

People Strategy

Una guía paso a paso
para diseñar una estrategia
de RR.HH. ganadora

Contenidos

Introducción

Por Pere Martí, VP of Talent en Factorial

Guía paso a paso

1. Comienza con una base estratégica.
2. Diseña tu propio modelo de gestión del talento humano.
3. Aborda de forma proactiva las brechas de tu organización.
4. Activa y comunica tu estrategia de gestión del talento.
5. Prueba tu nueva estrategia de gestión de talento (y luego vuelve a intentarlo).

Cómo te ayuda Factorial

Tú eres el dueño de la estrategia. Nosotros nos encargamos del papeleo.



Pere Martí,
VP of Talent en Factorial

Muchas organizaciones pasan por alto algo clave: **la estrategia de RR. HH. está para impulsar la estrategia del negocio.** Y aunque esto ya lo tenemos claro en muchos equipos de talento, lo difícil es mantener ambas siempre bien sincronizadas.

En el día a día, no es tan fácil. A veces falta alineación entre RR. HH. y la visión de negocio de la empresa, el contexto económico cambia, aparecen nuevas tecnologías o simplemente no hay suficientes recursos. Y aun así, hay que planificar con todo eso sobre la mesa.

En última instancia, todos los profesionales de RR. HH. merecen la oportunidad de **ser más estratégicos.** Hemos elaborado esta guía de buenas prácticas para definir lo que significa crear este tipo de estrategias para vuestra organización en particular.

Desde cómo alinear la estrategia con los objetivos del negocio y recoger los inputs adecuados, hasta cómo ponerla en marcha y hacer que funcione en toda la organización. Ojalá esta guía os ayude a avanzar hacia vuestros objetivos **poniendo a las personas en el centro (de verdad).**



Desarrollar la estrategia de personal paso a paso

Paso uno: Comienza con una base estratégica.

¿Qué es una estrategia de personas?

Una estrategia de personas o estrategia de gestión del talento es un plan de personal priorizado. En otras palabras, **es una forma de trazar cómo tus iniciativas de RR. HH. se combinan y se alinean con las prioridades de tu negocio.**

Son una base para detallar, construir y escalar el tipo de organización que quieres crear. Y el tipo de personas, cultura, beneficios, procesos y sistemas que te llevan a ese punto.

Un ejemplo: Un enfoque de tu estrategia de personas puede ser definir qué tipo de líderes necesita tu organización y cómo identificar a los de mejor desempeño, a través de tus procesos de evaluación del desempeño, para desarrollarlos como los líderes del futuro.

¿De verdad necesito una estrategia de personas?

Respuesta corta: sí. Piensa que una empresa tiene dos dimensiones principales:

- La dimensión externa (el producto o servicio que ofrece, el mercado en el que opera y su propuesta de valor, el ICP objetivo, el tono de voz...).
- La dimensión interna (las formas de trabajo de la organización, los rituales, la cultura de crecimiento y desarrollo...).

En resumen: tu dimensión interna existe para apoyar a tu dimensión externa. Al final, las personas prosperan en entornos de trabajo positivos. Y tu estrategia de personas es el plano para construir una cultura organizativa única, en la que las personas quieran incorporarse, quedarse y rendir.

¿Por dónde empezar a implementar tu estrategia de personas?

Una gran estrategia de personas o people strategy (en inglés) debe estar alineada con los objetivos a largo plazo más estratégicos de la empresa.

Empieza por entender los **3-5 objetivos más importantes** para tu organización, que podrían ser:

- Expansión internacional / expansión de mercado
- Innovación / transformación digital
- Rentabilidad

¿Por qué? Al comprender las principales necesidades estratégicas de tu empresa, podrás priorizar en consecuencia y hacer un seguimiento del progreso a lo largo del tiempo, detectando problemas y actuando como un facilitador del éxito. Serás clave en la construcción del negocio, estableciendo una cultura y visión sólidas.

El papel de los datos en tu estrategia de personas

Una vez que sepas cuáles son tus prioridades, es hora de añadir algunos datos al proceso y entender la posición actual del talento en tu organización.

Para obtener la imagen más clara posible, **lo mejor es combinar datos cuantitativos y cualitativos** sobre tu organización. Esto podría incluir métricas cuantitativas como:

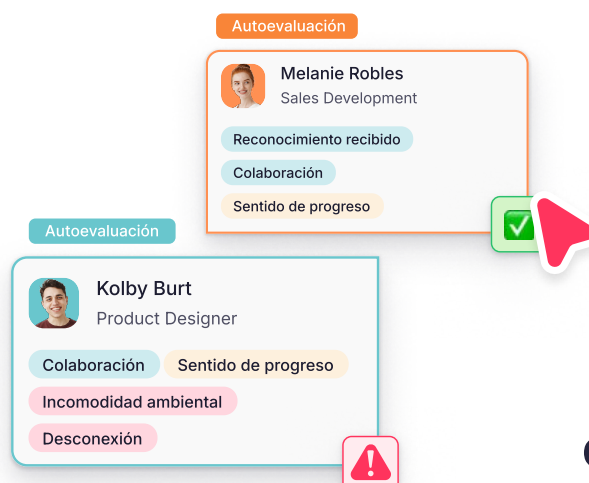
- Rotación (deserción lamentada)
- Puntuaciones de compromiso (por ejemplo, eNPS)
- Referencias de tiempo de contratación o calidad de contratación
- Métricas de diversidad

Además, busca datos cualitativos de fuentes confiables. Esto podría incluir información a nivel de la alta dirección, o mediante entrevistas con managers o "portadores de cultura" en tu organización (colaboradores que modelan los comportamientos que deseas en tu cultura de desempeño ideal). Asegúrate de estructurar estas entrevistas de manera consistente para mantener un conjunto de datos de mayor calidad.

Según nuestro informe de People Analytics, **casi el 50% de las empresas europeas carecen de datos fiables para tomar decisiones estratégicas relacionadas con el talento**: el 58% de las empresas en Portugal, el 47% en Alemania, el 59% en Francia y el 61% en Italia.

Descubre todos los detalles de nuestro informe de People Analytics aquí.

Nuestra solución brinda a las organizaciones una ventaja inmediata en todos estos temas. Al reunir todos tus datos en un solo lugar, puedes crear informes rápidamente, establecer puntos de referencia y gestionar los datos sin ahogarte en ellos. Nosotros construimos los informes, tú construyes la estrategia.



Paso dos: Diseña tu modelo de gestión del talento humano

Una vez que tengas tus datos listos, empezarás a hacerte muchas preguntas. Probablemente verás los posibles problemas y los resultados esperados del proceso, y los puntos comenzarán a conectarse de manera que construirán los cimientos de tu estrategia de personas.

¿Qué es exactamente un 'modelo de gestión del talento'?

Para dar vida a tu estrategia de personas, piensa en términos de pilares principales. Esto ayudará a establecer un modelo de gestión de talento más amplio, que es esencialmente tus prioridades organizacionales alineadas con los programas que planeas implementar. Estos pilares podrían incluir:

- **Adquisición de talento** – Contratar a las mejores perfiles
- **Desempeño y crecimiento** – Integrar una cultura de alto rendimiento
- **Experiencia del empleado/a** – Aumentar el compromiso entre los equipos
- **Compensación** – Atraer y retener talento mediante beneficios atractivos

Una vez que tengas tus pilares principales, puedes empezar a añadir palancas relevantes que tu equipo de personas puede controlar. Por ejemplo, bajo "Experiencia del empleado", podrías tener cosas como un plan de crecimiento profesional, estándares de evaluación del desempeño o ciclos de retroalimentación continua.

Este es un gráfico de ejemplo **prellenado de prioridades y temas**, pero puede ayudarte a tener una idea de tus pilares principales y las palancas que existen debajo de ellos.

Tus pilares principales deben estar alineados con la estrategia de tu negocio, y las palancas serían las estrategias que puedes implementar para alcanzar tus objetivos para cada pilar principal.



De establecer prioridades a garantizar la ejecución

Piensa en los programas y políticas como tu herramienta de ejecución: deben trabajar en armonía para habilitarse mutuamente. Las políticas son las reglas y marcos que establecen límites, asignan presupuestos y definen lo que las personas tienen derecho a hacer. Los programas son las iniciativas estructuradas que ejecutas activamente, ya que requieren diseño, facilitación y gestión continua. Juntos, te permiten alcanzar tus primeros objetivos mientras construyes impulso hacia tus metas más ambiciosas.

La conexión OKR

Las prioridades de tu estrategia de personas funcionan como objetivos: **marcan la dirección**. Los programas y políticas son tus resultados clave: las palancas medibles que impulsan el progreso. Cada prioridad debe tener un conjunto claro de políticas y programas asociados, creando una línea directa desde la intención estratégica hasta la acción ejecutable.

Aquí está cómo hacerlo: identifica tu prioridad, define el resultado que deseas, luego hazte dos preguntas:

- ¿Qué políticas deben existir para habilitar esta prioridad estratégica?
- ¿Qué programas vamos a ejecutar para activarla?

Haciéndolo realidad

Si tu **prioridad** es el **desarrollo de habilidades**:

- Política: Activar un presupuesto de aprendizaje en el que los colaboradores reciban €1,500 anuales para su desarrollo profesional.
- Programa: Rutas de aprendizaje personalizadas con talleres trimestrales de desarrollo de habilidades.



Si tu **prioridad** es construir una **estructura de liderazgo**:

- Política: Para mejorar las habilidades, todos los managers deben completar 20 horas de formación en liderazgo anualmente.
- Programa: Reuniones mensuales de liderazgo con coaching y aprendizaje entre compañeros.



Una vez que hayas programado tus prioridades a programas y políticas específicos, el siguiente paso es la priorización, especialmente cuando operas en condiciones inciertas, donde los recursos son limitados y el futuro es difícil de predecir.

Priorizando con la incertidumbre en mente

No todos los programas y políticas son iguales. Algunos generarán impacto sin importar lo que ocurra en tu mercado; otros solo funcionarán bajo condiciones específicas. Para separar lo esencial de lo "bueno de tener", necesitas un marco que contemple la incertidumbre.

Hemos creado una **matriz de priorización diseñada específicamente para entornos de alta incertidumbre**. Evalúa cada iniciativa a través de tres dimensiones:

1. **Impacto estratégico:** ¿Qué tan crítica es esta iniciativa para el éxito organizacional a largo plazo en diferentes futuros posibles?
2. **Viabilidad:** ¿Qué tan realista es entregarlo teniendo en cuenta tus recursos, sistemas y madurez organizacional?
3. **Resiliencia a través de escenarios:** ¿Qué tan bien se desempeña esta iniciativa bajo diferentes escenarios futuros: desaceleraciones económicas, hipercrecimiento, disrupción por IA, cambios en el mercado de talento o cambios regulatorios?

Para dar vida a tus programas y políticas, una solución como Factorial te ayuda en cada etapa del ciclo de vida del talento interno. Ya sea para atraer nuevos perfiles a tu organización, onboarding automatizado, gestión del tiempo amigable para los equipos o evaluaciones de desempeño, Factorial lo tiene todo cubierto.

Basado en la idea de que gestionar tu talento de manera efectiva es clave para el crecimiento y éxito organizacional, **Factorial es el mejor compañero para construir una cultura de alto rendimiento** que también cuida de cada equipo mientras centraliza tus operaciones.



Paso tres: Aborda proactivamente las brechas en tu organización

Una vez que hayas definido tu estrategia de gestión del talento y establecido tus prioridades, políticas y programas que las hacen realidad, el siguiente paso es la planificación de la fuerza laboral. Aquí es donde la estrategia se encuentra con la realidad: ¿tienes a las personas adecuadas, en los roles adecuados, con las habilidades adecuadas para ejecutar hoy y mañana?

Mapea tu brecha de habilidades

Comienza identificando las habilidades técnicas (IA, análisis de datos, automatización) y las habilidades humanas (adaptabilidad, liderazgo, colaboración) que tu organización necesitará en los **próximos 3-5 años** según tus prioridades estratégicas. Compara eso con lo que tienes hoy. ¿Dónde están las brechas? ¿Qué roles son críticos para el éxito futuro?

Identifica esos roles críticos que impactan la continuidad del negocio o la ejecución estratégica y crea procesos para cubrirlos.

Construir antes de comprar

Antes de contratar externamente, mira tu grupo de talento existente. Identifica posibles sucesores para esos roles críticos y crea planes de desarrollo a través de mentorías o formación formal. La movilidad interna del talento y la re-capacitación pueden llenar las **brechas críticas más rápido y de manera más rentable, además de fortalecer la retención.**

Es posible que ya tengas a las personas que necesitas, solo que pueden necesitar apoyo para crecer en nuevos roles o desarrollar nuevas habilidades. Esto requiere infraestructura: un sistema de gestión del aprendizaje (LMS) para entregar formación a gran escala, planes de crecimiento claros ligados a las necesidades del negocio, y programas que apoyen el desarrollo de habilidades y la recualificación.

Contratar estratégicamente

Cuando necesites contratar, hazlo de forma intencional. Usa la planificación estratégica de fuerza laboral para definir las prioridades de contratación, los perfiles de talento a los que te diriges y afina tu proceso de reclutamiento para atraer candidatos que se alineen con tu cultura y las habilidades futuras que necesitas. Asegúrate de que tu compensación sea competitiva en el mercado de talento a través de la evaluación salarial periódica, especialmente para habilidades de alta demanda.

Construye tu catálogo de puestos de trabajo

Un **catálogo de puestos estructurado** es la base de una planificación de la plantilla eficaz. Aporta claridad sobre las definiciones de los roles, la progresión profesional y los requisitos de competencias, lo que facilita identificar brechas, planificar itinerarios de desarrollo y escalar la movilidad interna. Debe reflejar tanto los roles actuales como los futuros, y estar directamente vinculado a tus prioridades estratégicas.

Revisa tu **panorama de talento** de forma trimestral junto con tu **matriz de priorización**, ajustándolo a medida que cambian las necesidades del negocio. Esto mantiene tu estrategia de personas dinámica y garantiza que estás construyendo la fuerza laboral que tu organización necesita.

Una plataforma como Factorial ayuda a los equipos a centrarse en la formación y el desarrollo, así como en nuestro sistema de gestión de aprendizaje (LMS), que garantiza que tus equipos tengan las habilidades necesarias para tener éxito, tanto hoy como mañana. Esto puede ayudar directamente a dar vida a tu estrategia de personas y formar tu futura fuerza laboral, comenzando desde hoy y preparándolos desde el primer día.

Capacitaciones > Catálogo > Protección de Datos y Cumplimiento de Privacidad

Protección de Datos y Cumplimiento de Privacidad

37 participantes ya inscritos

Fundamentos de la Protección de Datos y Privacidad



+ Add content

En progreso

Duración total 16h30m

Participantes

Vista general

Materiales

Sesiones

Certificaciones

Descripción

1. Fundamentos de la Protección de Datos y Privacidad
2. Regulaciones Globales de Privacidad (GDPR, CCPA, LGPD, etc.)

Paso cuatro: Activa y comparte tu estrategia de gestión de personas

Una vez que hayas establecido tus pilares, identificado las palancas para activarlos e identificado tus necesidades futuras de talento, es hora de dar vida a tu estrategia de personas en toda la organización.

Por qué la comunicación es importante

Una gran estrategia de personas solo será efectiva si es entendida por todos. Esto significa adaptar tu mensaje para los diferentes stakeholders: los ejecutivos necesitan ver la alineación estratégica, los managers necesitan orientación práctica, y los colaboradores necesitan entender qué les aporta a ellos. Una comunicación transparente explica por qué la estrategia está cambiando y cómo beneficia a cada equipo.

Lánzalo en fases

Divide tu lanzamiento en fases manejables que se alineen con las prioridades de la empresa:

- Fase uno: C-suite y liderazgo senior (1 mes).
- Fase dos: Managers y portadores de cultura (1-3 meses).
- Fase tres: Toda la organización (siempre activada).

Asigna responsabilidades claras a los ejecutivos, HRBPs y managers en cada fase para que todos sepan su rol en dar vida a la estrategia.

Hazlo claro y transparente

Explica por qué existe la estrategia y cómo beneficia a cada equipo. Utiliza múltiples canales:

- Videos de liderazgo explicando la visión.
- Talleres de equipo para fomentar el diálogo y el compromiso.
- Documentación precisa y preguntas frecuentes (FAQs) para autoservicio.

Surgirán preguntas; prepárate con respuestas.

Prueba antes de escalar

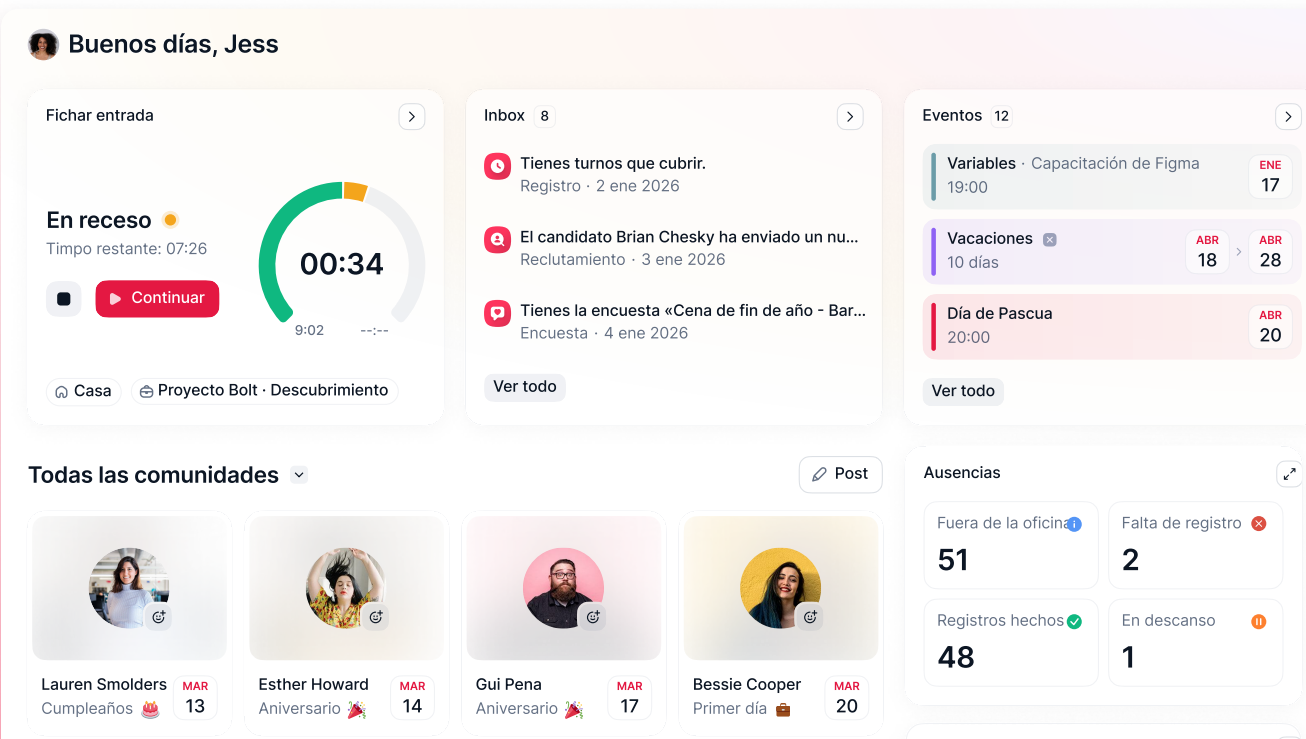
Considera un lanzamiento suave: prueba tu estrategia con equipos o departamentos específicos primero. Recoge feedback, haz los ajustes necesarios y usa los primeros éxitos para generar impulso antes de lanzarlo a toda la empresa. Esto reduce riesgos y crea defensores que pueden apoyar la estrategia en toda la organización.

Haz que la ejecución sea fluida con una plataforma unificada

Aquí es donde una plataforma unificada de RR. HH. se convierte en un activo estratégico. En lugar de gestionar múltiples sistemas o procesos manuales, una única plataforma te permite **activar nuevas iniciativas al instante y hacerlas accesibles** en toda la empresa.

¿Necesitas lanzar un nuevo ciclo de evaluación de desempeño vinculado a tus competencias actualizadas? Se activa de inmediato. ¿Quieres que los equipos vean programas de crecimiento profesional claros basados en tu catálogo de puestos? Son visibles en un solo lugar. ¿Vas a asignar tareas de aprendizaje para cerrar brechas de habilidades? Se asignan y se rastrean automáticamente.

Una plataforma unificada como Factorial no solo simplifica la ejecución: **elimina la fricción**. Los equipos tienen acceso a todo lo que necesitan en un solo lugar, los managers tienen visibilidad en tiempo real sobre el desarrollo de su equipo, y RR. HH. puede hacer seguimiento de la adopción y el impacto sin tener que ir detrás de hojas de cálculo. Tú eres dueño de la estrategia, deja que Factorial se encargue del papeleo.



Buenos días, Jess

Fichar entrada

En receso

Tiempo restante: 07:26

00:34

9:02 ---:--

Continuar

Casa Proyecto Bolt · Descubrimiento

Inbox 8

- Tienes turnos que cubrir. Registro · 2 ene 2026
- El candidato Brian Chesky ha enviado un nu... Reclutamiento · 3 ene 2026
- Tienes la encuesta «Cena de fin de año - Bar... Encuesta · 4 ene 2026

Ver todo

Eventos 12

- Variables · Capacitación de Figma 19:00 ENE 17
- Vacaciones 10 días ABR 18 > ABR 28
- Día de Pascua 20:00 ABR 20

Ver todo

Todas las comunidades



Lauren Smolders

Cumpleaños 13 MAR



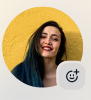
Esther Howard

Aniversario 14 MAR



Gui Pena

Aniversario 17 MAR



Bessie Cooper

Primer día 20 MAR

Ausencias

Fuera de la oficina: 51	Falta de registro: 2
Registros hechos: 48	En descanso: 1

Paso cinco: Prueba tu estrategia de personal (y luego vuelve a intentarlo)

Para asegurar el éxito de tu próxima estrategia de personas, hemos preparado algunas **consideraciones y mejores prácticas** para que tú y tus equipos tengan en cuenta al implementarla.

Mejor práctica	El beneficio
Escucha de forma continua a tu equipo	Considera ir más allá de las encuestas anuales y adoptar un enfoque de escucha continua (mediciones de pulso, check-ins, entrevistas de salida, entrevistas de permanencia) para medir la efectividad de tu estrategia. No esperes hasta que tu eNPS te lo indique, Factorial te ayuda a hacerlo de manera fluida.
Enfoque en indicadores adelantados y rezagados	Intenta equilibrar los indicadores clave de rendimiento (KPI) que tu equipo sigue. Los indicadores adelantados (como las tasas de finalización de formación, la participación en retroalimentación) y los indicadores rezagados (retención, velocidad de promoción) son más útiles cuando se entienden juntos.
Incorpora puntos clave de contacto	Programa revisiones trimestrales o anuales de la estrategia para evaluar desajustes y ajustar el rumbo según las nuevas necesidades del negocio o cambios en el mercado. La planificación de escenarios te ayudará a moverte rápidamente si algo cambia. Esto asegura que la estrategia siga siendo un activo estratégico y vivo.
Experimenta, mejora continuamente y escala lo que funciona	Es importante que las organizaciones elijan sus batallas al experimentar con ideas para beneficiar a los empleados, managers y al negocio. Deben empezar de manera pequeña y moverse rápido—aprendiendo, ajustando y adaptándose con el tiempo. Mantén y construye impulso, la persistencia es clave para las empresas al medir y celebrar los resultados y centrarse en desarrollar nuevas capacidades.
Invierte en tecnología y cambio	A medida que las empresas aprovechan el poder de la tecnología, no deben subestimar la necesidad de gestionar activamente la adopción y el cambio desde el primer día. Esto requerirá invertir en las capacidades técnicas de los líderes empresariales, los managers y el resto del equipo.

Las empresas a menudo enfrentan **la falta de una fuente clara de verdad** para gestionar sus procesos internos, encontrándose sin información crucial y con datos dispersos en diversas soluciones.

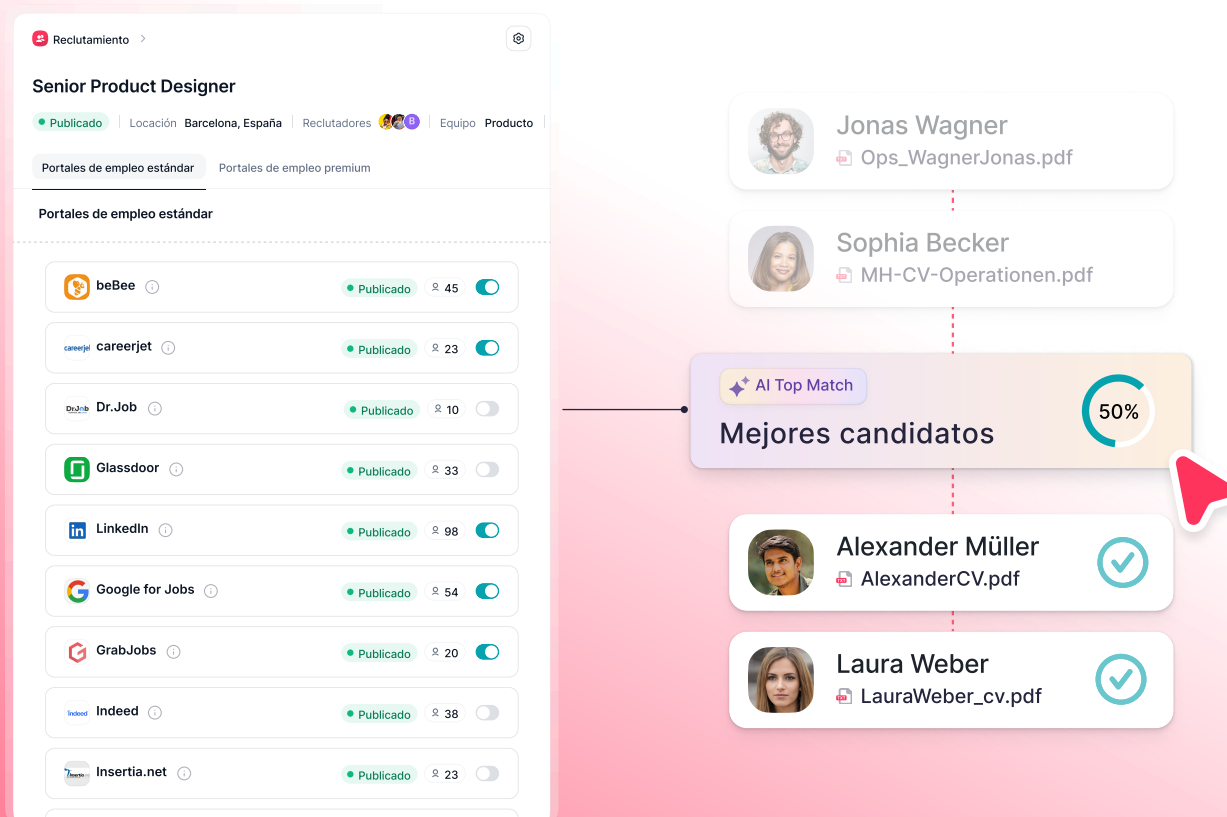
¿La consecuencia? Esta fragmentación impacta el establecimiento de procesos internos claros, así como la eficiencia y el tiempo necesarios para gestionarlos.

Factorial proporciona una plataforma de datos de talento interno que centraliza toda la información esencial, integrándola en una amplia gama de procesos críticos, incluidos la gestión de documentos, flujos de trabajo, nómina e informes completos para el cumplimiento de requisitos legales y normativos.

Todo esto te ayudará a:

- Lograr una mejor organización integrando herramientas y centralizando procesos.
- Descentralizar responsabilidades para mejorar la eficiencia del flujo de trabajo.
- Garantizar la trazabilidad de las acciones para mejorar la responsabilidad y la transparencia.
- Elevar tu nivel de gestión con una IA que simplifica cada flujo de trabajo para ti.

Recluta el talento que necesitas



Inspíralos a seguir aprendiendo

Catálogo Mis cursos

Data Protection & Privacy Compliance
Module 2 of 6
26%
In progress
Hybrid
Continue

Effective Communication
Module 1 of 4
1%
Overdue
Virtual
Continue

Time Management
3 modules and
Scheduled
On-site

Introduction to AI
Module 2 of 6 - 17% complete
26%
In progress
Virtual
Continue

Mastering Difficult Conversations
3 modules
0%
Not started
Virtual
Start

CX Communication
4 modules and
Not started
Hybrid

Editar contenido **Publicar**

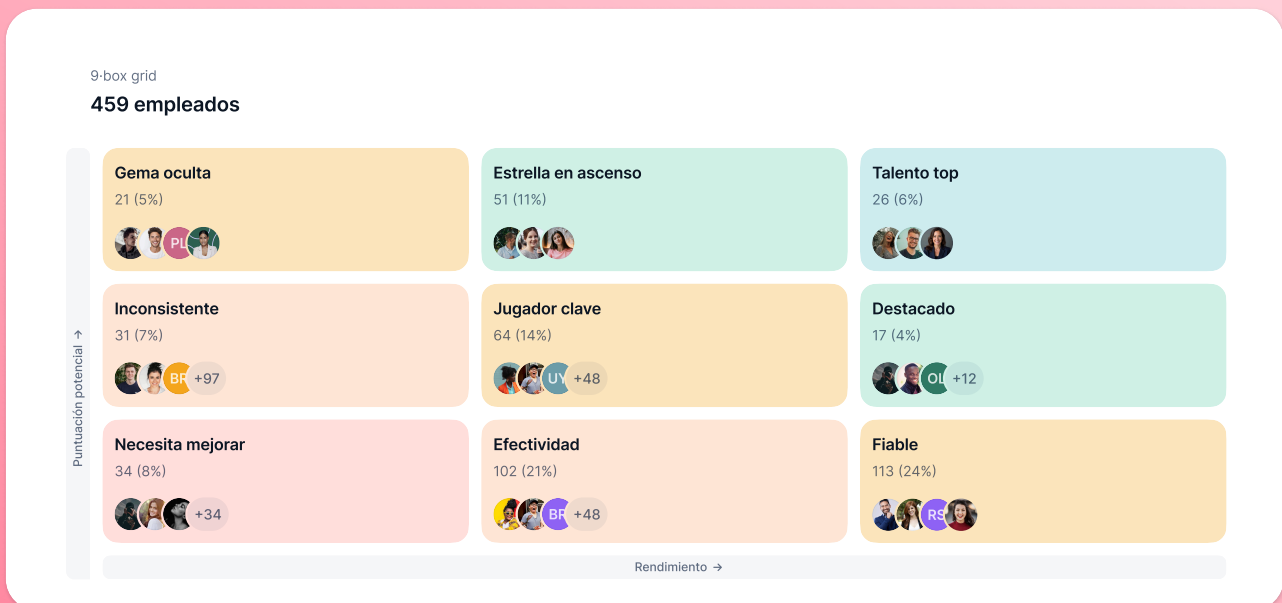
Progreso
Cursos completados
3/5

Fundamentos de la privacidad de datos
10 min · Página
Completada

¿Qué es la protección de datos?
4 min · Video
En progreso

Prueba: Conceptos básicos sobre protección de datos y privacidad
30 min · Quiz
No comenzado

Ayúdales a rendir e identifica a los mejores talentos.





Con la confianza de empresas líderes



SCALPERS



... con más de 15 000 clientes en total

