



Universidad
Tecmilenio®





Aplicaciones de RR. HH.

Tema 17. Introducción a la analítica de personas.





A través del tiempo, crecieron las capacidades de almacenamiento de información, así como su capacidad de procesamiento en conjunto con la cantidad de información, por lo que se fueron diseñando herramientas para el análisis de esta información de manera que aportara valor e impacto en las organizaciones.

La integración de la tecnología con las áreas de psicología organizacional en el área de recursos humanos busca como propósito el surgimiento de la **analítica de personas (RH Analytics)** para mejorar la gestión de la fuerza laboral.





HR Analytics se centra específicamente en el campo de los recursos humanos y la gestión de la fuerza laboral. Implica el uso de datos y análisis para mejorar la toma de decisiones y el desempeño en áreas como el reclutamiento, la retención, la gestión del desempeño y la compensación.

Los cinco KPI's más importantes para RR. HH.

1. Tasa de rotación.
2. Tipo de onboarding.
3. Duración del puesto.
4. Accidentalidad laboral.
5. Promedio para alcanzar objetivos.





Un efectivo **RH Analytics** tiene los beneficios siguientes:

Mejora el reclutamiento.

Incrementa la productividad.

Evita inconvenientes legales.



Figura 1. Elementos clave en HR Analytics.



Fuente: Valamis. (2021). *Human Resource (HR) Analytics*.
Recuperado de <https://www.valamis.com/hub/hr-analytics>

Explicación





Elementos clave para el análisis de recursos humanos.

Recopilación de datos: es importante contar con las mejores prácticas de gestión de datos y su calidad para garantizar que los éstos sean precisos y confiables.

Limpieza y preparación de datos: incluye la eliminación de duplicados, la corrección de errores y la estandarización de campos de datos.

Definición del problema organizacional: esto ayuda a guiar el análisis y garantiza que se centre en responder las preguntas más importantes.

Elección de los métodos analíticos apropiados: dependerá del problema empresarial y del tipo de datos que se pretenden analizar.

Visualización y comunicación: las ideas y los hallazgos del análisis deben presentarse en un formato claro y fácil de entender, con la ayuda de técnicas de visualización como tablas, gráficos y tableros.

Mejora continua: el análisis de recursos humanos no es una actividad única, debe ser un proceso continuo de mejora.

Ética: tener en cuenta la privacidad de los datos y el consentimiento de los empleados.



El análisis de recursos humanos utiliza evidencia y patrones respaldados por datos que pueden ayudar al departamento para comprender el razonamiento detrás de lo que está sucediendo en la empresa.

Figura 2. Tipos de análisis.



Fuente: Green, G. (2022). *The 4 Types Of HR Analytics*. Recuperado de: <https://www.picked.ai/magazine/the-4-types-of-hr-analytics/>



Ventajas y desventajas al **implementar** HR Analytics

VENTAJAS

- Se puede tener una toma de decisiones más precisa.
- Las estrategias para mejorar la retención se pueden desarrollar.
- El compromiso de los empleados se puede mejorar.
- El reclutamiento y la contratación se pueden adaptar mejor a las necesidades reales.
- Las tendencias y los patrones en los datos de recursos humanos pueden prestarse a la previsión a través de análisis predictivos.

DESVENTAJAS

- Muchos departamentos de RR. HH. no pueden trabajar con grandes conjuntos de datos.
- Los sistemas de gestión y presentación de informes pueden dificultar la agregación y comparación de datos.
- Algunas organizaciones no cuentan con sistemas tecnológicos actualizados.
- Las organizaciones necesitan acceso a software analítico y de informes de buena calidad.
- Monitorear y recopilar una mayor cantidad de datos con nuevas tecnologías puede generar problemas éticos.



El liderazgo es un factor crucial en la implementación HR analytics en una organización. A continuación algunas **características clave** que los líderes deben tener para implementar el HR analytics con éxito:

Visionario

Estratégico

Basado en datos

Colaborativo

Comunicador

Orientado al cambio

Ético

Mentalidad de mejora continua

Explicación





Mapa conceptual

Objetivo: Reforzar los conceptos más relevantes del tema.

Instrucciones:

- Para realizar esta actividad es importante que consultes el contenido del tema.
- Con base en lo aprendido realiza un **mapa conceptual** sobre los conceptos más relevantes y significativos de la analítica de personas.
- Recuerda utilizar la plataforma digital de tu preferencia que te permita incluir herramientas gráficas, colores, tipografía y recursos para su mejor comprensión.
- Máximo una cuartilla.



En general, el liderazgo debe poder comprender los beneficios del análisis de recursos humanos y guiar al equipo para ejecutarlo correctamente, teniendo en cuenta las consideraciones éticas y el impacto en los empleados y la organización.

¿Identificas este tipo de **liderazgo** en las organizaciones?
¿Qué se puede hacer para alcanzarlo?



Green, G. (2022). *The 4 Types Of HR Analytics*. Recuperado de <https://www.picked.ai/magazine/the-4-types-of-hr-analytics/>

Valamis. (2021). *Human Resource (HR) Analytics*. Recuperado de <https://www.valamis.com/hub/hr-analytics>





Aplicaciones de RR. HH.

**Tema 18.
People Analytics.**





HR Analytics y **People Analytics** son campos estrechamente relacionados, pero tienen algunas diferencias clave

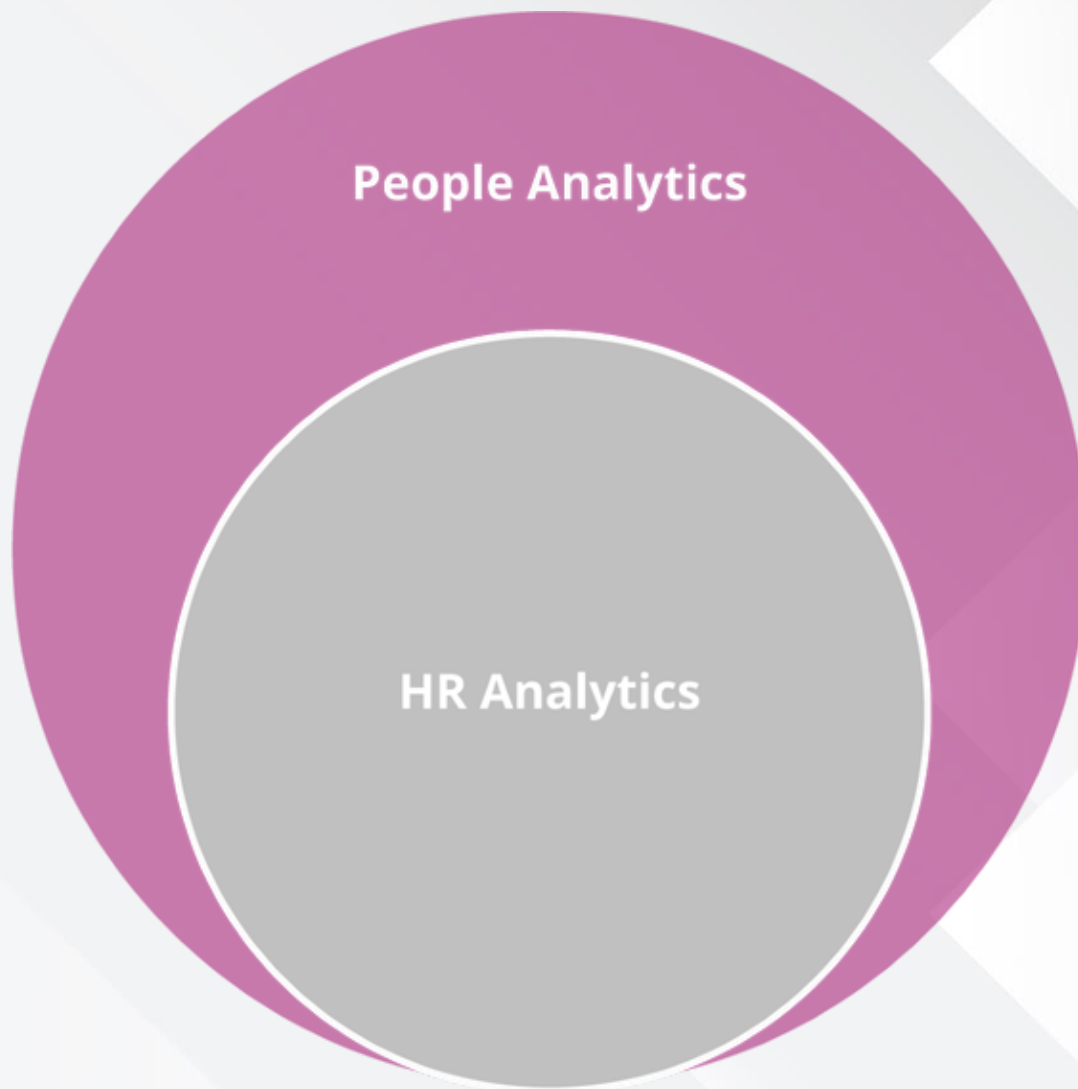
En resumen, **HR Analytics** se centra en actividades específicas de recursos humanos, mientras que **People Analytics** se centra en la experiencia completa de los empleados y cómo afecta el rendimiento general de la organización.

Ambos son importantes para que las organizaciones entiendan y administren su fuerza laboral de manera efectiva, pero el alcance y el enfoque de cada uno es ligeramente diferente.





Figura 1. HR Analytics vs People Analytics.



People Analytics

Es un campo amplio que abarca el análisis de recursos humanos y otras áreas del negocio, como el compromiso de los empleados, la productividad y el liderazgo.

También implica el uso de datos y análisis para comprender y administrar la fuerza laboral, pero requiere una visión holística de la experiencia del empleado.



Figura 1. Antecedentes de People Analytics.



Transformación digital: las nuevas formas de trabajar han dado lugar al desarrollo de la analítica de personas a través de diversas herramientas.



Diversidad y globalización: los equipos multidisciplinarios se gestionan mejor cuando se conoce a las personas y se da una respuesta a sus exigencias.



Millennials: las nuevas generaciones de profesionales eligen dónde quieren trabajar. Conocer los valores que buscan es clave para retenerlos.



Motivación en el trabajo: los mejores resultados siempre vienen de equipos comprometidos. Conocer la employee experience es clave para la compañía.



Liderazgo digital: las organizaciones deben contar con líderes digitales capaces de gestionar equipos multiculturales.

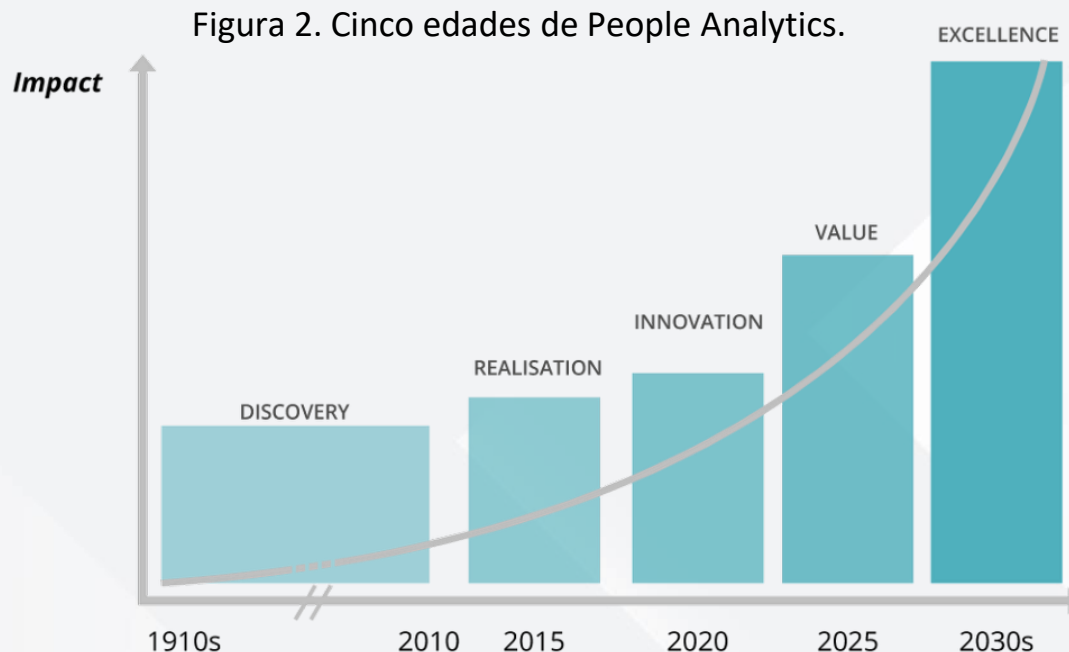


Feedback de los profesionales: para responder a los cambios es fundamental establecer los mecanismos que permitan recoger las inquietudes de los profesionales.

Fuente: Protegiendopersonas. (2020). *¿A qué nos referimos cuando hablamos de “People Analytics” en RRHH?* Recuperado de <https://protegiendopersonas.es/people-analytics/>



Los orígenes del **análisis de personas** se remontan a hace más de cien años, al libro de Frederick Taylor " Los principios de la gestión científica" publicado en 1911 y en el que se describe la búsqueda de la optimización de tareas, el impulso de la eficiencia y la maximización de la productividad a través de la medición de los tiempos y movimientos de los colaboradores.



Fuente: Green, D. (2021). *A History of People Analytics in Five Ages*. Recuperado de <https://www.linkedin.com/pulse/history-people-analytics-five-ages-david-green/>



Era del descubrimiento: 1911-2010. Comienzan a surgir las primeras estrategias para potencializar la fuerza laboral: optimizando tareas, impulsando la eficiencia y maximizando la productividad

Era de la realización: 2010-2015. Llega el Big Data y se hacen análisis para mercadotecnia,

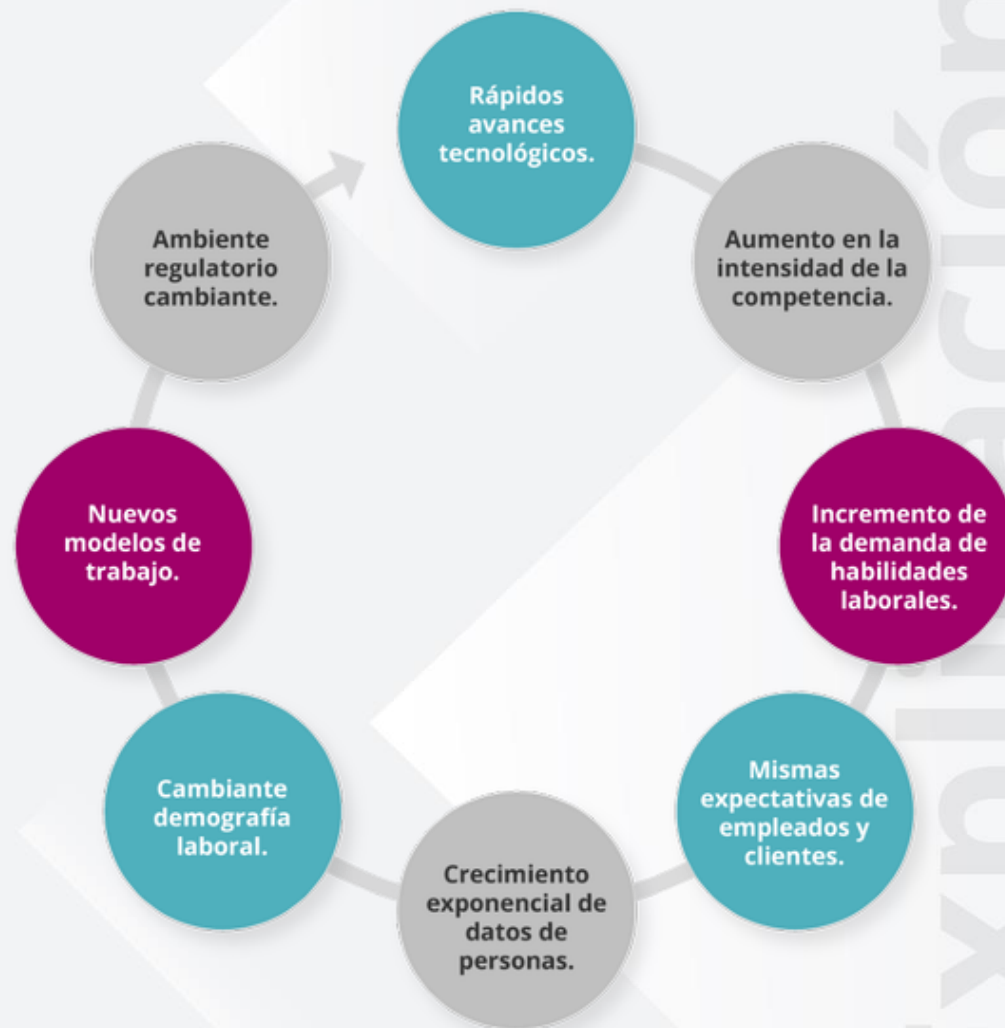
Era de la innovación: 2015-2020. En esta época se generó un cambio importante, ya que se pedía a los directores de recursos humanos que modernizaran su fuerza laboral en respuesta a las demandas del mercado. Por primera vez se utiliza el concepto 'Datos de personas' como la tendencia conjunta para obtener información de valor.



Figura 3. Megatendencias que influyen en People Analytics.

Era del valor: 2020-2025.

Esta etapa, está definida por el análisis de personas brindando valor directamente al negocio. La era del valor se basa en los cuatro pilares de: **confianza, inclusión, propósito e igualdad** con ocho "megatendencias" que impactan fuertemente en la demanda y la actividad empresarial:



Fuente: Green, D. (2021). *A History of People Analytics in Five Ages*. Recuperado de <https://www.linkedin.com/pulse/history-people-analytics-five-ages-david-green/>





El Informe Global Talent Trends 2020 de LinkedIn clasificó a **People Analytics** como una de las cuatro tendencias más importantes en el futuro del reclutamiento y los recursos humanos.

Era de la excelencia: 2025-2030. Una vez que se acepte y entregue el valor de People Analytics, este concepto evolucionará a la era de la excelencia. La función de recursos humanos en sí misma podría volverse aún más alfabetizada en datos y, la sociedad en general podría beneficiarse significativamente.





Los objetivos para People Analytics son:

- Identificación del talento
- Atracción del talento
- Desarrollo del talento
- Predicción de la fuga de talento
- Escucha activa





Funciones adicionales de People Analytics

Mejorar la gestión de las personas con base en evidencias.

Obtener datos para el seguimiento de las acciones y políticas de RR. HH.

Mejorar el desempeño y rendimiento de personas y de los equipos de trabajo.

Capitalizar el conocimiento para el desarrollo de estrategias de RR. HH.

Adecuar la formación y desarrollo de RR HH. a las necesidades observadas.

Dar seguimiento a la satisfacción, fidelidad y compromiso de los colaboradores.

Gestionar y retener el talento.

Reducir bajas, absentismo y rotación.

Adaptar y mejorar los procesos de selección y reclutamiento de personal.

Mejorar la productividad para el logro de los objetivos de la empresa.





Habilidades de los HRBP para hacer people analytics

HRBP o Human Resources Business Partner es un profesional que requiere de un alto nivel de conocimientos sobre el negocio, estrategias de recursos humanos y cultura empresarial.

1. Capacidad de negociación y resolución de conflictos.
2. Habilidades de comunicación.
3. Inteligencia emocional.
4. Capacidad de organización.
5. Pasión por los recursos humanos.





Habilidades técnicas de **HRBP** o **Human Resources Business Partner**

1. Conocimiento de los datos y cómo aplicarlo.
2. Conciencia de los datos que se tienen actualmente.
3. Mapeo de los datos de talento.
4. Conectar los datos de recursos humanos con los resultados comerciales.
5. Capacidad de usar herramientas de BI sofisticadas
6. Visualización de datos.
7. Narración de datos.





Principales funciones de un **HRBP** o **Human Resources Business Partner**

- Alinear los objetivos de la empresa con los de RRHH.
- Gestionar el desarrollo de perfiles con alto potencial.
- Analizar tendencias con el departamento de RRHH para plantear nuevas soluciones, estrategias y políticas.
- Implementar planes de innovación organizacional que contribuyan al crecimiento de la empresa y genere nuevo valor.
- Resolver problemas complejos con los colaboradores.





Los pasos para poder **democratizar** con éxito los datos de **People Analytics**:

1. Promoción del CHRO y aceptación de las partes interesadas clave del negocio.
2. Aclarar la comprensión de las preguntas comerciales.
3. Desarrollar basándose en las personas y su experiencia.
4. Asociarse con la privacidad de datos.
5. Poner a prueba y establecer una comunidad de práctica.
6. Lanzamiento junto con un programa de mejora de habilidades.
7. Gestionar intencionalmente el cambio de cultura.
8. Mide el impacto.





Estos puntos de la **democratización** de datos de **People Analytics**, nos invita también a revisar los pasos:

1. Analiza si la organización está preparada.
2. Encuentra embajadores del dato.
3. Define preguntas clave.
4. Elije la herramienta a utilizar.





Infografía

Objetivo: Representar en imágenes los conceptos principales del tema.

Instrucciones

- Para realizar esta actividad es importante que consultes el contenido del tema.
- Con base en lo aprendido realiza una infografía sobre los conceptos más relevantes y significativos de la **analítica de personas**.
- Recuerda utilizar la plataforma digital de tu preferencia que te permita incluir herramientas gráficas, colores, tipografía y recursos para su mejor comprensión.
- Una sola cuartilla.



“No se trata solo de los datos, si no de cómo usas los datos”. Verghese (2022).

El impacto de People Analytics en cifras:

Aumenta en un 25% la productividad del negocio.
Desciende un 50% la tasa de abandono de empleados.
Su uso aumenta el 80% la eficiencia en los procesos de reclutamiento.

Los datos anteriores ayudan para darse una idea de lo que People Analytics puede aportar en un proceso de transformación digital.



Green, D. (2021). *A History of People Analytics in Five Ages*. Recuperado de <https://www.linkedin.com/pulse/history-people-analytics-five-ages-david-green/>

Protegiendopersonas. (2020). *¿A qué nos referimos cuando hablamos de "People Analytics" en RRHH?* Recuperado de <https://protegiendopersonas.es/people-analytics/>

Vergheze, H. (2022). *Eight Steps to Successfully Democratise People Analytics Data*. Recuperado de <https://www.myhrfuture.com/blog/2022/3/28/eight-steps-for-successful-data-democratisation-of-people-analytics>



La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.

