RRHH?

- Incluir **iniciativas que promuevan la salud** mental, física y financiera de los trabajadores como parte de una responsabilidad integral.
- Fomentar **valores sostenibles**: Incluir principios de sostenibilidad y RSC en la misión, visión y valores de la empresa.
- **Liderazgo responsable**: Capacitar a los líderes en prácticas éticas y sostenibles para que sirvan como modelos a seguir.
- **Sensibilización** del personal: Implementar programas de formación y comunicación para que los empleados comprendan la importancia de la sostenibilidad y cómo pueden contribuir.
- Gestión de **residuos internos**: Promover la reducción, reutilización y reciclaje dentro de las oficinas.
- Estrategias de diversidad e inclusión: Crear equipos diversos e inclusivos que representen un compromiso con la equidad social.
- **Colaborar** con ONGs, instituciones educativas y otros stakeholders para maximizar el impacto.

Todo ellos, lo veremos reflejado en los siguientes **beneficios para la organización**:

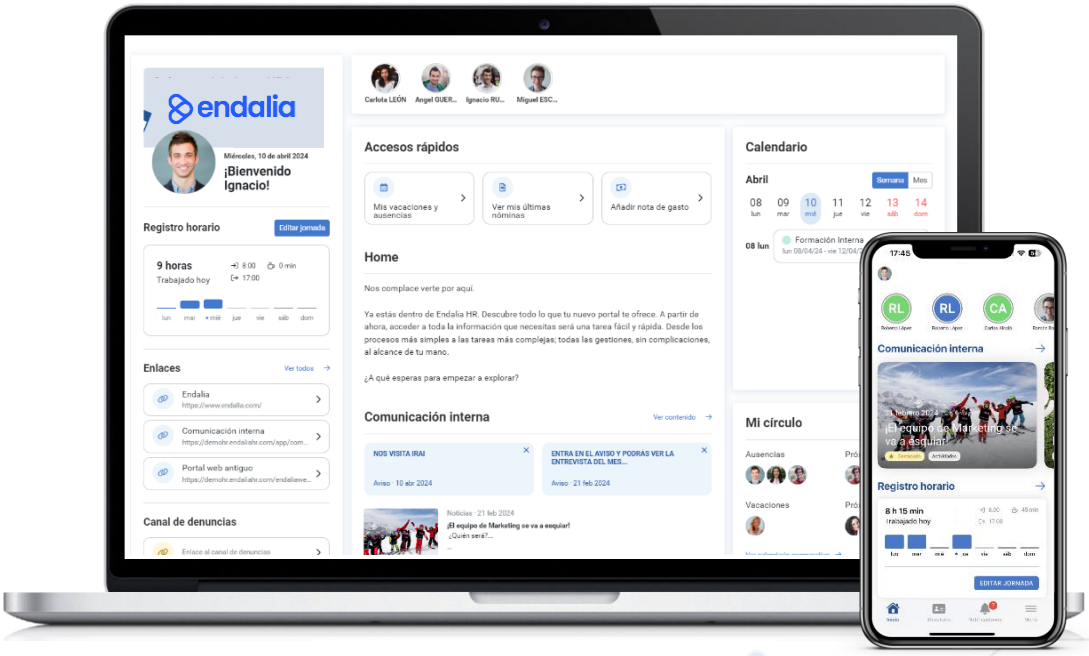
- **Mejora del compromiso:** Los empleados se sienten más identificados y motivados cuando trabajan en una empresa con propósito.
- **Reputación y competitividad**: Fortalecer la marca empleadora y la percepción pública de la organización.
- **Reducción de costes:** Implementar prácticas sostenibles a menudo conduce a ahorros operativos a largo plazo.

6. Flexibilidad y trabajo híbrido

Ya hace varios años que tuvimos que implementar nuevas formas de trabajo de forma casi obligatoria, debido a la pandemia. El teletrabajo, como otros aspectos que benefician la conciliación laboral y personal, seguirán formando parte de las tendencias de Recursos Humanos para 2024.

Tanto en modalidad presencial como a distancia, el registro de horas trabajadoras, el control horario y el fichaje siguen siendo necesarios. Para controlar estos aspectos, una de las mejores soluciones es recurrir a plataformas digitales como un software de registro de jornada, una herramienta que hace más fácil y sencilla la gestión y el seguimiento del registro horario de tus empleados.

La llegada de la digitalización facilita que la plantilla pueda trabajar desde casa, favoreciendo así la flexibilidad y la conciliación de vida laboral y personal. La transformación digital del departamento de Recursos Humanos permitirá reducir errores y coordinar los objetivos del equipo o controlar la jornada realizada.



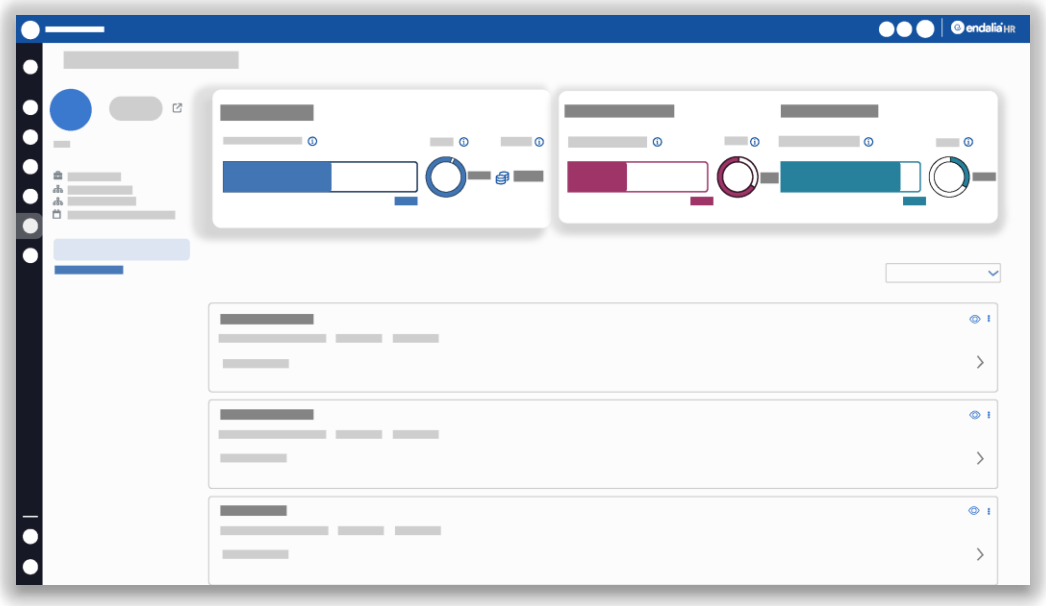
7. Objetivos OKRs

Alinear las acciones y esfuerzos de una organización con los objetivos comunes de la misma, se va a convertir en una tendencia de Recursos Humanos.

OKR es la metodología utilizada por las empresas para aumentar el rendimiento de los equipos. ¿Cómo? Fijando objetivos que concuerdan con las tareas cotidianas de los empleados y que contribuyan a la estrategia comercial general.

Un software de evaluación del desempeño y dirección por objetivos te ayudará a impulsar el avance profesional de las personas de la organización y el rendimiento de la compañía, evaluando responsabilidades , identificando objetivo, y haciendo seguimiento de los mismos.

Los equipos de RRHH implantan esta metodología para aportar motivación, foco y autonomía hacia la consecución de los objetivos globales, en lugar de trabajar en actividades aisladas.



8. Movilidad: en cualquier momento y lugar.

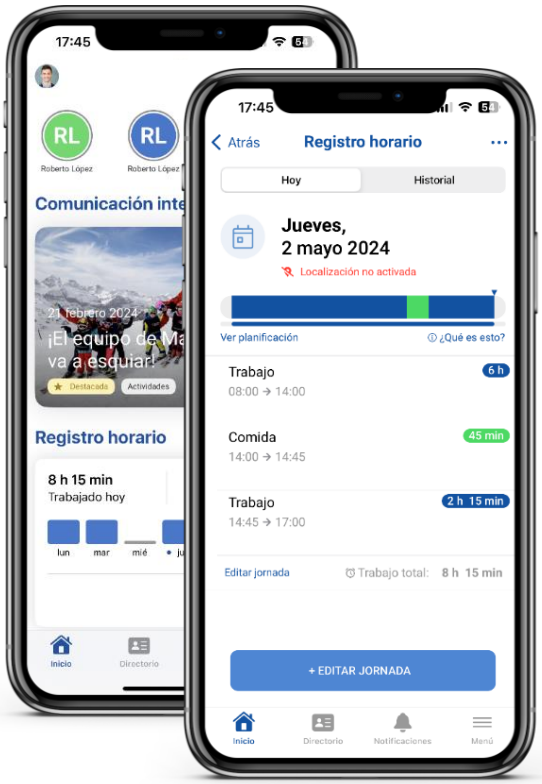
Muy ligada a la tendencia del teletrabajo, podemos situar la **movilidad**: **un estilo de trabajo no asociado a un solo dispositivo**. El trabajo y acceso a la información en cualquier momento, desde cualquier lugar y con cualquier dispositivo. La movilidad es la nueva realidad empresarial, que aporta mayor productividad, reducción de costes operativos y mayor colaboración a distancia.

Para conseguir esta movilidad empresarial, la digitalización no es una opción, es una necesidad.

Herramientas como la **firma online de Endalia HR** nos llevarán a esta movilidad buscada, haciendo más eficientes gran parte de las gestiones: desde ojear un documento hasta firmar un documento por la calle, y mucho más.

El departamento de Recursos Humanos puede enviar fácilmente todos los contratos, nóminas o autorizaciones y los trabajadores pueden firmarlo estén donde estén, desde su propio móvil.

Esto supone mayor organización y ahorro de tiempo: reducción de materiales y otros gastos de administración y almacenamiento.



9. Transparencia y comunicación

El 13 de marzo de 2023 entró en vigor en España la Ley de protección al denunciante, la cual obliga las empresas a disponer de un canal de denuncias interno para el equipo. Así que, por obligación legal, mejorar la transparencia y la comunicación interna de las organizaciones será una tarea en los departamentos de Recursos Humanos.

Esta herramienta garantizará la protección de todas las personas que informen sobre cualquier infracción en el entorno laboral.

Feedback de los empleados: toda la organización conectada.

La opinión de todas las personas de la organización es necesaria, y por fin se está empezando a tener en cuenta.

Para seguir mejorando y aplicar los cambios adecuados, el equipo de Recursos Humanos deberá escuchar la voz de los trabajadores. Por ello, una de las tendencias de 2024 será recurrir cada vez más a las encuestas y a la recogida de información y feedback más frecuente.

Pero cuidado, tan importante es esforzarse en recibir el feedback de los empleados como participar en una escucha activa y actuar en consecuencia de ello. De nada nos servirá obtener la información, si luego nos limitamos a tener una escucha pasiva.

Las empresas y su organigrama de trabajo tienden hacia una organización más horizontal en la que los cambios y mejoras introducidos cuenten con la participación y la implicación de todos: trabajadores y directivos.

En este sentido, contar con los medios de comunicación interna adecuados para el acceso a esta participación es otra de las tendencias para el nuevo año a la que habrá que estar muy atento. Y, si quieres ayudarte de la digitalización, un **software de comunicación interna** será tu aliado perfecto.

10. People Analytics: analizar los datos correctos.

También es importante que Recursos Humanos pueda analizar todos los datos de las personas de la organización. De modo que otra de las tendencias que nos deja la digitalización de Recursos Humanos es **People Analytics**: un método de investigación basado en datos cuyo objetivo es **estudiar a las personas** que forman parte de una empresa y, con ello, ayudar a **tomar mejores decisiones**.

¿Cómo actuar desde Recursos Humanos?

El gran reto para muchas organizaciones es conseguir una transformación digital que permita cubrir las necesidades de los colaboradores y de la organización.

Si a esto le sumamos el hecho de que, cantidades masivas de datos de nuestros colaboradores no nos servirán de nada si no sabemos cómo analizarlos y sacar conclusiones de ellos, nos resulta totalmente necesario **herramientas y prácticas que permiten filtrar la información** para que sea útil, de calidad, y realmente nos aporten valor para tomar decisiones.

Por ejemplo, un software de Recursos Humanos que nos permita integrar y analizar esta información, así como a los departamentos de RRHH identificar problemáticas a nivel individual y grupal.

La obtención del dato no es suficiente, es necesario que sean recopilados, analizados y visualizados para mejorar la toma de decisiones. Esta tendencia ayuda a entender y valorar la motivación, eficiencia y productividad de los trabajadores, mediante el uso de KPI's o indicadores clave.

03 ¿Cómo elegir un software de RRHH?

Llegados a este punto, puede que te hayas convencido de las ventajas que aportará la transformación digital de los Recursos Humanos a tu organización. Y es que, digitalizar este departamento no sólo va a beneficiar al mismo, si no a toda la compañía.

La mejor opción es contar con un único software que posibilite la gestión de todos los procesos relacionados con Recursos Humanos integrados en la misma plataforma. A continuación, te dejamos **10 aspectos a tener en cuenta para elegir un HR Software adecuado a tu compañía:**

- **HCM + nómina = modelo global →** tener la posibilidad de unificar todos los procesos en un sistema que además gestione las nóminas, es un aspecto diferenciador muy beneficioso para RRHH.
- **Oboarding adecuado →** Asegúrate que tu proveedor de software te proporcionará un aterrizaje a la herramienta sencillo y te acompañará en el resto del camino.
- **Look & feel limpio y fresco →** Un software usable, accesible e intuitivo facilitará no solo la gestión de los responsables, si no también a los empleados a la hora de utilizarlo.
- **App Mobile →** Seguro que no te imaginas una vida sin tu smartphone. Y es que, hoy en día realizamos gran cantidad de tareas de nuestro día a día con nuestro móvil. Asegúrate que tu software de RRHH tenga la opción de App Mobile para gestionar tareas en cualquier momento y lugar.
- **Consigue la mejor experiencia para el empleado y RRHH**. Es importante que tu software de RRHH cuente con dos entornos diferenciados en la misma herramienta: por un lado, el portal del empleado y, por otro, el entorno de gestión.
- **Adaptabilidad y configuración →** encuentra un software que cubra tus necesidades y se adapte a las características de tu organización.
- **Soporte →** desponer de un servicio de soporte continuado.
- **Sistema seguro →** asegúrate que tus datos están en buenas manos.
- **APIs de integración →** conecta aplicaciones y facilita procesos.
- **Business Intelligence →** define y crea informes con un solo clic.

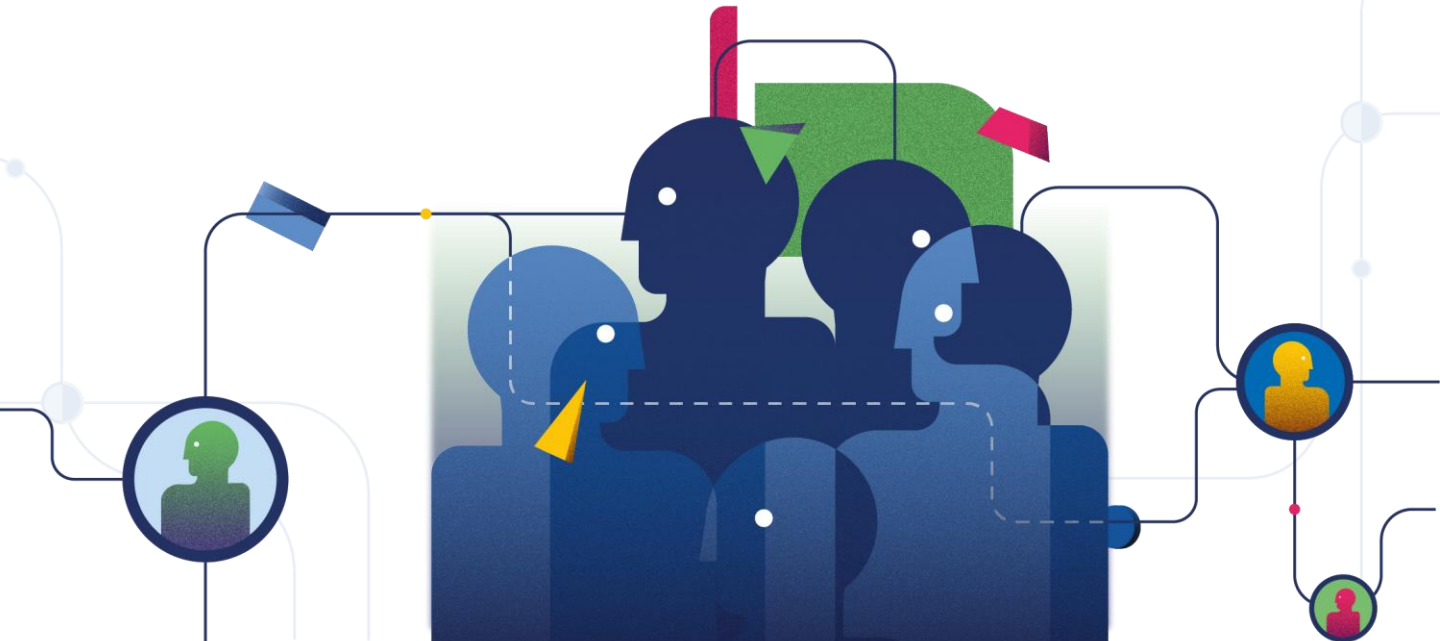
04 | Para concluir...

Si hay algo que hemos aprendido durante los últimos tiempos, es la importancia de los datos y de su almacenamiento para adaptarnos lo antes posible a los cambios a los que estamos expuestos. Tener **todos los procesos de la gestión de Recursos Humanos unificados en una misma herramienta** puede suponernos grandes **beneficios y facilidades** a la hora de gestionar la información. Asimismo, esto ofrece la mejor experiencia de usuario para todas personas de la organización.

Por lo tanto, digitalizar los Recursos Humanos ya no solo es sinónimo de optimizar procesos, sino que es clave para mejorar la compañía en su totalidad.

En Endalia somos expertos en ello con nuestro **Software de Recursos Humanos**, una plataforma adaptada a ti y a las necesidades de tu organización con la que puedes unificar todos los procesos en una herramienta: **lo mejor para el empleado y para el responsable de gestión.**

Más que una tendencia, un proceso que facilitará nuestras vidas.



¿Nos seguimos conociendo?

Digitaliza tus procesos de Recursos Humanos.

Resuelve todas tus dudas.

Solicita información

ebook endalia