



Restauración Colectiva

*El portal de referencia para los profesionales del sector*

Te encuentras en Inicio / A fondo / RRHH / PRL / Empleo /

Tendencias de recursos humanos en 2024: IA, uso de datos y mejora de la imagen de marca

©Depositphotos.

# Tendencias de recursos humanos en 2024: IA, uso de datos y mejora de la imagen de marca

Miércoles, 10 de enero 2024

**La toma de decisiones a partir de datos, el uso de la inteligencia artificial y la mejora de la imagen de marca son algunas de las tendencias para el próximo año en el campo de los RRHH. Las empresas buscan minimizar los prejuicios en materia de diversidad, así como mejorar estrategias de retención fomentando el reconocimiento y el desarrollo laboral.**

El sector de los recursos humanos se aboca a uno de los mayores cambios de paradigma de su historia, y es que 2024 aspira a ser un año de transformación radical. Factorial, compañía de software para la gestión de recursos humanos, lanza sus predicciones para el próximo año, destacando la inteligencia artificial como uno de los principales vectores para la evolución del sector. Para ello, la compañía tecnológica se ha apoyado en las conclusiones del estudio que realizó a mediados de 2023 titulado 'El futuro de la gestión de personas'.

## El salto a los RRHH 5.0

Los recursos humanos 5.0 es un nuevo enfoque que sitúa a las personas en el centro de las decisiones y utiliza la tecnología para mejorar la experiencia del empleado y aumentar la eficiencia de los procesos. En este sentido, fomenta el uso de tecnologías como la inteligencia artificial, la automatización y las plataformas de *engagement* para que la gestión de personas sea más ágil y eficiente, pero sin perder las relaciones laborales humanizadas.

Como tal, esta tendencia hará que veamos un enfoque en múltiples aspectos clave: prioridad al bienestar de los empleados para fomentar un estado emocional sano; la automatización de procesos para liberar tiempo a los gestores de RRHH de tareas repetitivas y así realizar actividades más estratégicas; y gestión del talento con el foco en el crecimiento profesional de las personas, tanto para atraerlo como retenerlo con mayor facilidad.

Veremos cómo la importancia de la IA en las organizaciones será cada vez mayor. Esta tecnología sirve tanto para ahorrar o redirigir costes como para evitar errores o prejuicios humanos. Y es que el sesgo inconsciente en el proceso de contratación puede tener efectos perjudiciales en los esfuerzos de diversidad e inclusión. Por ello, en 2024 será fundamental la implantación de algoritmos capaces de evaluar a los candidatos basándose en criterios objetivos, reduciendo el impacto de los prejuicios relacionados con el género, la raza o la procedencia.

Las empresas reciben al día un volumen muy elevado de solicitudes para sus puestos vacantes, incluso las pymes pueden acumular un centenar de currículums de un día para otro. En este aspecto, Factorial lanzó en 2023 una herramienta para analizar la información de los currículums de manera más rápida y obtener un resumen breve de las habilidades del candidato. Es un ejemplo de que adoptar la IA en los procesos de RRHH ya no es un lujo, sino una necesidad para las organizaciones que pretenden seguir siendo competitivas en el nuevo año.

## De la digitalización a la toma de decisiones basadas en datos

La digitalización se afianzará en un mayor número de áreas de RRHH en empresas. España es el país de Europa que lidera la digitalización en procesos de bienestar y satisfacción laboral. Aun así, queda camino por recorrer para que las compañías pasen de tener algunos procesos digitalizados a ser consideradas *data driven* en materia de gestión de personas.

En este sentido, cada vez más empresas adoptarán el uso de herramientas destinadas a tomar decisiones de recursos humanos basadas en datos. El *push* de las grandes compañías será clave para estimular este crecimiento del software analítico: el 34% de las organizaciones con más de 500 empleados ya son *data driven*. La adopción de estas nuevas herramientas permitirá una toma de decisiones más informada al analizar los datos sobre el rendimiento de las personas, identificar patrones de comportamiento y predecir las necesidades de desarrollo de los equipos.

## Employer branding como máxima prioridad para ser atractivo

El *employer branding*, la imagen y percepción que una empresa proyecta como empleador, se sitúa como una prioridad clave para el departamento de recursos humanos de cara al próximo año. El 71% de las empresas tienen en su lista de tres principales prioridades estratégicas el fortalecimiento de su *employer branding*, junto con programas de reconocimiento y compensación salarial. Esta atención especial hacia la marca empleadora responde a su papel esencial en el mercado laboral actual, donde la percepción positiva de una empresa puede marcar la diferencia en la atracción y retención del talento. Además, los beneficios sociales también ocupan un lugar destacado en la agenda empresarial. El 46% de las empresas que los consideran prioritarios tienen previsto implementar o mejorar estos beneficios en el próximo año.

### La regulación marcará la agenda de los RRHH

Como es habitual, el año se estrena con nuevas leyes que afectan a las empresas. Una de ellas es el canal de denuncias interno; desde el pasado 1 de diciembre, las empresas con más de 250 empleados que no tengan un sistema de denuncias podrían enfrentar multas de hasta un millón de euros. Las compañías con más de 50 empleados y entidades públicas tienen tres meses para implementar un canal que permita informar sobre irregularidades dentro de la organización. Este canal permite a empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas reportar conductas contrarias a la ley o a las normativas internas de la empresa.

Otro tema que marcará la gestión de personas tiene que ver con el permiso de lactancia. Recientemente, el Gobierno anunció que extiende hasta los 28 días el permiso de lactancia para todos los empleados. Hasta ahora, este derecho estaba condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo con la empresa. Estas regulaciones impulsan prácticas más transparentes y favorecen el equilibrio entre vida laboral y personal.

### Noticias Relacionadas

- [Hasta un millón de euros de multa por no tener un canal de denuncias internas en la empresa](#)
- [La salud mental, una cuestión prioritaria en la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo](#)
- [Productividad y satisfacción personal, la clave del éxito para el bienestar de los empleados](#)
- [Paridad retributiva y acceso a los puestos de dirección, claves para la igualdad en la empresa](#)