

Academy

FAQ

Anonymous · 25/08/2026

Table of Contents

FAQ 3

Glosario RR.HH 4

Manual de RR.HH en LibreDTE 31

Academy » RRHH » FAQ

FAQ

Anonymous · 25/08/2026

FAQ

Last updated on 25/08/2026

Glosario RR.HH

Glosario RR.HH

LibreDTE · 28/10/2025

Glosario RR.HH

Para ayudar a entender de mejor manera los distintos conceptos de RR.HH, hemos dispuesto este glosario que contiene las definiciones de los conceptos más usados.

1. Absentismo Laboral

Las ausencias no justificadas de trabajadores durante su horario establecido constituyen el absentismo laboral. Este fenómeno puede señalar problemas como falta de motivación, estrés o insatisfacción. Las organizaciones lo cuantifican mediante la tasa de absentismo, calculando el porcentaje de horas no trabajadas frente al total programado. Para mitigarlo, las empresas aplican estrategias como horarios flexibles, iniciativas de bienestar y mejoras en el ambiente organizacional.

2. Absorción de Personal

Ocurre cuando una organización incorpora empleados debido a fusiones, adquisiciones o reestructuraciones corporativas. Requiere plan detallado que incluye evaluación de competencias, alineación de políticas laborales, integración cultural y comunicación transparente. Los desafíos incluyen duplicación de puestos, diferencias salariales y resistencia al cambio. Las empresas exitosas realizan due diligence de RR.HH. previo, designan equipos de transición y ofrecen programas de onboarding especializados. Una absorción bien gestionada minimiza la fuga de talento clave y acelera la sinergia entre equipos.

3. Acoso Laboral

También denominado mobbing, el acoso laboral implica conductas hostiles, intimidatorias o humillantes que se ejercen de forma sistemática contra un trabajador, generando un ambiente negativo. Se manifiesta mediante críticas constantes, exclusión social, asignación de objetivos inalcanzables o propagación de rumores. Sus efectos incluyen estrés, ansiedad y deterioro del desempeño. Muchas jurisdicciones lo reconocen legalmente como causal de despido, y diversas organizaciones han implementado protocolos preventivos y canales confidenciales de denuncia.

4. Acoso o Mobbing

Forma grave de acoso laboral donde una persona es sometida a conductas hostiles repetidas (críticas injustas, aislamiento, rumores) que dañan su dignidad y salud mental. Suele provenir de superiores (mobbing vertical) o compañeros (horizontal). Las víctimas experimentan ansiedad, depresión y disminución de productividad. Las empresas deben tener protocolos claros de denuncia, investigaciones imparciales y consecuencias para los acosadores. La prevención incluye formación en respeto laboral, canales confidenciales de reporte y promoción de culturas organizacionales inclusivas.

5. Acuerdo Laboral

Documento legal que formaliza la relación de trabajo, especificando funciones, remuneración, horarios, beneficios y condiciones de terminación. Puede ser individual o colectivo (con sindicatos). Los acuerdos modernos incluyen cláusulas de confidencialidad, no competencia y propiedad intelectual. Deben cumplir con la legislación laboral y actualizarse ante cambios sustanciales. Una redacción clara previene conflictos y es especialmente importante en contratos internacionales o teletrabajo, donde se definen jurisdicción aplicable y lugar de prestación de servicios.

6. Adiestramiento Laboral

Formación práctica y específica para un puesto concreto, generalmente impartida en el lugar de trabajo o mediante simulaciones. Difiere de formación teórica al enfocarse en “saber hacer” más que en “saber”. Métodos incluyen aprendizaje por observación, entrenamiento en el puesto (OJT) bajo supervisión, y realidad virtual para entornos de alto riesgo. Es particularmente importante para nuevos empleados, cambios tecnológicos o implementación de nuevos procesos. Las empresas efectivas estructuran programas con objetivos medibles, evaluaciones periódicas y certificación de competencias adquiridas.

7. Agente de Cambio

Líder formal o informal que facilita adaptación organizacional a nuevas estrategias, tecnologías o estructuras. Combina conocimiento técnico con habilidades sociales para superar resistencias, comunicar visiones y modelar comportamientos deseados. Puede ser consultor externo o empleado interno capacitado en metodologías como ADKAR o Kotter. Las organizaciones identifican y desarrollan agentes de cambio mediante programas especiales que fortalecen su credibilidad, resiliencia y capacidad de influencia. Su rol es clave en culturas tradicionales que requieren transformaciones aceleradas.

8. Alta Dirección

Comprende a los máximos responsables de toma de decisiones estratégicas en una organización (CEO, directores funcionales). En RR.HH., su compromiso es crucial para alinear políticas de talento con objetivos de negocio, aprobar inversiones en desarrollo organizacional y modelar la cultura deseada. Las empresas modernas incluyen al director de RR.HH. en alta dirección, reconociendo el impacto del capital humano en resultados. Los programas para alta dirección enfatizan liderazgo visionario, gestión del cambio y desarrollo de sucesores. Su composición diversa (género, experiencia, nacionalidad) mejora la toma de decisiones estratégicas.

9. Análisis de Puestos

Este proceso sistemático recopila información detallada sobre funciones, responsabilidades, condiciones laborales y competencias necesarias para un cargo específico. Se ejecuta mediante entrevistas, cuestionarios u observación directa. Los hallazgos sirven para elaborar descripciones de cargo, establecer salarios equitativos, diseñar capacitaciones y evaluar el rendimiento. Actualmente, muchas compañías utilizan software especializado para actualizar esta información y alinear con sus objetivos estratégicos.

10. Aptitud Laboral

Combina habilidades técnicas, competencias blandas y características personales necesarias para un rol específico. Se evalúa mediante pruebas psicométricas, entrevistas por competencias y periodos de prueba. Las empresas distinguen entre aptitudes requeridas al ingreso (hard skills) y desarrollables (soft skills). Los programas de upskilling buscan mejorar aptitudes existentes, mientras el reskilling prepara para nuevos roles. Una buena gestión incluye mapeo de competencias críticas y planes individuales de desarrollo.

11. Ascenso

Movimiento vertical a un puesto superior en la jerarquía organizacional. Debe basarse en evaluaciones objetivas de desempeño, potencial y ajuste al nuevo rol. Los procesos transparentes motivan al personal y reducen favoritismos. Incluyen períodos de transición con mentoría y capacitación específica. Las empresas con planes de sucesión definidos tienen menores riesgos en ascensos. Alternativas como ascensos laterales (a puestos de igual nivel pero diferente área) permiten desarrollo sin necesidad de vacantes superiores.

12. Auditoría de Recursos Humanos

Examen exhaustivo de políticas, prácticas y procedimientos del departamento de RR.HH. para evaluar su eficacia y cumplimiento legal. Incluye revisión de contratos, nóminas, procesos de selección,

formación y clima laboral. Las empresas realizan auditorías periódicas para identificar áreas de mejora, mitigar riesgos legales y alinear prácticas de RR.HH. con objetivos organizacionales. Los resultados sirven para optimizar procesos, reducir costos y mejorar gestión del talento, asegurando que todas las prácticas cumplan con normativa laboral vigente.

13. Beneficio Flexible

La batería de beneficios ofrece a los empleados opciones para personalizar su paquete compensatorio dentro de un presupuesto asignado. Pueden incluir seguros, días adicionales de vacaciones, aportes a educación o cuidado de dependientes. Satisfacen diversas necesidades según etapa de vida (jóvenes prefieren formación, padres valoran guarderías) y mejoran significativamente percepción de valor total. Su implementación requiere plataformas tecnológicas para administración, comunicación clara de opciones y cumplimiento de regulaciones fiscales. Es tendencia creciente en estrategias de compensación total para atraer talento diverso.

14. Beneficios Sociales

Son compensaciones complementarias al salario que las organizaciones proporcionan a su personal. Abarcan seguros médicos, planes de retiro, vales alimentarios, bonificaciones por desempeño, acceso a gimnasios y otros incentivos. Estos beneficios elevan la calidad de vida laboral y resultan fundamentales para captar y mantener talento. Numerosas organizaciones realizan consultas periódicas para adaptar estos beneficios a las necesidades reales del personal, desarrollando paquetes personalizados según circunstancias o preferencias individuales.

15. Brecha de Competencias

Identifica discrepancias entre lo que los empleados saben hacer actualmente y lo que necesitarán hacer para cumplir objetivos individuales u organizacionales. Se detecta mediante evaluaciones de desempeño, análisis de necesidades de formación y proyecciones estratégicas. Las empresas priorizan cerrar brechas críticas mediante formación específica, contratación selectiva o rediseño de puestos. En contextos de transformación digital, es común identificar brechas en habilidades tecnológicas y de adaptación al cambio. Una gestión proactiva de brechas de competencias es clave para mantener la empleabilidad de la fuerza laboral y competitividad organizacional.

16. Brecha Salarial

Diferencias injustificadas en remuneración entre empleados que realizan trabajos de igual valor, particularmente entre hombres y mujeres. Puede deberse a discriminación, sesgos inconscientes en promociones o falta de transparencia salarial. Las empresas comprometidas con equidad realizan análisis periódicos de brechas, implementan políticas de igualdad salarial y establecen criterios objetivos para asignación de salarios. La reducción de brechas salariales no solo es un imperativo

ético, sino que mejora el employer branding y retención de talento diverso.

17. Buenas Prácticas Laborales

Estándares voluntarios que van más allá del cumplimiento legal mínimo para crear entornos de trabajo éticos y sostenibles. Incluyen equidad salarial, inclusión, conciliación vida-trabajo, participación en decisiones y desarrollo profesional continuo. Empresas con estas prácticas obtienen certificaciones como Great Place to Work o EQUAL-SALARY. Benefician tanto a empleados (mayor satisfacción) como a empleadores (mejor reputación, menor rotación). Se difunden mediante benchmarks sectoriales y redes de empresas responsables. Su implementación requiere compromiso de alta dirección y mecanismos de medición de impacto.

18. Calidad de Vida Laboral

La QWL (Quality of Work Life) evalúa cómo el trabajo afecta el bienestar físico, emocional y social del empleado. Considera factores como ergonomía, carga mental, relaciones interpersonales, significado del trabajo y flexibilidad. Las empresas mejoran QWL mediante diseño humano de puestos, programas de salud integral, espacios de trabajo agradables y políticas de flexibilidad. Se mide mediante encuestas periódicas y grupos focales. Una buena QWL reduce estrés laboral, aumenta productividad y fortalece employer branding. Es especialmente relevante en retención de talento millennial y generación Z.

19. Capacidad de Adaptación

Competencia clave en entornos laborales dinámicos que permite a los empleados ajustarse eficazmente a cambios organizacionales, tecnológicos o de roles. Incluye flexibilidad cognitiva, tolerancia a la ambigüedad y disposición al aprendizaje continuo. Las empresas fomentan esta capacidad mediante rotaciones de puesto, formación en gestión del cambio y culturas organizacionales que valoran la innovación. En contextos VUCA (volátiles, inciertos, complejos y ambiguos), esta habilidad diferencia a profesionales resilientes y con mayor potencial de crecimiento.

20. Capital Humano

Representa el valor económico del conocimiento, habilidades, experiencia y capacidades del personal de una organización. Es un activo intangible que distingue a las empresas competitivas. Su gestión estratégica abarca procesos de reclutamiento, capacitación, desarrollo y retención. Las organizaciones líderes lo cuantifican mediante indicadores como productividad, innovación y satisfacción, reconociendo que invertir en desarrollo profesional genera beneficios significativos a largo plazo.

21. Carrera Profesional

Trayectoria de aprendizaje y crecimiento que un individuo construye a través de diversas experiencias laborales. Las organizaciones modernas ofrecen estructuras de carrera flexibles que incluyen ascensos verticales, movimientos laterales, enriquecimiento de puestos y rotaciones internacionales. Los planes de desarrollo individualizados identifican rutas potenciales según aspiraciones y potencial. El concepto de “carrera proteica” reconoce que los empleados valoran el desarrollo sobre lealtad a una sola empresa. Las plataformas digitales permiten visualizar caminos de carrera y competencias requeridas para cada paso, facilitando la autogestión del desarrollo profesional.

22. Caza de Talentos o Headhunting

Técnica de reclutamiento especializada para posiciones ejecutivas o perfiles muy específicos. Los headhunters identifican y contactan de manera proactiva a candidatos que no necesariamente buscan empleo pero poseen las competencias requeridas. Utilizan bases de datos especializadas, redes profesionales y referencias. Este proceso es confidencial y personalizado, incluyendo múltiples entrevistas y evaluaciones exhaustivas. Las empresas recurren al headhunting cuando necesitan talento escaso o para puestos clave con impacto estratégico directo.

23. Centro de Evaluación

Proceso de evaluación estandarizado donde los participantes demuestran competencias mediante simulaciones laborales, casos prácticos, presentaciones y dinámicas grupales. Es especialmente útil para la selección de líderes y promociones internas. Involucra múltiples evaluadores entrenados para observar y calificar comportamientos según matrices predefinidas. Las versiones digitales usan plataformas de gamificación y realidad virtual. Proporciona datos objetivos sobre capacidad para manejar situaciones reales, reduciendo sesgos de métodos tradicionales. Requiere significativa inversión en diseño y ejecución, pero ofrece alto retorno en calidad de contrataciones y decisiones de desarrollo.

24. Clima Laboral

Refleja la percepción colectiva del personal sobre su ambiente de trabajo, incluyendo vínculos con compañeros y superiores, políticas corporativas y condiciones físicas. Un clima positivo incrementa la productividad, creatividad y compromiso, mientras uno negativo aumenta la rotación y ausentismo. Las compañías lo evalúan mediante encuestas anónimas y lo fortalecen con programas de reconocimiento, comunicación transparente y equilibrio vida-trabajo. Es dinámico y requiere atención permanente de la dirección.

25. Coaching Ejecutivo

Intervención confidencial uno-a-uno que ayuda a líderes a maximizar su potencial mediante reflexión guiada, feedback 360° y planificación estratégica personal. Aborda desafíos como transiciones a roles superiores, manejo de equipos complejos o desarrollo de inteligencia emocional. Los coaches externos proporcionan perspectiva imparcial y herramientas probadas, mientras las versiones internas aprovechan conocimiento organizacional. Los programas efectivos establecen metas SMART, incluyen medición de progreso y tienen duración definida. Es una inversión estratégica para retener y desarrollar talento ejecutivo clave.

26. Coaching Organizacional

Proceso de acompañamiento profesional que busca maximizar el potencial de empleados o equipos mediante técnicas estructuradas. A diferencia del mentoring, se centra en el presente y futuro más que en transferir experiencia pasada. Los coaches internos o externos utilizan preguntas poderosas, establecimiento de metas y feedback para facilitar autodescubrimiento y crecimiento. Las organizaciones implementan coaching para desarrollar liderazgo, mejorar comunicación, gestionar conflictos o facilitar transiciones estratégicas, con resultados medibles en desempeño y engagement.

27. Código del Trabajo

Es un cuerpo legal que establece las normas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores. Su propósito principal es definir los derechos y obligaciones de ambas partes para garantizar condiciones laborales justas, equitativas y transparentes. Esto incluye normativas sobre salario, jornada laboral, vacaciones, seguridad y salud en el trabajo, y el proceso de despidos, entre otros aspectos.

28. Compañía de Headhunting o Cazatalentos

Firma de reclutamiento especializada en identificar y atraer talento ejecutivo y profesional altamente cualificado que no está activamente buscando empleo. Utilizan metodologías como mapeo de mercado, investigación exhaustiva y enfoques discretos para candidatos pasivos. Estas firmas mantienen extensas redes profesionales y bases de datos confidenciales. Su valor radica en entender tanto necesidades estratégicas del cliente como aspiraciones del candidato, facilitando matches de alto impacto. Suelen trabajar con retainer (pago anticipado) y cobran porcentajes del salario anual del puesto cubierto.

29. Compensación Variable

Componente retributivo que fluctúa según desempeño individual, de equipo o corporativo. Incluye bonos por resultados, comisiones, participación en utilidades o stock options. Bien diseñada, alinea

intereses del empleado con objetivos estratégicos, fomenta la meritocracia y permite flexibilidad en costos laborales. Los programas efectivos establecen metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y temporales), comunican claramente criterios y aseguran pagos oportunos. Requiere seguimiento constante para mantener su poder motivador sin generar competencia insana.

30. Compromiso o Engagement

Mide la conexión emocional y cognitiva del empleado con su trabajo y organización. Los empleados con alto engagement son más productivos, innovadores y leales. Se mide mediante encuestas que evalúan vigor, dedicación y absorción en el trabajo. Las estrategias para mejorarlo incluyen diseño de trabajos significativos, oportunidades de desarrollo, reconocimiento efectivo y liderazgo inspirador. Las empresas con alto engagement superan financieramente a sus competidores y tienen menores tasas de absentismo.

31. Contratación

Es el proceso formal de incorporar nuevo talento a la organización, desde identificar necesidades hasta firmar el contrato. Las empresas actuales emplean herramientas digitales como ATS (Applicant Tracking Systems) para optimizar el proceso. Una contratación efectiva considera tanto competencias técnicas como ajuste cultural. Comprende etapas como publicación de vacantes, revisión de currículos, entrevistas, evaluaciones psicométricas, verificación de referencias y negociación de condiciones.

32. Contrato Colectivo

Acuerdo negociado entre representantes de trabajadores (normalmente sindicatos) y empleadores que establece condiciones laborales aplicables a un grupo de empleados. Cubre aspectos como salarios, jornadas, ascensos, formación profesional y procedimientos disciplinarios. Tiene fuerza legal y prevalece sobre contratos individuales cuando les es más favorable. Su negociación sigue procesos establecidos en la legislación laboral de cada país. Las empresas con contratos colectivos bien gestionados disfrutan de relaciones laborales más estables, mientras que los trabajadores obtienen seguridad y beneficios estandarizados.

33. Contrato de Confidencialidad

Documento legal (NDA) que obliga al empleado a proteger información privilegiada como secretos comerciales, estrategias, datos de clientes o desarrollos tecnológicos. Especialmente relevante en puestos directivos, I+D o con acceso a datos sensibles. Especifica qué información es confidencial, duración de obligación (a menudo extendiéndose tras salida del empleado) y consecuencias por incumplimiento. Las empresas complementan estos contratos con políticas de seguridad de información, capacitaciones y sistemas de control de acceso para proteger su ventaja competitiva.

34. Cultura Organizacional

El ADN de una empresa define “cómo se hacen las cosas aquí”. Se manifiesta en rituales, historias compartidas, lenguaje común y toma de decisiones. Culturas fuertes atraen y retienen talento afín, mientras que culturas tóxicas aumentan rotación y disminuyen productividad. Los líderes moldean la cultura mediante sus acciones, sistemas de recompensa y contratación selectiva. Las empresas con culturas adaptativas prosperan en entornos cambiantes, mientras las rígidas pueden quedar obsoletas. RR.HH. juega un papel clave en diagnosticar, comunicar y alinear cultura con estrategia.

35. Descripción de Puesto

Documento formal que especifica funciones principales, responsabilidades, relaciones jerárquicas, condiciones laborales y competencias requeridas para un rol. Sirve como fundamento para el reclutamiento, evaluación de desempeño y desarrollo profesional. Las descripciones contemporáneas son dinámicas, se actualizan regularmente y frecuentemente incluyen competencias interpersonales requeridas. También establecen expectativas claras entre empleador y empleado, reduciendo malentendidos. Son esenciales para la equidad salarial y planificación de sucesión.

36. Desarrollo Organizacional

Enfoque planificado para mejorar funcionamiento de una empresa mediante intervenciones en procesos, estructuras y cultura. Utiliza metodologías como diagnóstico organizacional, team building, rediseño de puestos y gestión del cambio. Los practicantes de DO combinan conocimientos de psicología, sociología y administración para aumentar efectividad y satisfacción laboral. Las intervenciones pueden incluir encuestas de clima, programas de liderazgo o reestructuraciones. Requiere compromiso de alta dirección y se enfoca en crear capacidad de adaptación continua, no solo soluciones puntuales.

37. Despido

Extinción del contrato de trabajo iniciado por el empleador, que puede ser justificado (por causas objetivas o disciplinarias) o injustificado. Los despidos deben seguir procedimientos legales establecidos para evitar demandas laborales, incluyendo notificación por escrito, pago de indemnizaciones y en algunos casos, autorización de autoridades laborales. Las empresas éticas ofrecen outplacement y tratan los despidos con transparencia y respeto, minimizando el impacto en employer branding y moral del personal restante.

38. Diversidad Laboral

Representación equilibrada de diferentes grupos demográficos en una organización. Va más allá del cumplimiento legal, buscando aprovechar beneficios de equipos diversos: mayor creatividad, mejor

toma de decisiones y mejor servicio a clientes diversos. Las empresas con políticas efectivas implementan reclutamiento inclusivo, programas de mentoría para minorías, capacitación en sesgos inconscientes y métricas de seguimiento. La verdadera inclusión ocurre cuando todas las voces son escuchadas y valoradas, no solo representadas numéricamente.

39. E-learning Corporativo

Utiliza tecnologías digitales para ofrecer formación flexible y escalable a los empleados. Incluye cursos online, webinars, microlearning y realidad virtual. Sus ventajas son accesibilidad 24/7, reducción de costos logísticos y seguimiento detallado del progreso. Las plataformas LMS (Learning Management Systems) permiten personalizar rutas de aprendizaje y gamificación. Para ser efectivo, debe combinarse con momentos de aplicación práctica y reforzamiento. Las empresas líderes integran e-learning con mentoring y comunidades de práctica para aprendizaje mixto.

40. Empoderamiento o Empowerment

Filosofía de gestión que otorga a los empleados autoridad para tomar decisiones dentro de su ámbito de trabajo. Implica confiar, proporcionar recursos necesarios y aceptar errores como parte del aprendizaje. Aumenta la satisfacción laboral, agiliza procesos y fomenta innovación. Requiere líderes que actúen como facilitadores y una cultura organizacional que valore la iniciativa. Las empresas implementan empowerment mediante estructuras planas, presupuestos participativos y programas de sugerencias con retroalimentación rápida.

41. Entrevista de Salida

Herramienta de gestión del talento que recoge información valiosa sobre clima laboral, liderazgo y áreas de mejora organizacional. Puede ser conducida por RR.HH., un tercero neutral o mediante cuestionarios digitales. Las preguntas abordan razones de salida, satisfacción con diversos aspectos del trabajo y sugerencias de mejora. Los datos anonimizados y agregados identifican patrones para retener talento futuro. Para ser efectiva, debe garantizar confidencialidad y ocurrir en un ambiente de apertura, no como mero trámite administrativo.

42. Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral

Estado donde los empleados pueden atender efectivamente tanto sus responsabilidades laborales como personales sin conflicto constante. Las empresas fomentan este equilibrio mediante horarios flexibles, políticas de desconexión digital, permisos familiares ampliados y apoyo en cuidado de dependientes. Beneficia la salud mental, reduce el burnout y mejora la retención, especialmente en generaciones más jóvenes. Las organizaciones miden este balance mediante encuestas de clima y ajustan políticas según resultados. Un enfoque moderno es el work-life integration, que reconoce que las fronteras entre vida personal y profesional son cada vez más fluidas.

43. Ergonomía Laboral

Adapta puestos, herramientas y entornos de trabajo a características físicas y psicológicas de los trabajadores. Busca prevenir lesiones musculoesqueléticas, fatiga y estrés. Incluye diseño de mobiliario ajustable, iluminación adecuada, distribución espacial óptima y software ergonómico. Las evaluaciones ergonómicas identifican riesgos y proponen mejoras. En teletrabajo, es clave asesorar sobre estaciones de trabajo en casa. Una buena ergonomía aumenta la productividad y reduce costos por incapacidades médicas.

44. Estrés Laboral

Ocurre cuando las demandas del trabajo superan la capacidad de afrontamiento del empleado. Causas incluyen sobrecarga, ambigüedad de rol, relaciones conflictivas y falta de control. Síntomas van desde irritabilidad hasta enfermedades cardiovasculares. Las empresas gestionan el estrés mediante programas de wellness, flexibilidad horaria, capacitación en manejo del tiempo y canales de apoyo psicológico. La normativa OSHA en algunos países obliga a evaluar riesgos psicosociales. Un nivel óptimo de estrés (eustrés) puede ser motivador, pero el crónico es perjudicial.

45. Evaluación 360 Grados

Recoge percepciones sobre el desempeño de un empleado desde múltiples perspectivas: superiores, pares, subordinados, clientes internos y autoevaluación. Proporciona visión holística de competencias como liderazgo, trabajo en equipo y comunicación. Se realiza mediante cuestionarios confidenciales y los resultados se usan para crear planes de desarrollo personalizados. Para ser efectiva, debe enfocarse en crecimiento (no en castigo) y acompañarse de coaching. Es especialmente útil para puestos directivos y de coordinación.

46. Evaluación Comparativa o Benchmarking Laboral

Herramienta estratégica que permite comparar prácticas de recursos humanos de una empresa con organizaciones líderes en el mismo sector o mercado. Se analizan indicadores como rotación de personal, costos de reclutamiento, salarios promedio y beneficios sociales. Este proceso ayuda a identificar oportunidades de mejora, establecer objetivos realistas y adoptar mejores prácticas. Las empresas pueden realizar benchmarking a través de asociaciones sectoriales, consultorías especializadas o estudios de mercado, adaptando luego los hallazgos a su propia cultura organizacional.

47. Evaluación del Desempeño

Proceso periódico que mide el cumplimiento de objetivos, competencias y comportamientos del personal. Los métodos incluyen evaluaciones 360°, por objetivos (OKRs/KPIs) o por competencias. Las

empresas líderes emplean estos sistemas para detectar necesidades de capacitación, decidir promociones y alinear esfuerzos individuales con estrategias organizacionales. Un buen sistema es transparente, objetivo y se acompaña de planes de desarrollo individual que impulsan el crecimiento profesional.

48. Experiencia del Empleado

La EX (Employee Experience) engloba todas las interacciones y percepciones que un trabajador tiene durante su ciclo de vida en la organización. Abarca reclutamiento, onboarding, desarrollo, reconocimiento y salida. Las empresas líderes diseñan esta experiencia con enfoque human-centered, usando journey maps para identificar puntos de contacto clave. La tecnología como plataformas EX personalizan interacciones y miden engagement en tiempo real. Una EX positiva aumenta productividad, retención y advocacy (empleados como embajadores de marca). Requiere alinear cultura, tecnología y espacios físicos para crear momentos memorables y significativos.

49. Formación Continua

Comprende programas estructurados para desarrollar habilidades técnicas e interpersonales del personal. Incluye capacitación presencial, e-learning, mentoría, talleres y certificaciones. En un entorno laboral cambiante, resulta esencial para mantener la competitividad. Las organizaciones innovadoras ofrecen presupuestos para formación personalizada y promueven una cultura de aprendizaje permanente. Beneficia tanto al empleado (mayor empleabilidad) como al empleador (equipos más competentes y adaptables).

50. Formación Interna

Impartida por colaboradores de la misma organización, aprovechando el conocimiento experto existente. Incluye programas de mentoría, talleres prácticos, rotaciones de puesto y comunidades de práctica. Es costo-efectiva, fomenta cultura de aprendizaje continuo y facilita transferencia de conocimiento tácito. Las empresas estructuran programas internos con objetivos claros, materiales estandarizados y medición de impacto. Complementa formación externa y es clave para planes de sucesión y retención del talento.

51. Gestión del Cambio

Proceso estructurado para facilitar la adopción de nuevas estrategias, tecnologías o formas de trabajar. Sigue modelos como el de Kotter (8 pasos) o ADKAR. Incluye diagnóstico de resistencia, comunicación clara de beneficios, formación y participación temprana de stakeholders. Los agentes de cambio y sponsors ejecutivos son clave. Una buena gestión reduce tiempos de adopción, mantiene productividad durante la transición y asegura que los cambios se sostengan. RR.HH. juega un rol central en alinear personas con transformaciones organizacionales.

52. Gestión del Conocimiento

Sistematiza el capital intelectual de una empresa para evitar su pérdida (especialmente con rotación de personal). Incluye bases de datos de mejores prácticas, comunidades de expertos, lecciones aprendidas y sistemas de mentoría inversa. Tecnologías como intranets, wikis corporativos e IA para búsqueda semántica facilitan su implementación. Las empresas con buena gestión del conocimiento innovan más rápido, evitando repetir errores y aceleran la curva de aprendizaje de nuevos empleados. Es clave en organizaciones donde el valor reside en la expertise de sus colaboradores.

53. Gestión por Competencias

Alinea habilidades, conocimientos y comportamientos de los empleados con necesidades estratégicas de la organización. Comienza con un diccionario de competencias corporativas (técnicas y blandas) que guía reclutamiento, evaluación, formación y promociones. Los assessment centers y pruebas psicométricas miden el nivel de competencias. Este enfoque objetiviza decisiones de RR.HH., identifica brechas de habilidades y crea rutas claras de desarrollo. Las empresas ágiles actualizan periódicamente sus modelos de competencias para mantenerse relevantes.

54. Habilidades Blandas (Soft Skills)

Competencias transversales relacionadas con inteligencia emocional y la interacción social. Incluyen comunicación efectiva, pensamiento crítico, adaptabilidad, resolución de conflictos y creatividad. En la era digital, son cada vez más valoradas porque complementan habilidades técnicas y son difíciles de automatizar. Las empresas las evalúan mediante entrevistas conductuales, pruebas psicométricas y simulaciones grupales. Programas de mentoring, coaching y formación experiencial ayudan a desarrollarlas. Son particularmente cruciales en puestos de liderazgo y equipos multidisciplinarios, donde el éxito depende de colaboración efectiva.

55. Igualdad de Oportunidades

Prohíbe discriminación por género, edad, etnia, religión, discapacidad u otros factores no relacionados con desempeño. Las empresas comprometidas implementan políticas de no discriminación, procesos objetivos de selección y promoción, ajustes razonables para personas con discapacidad y programas de equidad salarial. Incluye formación en sesgos inconscientes para todos los niveles. Más allá del cumplimiento legal, fomenta diversidad de pensamiento que impulsa innovación y refleja a la sociedad a la que sirve la organización.

56. Indicadores de Gestión

Los indicadores en RR.HH. (HR analytics) transforman datos en insights para la toma de decisiones estratégicas. Incluyen métricas de reclutamiento (tiempo de contratación, costo por contratación),

formación (impacto en productividad), retención (turnover voluntario) y productividad (ingresos por empleado). Los dashboards en tiempo real permiten identificar tendencias y correlaciones. Las empresas avanzadas usan análisis predictivos para anticipar necesidades de talento o riesgos de rotación. Vinculan indicadores de RR.HH. con resultados financieros para demostrar su impacto en el negocio.

57. Inducción

Proceso estructurado para facilitar la adaptación de nuevos empleados a la organización. Incluye presentación de cultura corporativa, políticas, procedimientos, equipos de trabajo y herramientas necesarias. Un programa efectivo reduce el tiempo de adaptación, aumenta la productividad temprana y mejora la retención. Las empresas innovadoras emplean plataformas digitales con módulos interactivos, asignan mentores y realizan seguimientos periódicos durante los primeros meses para asegurar una integración exitosa.

58. Innovación Organizacional

Capacidad de generar y aplicar ideas que crean valor, ya sea en productos, servicios, procesos o modelos de negocio. Requiere culturas que toleran el fracaso, estructuras ágiles y colaboración interdisciplinaria. Las empresas fomentan innovación mediante hackathons, programas de ideas de empleados, alianzas con startups y dedicación de tiempo para proyectos creativos. RR.HH. juega papel clave al contratar perfiles diversos, recompensar la toma calculada de riesgos y desarrollar habilidades como pensamiento crítico y resolución creativa de problemas.

59. Inteligencia Emocional

El trabajo abarca autoconocimiento, autorregulación, motivación intrínseca, empatía y habilidades sociales. Es predictor de éxito laboral, especialmente en puestos de liderazgo y atención al cliente. Las empresas la desarrollan mediante formación en mindfulness, gestión de conflictos y comunicación asertiva. Los líderes emocionalmente inteligentes crean climas laborales positivos que aumentan el engagement. Evaluaciones como el EQ-i 2.0 miden esta competencia, que complementa (no reemplaza) habilidades técnicas. En la era digital, es cada vez más valorada como diferenciador humano.

60. ISO 45001

Estándar global para sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. Proporciona marco para identificar riesgos, reducir accidentes laborales y mejorar continuamente las condiciones de trabajo. Su implementación requiere compromiso de alta dirección, evaluación de riesgos, definición de roles y procesos de mejora continua. Las empresas certificadas demuestran su compromiso con el bienestar laboral, reducen costos por accidentes y mejoran su reputación. Integra bien con otras

normas ISO como 9001 (calidad) y 14001 (medio ambiente) para enfoque sistémico de gestión.

61. Jornada Laboral

Período durante el cual un empleado está disponible para el empleador para realizar sus funciones. Puede ser fija, flexible o por objetivos. Las regulaciones laborales establecen límites máximos para proteger la salud del trabajador. Las tendencias actuales incluyen jornadas comprimidas (4 días laborales), horarios escalonados y modelos híbridos. Una buena gestión considera productividad, conciliación familiar y necesidades del negocio, siendo clave para el bienestar y eficiencia organizacional.

62. Liderazgo

Capacidad de inspirar y dirigir equipos hacia metas comunes. Los estilos varían desde autoritario hasta democrático o transformacional. Un buen líder combina inteligencia emocional, visión estratégica y habilidades comunicativas. En el entorno actual, el liderazgo ágil que fomenta innovación y adaptabilidad es crucial. Las organizaciones invierten en programas de desarrollo de liderazgo para identificar y formar a sus futuros directivos, reconociendo que el liderazgo efectivo es clave para el éxito sostenible.

63. Matriz de Talento

Representación visual que clasifica a los empleados según su desempeño actual y potencial futuro. Los cuadrantes identifican high potentials, empleados clave, aquellos que necesitan desarrollo y posibles candidatos para movimientos laterales o salida. Se construye mediante evaluaciones objetivas y discusiones de calibración entre líderes. Es fundamental para la planificación de sucesiones, asignación de mentorías y decisiones de inversión en desarrollo. Las empresas actualizan sus matrices periódicamente (normalmente anual) y las integran con sus estrategias de crecimiento.

64. Mediación Laboral

Método alternativo de solución de controversias donde un mediador imparcial facilita el diálogo entre las partes. Busca acuerdos voluntarios y mutuamente beneficiosos en conflictos interpersonales, contractuales o sindicales. Es confidencial, menos costosa y más rápida que la vía judicial. Muchas empresas han implementado programas internos como parte de sus políticas de clima laboral, capacitando a empleados como mediadores internos para abordar disputas en etapas tempranas.

65. Mejora de Habilidades (Upskilling)

Actualización y profundización de competencias existentes para mantener relevancia en un puesto evolutivo. Ante la rápida obsolescencia de conocimientos, las empresas implementan programas

continuos que combinan e-learning, mentoring y aprendizaje experiencial. Prioriza habilidades digitales, analíticas y de adaptación al cambio. Las organizaciones con culturas de aprendizaje fomentan upskilling mediante presupuestos individuales para formación, badges digitales de competencias y sistemas que vinculan desarrollo con progreso profesional. Reduce la necesidad de despidos por obsolescencia y aumenta la empleabilidad interna.

66. Motivación Laboral

Fuerza que dirige, intensifica y mantiene el esfuerzo hacia objetivos organizacionales. Teorías como la de Herzberg distinguen entre factores higiénicos (salario, condiciones) que previenen insatisfacción y motivadores (logro, reconocimiento) que generan satisfacción. Las estrategias modernas incluyen diseño de puestos enriquecidos, autonomía, propósito claro y oportunidades de crecimiento. Los programas de reconocimiento efectivos son frecuentes, específicos y alineados con valores corporativos. La motivación óptima balancea recompensas extrínsecas e intrínsecas, considerando diferencias individuales.

67. Movilidad Laboral

Movimientos horizontales o verticales de los empleados entre roles, departamentos o ubicaciones geográficas. Internamente, puede ser promocional (ascensos), lateral (rotaciones) o geográfica (transferencias). Las empresas fomentan la movilidad para desarrollar talento, retener empleados ambiciosos y cubrir necesidades estratégicas. Requiere sistemas transparentes de postulación interna, evaluación objetiva y planes de transición. La movilidad externa (cambios entre empresas) es mayor en industrias dinámicas y generaciones más jóvenes, lo que obliga a estrategias de retención diferenciadas.

68. Negociación Colectiva

Diálogo entre sindicatos y empleadores para establecer condiciones laborales aplicables a un grupo de trabajadores. Resulta en convenios colectivos que regulan salarios, jornadas, ascensos, formación y otros aspectos. Un proceso efectivo requiere preparación, comunicación clara de posiciones y disposición a compromisos. Las empresas con buenas relaciones laborales ven la negociación como oportunidad para alinear intereses, no como confrontación. En algunos países es obligatoria para ciertos sectores, y sus acuerdos tienen fuerza legal.

69. Nómina

Sistema integral de gestión de remuneraciones que incluye cálculo de salarios, deducciones, impuestos y pagos. Debe cumplir con normativas fiscales y laborales. Los sistemas modernos son digitales, integrados con controles de asistencia y sistemas de RR.HH., permitiendo automatización y análisis de datos. En algunos países como Chile es obligatoria para fines fiscales. Una gestión

eficiente evita sanciones, mejora la satisfacción del empleado y proporciona información valiosa para decisiones sobre compensaciones y beneficios.

70. Nómina Electrónica

Automatiza procesos de cálculo salarial, descuentos, impuestos y pagos mediante software especializado. Reduce errores humanos, agiliza procesos y facilita cumplimiento de obligaciones fiscales. Sistemas avanzados integran relojes checadores, módulos de beneficios y análisis de datos. En algunos países como México es obligatoria para fines fiscales. Las empresas eligen entre soluciones estándar o personalizadas según su tamaño y complejidad. Una implementación exitosa incluye migración controlada de datos, capacitación a usuarios y respaldos de seguridad.

71. Onboarding

Proceso estratégico que va más allá de la inducción inicial, extendiéndose durante los primeros 3-6 meses. Incluye mentorías, objetivos de aprendizaje progresivos y evaluaciones periódicas. Las empresas con buen onboarding logran mayor retención y productividad temprana. Se utilizan plataformas digitales con checklists personalizadas, contenidos interactivos y redes sociales internas para conectar al nuevo empleado con colegas. Un onboarding efectivo alinea expectativas, acelera la curva de aprendizaje y fortalece el compromiso organizacional.

72. Outplacement

Servicio profesional que brindan las empresas a empleados despedidos, incluyendo asesoría para rediseño de CV, entrenamiento en entrevistas, networking y búsqueda de empleo. Reduce el impacto emocional del despido, protege la marca empleadora y mantiene relaciones positivas. Los programas varían desde servicios básicos hasta acompañamiento personalizado para ejecutivos. Es considerado una práctica de responsabilidad social corporativa y en algunos países es obligatorio en despidos colectivos.

73. Panel de Entrevistas

Reúne a múltiples entrevistadores (normalmente de diferentes áreas o niveles) para evaluar candidatos simultáneamente. Proporciona perspectivas diversas, reduce sesgos individuales y agiliza el proceso al evitar entrevistas separadas. Es especialmente útil para puestos estratégicos o que interactúan con varios departamentos. Para ser efectivo, requiere coordinación previa sobre competencias a evaluar y roles de cada panelista. Las variantes incluyen paneles secuenciales (diferentes entrevistadores en rondas) o grupales (varios candidatos interactuando). La experiencia del candidato debe ser considerada para no generar estrés excesivo.

74. Plan de Carrera

Hoja de ruta personalizada que define posibles ascensos, rotaciones y desarrollos de habilidades para un empleado. Se basa en evaluaciones de potencial y desempeño, alineando aspiraciones individuales con necesidades organizacionales. Incluye capacitaciones, asignaciones desafiantes y mentorías. Las empresas con planes de carrera bien estructurados retienen mejor el talento clave y tienen sucesiones más fluidas. Las herramientas digitales permiten visualizar rutas de carrera y competencias requeridas para cada nivel.

75. Plan de Sucesión

Asegura continuidad en posiciones críticas mediante identificación y desarrollo de reemplazos potenciales. Incluye mapeo de roles clave, evaluación de candidatos internos (normalmente mediante matrices de talento), y planes individualizados de desarrollo que pueden incluir mentorías, proyectos especiales y formación ejecutiva. Las empresas con buena gestión de sucesión evitan crisis por salidas repentinas y reducen costos de contratación externa. Es dinámico: se actualiza regularmente según cambios organizacionales y evoluciones en potencial de los candidatos.

76. Planificación de la Fuerza Laboral

Proceso sistemático para alinear la fuerza laboral con objetivos estratégicos a mediano y largo plazo. Analiza brechas entre talento actual y necesidades futuras considerando factores como digitalización, sucesión generacional y cambios en el mercado. Utiliza modelos predictivos, escenarios y análisis de riesgo para desarrollar estrategias proactivas de reclutamiento, formación y reestructuración. Las empresas con buen workforce planning evitan despidos masivos por un lado y escasez crítica de habilidades por otro. Integra datos demográficos, planes de sucesión y proyecciones de crecimiento para tomar decisiones informadas sobre inversión en talento.

77. Política de Recursos Humanos

Directrices formales que estandarizan el tratamiento de temas laborales como contratación, promociones, disciplina, horarios y beneficios. Proporcionan equidad, previenen discriminación y facilitan toma de decisiones. Deben alinearse con estrategia empresarial, cultura organizacional y legislación laboral. Las políticas efectivas son claras, conocidas por todos los empleados y revisadas periódicamente. Incluyen desde códigos de conducta hasta protocolos específicos como teletrabajo o uso de redes sociales. Su implementación requiere comunicación constante y aplicación consistente por parte de los líderes.

78. Prácticas

Experiencias temporales que permiten a estudiantes aplicar conocimientos académicos en entornos

laborales reales. Pueden ser remuneradas o no, según legislación local. Las empresas las usan para identificar talento temprano, completar equipos con energía fresca y cumplir con responsabilidad social. Un programa estructurado incluye supervisor dedicado, objetivos de aprendizaje y evaluación final. Muchas empresas convierten a sus mejores pasantes en empleados permanentes, reduciendo costos de reclutamiento y tiempo de adaptación. También son clave para employer branding entre jóvenes talentos.

79. Productividad Laboral

Mide la eficiencia con que los empleados transforman insumos (tiempo, materiales) en resultados (bienes, servicios). Se calcula como output por hora trabajada o valor añadido por empleado. Factores que la afectan incluyen tecnología, capacitación, clima laboral y diseño de procesos. Las empresas la mejoran mediante automatización, eliminación de tareas redundantes, formación en gestión del tiempo y programas de wellness. En trabajos de conocimiento, es clave enfocarse en resultados más que en horas trabajadas. La productividad sostenible evita el burnout y considera el bienestar del empleado.

80. Reclutamiento

Fase inicial del proceso de contratación donde se generan candidaturas mediante anuncios, redes profesionales, ferias de empleo o referencias. Las estrategias modernas incluyen employer branding, reclutamiento en redes sociales y técnicas de inbound recruiting. Los reclutadores usan herramientas de inteligencia artificial para screening inicial y chatbots para interacción con candidatos. Un reclutamiento efectivo considera tanto habilidades técnicas como fit cultural, reduciendo la rotación temprana.

81. Reclutamiento Interno

Prioriza candidatos de dentro de la organización para nuevas posiciones. Se realiza mediante bolsas de trabajo internas, programas de promoción o rotación planificada. Beneficios incluyen menor tiempo de adaptación, mayor retención de talento y motivación al demostrar oportunidades de crecimiento. Requiere sistemas transparentes de postulación y evaluación para evitar favoritismos. Las empresas balancean reclutamiento interno y externo: demasiado interno puede limitar diversidad de pensamiento, mientras que demasiado externo desmotiva a empleados existentes. Es clave para planes de sucesión y desarrollo de carrera.

82. Reclutamiento Masivo

Se emplea cuando se necesitan múltiples contrataciones simultáneas, como aperturas de nuevas ubicaciones, temporadas altas o proyectos especiales. Utiliza ferias de empleo, campañas digitales amplias y procesos estandarizados con evaluaciones grupales. Los desafíos incluyen mantener

estándares de calidad con alto volumen y evitar alta rotación temprana. Las empresas exitosas usan tecnología (ATS, videoentrevistas) para agilizar el proceso, asignan “embajadores de marca” para representar cultura organizacional y realizan inducciones grupales efectivas.

83. Reducción de Personal o Downsizing

Estrategia organizacional que implica reducción deliberada del tamaño de la fuerza laboral para hacer la empresa más ágil y competitiva. Puede realizarse mediante despidos, jubilaciones anticipadas o no reemplazo de bajas naturales. Aunque reduce costos a corto plazo, puede afectar moral del personal restante y conocimiento organizacional. Las implementaciones éticas incluyen planes de outplacement, comunicación transparente y apoyo psicológico. Las empresas exitosas combinan downsizing con reestructuración estratégica y reinversión en áreas clave.

84. Relaciones Laborales

Abarcan todas las interacciones entre empleadores y trabajadores, desde contratos individuales hasta negociaciones colectivas con sindicatos. Un área de RR.HH. especializada gestiona contratos, resuelve conflictos, interpreta convenios colectivos y asegura cumplimiento legal. Buenas relaciones laborales se basan en comunicación transparente, solución temprana de disputas y equilibrio entre flexibilidad empresarial y seguridad del trabajador. En entornos sindicalizados, requieren habilidades de negociación y conocimiento profundo de legislación. Contribuyen directamente a la productividad y clima organizacional.

85. Remuneración

Paquete total de compensación que recibe un empleado, incluyendo salario base, bonos, incentivos, beneficios y compensaciones no monetarias. Las estrategias modernas buscan equilibrar competitividad externa (salarios de mercado) con equidad interna (valor relativo de puestos). Incluyen componentes fijos y variables alineados con el desempeño. Las tendencias actuales enfatizan la personalización y transparencia salarial. Una estructura bien diseñada motiva, retiene talento y alinea esfuerzos con objetivos organizacionales.

86. Remuneración Emocional

Beneficios intangibles que satisfacen necesidades psicológicas y emocionales de los empleados. Incluye reconocimiento público, oportunidades de desarrollo, horarios flexibles, autonomía y equilibrio vida-trabajo. Es especialmente valorada por generaciones más jóvenes y profesionales del conocimiento. Las empresas creativas ofrecen “días de innovación”, permisos para proyectos personales o membresías educativas. Complementa remuneración económica y puede ser más costo-efectiva para retener talento. Su diseño debe considerar preferencias diversas mediante encuestas y opciones personalizables.

87. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La RSE integra preocupaciones sociales, ambientales y éticas en operaciones empresariales y su interacción con stakeholders. En RR.HH., se manifiesta en prácticas laborales justas, diversidad e inclusión, voluntariado corporativo y apoyo a comunidades. Empresas con fuerte RSE atraen talento con valores afines, mejoran su reputación y tienen empleados más comprometidos. Iniciativas van desde políticas de contratación inclusivas hasta programas de bienestar integral. Los reportes de sostenibilidad (como GRI) documentan estos esfuerzos, que deben ser auténticos y medibles, no solo campañas de imagen.

88. Riesgos Psicosociales

Condiciones organizacionales que pueden causar estrés, ansiedad u otros problemas de salud mental en los empleados. Incluyen alta carga de trabajo, falta de control sobre tareas, ambigüedad de roles, relaciones interpersonales conflictivas y falta de equilibrio vida-trabajo. Las empresas deben evaluarlos periódicamente mediante cuestionarios validados y aplicar medidas preventivas como rediseño de puestos, programas de manejo del estrés y promoción de entornos laborales saludables. La normativa ISO 45003 proporciona directrices para gestionar estos riesgos, que pueden derivar en absentismo, bajo rendimiento y aumento de rotación si no se abordan adecuadamente.

89. Rotación de Personal

Calcula el porcentaje de empleados que dejan la empresa en un período determinado. Puede ser voluntaria (renuncias) o involuntaria (despidos). Una rotación alta aumenta costos de reclutamiento y pérdida de conocimiento, mientras que muy baja puede indicar estancamiento. Las empresas analizan causas mediante encuestas de salida y benchmarks sectoriales. Estrategias para gestionarla incluyen mejora del engagement, planes de retención y programas de desarrollo profesional. En puestos clave se usan acuerdos de permanencia.

90. Salario Emocional

Comprende compensaciones no económicas que satisfacen necesidades psicológicas y emocionales de los empleados. Incluye flexibilidad horaria, oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento público, ambiente de trabajo agradable y políticas de conciliación. Es especialmente valorado por millennials y generación Z, que priorizan experiencias y bienestar sobre compensación monetaria. Las empresas innovadoras ofrecen beneficios como días libres para proyectos personales, membresías a plataformas educativas o programas de wellness. Un buen salario emocional aumenta el engagement, reduce la rotación y fortalece la marca empleadora sin incrementar significativamente costos laborales.

91. Salida Laboral (Outboarding)

Conjunto de actividades que facilitan una salida ordenada de empleados, ya sea por renuncia, jubilación o despido. Incluye entrevistas de salida, transferencia de conocimiento, devolución de equipos y cierre de acceso a sistemas. Una buena práctica es el “knowledge harvesting” para capturar lecciones aprendidas. Las empresas que gestionan bien las salidas mantienen puertas abiertas para recontrataciones (boomerang employees) y protegen su reputación como empleador. Complementa al outplacement cuando hay despidos, pero aplica a cualquier tipo de desvinculación.

92. Seguridad Laboral

Comprende políticas, procedimientos y equipos para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Incluye evaluaciones de riesgo, capacitaciones, equipos de protección personal y protocolos de emergencia. Las normativas como ISO 45001 establecen estándares para sistemas de gestión. Las empresas con culturas de seguridad sólidas involucran a todos los niveles en reporte de condiciones inseguras y mejoras continuas. Además de cumplir legalidades, reduce costos por incapacidades y mejora productividad al crear entornos más saludables.

93. Selección de Personal

Fase donde se evalúan candidatos mediante entrevistas, pruebas técnicas, centros de evaluación y verificaciones. Los métodos modernos incluyen entrevistas por competencias, pruebas situacionales y análisis de datos para reducir sesgos. Las empresas buscan tanto habilidades técnicas como soft skills y adaptabilidad cultural. Tecnologías como videoentrevistas asincrónicas y algoritmos de matching agilizan el proceso. Una selección rigurosa reduce contrataciones erróneas, que pueden costar hasta el 30% del salario anual del puesto.

94. Selección por Competencias

Evalúa a candidatos según habilidades demostrables (técnicas y blandas) requeridas para el puesto. Utiliza entrevistas conductuales (STAR), assessment centers y pruebas situacionales que predicen mejor desempeño futuro que métodos tradicionales. Se basa en un diccionario de competencias corporativas y evita sesgos al centrarse en evidencias concretas de comportamiento. Las empresas que aplican este método tienen menores tasas de rotación temprana y mejor ajuste persona-puesto. Requiere capacitación de entrevistadores y diseño cuidadoso de instrumentos de evaluación para garantizar validez y confiabilidad.

95. Subcontratación (Outsourcing)

Tercerización que transfiere procesos no centrales a proveedores especializados, como limpieza, TI o nómina. Permite enfocarse en el core business, acceder a expertise externo y convertir costos fijos en

variables. Riesgos incluyen pérdida de control, problemas de calidad y resistencia interna. Las implementaciones exitosas definen claramente SLAs (acuerdos de nivel de servicio), mantienen comunicación estrecha y monitorean indicadores clave. Algunas empresas están “reinternalizando” funciones estratégicas. En RR.HH., es crucial asegurar que empresas externas cumplan con la legislación laboral para evitar riesgos legales.

96. Subsidio de Incapacidad

Prestación económica que compensa la pérdida de ingresos cuando un trabajador no puede desempeñar sus funciones por motivos de salud. Puede ser por enfermedad general, accidente (laboral o no laboral) o maternidad. La cobertura, duración y porcentaje de pago varían según legislación de cada país. Las empresas deben gestionar adecuadamente estos procesos para cumplir con obligaciones legales, prevenir fraudes y apoyar la reinserción laboral del empleado. Algunas organizaciones complementan el subsidio estatal con políticas propias para mantener salario completo durante periodos limitados.

97. Talento Humano

Se refiere a las capacidades excepcionales y potencial de desarrollo de los colaboradores. La gestión del talento identifica altos potenciales, crea planes de sucesión y desarrolla programas de retención. Incluye estrategias para atraer talento externo y potenciar el interno mediante rotaciones, proyectos especiales y mentorías inversas. Las organizaciones con mejores prácticas tienen matrices de talento actualizadas, procesos objetivos de identificación y alineación con necesidades estratégicas futuras.

98. Tasa de Absentismo

Calcula el porcentaje de horas no trabajadas respecto al total de horas que deberían haberse trabajado, diferenciando entre ausencias justificadas (enfermedad, permisos legales) e injustificadas. Se calcula por departamento, tipo de puesto y periodo temporal para identificar patrones. Un absentismo elevado indica problemas de clima laboral, sobrecarga de trabajo o falta de engagement. Las estrategias para reducirlo incluyen políticas de flexibilidad, programas de salud preventiva y mejora de condiciones laborales. El benchmarking sectorial ayuda a contextualizar resultados, ya que ciertas industrias tienen tasas naturalmente más altas.

99. Teletrabajo

Modelo flexible donde los empleados laboran remotamente usando tecnologías de comunicación. Requiere políticas claras sobre horarios, productividad, seguridad de datos y compensación de gastos. Beneficia a empresas (reducción de espacios) y empleados (conciliación), pero exige autodisciplina y nuevas habilidades de gestión remota. Las implementaciones exitosas incluyen acuerdos por escrito, equipamiento adecuado, capacitación en herramientas digitales y encuentros periódicos presenciales.

para mantener cohesión cultural.

100. Teletrabajo Híbrido

Ofrece flexibilidad al alternar días en oficina con días remotos, buscando equilibrar colaboración presencial y autonomía. Requiere políticas claras sobre días obligatorios en oficina, equipamiento tecnológico y medición por resultados. Las empresas implementan sistemas de reserva de espacios (hot desking) y calendarios compartidos para coordinar presencia física. Beneficia tanto a empleados (mejor equilibrio vida-trabajo) como a empleadores (reducción de espacios físicos). Los desafíos incluyen mantener equidad entre equipos, evitar “dos culturas” (remota vs. presencial) y garantizar oportunidades iguales para el desarrollo profesional.

101. Test Psicométrico

Instrumentos estandarizados que evalúan aptitudes (razonamiento numérico, verbal), personalidad (rasgos, motivaciones) y competencias laborales. En selección de personal, ayudan a predecir ajuste al puesto y cultura organizacional. Deben ser validados científicamente, aplicados por profesionales certificados y complementados con otras evaluaciones. Las empresas los usan para reducir sesgos en contratación, identificar potencial de liderazgo y formar equipos balanceados. Las versiones digitales permiten evaluación masiva, pero requieren controles para evitar fraudes. Un uso ético incluye transparencia sobre su propósito y feedback de resultados.

102. Trabajo en Equipo (Team Building)

Utiliza dinámicas grupales fuera del contexto laboral habitual para mejorar relaciones interpersonales, comunicación y sinergia en equipos. Puede incluir retos al aire libre, talleres creativos o voluntariado corporativo. Las actividades efectivas están alineadas con objetivos específicos (resolver conflictos, fomentar innovación) y son seguidas por reflexiones guiadas que vinculan experiencia con trabajo diario. Empresas con equipos remotos organizan team building virtual usando plataformas interactivas. Invertir en estas actividades reduce fricciones, aumenta la productividad grupal y refuerza la cultura organizacional.

103. Turno Rotativo

Implican cambios periódicos (semanal, mensual) entre turnos matutinos, vespertinos y nocturnos. Comunes en manufactura, salud y seguridad, requieren especial consideración ergonómica por su impacto en ritmos circadianos y salud a largo plazo. Las rotaciones bien diseñadas siguen sentido horario (mañana-tarde-noche), permiten periodos de adaptación e incluyen descansos adecuados. Las empresas deben ofrecer exámenes médicos periódicos, capacitación sobre higiene del sueño y posiblemente compensaciones salariales adicionales. La legislación laboral suele regular aspectos como horas máximas y descansos mínimos entre turnos.

104. Tutoría o Mentoring

Relación de aprendizaje donde un mentor comparte conocimiento, experiencia y consejos con un mentee. Difiere del coaching en que se enfoca en desarrollo a largo plazo y transferencia de sabiduría organizacional. Los programas estructurados emparejan participantes según objetivos, establecen expectativas claras y proveen guías. Beneficia al aprendiz (acelera aprendizaje), mentor (desarrolla liderazgo) y organización (retiene conocimiento tácito). Formas modernas incluyen mentoring inverso (jóvenes enseñan a seniors sobre tecnología) y mentoring grupal.

105. Vacaciones o Feriado Legal

Días de descanso pagado que acumulan los empleados según su antigüedad. Además de ser un derecho legal, son esenciales para prevenir el burnout y mantener la productividad. Las políticas avanzadas incluyen vacaciones progresivas, posibilidad de fraccionamiento y programas que fomentan su uso efectivo. Algunas empresas ofrecen días adicionales como beneficio o permiten comprar/vender días. Una gestión adecuada del calendario vacacional evita desequilibrios operativos y garantiza desconexión digital durante el período.

106. Vacante

Puesto de trabajo sin ocupante, ya sea por crecimiento, reemplazo o creación de nuevo rol. Las empresas gestionan vacantes mediante procesos estructurados: análisis de necesidad (¿es imprescindible cubrirla?), definición de perfil ideal y decisión sobre reclutamiento interno/externo. Las vacantes estratégicas requieren mapeo de mercado y employer branding, mientras que las operativas pueden usar bancos de talento existentes. Un tiempo excesivo para cubrir vacantes afecta la productividad, mientras que una contratación apresurada puede llevar a errores costosos. Los sistemas de gestión de vacantes integran a RR.HH. con los departamentos involucrados.

107. Valor Agregado del Capital Humano

Cuantifica cómo las competencias, experiencia y engagement de los empleados contribuyen a resultados financieros y estratégicos. Se mide mediante indicadores como ingresos por empleado, retorno sobre inversión en formación o impacto de iniciativas de bienestar en productividad. Las empresas avanzadas usan analytics para correlacionar prácticas de RR.HH. con desempeño organizacional. Este enfoque justifica inversiones en desarrollo de talento y transforma a RR.HH. de área administrativa a socio estratégico. Incluye tanto contribuciones tangibles (innovaciones, eficiencias) como intangibles (cultura, reputación corporativa).

108. Velocidad de Contratación

Mide eficiencia del proceso de reclutamiento y selección, calculando como días transcurridos desde

apertura de vacante hasta aceptación de oferta. Un tiempo excesivo puede hacer perder candidatos ideales, mientras que uno muy corto puede indicar falta de rigor. Factores que la afectan incluyen claridad en requisitos del puesto, agilidad en entrevistas y disponibilidad de decisores. Las empresas optimizan este indicador mediante pipelines de talento, automatización de etapas iniciales y capacitación de reclutadores. Benchmarks sectoriales ayudan a establecer metas realistas según la complejidad de los puestos.

109. Ventaja Competitiva

Basada en capital humano surge cuando una organización desarrolla capacidades distintivas en su fuerza laboral que son difíciles de imitar. Incluye conocimientos especializados, culturas organizacionales innovadoras y sistemas de gestión del talento avanzados. Las empresas construyen esta ventaja mediante atracción selectiva, programas de desarrollo exclusivos y retención de high performers. RR.HH. juega un rol clave al alinear estrategias de talento con objetivos de negocio, creando sinergias entre personas, tecnología y procesos. En industrias de conocimiento, esta ventaja humana suele ser más sostenible que las tecnológicas o financieras.

110. Videoconferencia Laboral

Herramientas esenciales en entornos híbridos o remotos, permitiendo colaboración sincrónica con equipos distribuidos geográficamente. Su uso efectivo requiere protocolos claros (agendas compartidas, roles moderadores), capacitación en herramientas y etiqueta digital (iluminación, audio). Las empresas establecen “días sin videollamadas” para evitar fatiga digital y alternan con comunicación asincrónica. Plataformas modernas incluyen funciones de traducción en tiempo real y espacios virtuales persistentes. Bien utilizadas, mantienen conexión humana y productividad; mal gestionadas, pueden generar estrés y disminuir el engagement.

111. Visión Corporativa

Declaración inspiradora que describe el propósito y dirección futura de la empresa. Guía decisiones estratégicas y alinea esfuerzos organizacionales. Una visión efectiva es ambiciosa pero alcanzable, clara y compartida por todos los niveles. Las empresas con visión bien articulada tienen mayor capacidad para atraer talento alineado con sus metas. El rol de RR.HH. es asegurar que la visión se traduzca en objetivos individuales, programas de desarrollo y cultura organizacional coherente.

112. Visita Domiciliaria

Práctica de selección donde un representante de la empresa visita el hogar del candidato para verificar condiciones de vida y consistencia con información proporcionada. Común en puestos de alta confianza o que requieren teletrabajo, evalúa entorno laboral potencial y rasgos de personalidad. Debe realizarse con consentimiento explícito, respetando privacidad y evitando discriminación.

Algunas empresas la reemplazan por entrevistas virtuales que muestran el espacio de trabajo remoto. Su uso ético requiere transparencia sobre objetivos y manejo confidencial de información obtenida.

113. Voluntariado Corporativo

Organiza actividades donde los empleados contribuyen con su tiempo y habilidades a causas sociales, ambientales o educativas. Incluye desde días anuales de servicio hasta programas continuos alineados con RSE de la empresa. Beneficia a la comunidad, mejora el employer branding y fortalece habilidades blandas como trabajo en equipo y liderazgo. Las iniciativas más efectivas permiten a los empleados elegir causas afines, incluyen a familias y miden impacto social. Algunas empresas ofrecen horas pagadas para voluntariado, creando culturas organizacionales con propósito y significado.

114. Zona de Confort

Espacio psicológico donde los empleados operan con tareas conocidas y mínima ansiedad, pero también con poco crecimiento. Mientras cierta estabilidad es necesaria, permanecer demasiado tiempo en esta zona limita el desarrollo profesional e innovación organizacional. Las empresas motivan a salir de ella mediante asignaciones desafiantes, rotaciones de puesto, formación continua y culturas que normalizan el error como parte del aprendizaje. El liderazgo coaching ayuda a empleados a expandir gradualmente sus límites hacia “zona de aprendizaje”, donde adquieren nuevas competencias sin caer en “zona de pánico”.

115. Zona de Desarrollo Próximo

La ZDP, concepto de Vygotsky aplicado al ámbito laboral, define el espacio entre lo que un empleado puede hacer independientemente y lo que puede lograr con orientación adecuada. Las empresas utilizan este principio para diseñar planes de desarrollo efectivos, asignando tareas que estiran capacidades sin abrumar. Mentores, compañeros más experimentados o recursos de aprendizaje proporcionan el “andamiaje” necesario. La ZDP es dinámica: a medida que el empleado domina nuevas habilidades, la zona se desplaza hacia desafíos mayores. Este enfoque optimiza el crecimiento profesional y efectividad de programas de capacitación.

Last updated on 25/08/2026

Academy » RRHH » FAQ » Manual de RR.HH en LibreDTE

Manual de RR.HH en LibreDTE

Manual de RR.HH en LibreDTE

LibreDTE · 28/10/2025

Manual de Recursos Humanos

También existe documentación de Recursos Humanos en los manuales de LibreDTE. Es por ello que te dejamos el link directo, como además invitado a revisarlo y conocer de todo lo que puedes hacer con LibreDTE.

[Manual de RR.HH en LibreDTE](#)

Last updated on 25/08/2026