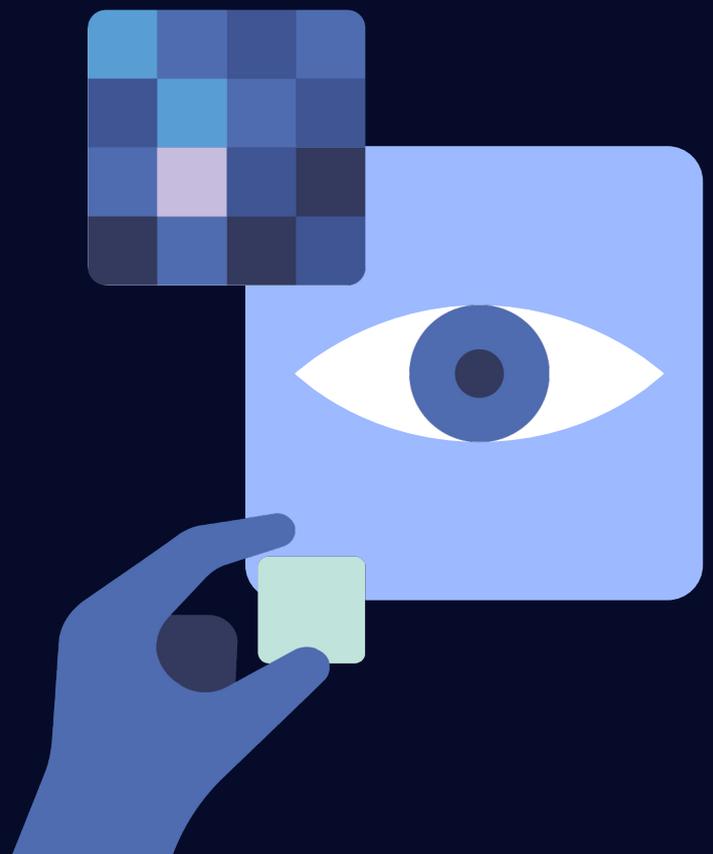


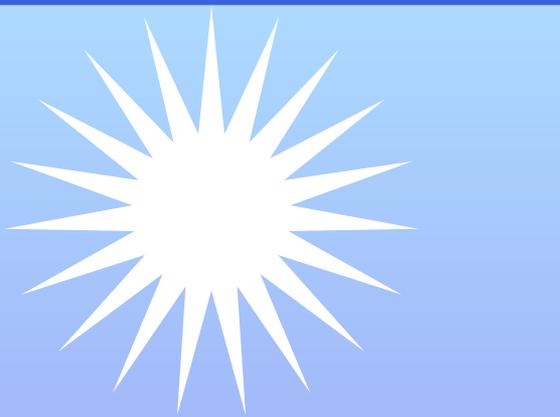


Guía RRHH

Las cinco prácticas a integrar en tu estrategia RRHH para 2025

Tendencias, consejos, artículos...





Editorial

El sector de los recursos humanos atraviesa una transformación importante, acelerada por la digitalización, las expectativas renovadas de los empleados y un mercado en constante cambio.

El auge de los modelos híbridos, reforzado por la pandemia y la llegada de la Generación Z, incita a las empresas a adoptar prácticas más ágiles, inclusivas y responsables. El bienestar de los colaboradores, el equilibrio entre la vida personal y profesional, así como el desarrollo de competencias ocupan ahora un lugar central en las prioridades de los RRHH.

Para 2025, estos profesionales juegan un papel determinante en la evolución de las organizaciones para enfrentar los nuevos desafíos.

En esta guía, hemos identificado 5 tendencias imprescindibles para integrar en tus estrategias. ¡Encontrarás análisis, consejos prácticos y perspectivas para implementarlas con éxito!

01 Trabajo híbrido y flexibilidad aumentada, ¿qué es? p.3

02 Salud mental y bienestar de los empleados, ¿qué es? p.6

03 Automatización y digitalización de los procesos de RRHH, ¿qué es? p.9

04 Ética digital, ¿qué es? p.12

05 Diversidad e inclusión, ¿qué es? p.15

01.



Trabajo híbrido y flexibilidad aumentada

TENDENCIA 01

El trabajo híbrido, que combina días de teletrabajo y presencia en la oficina, se ha impuesto como un modelo dominante. De hecho, esta tendencia sigue creciendo debido a sus ventajas en términos de productividad y bienestar. Según un estudio reciente, el 53% de las empresas en España habrán adoptado el trabajo híbrido para 2025. Este modelo permitiría a los empleados teletrabajar al menos un día a la semana, con lo que el teletrabajo se normaliza en muchas organizaciones.

¿Por qué es importante adoptar esta práctica?

Es importante abordar este tema y establecer un marco real. De hecho, la flexibilidad relacionada con el trabajo híbrido es muy apreciada por los empleados, quienes sienten que pueden gestionar mejor el equilibrio entre la vida personal y profesional. En el trabajo, esto puede traducirse en un mayor bienestar de los colaboradores, impactando positivamente en su rendimiento. Por otro lado, si se permite el trabajo híbrido pero no se establece un marco y una política clara, pueden surgir confusiones, tensiones e inequidades entre los empleados, afectando la productividad.

¿Cómo implementarlo en la empresa?

1. Establecer una política clara de teletrabajo híbrido

Definir reglas sobre la frecuencia del teletrabajo, los días de presencia obligatoria en la oficina y las expectativas en términos de comunicación y rendimiento.

2. Invertir en tecnologías colaborativas

Equiparse con plataformas como Microsoft Teams o Slack para facilitar la comunicación y el trabajo en equipo a distancia. Utilizar herramientas de gestión de proyectos para seguir mejor las tareas y el rendimiento.

3. Organizar eventos presenciales

Planificar reuniones, actividades de team-building o talleres regulares cara a cara para fortalecer la cohesión del equipo y mantener la cultura empresarial.

4. Formar a los equipos en management a distancia

Ofrecer formaciones específicas sobre la gestión de equipos a distancia, para que los managers sepan mantener el compromiso y la productividad de los colaboradores teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

El punto de vista de PerformanSe

El trabajo híbrido impone nuevas exigencias en términos de competencias como la adaptabilidad, la autonomía, la organización o la capacidad de gestionar la frontera entre la vida profesional y personal. No todos están naturalmente aptos para prosperar y trabajar eficazmente en un entorno que mezcla presencial y remoto. Algunos pueden tener dificultades para organizarse o mantener su productividad. Es interesante evaluar estas competencias específicas en tus colaboradores o candidatos durante la selección, para identificar las necesidades individuales y acompañar más eficazmente a los equipos para adaptarse mejor al trabajo híbrido.



¿Quieres saber más sobre el trabajo híbrido?

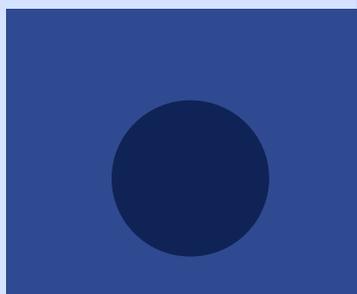
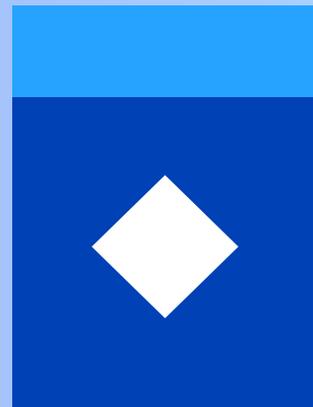
Estos artículos
podrían
interesarte...

Artículo: "Trabajos híbridos: qué son y por qué se espera que sigan siendo relevantes"

[Leer el artículo by Visma Way](#)

Artículo: "Top things bad bosses should stop doing this year"

[Leer el artículo by CNBC](#)



02.



Salud mental y bienestar de los empleados

TENDENCIA 02

El bienestar mental en el trabajo se refiere a un entorno laboral sano y equilibrado, donde los colaboradores se sienten realizados y apoyados. La salud mental se ha convertido en una prioridad estratégica en las empresas. En 2024, aproximadamente el 25% de los trabajadores en España están en estado de burn-out, con hasta un 72% de empleados que han experimentado estrés o ansiedad en el último año. Este fenómeno, ya en aumento en los últimos años, afecta particularmente a sectores como los recursos humanos, la medicina, la enfermería y la docencia, donde la carga de trabajo y la presión emocional son especialmente elevadas.

¿Por qué es importante adoptar esta práctica?

Primero, para cuidar a tus empleados y asegurarte de que estén realizados y en buena salud. Por otro lado, no vamos a engañarnos, ignorar este aspecto puede tener consecuencias graves para la salud misma de la empresa: el estrés, el agotamiento, la depresión e incluso el burn-out conducen inevitablemente a un aumento del absentismo y una disminución del compromiso y la productividad. Finalmente, una empresa que no se preocupa por la salud mental y el bienestar de sus empleados puede tener dificultades para atraer y retener talentos.

¿Cómo implementarlo en la empresa?

1. Lanzar programas de apoyo psicológico

Ofrecer servicios de acompañamiento, como consultas con psicólogos o plataformas de asistencia anónima en línea, para permitir a los empleados obtener ayuda cuando la necesiten.

2. Formar a los managers para detectar signos de estrés

Organizar sesiones de sensibilización para que los managers puedan reconocer los signos de burn-out y aprender a reaccionar rápidamente.

3. Apoyar la desconexión digital

Fomentar una política de desconexión fuera del horario laboral para evitar el agotamiento digital. Esto puede incluir la suspensión de notificaciones de trabajo fuera del horario convenido o correos electrónicos diferidos.

4. Implementar iniciativas de bienestar

Organizar talleres, por ejemplo, sobre la gestión del estrés para ayudar a los empleados a gestionar mejor la presión diaria, o actividades de relajación como sesiones de sophrología, meditación o incluso yoga.



El punto de vista de PerformanSe

La salud mental de los empleados está íntimamente ligada a soft skills como la resiliencia, la gestión del estrés, la capacidad de gestionar conflictos o la comunicación empática. Cada colaborador, al fortalecer sus habilidades personales, contribuye directamente a crear un entorno de trabajo más armonioso y propicio para el bienestar colectivo. Por su parte, el papel del manager es esencial para impulsar esta dinámica: al cultivar sus propias competencias en gestión del estrés, empatía y resolución de conflictos, puede no solo apoyar mejor a su equipo, sino también fomentar comportamientos favorables a un clima saludable. Mediante una observación atenta, puede detectar señales de malestar e intervenir de manera preventiva para evitar desequilibrios. Así, la evaluación y el desarrollo de estas competencias, tanto a nivel individual como gerencial, permiten crear una sinergia colectiva.

¿Deseas saber más sobre la salud mental y el bienestar de los empleados?

Estos artículos
podrían
interesarte...

Artículo: "Cómo afrontar la creciente crisis de salud mental de los trabajadores"

Leer el artículo by Foro Económico

"Informe salud mental y trabajo" **Leer el**

informe by Confederación Salud Mental

España



03.



Automatización y digitalización de los procesos de RRHH

TENDENCIA 03

La digitalización de RRHH representa la integración de tecnologías digitales en los procesos de RRHH con el objetivo de mejorarlos. ¿Cómo? Automatizando ciertas tareas a menudo repetitivas y que consumen mucho tiempo para los humanos, que pueden así realizarse de manera más rápida y eficiente. Hablamos de gestión de nóminas, permisos, campañas de evaluación anual, pero también de reclutamiento o formación en línea, ¡la digitalización está en todas partes!

¿Por qué es importante adoptar esta práctica?

Según un estudio de McKinsey, las empresas francesas observan ganancias de productividad del 20 al 40% gracias a la automatización y digitalización de los procesos. El uso de herramientas como los SIRH (Sistema de Información de RRHH) no solo reduce los errores humanos, sino que también mejora la experiencia del colaborador al hacer los procesos de RRHH más fluidos. Finalmente, permite eliminar ciertas tareas diarias de los RRHH, liberando así tiempo para actividades de mayor valor añadido. Sin embargo, la digitalización no se hace sin desafíos, especialmente en términos de adaptación de los equipos a las nuevas herramientas y los problemas de protección de datos.

¿Cómo implementarlo en la empresa?

1. Realizar una auditoría de los procesos de RRHH actuales

Antes de comenzar, es esencial hacer un balance de tus prácticas. Analiza las tareas que frenan tu eficiencia, las que generan frustraciones, las oportunidades de mejora. Este diagnóstico es crucial para comprender mejor tus necesidades y fijar objetivos claros y realizables.

2. Seleccionar las herramientas adecuadas a tus necesidades

Los SIRH, los software de nóminas, los ATS (Applicant Tracking System), las soluciones de e-learning... todas estas herramientas permiten acompañar la digitalización de los RRHH, mejorar la experiencia del candidato/colaborador, pero elige las que realmente respondan a tus necesidades.

3. Garantizar la seguridad y la conformidad

La digitalización implica la gestión de datos sensibles. Asegúrate de que las herramientas seleccionadas cumplan con las regulaciones vigentes (como el RGPD) y ofrezcan garantías robustas para asegurar los datos.

4. Formar a los equipos

Acompaña obviamente a los profesionales de RRHH en la adopción de las nuevas herramientas. Pero el éxito de la digitalización de RRHH también depende de la aceptación de las herramientas por parte de los usuarios. Piensa en sensibilizar a los empleados afectados para familiarizarlos con los nuevos sistemas.

El punto de vista de PerformanSe

La transformación digital de los procesos de RRHH representa una verdadera oportunidad para integrar las evaluaciones psicométricas. La digitalización de estas herramientas permite recopilar datos fiables y objetivos muy rápidamente, homogenizar las prácticas para garantizar una equidad de tratamiento entre candidatos y colaboradores, automatizar los aspectos logísticos, y así liberar tiempo para que los profesionales de RRHH se concentren en el intercambio y la toma de decisiones.

Gracias a estos avances tecnológicos, las campañas de evaluación a gran escala también se vuelven más accesibles, ya sea en el marco de una campaña de reclutamiento masivo o en un contexto de gestión de talentos y competencias internas.



¿Quieres saber más sobre la automatización y digitalización de los procesos de RRHH?

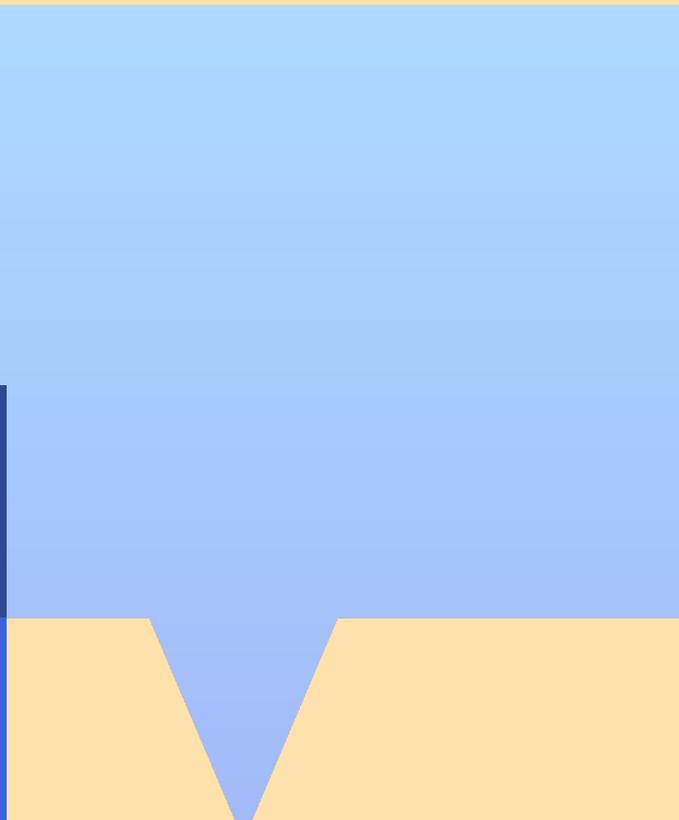
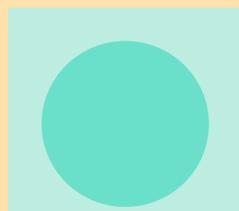
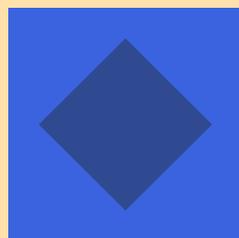
Estos artículos
podrían
interesarte...

Artículo: "Automatización de procesos en Recursos Humanos"

[Leer artículo by Factorial](#)

Artículo: "La automatización de los procesos de gestión de los Recursos Humanos"

[Leer artículo by ABA/T](#)



04.



La ética digital

TENDENCIA 04

La ética digital agrupa los principios y prácticas destinados a regular el uso de las tecnologías digitales, en particular la inteligencia artificial (IA). Cubre cuestiones importantes como la transparencia, la protección de la privacidad y el respeto de los derechos individuales. En un contexto donde los datos juegan un papel central en las actividades de las empresas, adoptar un enfoque ético se impone como una palanca esencial para establecer y reforzar la confianza de los empleados y los clientes.

¿Por qué es importante adoptar esta práctica?

Una política de ética digital en la empresa, dirigida por los RRHH, juega un papel clave para asegurar un equilibrio entre la innovación tecnológica y el respeto de los derechos humanos. Regula en particular el uso de los datos, garantiza la protección de la privacidad de los empleados y vela por que la IA se utilice para mejorar y complementar las capacidades humanas, en lugar de reemplazarlas.

En las actividades y procesos de RRHH, este enfoque ético también debe aplicarse con rigor. Por ejemplo, el uso de la IA en el reclutamiento, la evaluación o el desarrollo de competencias debe guiarse por principios de transparencia, equidad y no discriminación. Este enfoque refuerza no solo la confianza de los colaboradores, sino también la imagen de marca de la empresa como empleador responsable y comprometido.

¿Cómo implementarlo en la empresa?

1. Evaluar los procesos existentes

Realiza una auditoría de las prácticas actuales para identificar los sesgos y las no conformidades en materia de protección de datos.

2. Formar y sensibilizar a los empleados

Implementa programas de formación regulares para sensibilizar a los empleados sobre los desafíos de la ética digital y el uso responsable de la IA.

3. Establecer políticas claras

Desarrolla políticas internas precisas sobre el uso de las tecnologías digitales, involucrando a las partes interesadas para garantizar su aceptación.

4. Seguimiento y ajustes continuos

Establece un sistema de seguimiento para evaluar la efectividad de las prácticas éticas y ajusta las políticas en función de los comentarios de los empleados y las evoluciones tecnológicas.



El punto de vista de PerformanSe

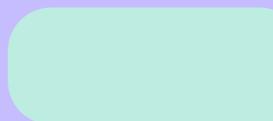
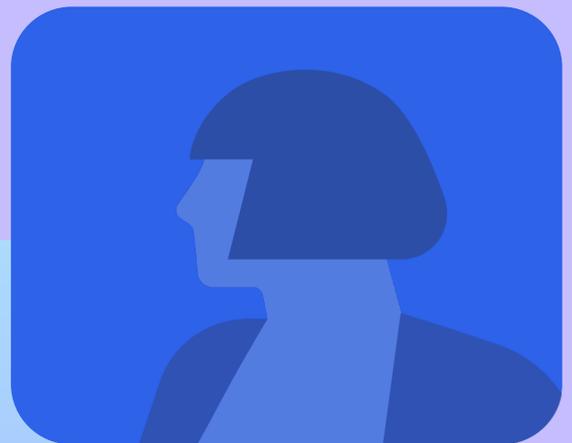
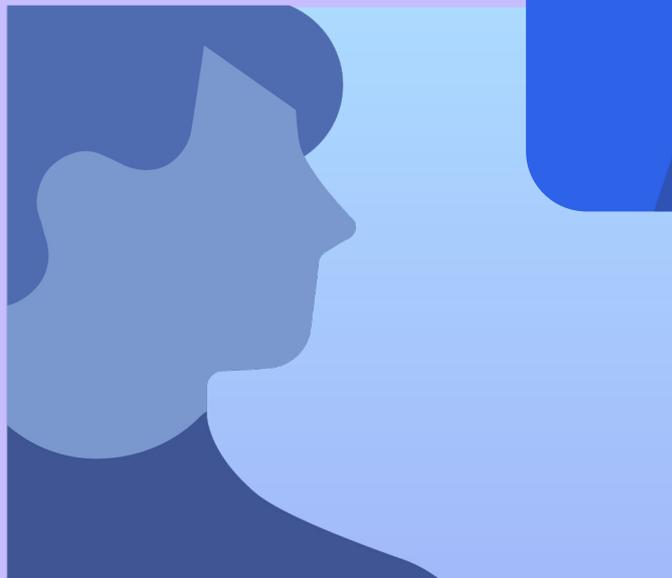
La ética digital es una componente esencial de la transformación de los recursos humanos. Integrar prácticas éticas en el uso de las tecnologías permite garantizar un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo y equitativo, optimizando al mismo tiempo el rendimiento organizacional. Al adoptar un enfoque ético, las empresas se aseguran de que las herramientas digitales, especialmente las basadas en inteligencia artificial, se utilicen de manera transparente, responsable y en consonancia con los valores humanos. Esto no se limita a responder a cuestiones regulatorias: también es una palanca estratégica para generar un verdadero valor añadido, tanto para los colaboradores como para la organización en su conjunto.

¿Quieres saber más sobre la ética digital?

Estos artículos podrían interesarte...

Artículo: "El impacto de la ética en el uso de la IA en Recursos Humanos" **Leer el artículo by Foro Recursos Humanos**

Artículo: "Inteligencia artificial y su impacto en el ámbito laboral y de RRHH: seis claves en 2025"
Leer el artículo by Economist&Jurist



05.



Diversidad e Inclusión

TENDENCIA 05

La diversidad y la inclusión (D&I) se han convertido en prioridades estratégicas para las empresas en 2025. Pero, ¿qué significa esto concretamente? Este enfoque se basa en la idea de que la diversidad de los equipos, ya sea de género, origen étnico, trayectoria profesional, edad, sexualidad o capacidades, constituye una palanca esencial de rendimiento e innovación.

Según un estudio de McKinsey, las empresas que integran activamente la diversidad tienen un 35% más de probabilidades de superar a sus competidores en el plano financiero. En 2025, ya no basta con hacer declaraciones de intenciones: las organizaciones deben traducir estos compromisos en estrategias concretas para fomentar un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo. La diversidad y la inclusión no se limitan a cuestiones éticas, también son motores de éxito sostenible.

¿Por qué es importante adoptar esta práctica?

Un entorno de trabajo inclusivo y equitativo, donde cada colaborador se sienta respetado y valorado, aumenta la satisfacción, el compromiso y, por lo tanto, el rendimiento. Al reunir a personas de orígenes, trayectorias y experiencias diversas, los equipos están mejor preparados para abordar problemas desde diferentes ángulos, diseñar soluciones innovadoras y destacarse de sus competidores. ¡Esto estimula la creatividad y la innovación en la empresa! Finalmente, una política de Diversidad e Inclusión refuerza la marca empleadora, atrayendo así talentos diversos y permitiendo responder mejor a las necesidades de una clientela variada.

¿Cómo implementarlo en la empresa?

1. Adoptar un proceso de selección inclusivo y equitativo

Implementa procesos de reclutamiento que reduzcan los sesgos, utilizando por ejemplo herramientas de evaluación de soft skills en lugar de reclutar basándose en los elementos del CV y diversificando los canales de reclutamiento para atraer talentos de diversos horizontes (género, edad, origen étnico, discapacidad, etc.).

2. Implementar programas de formación sobre D&I

Ofrece sesiones de sensibilización y formación sobre prejuicios y estereotipos, comunicación intercultural y la importancia de la diversidad. Esto permite crear una cultura de inclusión y responsabilizar a los empleados en todos los niveles.

3. Promover la igualdad de oportunidades y la paridad

Evalúa regularmente las prácticas internas, mediante una auditoría (por ejemplo), para asegurarte de que garantizan la igualdad de oportunidades en las promociones, la remuneración, etc. La transparencia sobre estos indicadores es esencial para crear una dinámica de confianza y compromiso.

4. Tener en cuenta las necesidades específicas de los colaboradores

Esto puede incluir ajustes para los colaboradores en situación de discapacidad (adaptación de los puestos de trabajo, acceso a los locales, etc.), o la instauración de políticas para incluir mejor a los trabajadores mayores (formación continua, acompañamiento de carrera).

El punto de vista de PerformanSe

Integrar pruebas de evaluación de soft skills en los procesos de reclutamiento constituye una palanca poderosa para promover la diversidad y la inclusión, reduciendo al mismo tiempo los sesgos de selección. Al poner el énfasis en el potencial de los candidatos – sus aptitudes, comportamientos, motivaciones y representaciones – en lugar de en criterios tradicionales como la trayectoria académica o la experiencia profesional, estas herramientas permiten identificar talentos a menudo subrepresentados o atípicos. Este enfoque contribuye a ampliar el grupo de candidatos, diversificar los perfiles reclutados e instaurar una verdadera equidad en el acceso a las oportunidades profesionales. Además, refuerza la capacidad de las empresas para construir equipos inclusivos y de alto rendimiento, donde cada talento encuentra su lugar y contribuye a la riqueza colectiva



¿Quieres saber más sobre la diversidad y la inclusión?

Estos artículos podrían interesarte...

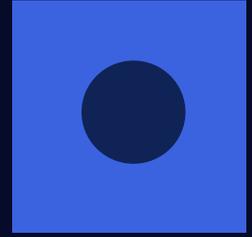
Artículo: "Gestión de la diversidad e inclusión en el puesto de trabajo"

[Leer el artículo by El País](#)

Artículo: "Las políticas sobre diversidad e inclusión como parte integrante del 'compliance'"

[Leer el artículo by Cinco Días](#)





Conclusión

Frente a transformaciones profundas y rápidas, el sector de los recursos humanos debe evolucionar para responder a las crecientes expectativas de los colaboradores y a los avances tecnológicos. Promover un entorno de trabajo inclusivo y flexible, acompañado de herramientas digitales gestionadas de manera ética, se convierte en una prioridad ineludible.

Poner el bienestar de los empleados en el centro de la estrategia de RRHH no se limita a una cuestión social: es una palanca estratégica poderosa para fortalecer el compromiso, retener los talentos y reducir la rotación. Al integrar prácticas de evaluación de soft skills y valorar la diversidad de perfiles, las empresas se dotan de las claves para estimular su creatividad y capacidad de innovación, al tiempo que consolidan su atractivo y competitividad.

Adoptando estas cinco prácticas, los RRHH se posicionan como actores estratégicos, capaces de guiar a su organización con agilidad y claridad a través de los desafíos del mañana, y asegurar un desarrollo sostenible y equilibrado para todas las partes interesadas.

Como editor de tests y experto en psicometría, PerformanSe es especialista en la evaluación y el desarrollo de las soft skills.

Desde hace más de 35 años, PerformanSe basa su experiencia en el conocimiento del individuo en el trabajo, con la convicción de que este conocimiento es esencial para el rendimiento de la empresa y la satisfacción de las personas que contribuyen a ella.

Con una amplia gama de soluciones de evaluación y servicios de consultoría, PerformanSe asiste cada año a más de 1500 clientes en Francia y en el extranjero en sus proyectos de selección, de gestión de carreras profesionales y de competencias, y de desarrollo individual y colectivo.

