



TRANSFORMACIÓN ESTRATÉGICA CON PEOPLE ANALYTICS

La clave para una toma de decisiones eficiente en
Finanzas y Recursos Humanos

En un mundo donde la eficiencia empresarial depende más que nunca de datos, el análisis de las personas en el entorno laboral, conocido como People Analytics, emerge como un recurso esencial para gerentes financieros, CEOs y directores de Recursos Humanos. ¿Cómo puede este enfoque transformar las finanzas de la empresa y mejorar la gestión del talento humano? En Davivienda le compartimos la siguiente información:

¿Qué es People Analytics?

People Analytics, según la Cámara de Comercio de Valencia, se refiere al proceso de recopilar y analizar datos sobre el comportamiento, el rendimiento y las necesidades de los empleados, con el objetivo de tomar decisiones estratégicas que impulsen el bienestar y la eficiencia organizacional.

Este enfoque proporciona una base objetiva para la mejora de la experiencia laboral, la optimización de los procesos de selección y formación, así como el incremento de la productividad empresarial. El impacto de People Analytics en la toma de decisiones financieras y en recursos humanos. El verdadero poder de People Analytics radica en su capacidad para transformar decisiones clave tanto en el ámbito financiero como en el de recursos humanos. Gracias a un análisis profundo y detallado, las organizaciones pueden prever necesidades futuras y ajustar sus estrategias de manera proactiva.

Integrar People Analytics con el área financiera permite a los gerentes realizar proyecciones más acertadas sobre el retorno de inversión en talento, controlar los costos asociados a la rotación de personal y optimizar la asignación de recursos en proyectos clave.

Esta visión predictiva genera una ventaja competitiva al permitir tomar decisiones informadas que optimizan el capital humano, y financiero de la empresa.

En el área de recursos humanos, People Analytics proporciona herramientas para mejorar la retención de colaboradores, identificar patrones de comportamiento, y diseñar estrategias de formación personalizadas que incrementen la productividad y satisfacción de los colaboradores. Todo esto basado en datos concretos y no en suposiciones.

¿Cómo implementar una estrategia de People Analytics en su empresa?

Para comenzar con People Analytics, es crucial establecer una hoja de ruta clara:

- **Definir objetivos claros:** Antes de implementar cualquier estrategia de análisis, es fundamental que las empresas definan objetivos específicos, como mejorar la retención o reducir la rotación de personal.
- **Recopilar datos de calidad:** La clave de un análisis exitoso es contar con datos precisos, actualizados y accesibles. Esto requiere una infraestructura adecuada que permita centralizar la información de los empleados de forma efectiva.
- **Capacitación del equipo de RRHH:** Los responsables de recursos humanos deben tener habilidades básicas en análisis de datos para interpretar correctamente los resultados y tomar decisiones estratégicas basadas en ellos.
- **Proyectos piloto:** Es recomendable comenzar con proyectos piloto para evaluar la efectividad de la estrategia antes de implementarla de forma más amplia.

Herramientas y Métodos Clave

Los datos para People Analytics no surgen de la nada. Se recopilan de diversas fuentes que permiten obtener información cuantitativa y cualitativa que irán acompañadas de la herramienta tecnológica de su elección y preferencia, las bases son:

- **Encuestas de clima Laboral:** Ofrecen una visión clara del ambiente organizacional y el nivel de satisfacción de los colaboradores.
- **Evaluaciones de desempeño:** Analizan el rendimiento individual y colectivo de los colaboradores.
- **Reuniones 1:1:** Permiten obtener información directa y personal sobre el estado de los empleados.
- **Herramientas de gestión de objetivos:** Facilitan el seguimiento y evaluación del progreso de los colaboradores en función de sus metas.

Estudio de la Universitat Oberta de Catalunya: Claves para el éxito de People Analytics

Un informe reciente de la Universitat Oberta de Catalunya destaca varios aspectos clave para maximizar el impacto de People Analytics:

- **Enfoque predictivo:** People Analytics tiene el mayor impacto cuando se utiliza para predecir los resultados futuros, en lugar de solo analizar datos históricos.
- **Integración de datos multidisciplinares:** Para ser eficaz, el análisis de personas debe integrar información proveniente de diversas áreas de la empresa, como el análisis de clima laboral, el comportamiento de los colaboradores y datos del mercado laboral
- **Respuestas rápidas y precisas:** Las empresas que logren responder de manera rápida y precisa a las preguntas clave del negocio, utilizando los datos de recursos humanos, obtendrán una ventaja competitiva significativa.

¿Qué debemos rastrear con People Analytics?

Para medir el éxito de las estrategias de recursos humanos, es fundamental contar con métricas bien definidas. Se dividen en tres categorías esenciales:

- **Eficiencia:** ¿Qué tan bien se gestionan los procesos internos?
 - **Efectividad:** ¿Qué impacto tiene cada iniciativa en el rendimiento organizacional?
 - **Impacto:** ¿Cuánto contribuye la gestión de personas al crecimiento general de la empresa?
- Estas métricas ayudan a los gerentes a tomar decisiones informadas y a evaluar la efectividad de las estrategias implementadas.