Disponible en wellhub

De las métricas al movimiento

El manual de estrategias para la gestión de los objetivos de las personas en 2026 dirigido a responsables de RR. HH.

Introduction

El comienzo de un nuevo año siempre trae consigo una sensación de posibilidad. Se trata de un momento natural para reflexionar, restablecer las prioridades y decidir qué forma debería adoptar el éxito a lo largo de los próximos meses.
En el caso de los responsables de RR. HH., 2026 supone una oportunidad para hacer algo más que elaborar otra lista de objetivos para las personas. Es una oportunidad para centrarse en los cambios que realmente mejoran la forma en la que estas experimentan el trabajo y su impacto en el rendimiento de las organizaciones.

Muchas estrategias de gestión de las personas no son efectivas por sus objetivos, sino porque se ejecutan de manera inadecuada. Aunque los equipos realizan un seguimiento de decenas de métricas, llevan a cabo encuestas y elaboran informes, el día a día cambia muy poco. De hecho, el desafío rara vez es la falta de datos, sino saber en qué centrarse y cuándo actuar.

Este manual se ha diseñado para ayudarte a establecer unos objetivos para las personas que no solo serán claros y medibles, sino que además inspirarán confianza en tu dirección estratégica. Así podrás asegurarte de que estén vinculados con resultados reales.

Asimismo, deja claro que el bienestar no es una iniciativa secundaria en el ámbito de la empresa, sino un elemento clave para impulsar su rendimiento.

Para fundamentar este enfoque, esta guía se basa en los principios del Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Esta organización define estándares globales para los profesionales de RR. HH. y ofrece orientación basada en evidencia sobre las prácticas recomendadas en este ámbito. Alinear tus objetivos con estos principios te ayudará a garantizar que tu estrategia sea creíble, práctica y efectiva.

Sección 1: Alineación estratégica y principios del CIPD

El mapa de profesiones del CIPD destaca la importancia de las prácticas de gestión de las personas basadas en la evidencia. Básicamente, esto consiste en utilizar los datos disponibles para entender qué está sucediendo en la empresa y qué aspectos requieren atención.
De cara a los KPI, esto supone cumplir 3 criterios principales:

Correlación no implica causalidad

A menudo, los datos sobre las personas revelan patrones que parecen estar conectados, como, por ejemplo, unos elevados niveles de absentismo y una baja participación y compromiso. Si bien estas tendencias pueden estar relacionadas, una no necesariamente causa la otra. En este sentido, una estrategia basada en datos se centra en comprender lo que sucede más allá de las cifras, lo que ayuda a los responsables de RR. HH. a abordar las causas de los problemas y a no limitarse a señalar los síntomas.

Validez y fiabilidad

Las métricas solo son útiles si se puede confiar en ellas. La validez garantiza que una métrica mide lo que se pretende evaluar, mientras que la fiabilidad garantiza unos resultados coherentes a lo largo del tiempo. De manera conjunta, estos dos elementos ayudan a los responsables de RR. HH. a hacer un seguimiento preciso de su progreso y a tomar decisiones con seguridad.

Visión integral

El contexto importa y los puntos de datos individuales rara vez cuentan la historia completa. Las puntuaciones de participación y compromiso, los datos sobre absentismo y los resultados de rendimiento son mucho más significativos cuando se evalúan de manera conjunta. Este enfoque combinado ofrece una visión mucho mejor informada.
Un sistema integral de RR. HH. como este combina la participación, el compromiso, el absentismo, el rendimiento y el bienestar para generar una visión conectada. El análisis conjunto de estas áreas permite a las organizaciones detectar los riesgos emergentes en una fase temprana y adoptar medidas más específicas para impulsar los resultados tanto por parte de las personas como de la empresa.

Cómo pasar de las métricas a los KPI que impulsan los comportamientos

La mayoría de las organizaciones ya recopilan una amplia gama de datos sobre las personas, aunque la diferencia radica en cómo los utilizan. Aunque las métricas son útiles, son un elemento pasivo, puesto que cuentan lo que ya ha pasado. Por ejemplo, indican el número de horas de formación que se completaron el año anterior.

Los KPI son diferentes: se han diseñado para orientar las decisiones y promover la adopción de medidas. Un KPI sólido tiene un objetivo claro, un responsable designado, un plazo definido y un elemento de activación que indica cuándo es necesario aplicar un cambio.

Concepto	Definición	Ejemplo
1.Métrica (elemento pasivo)	Punto de datos o medida de la actividad (p. ej., horas totales de formación completadas).	Horas de formación completadas: 1500.
2.KPI (elemento activo y estratégico)	Una métrica con un objetivo, un responsable, un periodo de tiempo y un elemento de activación de acción vinculado a un resultado de la organización.	Objetivo: Aumentar el índice de efectividad de la formación del 75 al 85 % de cara al cuarto trimestre. Elemento de activación: Si la puntuación cae por debajo del 80 % la formación del jefe deberá ser revisada.

Los KPI efectivos para las personas se caracterizan por cuatro aspectos:

- Un **resultado empresarial** concreto.
- Una **persona a cargo definida** de manera clara.
- Un **objetivo con un plazo específico**.
- Un **elemento de activación establecido**.

Aquí es donde queda clara la importancia de los datos sobre las personas, al permitir la toma de decisiones basada en estos, la alineación de los objetivos, la mejora de la motivación, la detección temprana de los problemas y la capacitación de los responsables de RR. HH. para

Sección 2: Principales KPI sobre bienestar y personas en 2026

1. KPI de participación, compromiso y rendimiento (la puntuación de «personas»)

El CIPD reconoce que el bienestar no solo no es unidimensional, sino que su naturaleza es integral. De hecho, cuando las organizaciones se centran en un único ámbito, como el bienestar emocional, pueden surgir brechas considerables. Por ese motivo, resulta esencial abordar el espectro completo del bienestar, que incluye las siguientes áreas:

- **Bienestar emocional**
- **Bienestar físico**
- **Bienestar social y comunitario**
- **Bienestar financiero**
- **Bienestar espiritual**
- **Crecimiento profesional**

La agenda de trabajo de calidad del CIPD deja clara la necesidad de que este se ejerza de manera cualificada, saludable y justa. De manera conjunta, estos elementos promueven entornos en los que las personas pueden rendir adecuadamente y disfrutar de un bienestar adecuado. Pero, ¿cómo se consigue esto?

Trabajo cualificado
Las personas deben tener acceso al aprendizaje y a las acciones de desarrollo que necesitan para mejorar habilidades relevantes y asumir roles de mayor valor.

Trabajo saludable
Los entornos de trabajo deben fomentar tanto el bienestar como el rendimiento, así como ayudar a los equipos a colaborar de manera ágil, así como mantener su productividad a lo largo del tiempo.

Trabajo justo

Debe garantizarse el acceso en igualdad de oportunidades, con itinerarios de desarrollo profesional claro, así como un lugar de trabajo libre de discriminación y prejuicios.

Con el fin de facilitar la gestión y la comunicación, a muchos equipos de RR. HH. les resulta útil agrupar sus mediciones en dos categorías: una puntuación de personas y una de bienestar. Esta estructura permite mantener conversaciones más claras con los responsables sénior y contar con una visión general.

KPI de participación, compromiso y rendimiento: la puntuación de personas

Employee Net Promoter Score (eNPS)
La puntuación del índice eNPS ofrece un resumen sobre cómo se sienten los empleados/as trabajando en tu empresa y si recomendarían la organización a otras personas. Se trata de un indicador muy valioso sobre los niveles de participación, compromiso, satisfacción y fidelización. Cuando los valores de eNPS son elevados, suelen indicar un entorno positivo alineado con los principios de trabajo de calidad del CIPD.

Tasa de movilidad interna
Este valor muestra si los trabajadores/as consideran que tienen futuro en la empresa. Cuando esta puntuación es positiva, las oportunidades de desarrollo son visibles y accesibles. También fomenta el bienestar de los empleados/as, al reforzar sus sentimientos de progresión y propósito.

Puntuación de comentarios sobre jefes
La calidad de la gestión por parte de los superiores inmediatos desempeña un papel clave en el bienestar diario. En este sentido, las opiniones y comentarios de los trabajadores/as sobre lo apoyados y asesorados que se sienten ofrecen una información muy valiosa sobre la eficacia del liderazgo. Cuando esta puntuación es elevada, **los niveles de** burnout son bajos y las tasas de participación y compromiso son altas. Y si esta puntuación baja, suele indicar problemas de carácter amplio que requieren atención.

KPI	Fórmula y objetivo	Estándar del CIPD
1. Employee Net Promoter Score (eNPS)	% Promotores -% Detractores x 100 Total Respuestas **Objetivo: incrementar puntuación en 5 puntos.**	Mide los niveles generales de satisfacción, participación, compromiso y apoyo.
2. Tasa de movilidad interna	Movimientos Internos (promociones / Cambios mismo nivel) x 100 Empleados sujetos a movilidad **Objetivo: alcanzar un valor superior al 15 %**	Mide el bienestar profesional y personal. Indica si los trabajadores/as consideran que tienen futuro en la organización.
3. Puntuación de comentarios sobre jefes	La valoración media de los responsables en función de los comentarios disponibles (por ejemplo, de 1 a 5). **Objetivo: mantener una puntuación superior a 4,0.**	Mide la buena gestión por parte de los responsables, un elemento crucial del marco de trabajo de calidad del CIPD.

2. KPI de Salud y Bienestar (El "Wellness Score")

- **Coste del Absentismo (CoPA)**: Los datos son más significativos cuando se vinculan al impacto financiero. Los patrones pueden revelar exceso de carga de trabajo o focos de estrés.
- **Uso del EAP y Programas de Bienestar**: Un uso bajo puede indicar falta de confianza o barreras de comunicación, no necesariamente falta de necesidad.
- **Puntuación de Riesgo de Burnout**: Con un 91% de adultos reportando niveles altos de estrés, este es un riesgo real. Si el riesgo es alto, se debe disparar una revisión obligatoria del diseño del trabajo.

KPI	Fórmula y objetivo	Estándar del CIPD
1. Coste del Absentismo (CoPA)	$\frac{\text{Coste total del Absentismo}}{\text{Coste laboral total}}$ **Objetivo: Reducir un 10% respecto al año anterior.**	Mide el impacto de la salud física y mental. El detonante debe ser un aumento repentino en los motivos de ausencia.
2. Uso del EAP y Programas de Bienestar	$\frac{\text{Empleados únicos que usan el servicio x 100}}{\text{Total de empleados}}$ **Objetivo: Incrementar uso en 20% (partiendo de una base típica del 5%-10%).**	Mide la adopción y confianza en el apoyo reactivo y preventivo. Un uso bajo sugiere falta de conocimiento o problema de seguridad psicológica.
3. Puntuación de Riesgo de Burnout	Basada en encuestas de pulso sobre carga de trabajo, control, recompensas y comunidad. **Objetivo: Reducir en un 8% el porcentaje de empleados en la categoría de "Alto Riesgo".**	Es una medida directa del bienestar mental y del potencial de presentismo (un coste oculto). Un riesgo alto activa una revisión obligatoria del diseño del trabajo en el departamento afectado

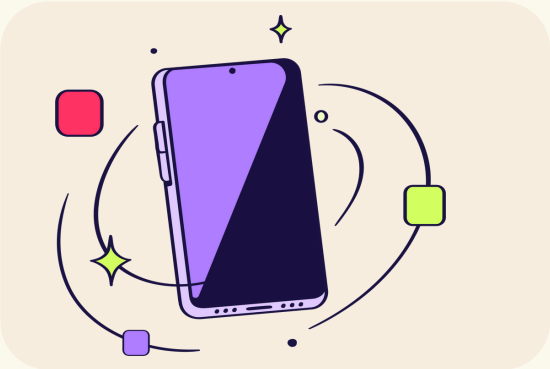
Sección 3: Seguimiento, Análisis y Acción (El "Cómo")

El Ciclo "Escuchar - Diagnosticar - Actuar"

1. **Escuchar**: Recopilación de datos (ej. encuestas de pulso mensuales).
2. **Diagnosticar**: Análisis de la causa raíz. ¿El absentismo alto en Tecnología coincide con una entrega de proyecto importante?
3. **Actuar**: Intervención específica. El mánager es el dueño de la acción; RR. HH. es el dueño del sistema.

Introducir KPI sin generar resistencia

- **Transparencia**: Explica por qué se recogen los datos.
- **Información**, no castigo: Los KPI son para aprender, no para señalar.
- **Privacidad**: Comparte tendencias, nunca datos individuales.
- **Involucra a los mánagers**: Haz que se sientan parte del proceso desde el inicio.



Reflexiones Finales

El éxito de los objetivos de personas en 2026 depende de la responsabilidad compartida. RR. HH. establece el marco, pero los líderes y mánagers los hacen realidad en el día a día. El bienestar no es una iniciativa puntual, sino una estrategia continua que impulsa la retención y la productividad.

Wellhub ayuda a las organizaciones a implementar programas de bienestar a escala, fomentando cambios de comportamiento duraderos que contribuyen a equipos más sanos y resilientes.

Si tu meta para 2026 es pasar de los propósitos a los resultados con tu equipo, Wellhub te ayuda a que ese avance sea permanente.

wellhub