



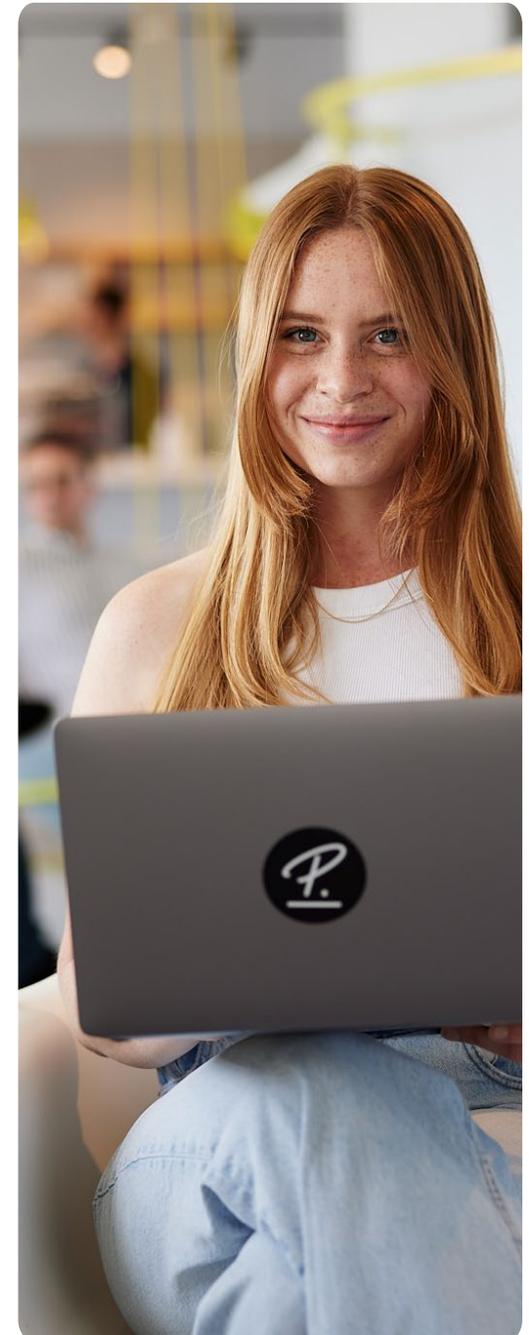
Informe de tendencias de RR. HH. para el 2023:

Las 9 tendencias más importantes de Recursos Humanos a tiempo para el 2023

Personio

Índice

- Tendencia n.º 1** La analítica de datos en RR. HH. ha venido para quedarse >
- Tendencia n.º 2** Las estrategias de talento integrales son fundamentales >
- Tendencia n.º 3** El trabajo híbrido se encuentra en continuo desarrollo >
- Tendencia n.º 4** El desarrollo de la inclusión en toda la plantilla >
- Tendencia n.º 5** Énfasis en el bienestar de los empleados >
- Tendencia n.º 6** La remuneración es cada vez más competitiva >
- Tendencia n.º 7** Los directores y líderes son más importantes que nunca >
- Tendencia n.º 8** La cultura empresarial debería ser la solución >
- Tendencia n.º 9** El desarrollo de los empleados llevará al éxito >
- Lista de verificación:** ¿Cómo se puede preparar el sector de Recursos Humanos para el 2023? >



Las principales tendencias dibujan un futuro donde las personas son lo primero

Una vez más, el 2023 se perfila como un año en el que los equipos de Recursos Humanos tendrán que enfrentarse a grandes retos, ya sea para sortear el coste de la crisis o para mantener alto el compromiso de los empleados. A nuestro juicio, la experiencia del empleado, en particular su satisfacción laboral, seguirá siendo un factor decisivo para obtener resultados satisfactorios en las actividades empresariales.

Entonces, ¿cómo pueden los profesionales de Recursos Humanos asegurar el éxito de políticas centradas en los empleados a la hora de administrar los recursos humanos en primer lugar, sobre todo cuando se vislumbran en el horizonte recortes presupuestarios? ¿Dónde deben centrar sus esfuerzos los equipos?

En este informe, hemos preguntado a expertos en Recursos Humanos de Spotify, Culture Amp y demás empresas líderes su opinión al respecto. Asimismo, se les ha pedido recopilar las nueve tendencias más importantes que, a su juicio, dominarán el sector de los Recursos Humanos durante el próximo año. Descubra la lista de prioridades de los expertos del sector para prepararse para lo que está por venir en el 2023.



«Yo creo que planificar la gestión de los recursos humanos según la experiencia de los empleados va a ser una de las principales tendencias del 2023. Aunque esto requiera más iniciativas, favorece directamente a la fidelización del talento, aspecto totalmente necesario»



Katarina Berg
directora de personal de
Spotify

Adelantarse al resto: Prepárese para una **«recesión»** con tres estrategias fundamentales que sus equipos de Recursos Humanos pueden emplear para prepararse ante una posible desaceleración económica.

Trend #1:

La analítica de datos en RR. HH. ha venido para quedarse

Disponer de los datos adecuados es esencial para consolidar un negocio, sobre todo en un momento de recesión económica. Nuestro [estudio de Recursos Humanos más reciente](#) también llegó a la conclusión de que los «datos de Recursos Humanos» encabeza la lista de prioridades para muchos profesionales del sector para el 2023. El análisis de datos en el ámbito de los recursos humanos permite a los líderes del sector tomar decisiones bien fundamentadas, además de recabar información esencial para la empresa.

«Para poder iniciar y controlar los procedimientos y las medidas de forma selectiva, los directores de Recursos Humanos necesitan una base de datos segura y fiable. El 2023 brinda un panorama en el que, con frecuencia, se tendrán que tomar decisiones (a veces difíciles) rápidamente. Para ello es crucial que el equipo de Recursos Humanos pueda acceder rápidamente a informes importantes. Tener las herramientas adecuadas es imprescindible»



[Annika in der Beek](#)
directora de Personal y Organización
[About You](#)

«Escuchar a los empleados, entenderlos y, en base a su opinión, adoptar las medidas de recursos humanos necesarias, conformará un pilar básico en el sector de Recursos Humanos para el 2023. Esto exige disponer de datos en calidad de cifras e información. Es muy importante recopilar datos de manera periódica y observar los indicadores clave de rendimiento»



[Daniela Fermin Ripepi](#)
asesora de Recursos Humanos
[DLA Piper](#)

Tendencia n.º 2:

Las estrategias de talento integrales son fundamentales

Aunque la retención del personal y la contratación de talento sigue siendo uno de los objetivos prioritarios, las empresas necesitan adoptar un cambio. En el año 2023, será fundamental adoptar una estrategia más integral en cuanto a la gestión del talento, que combine de manera equilibrada la retención, la redistribución y la contratación creativa para solventar los retos.

«Creo que durante el año 2023, se hará más hincapié en el proceso de retención frente a la contratación; es probable que se dé prioridad al proceso de gestión de incorporación de empleados frente al proceso de selección en sí».



Daniela Fermin Ripepi
asesora de Recursos Humanos
DLA Piper



Reece Procter
jefe de equipo de Operaciones de Personal -
Movilidad
Personio

«Para mí, las tendencias más importantes del 2023 son: 1. Gestionar los equipos de captación de talento durante las etapas de recesión económica, 2. Encontrar soluciones para retener a los mejores empleados en plantilla cuando haya menos trabajo, 3. Reasignar recursos en distintas áreas del negocio para mantener la motivación y dedicación de los empleados».

Tendencia n.º 3:

El trabajo híbrido se encuentra en continuo desarrollo

Durante los años 2021 y 2022, el mundo empresarial pudo probar el modelo de trabajo híbrido. Este año, los expertos esperan que las empresas adopten la solución inicial, la desarrollen, la proyecten y la mantengan como un elemento clave durante todo el 2023 y, posiblemente, en años sucesivos.

«Desarrollar y perfeccionar los modelos de trabajo híbrido será de gran importancia en el mundo empresarial, sobre todo dada la situación económica actual. Este es mi consejo: Hacer un sondeo de opinión entre los trabajadores de la empresa. ¿Qué es lo que funciona y qué es lo que necesita mejorar?».



Vaso Parisinou
directora de persona
Ravio



Pete Cooper
director de Asociación de Personal
Personio

«Las empresas se han pasado los dos últimos años intentando entender su posición en cuanto al trabajo híbrido. Ahora, deben practicar lo que predicán, adoptar una filosofía e incorporarla a sus prácticas de trabajo, sobre todo para entender la verdadera repercusión que tiene en la productividad y en la gestión de personal frente a otros aspectos como la predisposición a la cercanía y el desarrollo profesional presencial».

Tendencia n.º 4:

El desarrollo de la inclusión en toda la plantilla

No cabe duda de que la diversidad, la igualdad y la inclusión importan, y mucho. Sin embargo, en 2023, habrá más iniciativas relacionadas con este tema para satisfacer las necesidades de mayores grupos de empleados. La diversidad, la igualdad y la inclusión tienen ahora la capacidad de llegar e implementarse a más áreas de la empresa, lo que beneficia al negocio.

«La diversidad y la inclusión son pilares fundamentales para realizar una labor de recursos humanos centrada en el trabajador. Y será algo inevitable en el 2023».



Leonam Espindola
cofundador y jefe de personal de
PPulse

Leer más: [Siete formas de construir un liderazgo más diverso](#)

«Para que una estrategia de diversidad, igualdad e inclusión funcione, es importante considerar a los empleados como viajeros. Las necesidades que tienen en el momento de ser contratados cambian con el tiempo, lo que necesitan al principio no es lo que necesitan cuando llevan trabajando para la empresa cinco años y probablemente ya estén casados y con hijos. Las empresas necesitan preguntarse si están cubriendo las necesidades de la situación de cada uno de sus empleados».



Holly Smith
Diversity, Equity & Inclusion Partner
Personio

Tendencia n.º 5:

Énfasis en el bienestar de los empleados

No hay duda de que la incertidumbre que reina hoy en el mundo derivará en un cúmulo de emociones en los empleados durante el año 2023. Para cualquier empresa, sea del tipo que sea, esto significa atender a cada miembro del equipo de manera individual y ofrecerle ayuda personalizada acorde a sus necesidades, para así fomentar la autonomía y que den lo mejor de sí mismos en el trabajo.

«El bienestar físico y mental cobrará cada vez más importancia en el 2023, con un claro cambio de rumbo hacia propuestas mucho más personalizadas. La salud, sobre todo la mental, es un tema muy personal para los empleados, por lo que toda empresa eficaz incitará a sus trabajadores a participar en la creación de nuevas iniciativas. Solo así se fomentará una mentalidad empresarial en la que se promueva la prevención frente a la cura».



Trevor Merriden
fundador y director general
Merrihorn Media

«Veo una tendencia a prestar más atención a diferentes aspectos de la vida, lo que hará que sea necesario ofrecer más flexibilidad a los empleados. Además, también creo que va a haber una tendencia a una mayor respuesta y de manera más eficaz por parte de los empresarios, con medidas de apoyo ya sean de carácter económico o en materia de salud mental».



Nathalie Marie Pérez Sievers
fundadora de IHR / asesora de contratación
& formadora empresarial
The People Hub

Tendencia n.º 6:

La remuneración es cada vez más competitiva

Aunque los recortes estén a la orden del día, los modelos de beneficios e igualdad salarial todavía tendrán un gran peso. Tomarse el tiempo necesario para asegurarse de que los beneficios retienen al talento y lo mantiene motivado a la vez que se mejoran las condiciones de igualdad salarial para todo el mundo puede ayudar a mejorar la cultura empresarial incluso en los momentos más difíciles.

«Innovaciones en paquetes de beneficios: A pesar de la recesión, las empresas necesitan encontrar diferentes medios y arbitrios para abordar las necesidades individuales de los empleados y mantenerlos motivados».



Carla Lazo
jefa de Personal y Cultura
Puente Romano



Jessica Brannigan
científica jefe de personal
CultureAmp

«Las empresas que toman decisiones justas destacarán por encima del resto e impulsarán el compromiso, la productividad y la retención a largo plazo cuando escaseen los recursos. En aquellos casos en los que haya escasos recursos para asignar incentivos, la manera en la que se distribuyan y con quién se distribuyan se tendrá muy en cuenta; en medio de una crisis, que afecta en mayor medida a los que menos ganan, las organizaciones que muestren empatía y entendimiento con sus acciones, se ganarán el respeto y la lealtad de sus trabajadores a largo plazo (además de ventajas de marca de cara al exterior)».

Tendencia n.º 7:

Los directores y líderes son más importantes que nunca

Según un **estudio de Recursos Humanos** de Personio, solo el 60 % de los empleados afirman confiar en su director. Este tipo de estadística debería servir como una llamada de atención para que las empresas inviertan más en sus líderes, prestando especial atención a la capacidad de liderazgo de sus directivos, en un mundo donde el trabajo híbrido se está imponiendo cada vez con más fuerza.

«La cultura de liderazgo necesita modernizarse. El liderazgo será un factor decisivo en el grado de motivación y compromiso con el que trabajen los empleados. De esta manera, los equipos de Recursos Humanos se ven claramente retados a proporcionar la estructura adecuada y a desarrollar a su directivos en consecuencia».



Marcus K. Reif
jefe de grupo de RR. HH.
Universal Investment Group



Christian Westin
jefe de equipo, Desarrollo de Liderazgo
Personio

«Teniendo en cuenta la recesión económica, necesitamos preparar a nuestros líderes para que sean capaces de sortear el cambio tan incipiente y de ayudar a sus equipos a hacer lo mismo. Para ello, es necesario tener líderes eficaces, contar con unas expectativas claras y saber sacar provecho del papel que pueden tener los líderes a la hora de gestionar el cambio y de dirigir con empatía a sus equipos. Recursos humanos juega un papel fundamental en todo esto».

Tendencia n.º 7:

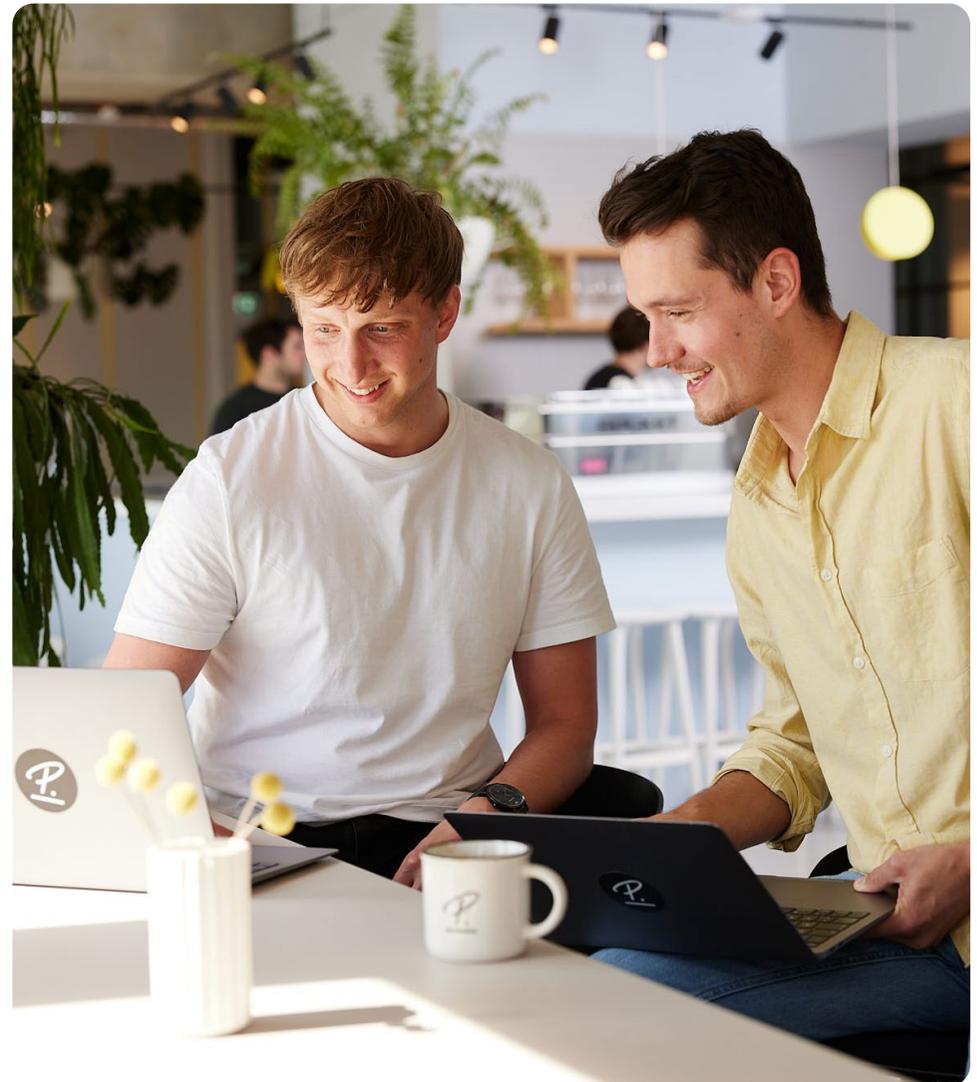
Los directores y líderes son más importantes que nunca

«Dirigir a una plantilla de empleados en un entorno de teletrabajo exige unas capacidades de liderazgo diferentes a las que se necesitan en un entorno de trabajo presencial. Un gerente también es un referente crucial a la hora de promover los valores y la cultura de la empresa. Ser capaz de transmitir en el teletrabajo (o también en un modelo de trabajo híbrido) es todo un reto».



Michèle Czarnecki
cofundador
NanoGiants

Leer más: [Nuevas formas de liderazgo: equipos autogestionados](#)



Tendencia n.º 8:

La cultura empresarial debería ser la solución

La cultura puede jugar un papel fundamental y decisivo, sobre todo en un período de crisis como en el que nos encontramos inmersos en estos momentos. Cuando esta cultura corporativa está bien cimentada y tiene una finalidad clara, puede reforzar la cohesión de equipo y consolidar el compromiso. Si su empresa no está dando prioridad a la cultura corporativa en estos momentos, puede que ya se encuentre en apuros.

«La cultura corporativa será crucial para motivar y satisfacer a los empleados. Lo que es importante resaltar es que la cultura no se trata de ofrecer los mejores beneficios, sino que de saber escuchar a los empleados y tomarse en serio sus preocupaciones».



Teresa Niubó
fundadora y consejera delegada
bloom mood



Michèle Czarnecki
cofundador
NanoGiants

«Los modelos de trabajo híbrido no desaparecerán sino que evolucionarán hasta un modelo mucho más sofisticado. Esto exige tener una cultura corporativa adaptada a las circunstancias, así como consolidar la integración e inclusión».

Tendencia n.º 9:

El desarrollo de los empleados llevará al éxito

Algunas empresas no tendrán más remedio que verse obligadas a despedir a parte de su plantilla durante el año 2023. Sin embargo, las empresas pueden y deberían invertir en retener el talento del que disponen a través de diversas medidas de desarrollo y retención. Las empresas que lo hagan tendrán más posibilidades de salir de la recesión fortalecidas.



«Creo que, en general, presenciaremos más una disminución en la deserción de talento, ya que la incertidumbre reinante hace que muchos decidan quedarse a la espera de lo que pase, por ahora, claro; una vez que la situación mejore, las empresas podrían enfrentarse a una pérdida de talento masivo, por lo que es crucial no quedarse apalancados y promover iniciativas para el desarrollo profesional. Veo que muchas organizaciones ya están analizando diferentes formas de implementar el avance y el desarrollo profesional dentro de la estructura organizacional, y creo que este clima no hará más que acuciarlo».



Jessica Brannigan

científica jefe de personal

CultureAmp

Lista de verificación:

¿Cómo se puede preparar el sector de Recursos Humanos para el 2023?

Estar al tanto de las tendencias es una cosa, pero implementarlas es otra. A continuación se muestran, a juicio de nuestros expertos, las que serán algunas de las claves para que los equipos de RR. HH. estén bien preparados para afrontar los retos de cara al futuro...



Lista de verificación

Mantener a los empleados como prioridad:

Se debe prestar especial atención a las necesidades individuales y orientarlas hacia los intereses de la empresa. En cuanto a las medidas a tomar en cuenta, la calidad debe imperar ante la cantidad.

El mejor aliado de una empresa es su plantilla de empleados. Comunicación: Es crucial mantener una conversación abierta con los empleados, que nos permita discernir lo que necesitan para que se sientan más motivados, más sanos y rindan más.

Cuestione sus métodos de contratación y los criterios de selección. Escuche con atención a sus candidatos y preste especial atención a las aptitudes profesionales para el puesto al que se postulan, en vez de al currículum.

Reflexione sobre su propia aportación de valor y pregúntese de manera consistente: ¿Qué puedo hacer para promover el bienestar de los empleados? ¿Dónde están nuestras mayores carencias?

«Entienda las prioridades del personal; establezca el contexto para que las decisiones sobre el destino de los gastos sea revisado por los empleados y repercuta en su productividad y compromiso a largo plazo. Asimismo, se debe recordar a los altos directivos que la frecuencia con la que se hacen las cosas es tan importante o más que lo que se hace. Busque oportunidades de dar prioridad al personal y muéstrese creativo a la hora de encontrar formas de hacerlo que no siempre tengan que costar dinero».



Jessica Brannigan
científica jefe de personal
CultureAmp

Lista de verificación

Orientar los recursos humanos hacia los objetivos empresariales:

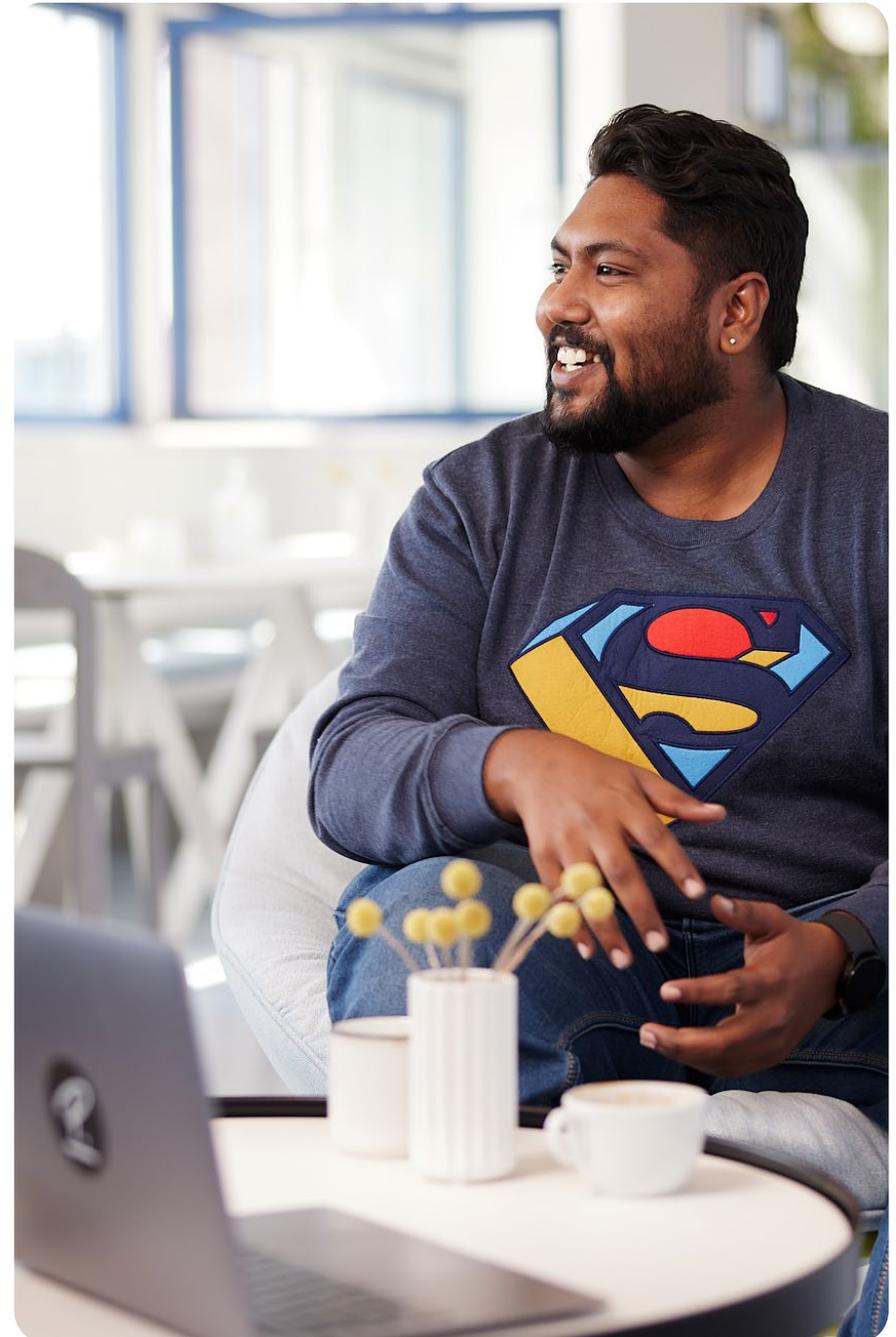
Elabore una base sólida de cifras, datos y conocimientos. Conviértase en un socio empresarial para su propio negocio en épocas de incertidumbre.

Elabore un análisis claro de las necesidades de cada departamento y, en un segundo paso, un plan de acción tangible.

Defina los objetivos anuales y la planificación de objetivos trimestrales. Esto permite un enfoque flexible y la ventaja de poder responder rápidamente a los cambios en el mercado.

Desarrolle diferentes escenarios para el 2023 y determine las medidas rentables desde el punto de vista tanto económico como de la obtención de resultados estratégicamente importantes con una alta rentabilidad de la inversión (ROI).

Unifique la estrategia de RR. HH. con el resto de los pilares estratégicos u objetivos empresariales generales. Solo entonces, los equipos de Recursos Humanos podrán disfrutar de la importancia que merecen.



Lista de verificación

Replantearse las herramientas, los procedimientos y los marcos de actuación actuales:

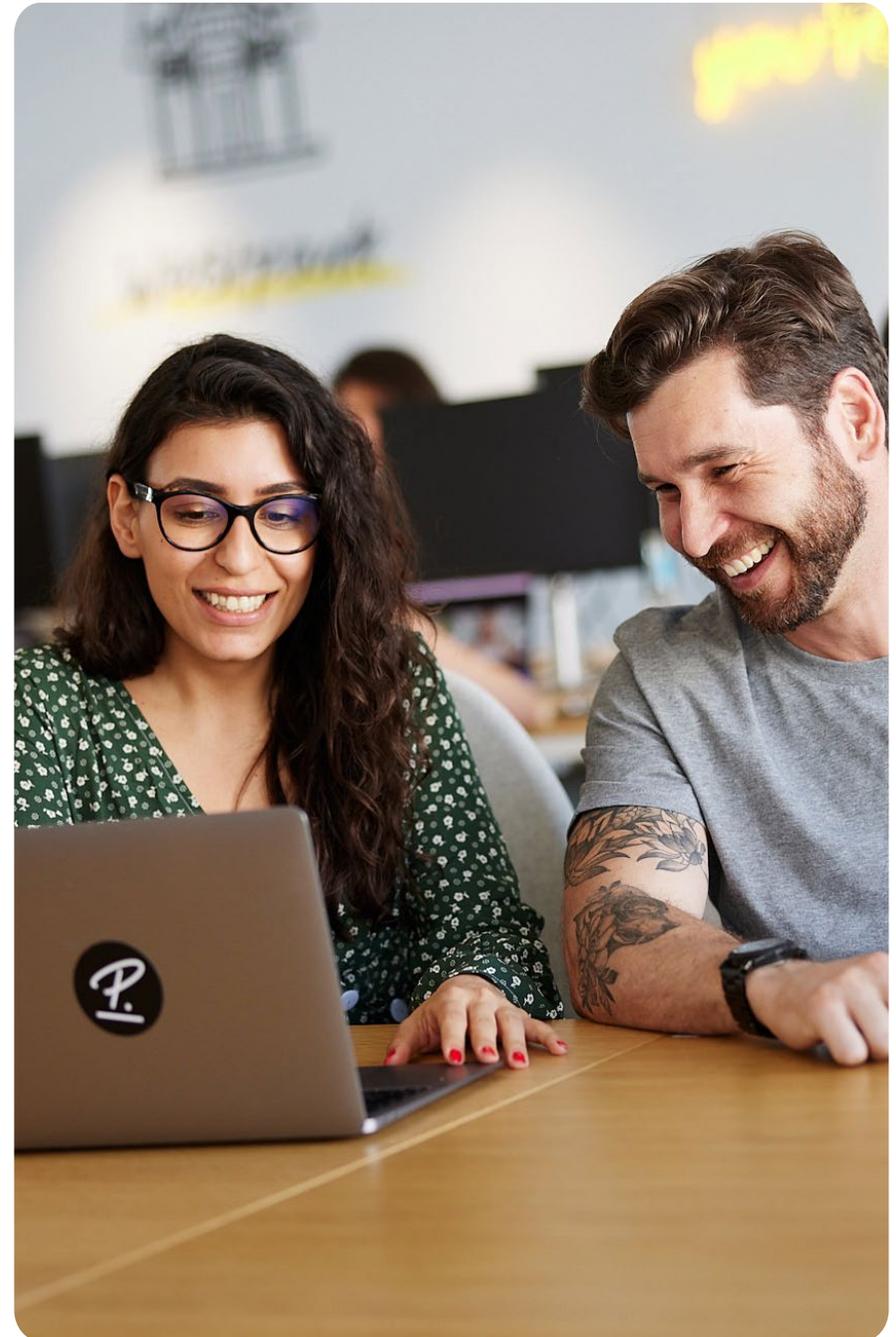
Consolide las competencias de su equipo en el área del análisis o contrate a un equipo de apoyo que suministre análisis y datos.

Muéstrese más abierto a la transformación digital, además de ser más flexible y dispuesto al cambio, tanto en lo que se refiere a su equipo de recursos humanos como al resto de la organización.

Conozca otros canales de contratación y úselos para encontrar a candidatos idóneos. Las plataformas o canales únicos de contratación son cosa del pasado.

Colabore con profesionales de recursos humanos de otras empresas, trabaje de forma conjunta con ellos y únase a una comunidad que pueda ayudar a sus equipos a prepararse para el futuro de un trabajo colaborativo.

Obtenga consejos de otros equipos, como el de marketing o éxito de los clientes, para agilizar los procedimientos y estar más familiarizado con sus grupos objetivo.



Cómo preparar a sus equipos de Recursos Humanos para el futuro del trabajo

Mediante el uso de análisis en diferentes áreas como captación, contratación, flujos de trabajo y recursos, Personio brinda apoyo a los equipos de Recursos Humanos al ajustar todas las tareas acuciantes con las necesidades y objetivos de sus empresas.

Pruébalo con una prueba gratuita o reserve una demostración gratuita hoy mismo.

Consulte con un experto

Personio



Personio

The People Operating System