

An icon consisting of three stylized human figures in dark blue. The leftmost figure has a pink circle above its head, which is connected by a line to a purple circle above the middle figure's head. The rightmost figure has a blue circle above its head.

PEOPLE analytics

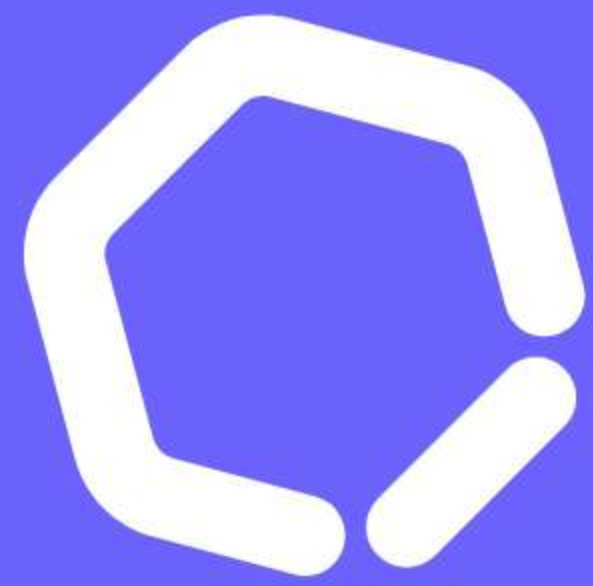
LA GUÍA COMPLETA DE PEOPLE ANALYTICS



INDICE

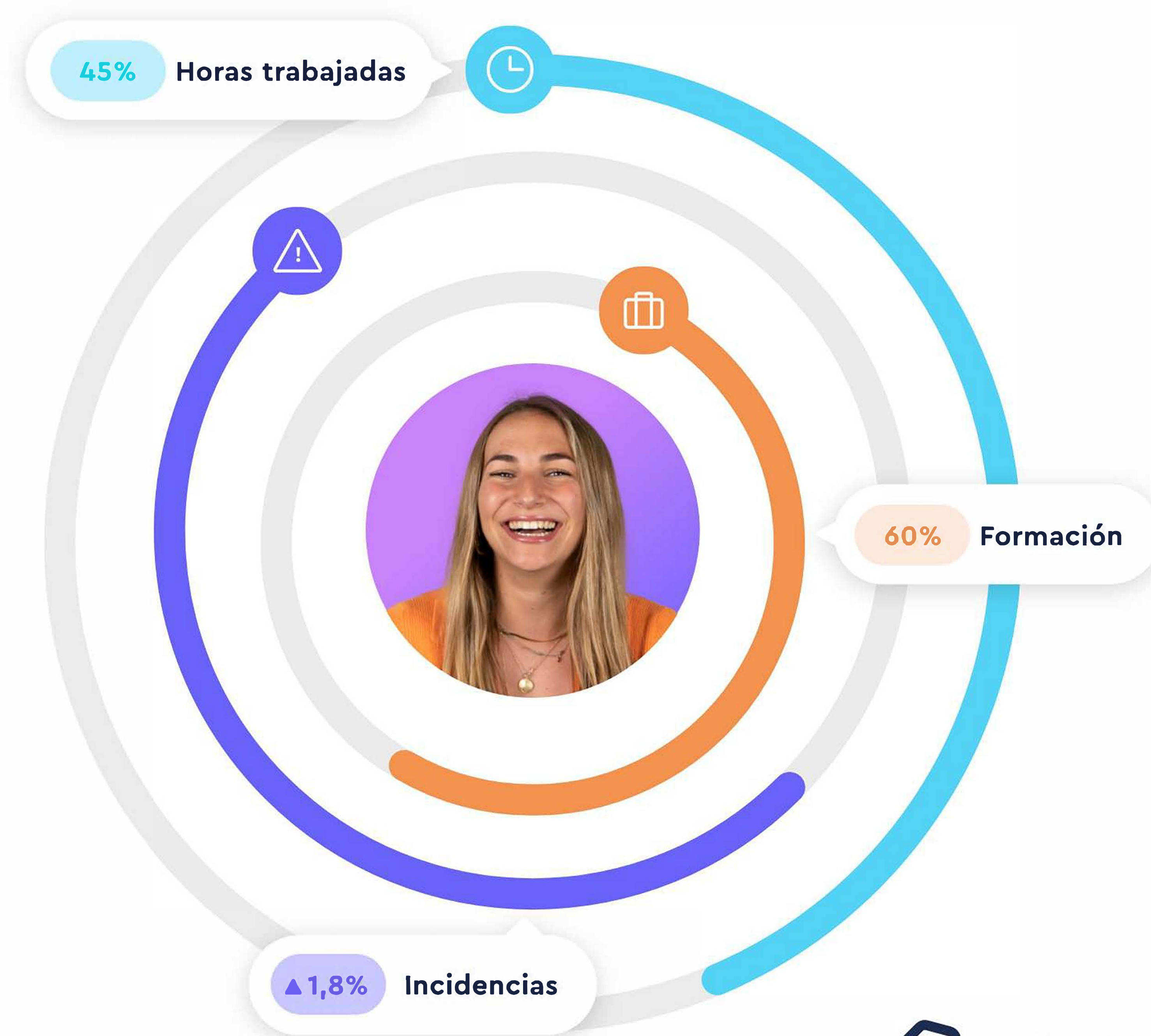
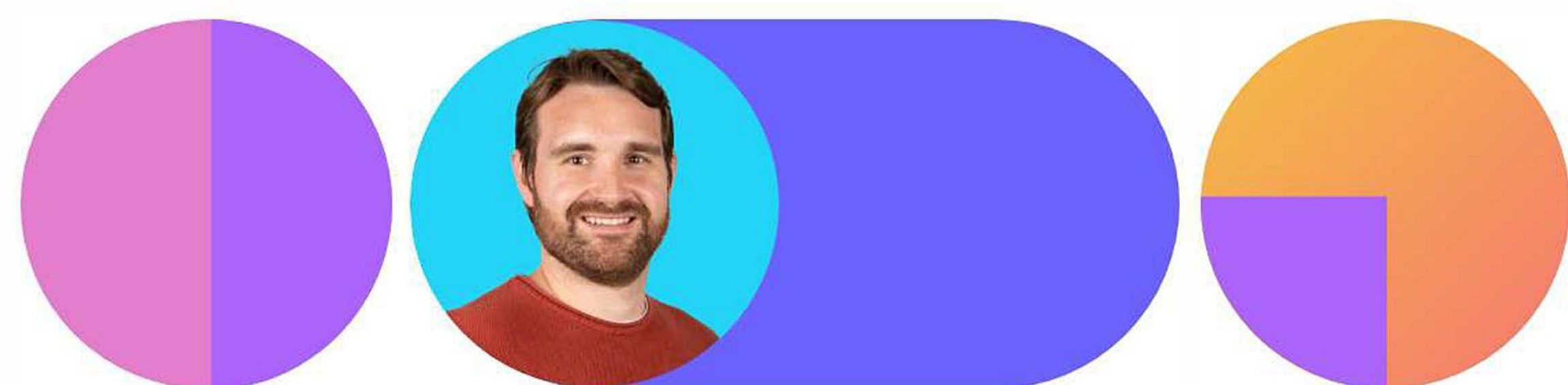


- 01** Qué es People Analytics
- 02** Beneficios
- 03** Ámbitos de aplicación
- 04** Qué mide HR Analytics
- 05** Tipos de People Analytics
- 06** Modelos de estrategia de People Analytics
- 07** Barreras de People Analytics
- 08** Fuentes de información externa para People Analytics
- 09** Fuentes de información interna para People Analytics
- 10** Herramientas para People Analytics



1. Qué es People Analytics

People Analytics es un **método de investigación basado en datos**. Su objetivo es analizar a los trabajadores de una empresa para establecer conclusiones objetivas, válidas y fiables. Es la **aplicación de RRHH** del Big Data y de Business Intelligence.



2. Beneficios de utilizar People Analytics



Mejor gestión de las personas

A la hora de gestionar el talento, es preferible hacerlo en base a las necesidades reales que tiene la organización y a los datos objetivos que nos ofrece People Analytics.

Mayor confianza en la dirección

Precisamente el hecho de disponer de datos objetivos, ayuda a reforzar la confianza del empleado en la dirección de la organización.

Formación y desarrollo a medida

En base al análisis del desempeño y los datos que se recojan, se puede identificar a los trabajadores con más potencial de la empresa, así como ver las carencias del equipo para fomentarlas.

Mejora el bienestar y satisfacción de los empleados

Se puede utilizar para detectar disfunciones en la empresa, además de ayudarnos a identificar los equipos o empleados con un mayor rendimiento.

Oportunidad de reducción de costes

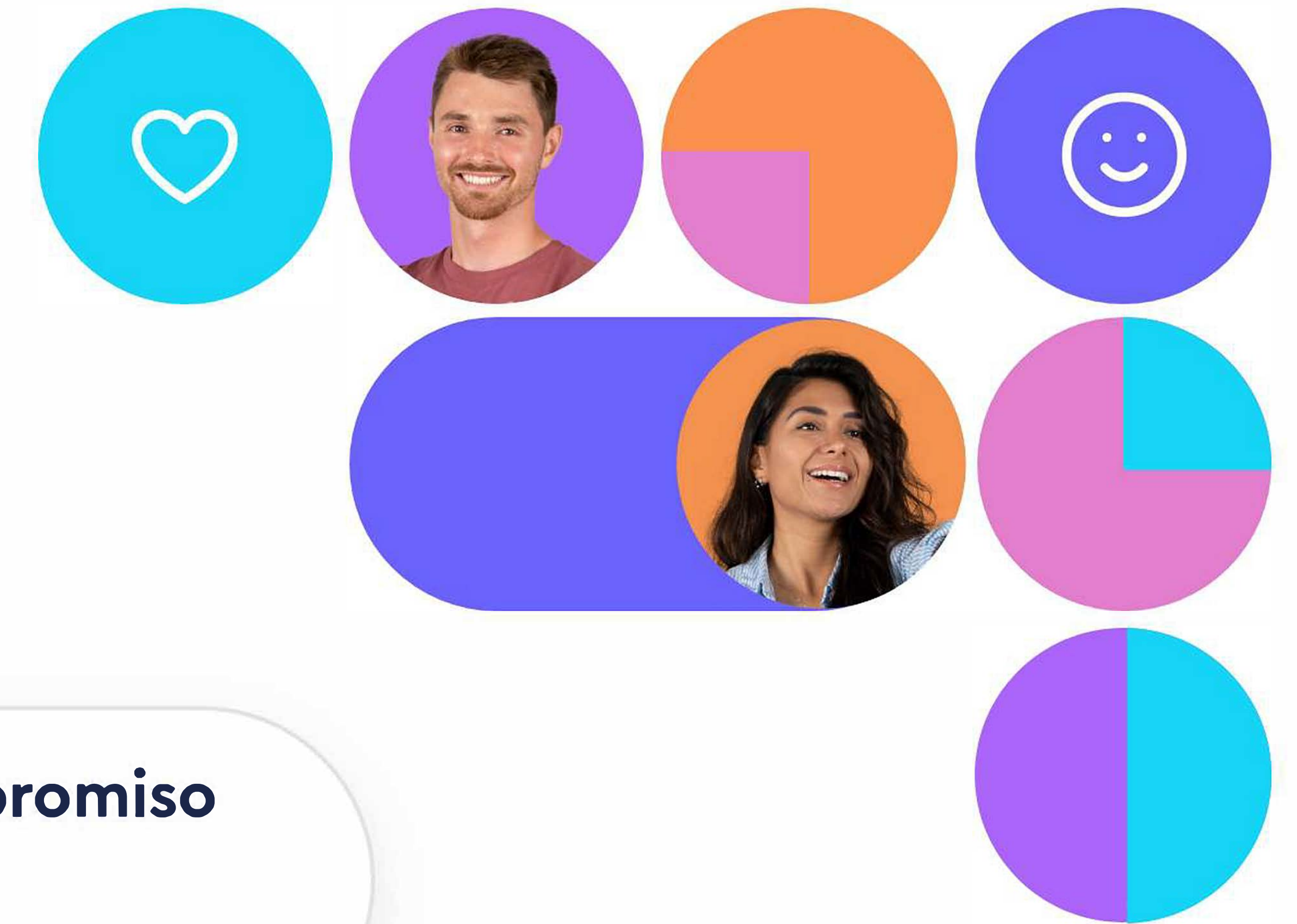
Los datos pueden explicar por qué se producen bajas o ausencias, situaciones donde falta mano de obra y que tienen un elevado coste para la organización a nivel económico y productivo.

Oportunidad de aumentar productividad

Se realizan análisis más profundos y detallados que ayudan a saber cómo maximizar el potencial de nuestros trabajadores.

3. Ámbitos de aplicación de People Analytics

El departamento o equipo de RRHH puede recurrir a los datos en prácticamente cualquiera de sus ámbitos de trabajo:



Reclutamiento
Identifica qué candidatos encajarán mejor en tu empresa

Clima laboral y compromiso
Evita la fuga de talento

Evaluación de desempeño
Descubre talento con patrones de éxito

Recompensas y beneficios
Premia el esfuerzo con datos

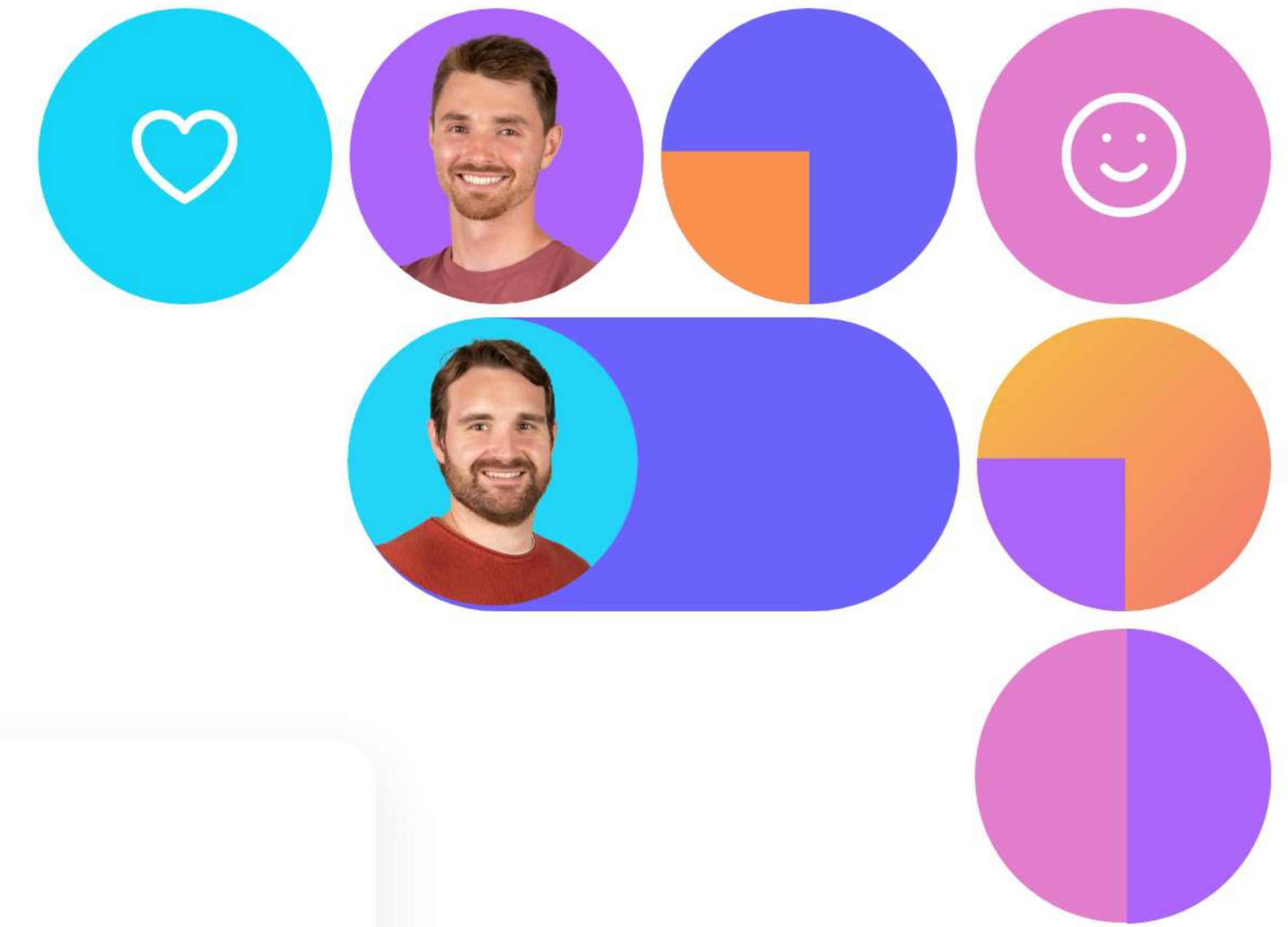
Organización
Toma decisiones estratégicas de la empresa

Formación
Identifica la formación más adecuada para cada persona

4. ¿Qué mide HR Analytics?

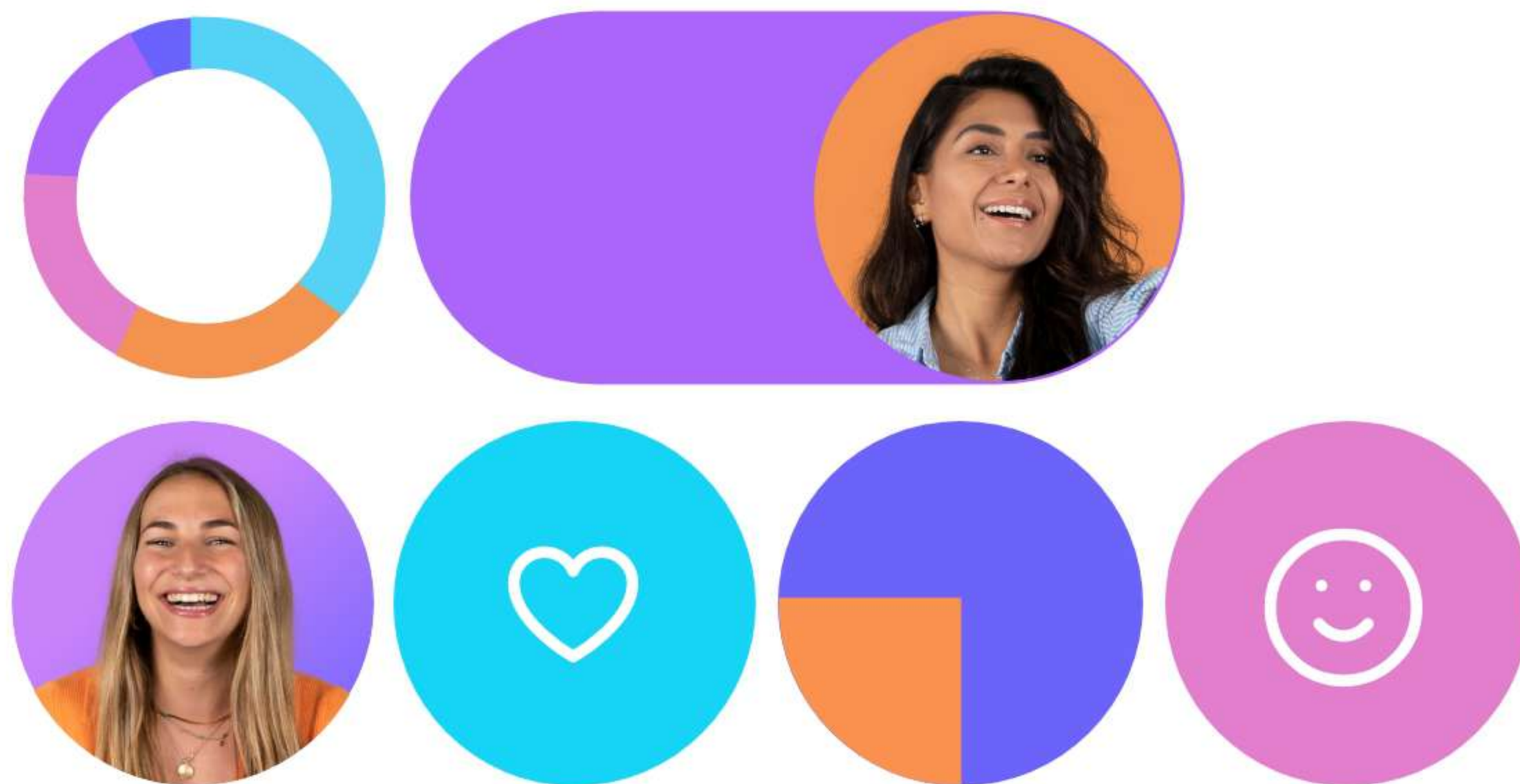
People Analytics nos permite medir cualquier dato relacionado con el desempeño profesional:

- La actividad y eficiencia.
- La motivación y satisfacción con el trabajo.
- Compromiso con la empresa.
- Análisis de las competencias y su adquisición.
- Análisis del aprendizaje.
- Análisis de la cultura corporativa.
- Análisis del canal de reclutamiento.
- Análisis de los programas e iniciativas de RRHH.
- Workforce Analytics.
- Retención.
- Gestión del rendimiento.



5. Tipos de People Analytics

Podemos identificar hasta tres tipos diferentes de People Analytics. De menor a mayor complejidad. Conviene resaltar que los tres proporcionan información igual de interesante a la hora de gestionar la empresa:



Modelos descriptivos

Es el análisis más básico. A partir del histórico de datos recopilados, podemos extraer información muy útil, por ejemplo para medir la efectividad de un equipo de trabajo o un departamento dentro de la organización.

Modelos predictivos

El objetivo es adelantarse a las necesidades futuras de la empresa, saber qué pasará para que la organización pueda hacer frente a los diferentes escenarios posibles.

Modelos prescriptivos

Este modelo quiere saber qué podemos hacer en el futuro. Para ello, nos ofrece recomendaciones en base a estas predicciones futuras y lo que sucedió en el pasado mediante el análisis de riesgo.

6. Procesos de una estrategia de People Analytics



1. Preguntas

¿Qué quieres conseguir?
¿A qué quieres dar respuesta?

2. Métricas

¿Qué quieres conseguir?
¿A qué quieres dar respuesta?

3. Procedimiento

¿Qué datos recopilar?
¿Qué técnica utilizar?
¿Qué plazos?

4. Datos personales

Procesamiento y análisis

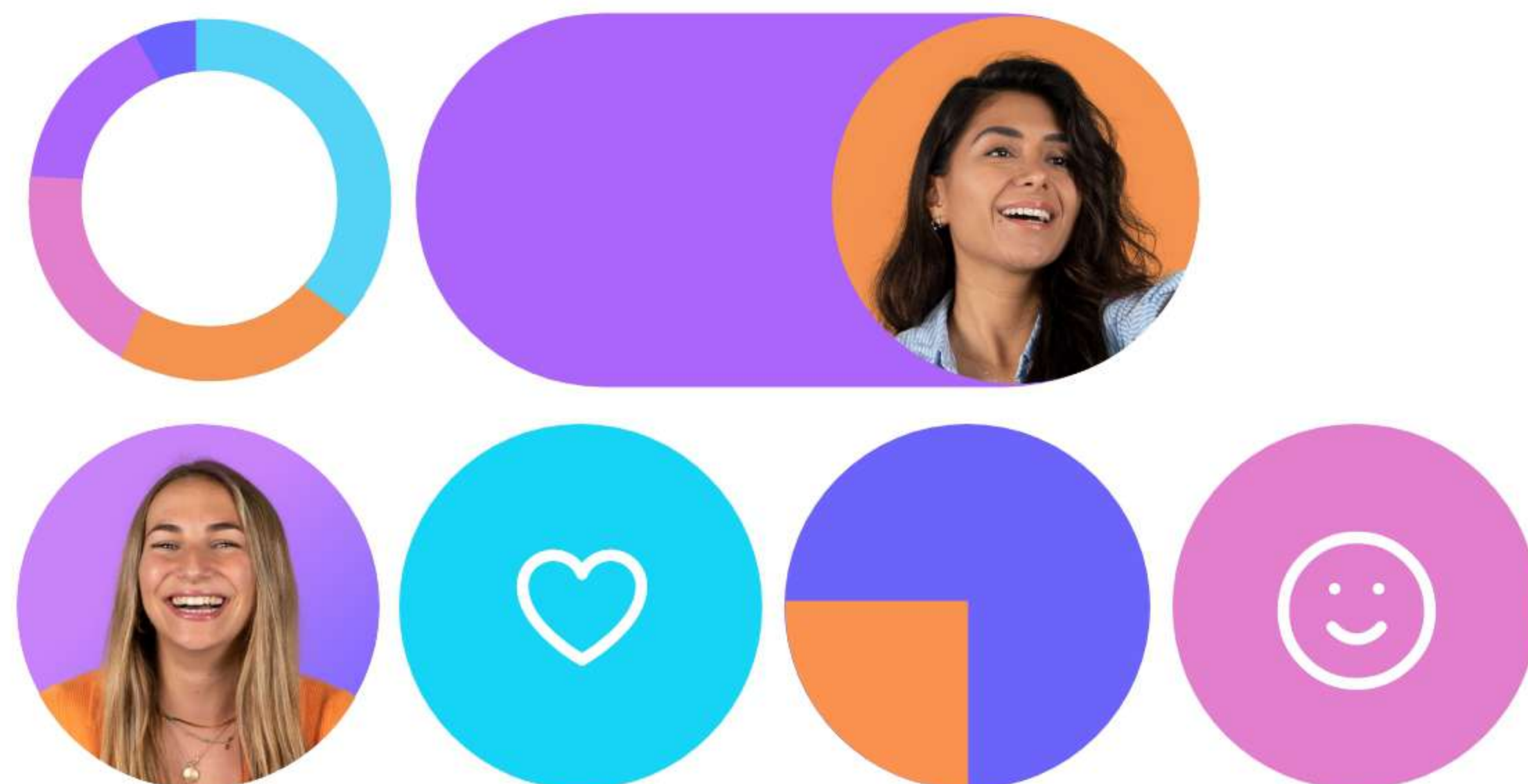
5. Resultados

Información a partes interesadas



7. Barreras de People Analytics

Como cualquier proceso que pongas en marcha dentro de la organización, People Analytics está condicionado por una serie de obstáculos que pueden dificultar cualquier análisis.



- **Disponibilidad de la información.** En ocasiones, puede ser difícil de encontrar. Otras veces, será poco accesible.
- Compromiso con la **calidad de los datos** que aporten valor.
- **Falta de formación.** El equipo de rrhh de la empresa debe contar con una serie de habilidades y conocimientos que les permitan gestionar y analizar datos.
- **Carencia de tecnología** adecuada.
- **Centrarse más en software y hardware** que en objetivos. Se debe tener una serie de objetivos que nos guíen a lo largo del proceso

8. Fuentes de información externa

Cuando hablamos de fuentes de información externa, nos referimos a los datos recopilados fruto de la relación con los diferentes departamentos de la organización. Aquí, la colaboración de RRHH con departamentos como el financiero es clave.



 **Datos financieros**

 **Datos específicos**
de cada organización



 **Datos pasivos**

 **Datos históricos**

9. Fuentes de información interna



Cuando hablamos de fuentes de información interna nos referimos a los datos que obtiene por sí mismo el propio equipo de RRHH

- **Permanencia del empleado.** Es fundamental tener en cuenta la media de permanencia del trabajador en la empresa.
- **Compensación del empleado.** Conocer las escalas salariales, bonus por antigüedad, beneficios, etc.
- **Datos de evaluación del desempeño y potencial de empleados** para completar la radiografía de nuestros equipos de trabajo.
- **Detalles sobre las acciones disciplinarias.** Desde el absentismo a los problemas con otros compañeros.

- **Organigrama.** Hay que tener en cuenta la "burocracia" y la posición de cada empleado dentro del organigrama de la empresa
- **Encuestas.** Nos revelan información de lo más interesante sobre las expectativas o la valoración del propio empleado.
- **Control de horario, turnos, vacaciones, horas extras.**
- **Reuniones one to one.**

10. Herramientas para People Analytics



Llegados a este punto, necesitamos una buena herramienta de HR Analytics para gestionar los datos. Algunas a destacar son:

- **Herramienta R**

Ideal para el análisis estadístico o la visualización de datos. Nos permite explorar conjuntos de datos masivos, analizando y limpiando conjuntos de millones de datos.

- **Excel**

Cuando extraemos datos a mano de los diferentes sistemas de RRHH que tenemos, lo habitual es generar un archivo de valores separados por comas CSV que se puede gestionar con Excel.

- **Python**

Aunque es algo más limitada en cuanto a funciones, es más fácil de aprender y una excelente solución para HR Analytics.

- **Visier**

Visier es una solución basada en la nube diseñada para agilizar el análisis de datos, mucho más práctica que los informes u hojas de cálculo.

10. Herramientas para People Analytics



● Power BI

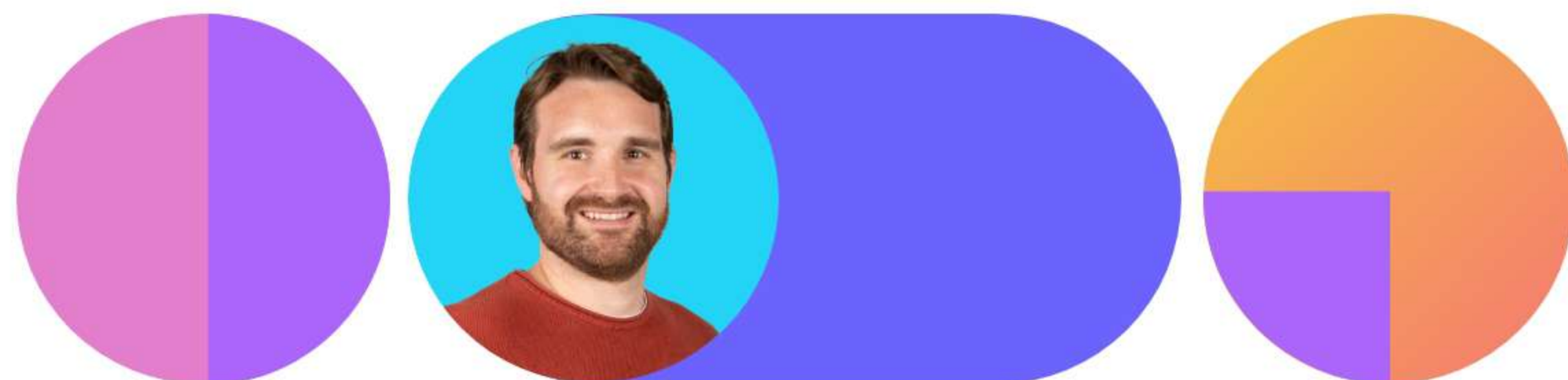
Una herramienta de Microsoft que nos permite agregar datos desde bases de datos SQP a API de aprendizaje mutuo. Permite crear tablas dinámicas que facilitan una visión rápida.

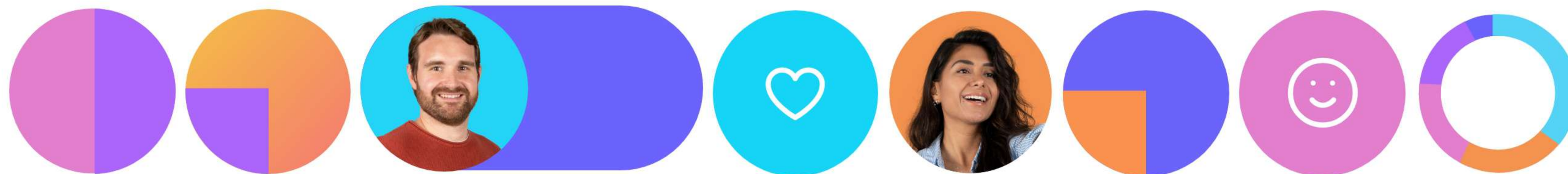
● ChartHop

Es capaz de aunar datos de diferentes fuentes en una única plataforma, visual y práctica. De este modo, los responsables de RRHH se pueden centrar en tomar medidas estratégicas.

● Sesame HR

Las diferentes funcionalidades del Software de RRHH nos permiten recopilar datos para People Analytics. El gestor de tareas, los informes automatizados, la gestión de turnos y vacaciones o las encuestas laborales aportan información que nos ayudan a comprender mejor a nuestra plantilla.





¡No te quedes atrás!

People Analytics es la solución

Ampliar la visión estratégica de tu empresa con datos y estadísticas puede marcar la diferencia. Tan solo tendrás que adentrarte en la magia de People Analytics para sacar el máximo rendimiento de las personas que forman tu empresa.

¡No lo dudes! Descubre todo el potencial de People Analytics y solicita una demo personalizada para conocer esta poderosa herramienta que transforma la gestión de tus RRHH.

[Regístrate gratis](#)