



## Compartiendo experiencias sobre personas y tecnología



**“La predicción en gestión de personas.  
Nuevos modelos de decisión”  
4 de octubre 2016**



RRHH opina....

**97%**

**Sin *HR analytics* RRHH no tendrá impacto ni aportará valor al negocio**

**96%**

**Big Data nos permitirá avanzar de un rol "reactivo" a uno "predictivo"**

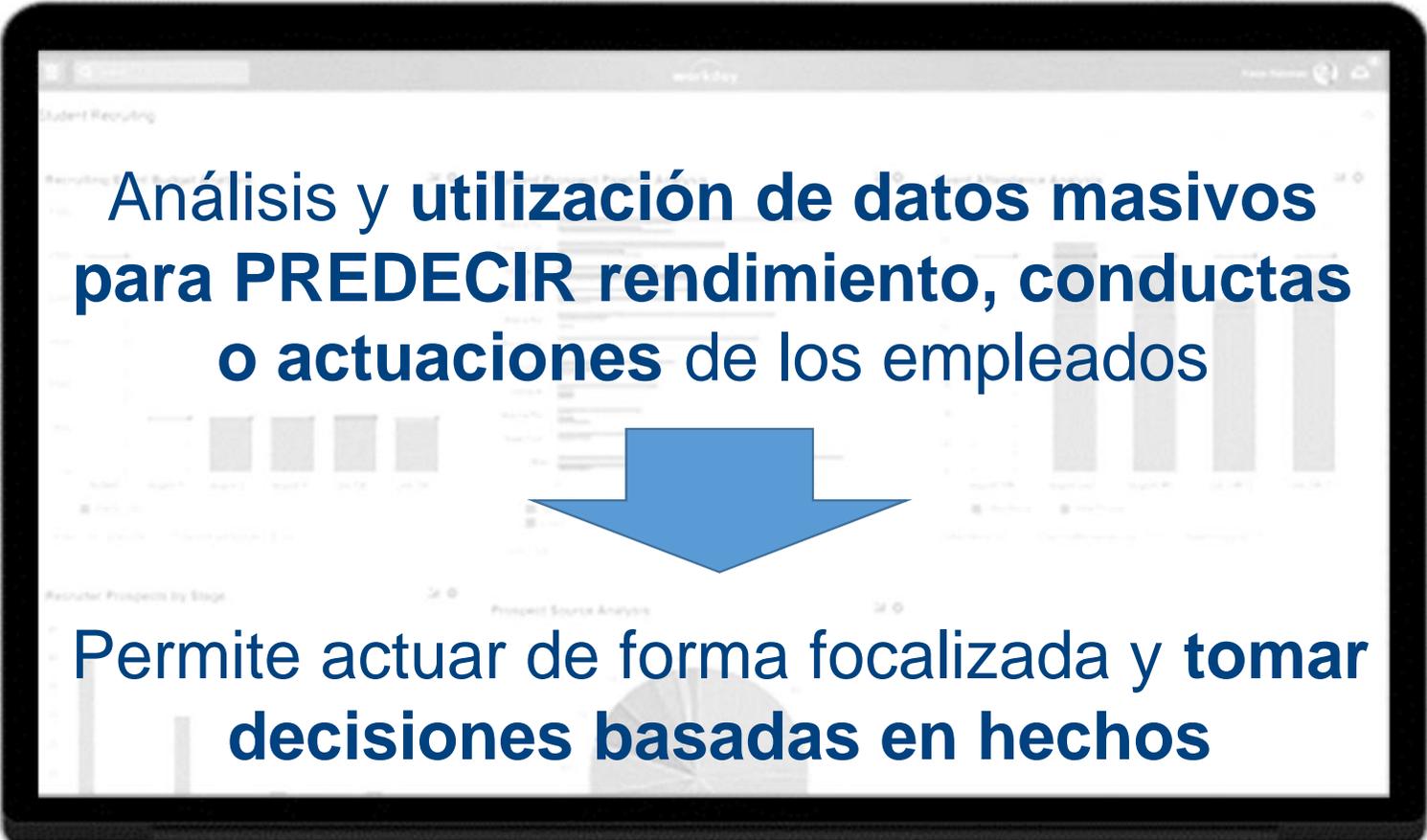
**93%**

**Disponer de estos datos tendrá un retorno de la inversión a largo plazo**

**93%**

**Los datos predictivos serán utilizados de manera habitual en RRHH en 5 años**

## ¿Qué es HR *Analytics*?



Análisis y **utilización de datos masivos**  
para **PREDECIR** rendimiento, conductas  
o actuaciones de los empleados

Permite actuar de forma focalizada y **tomar**  
**decisiones basadas en hechos**

# ¿Qué tiene de nuevo “analizar datos”?

El nivel de absentismo si sitúa en.....

El % empleados satisfechos es...

Hemos invertido .....000€ en formación

Tenemos un índice de rotación del..

Coste de reclutamiento

El período medio de cobertura de vacantes es de ...

La edad media de la plantilla es ...

**Transaccional y descriptivo**

## “SO WHAT?”

¿Qué impacto tiene en el negocio?

¿Puedo evitarlo o mejorarlo?

¿Cómo debo actuar para que los resultados sean distintos?

¿Puedo predecir lo que va a suceder para actuar sobre ello con antelación?

**Transformacional y predictivo**

# ¿Cómo añadir valor con HR Analytics?

Estratégico



Transformacional  
y predictivo

3. Optimización de la Gestión de  
Personas

¿Qué ocurrirá? ¿Cómo puedo  
actuar para prevenirlo?

4. Optimización del negocio a través  
de la Gestión de Personas

¿Cómo puedo actuar para  
prevenir un problema de negocio?

F  
U  
T  
U  
R  
O

VALOR

P  
A  
S  
A  
D  
O

Transaccional  
y descriptivo

1. *Reporting*  
(indicadores de Gestión de  
personas)

¿Qué ha pasado?

2. Eficiencia en Gestión de Personas

¿Cómo de eficientes somos?

Operativo



Fuente: PeopleMatters

COMPLEJIDAD



Dar “el salto” implica ampliar masivamente las fuentes de datos

**Volumen**

**Variedad**

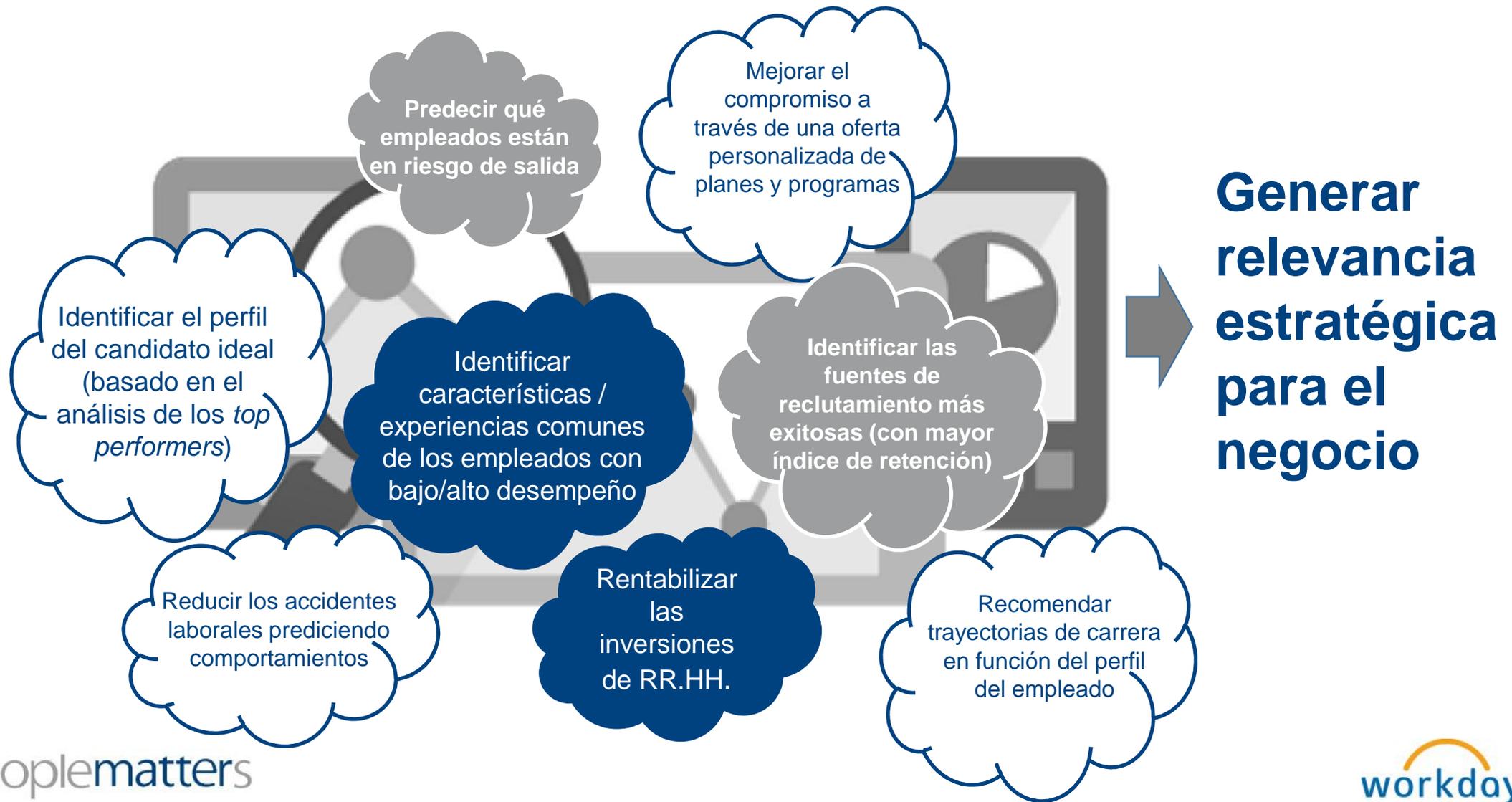
Valor para el negocio

**Velocidad**

**Veracidad**



## HR Analytics ayuda a...



Un camino por recorrer...

## ¿utiliza HR Analytics?



**HR Analytics contribuye a mejorar las decisiones de negocio...**

**Muchos datos no equivalen a información útil**

**La tecnología es imprescindible, pero no suficiente**

**Es necesario poner el foco en resolver prioridades de negocio e identificar las métricas clave**

**Requiere un equipo HR con habilidades analíticas y conseguir el *ownership* de la línea**

## Areas in which Predictive Analytics can help HR

6



Only kidding