



Compartiendo experiencias sobre personas y tecnología



People Analytics: ¿burbuja o realidad?

7 de junio de 2018



Contenidos

- ✓ Futuro prometedor
- ✓ Directrices para el éxito dictadas por la experiencia
- ✓ ¿Es valioso y viable hacer analítica de personas en las empresas españolas?
- ✓ Preguntas de debate



Futuro prometedor

✓ Diversidad de **casos reales**:

- Se puede alcanzar la vieja aspiración de demostrar la **relación causa-efecto entre las palancas de gestión del mapa estratégico** (perspectivas clásicas de personas, procesos, clientes, resultados) y especialmente la influencia de las personas.



Personas con **ingresos y costes**

- Cruces de rentabilidad con perfiles, colectivos, organizaciones, ...
- Patrones de horas extra, absentismo, costes de abandono
- Costes salariales, ingresos, datos externos (del Excel al BI)



Personas con **clientes**

- Cruces con satisfacción de clientes, recurrencia de ventas, ...
- Reclamaciones, pérdida de clientes, ...
- Patrones de tráfico de clientes y empleados en *retail*



Personas con **productividad, procesos internos**

- Perfil idóneo para la productividad (ventas, operación)
- Patrones de uso de herramientas de soporte
- Impacto de la formación



Personas: **capacidades, desempeño, compromiso, innovación**

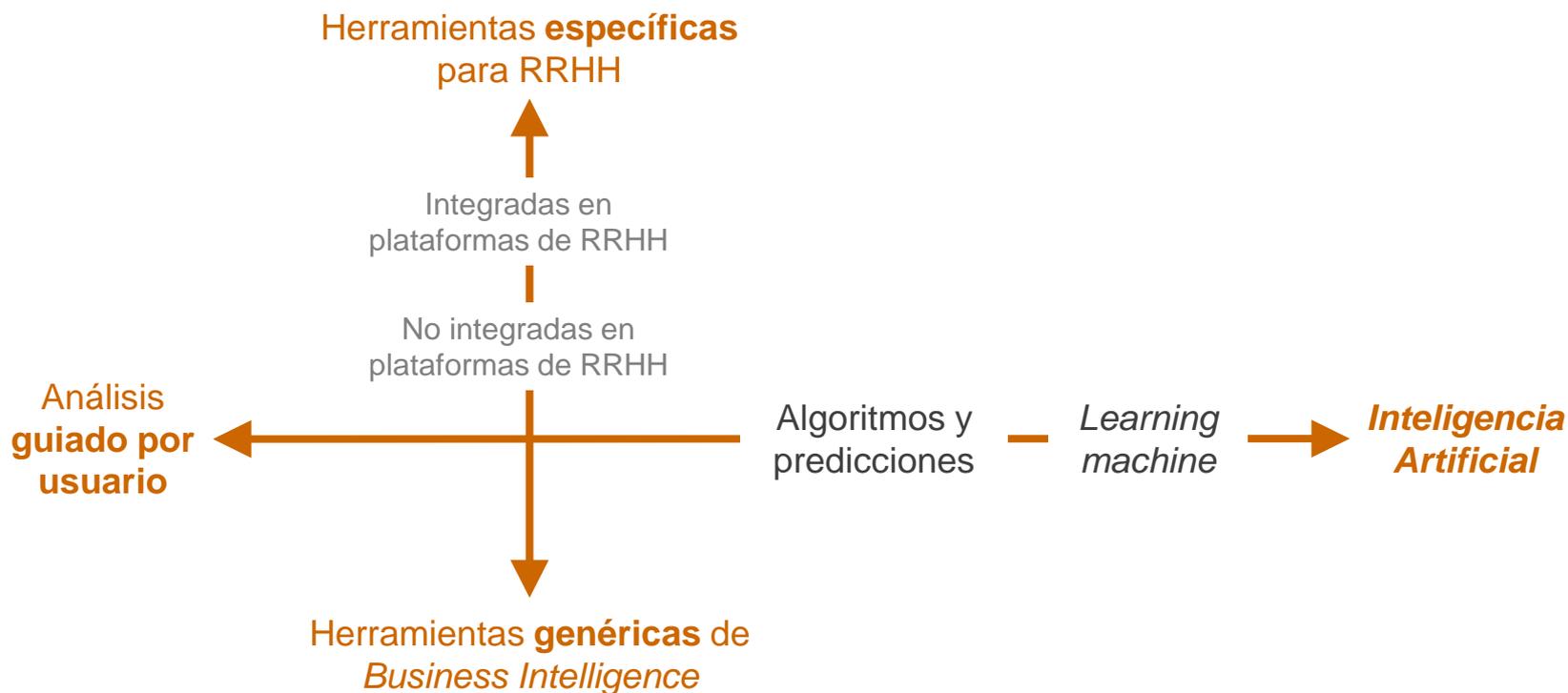
- Cruces entre colectivos, entre opiniones
- Patrones de compromiso y retención
- Análisis de redes organizativas





Futuro prometedor

- ✓ Diversidad de **herramientas y capacidades analíticas**

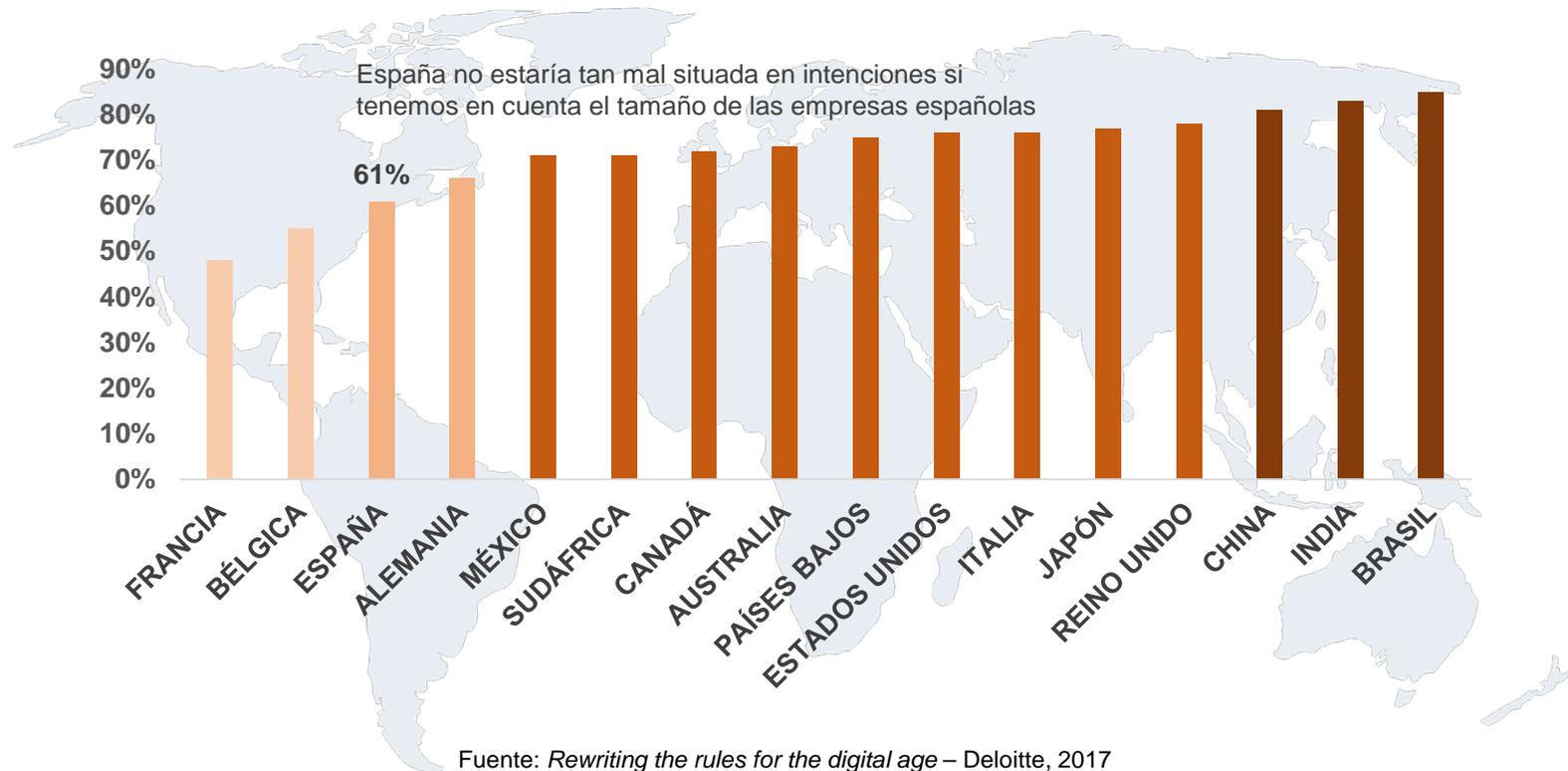




Futuro prometedor

✓ **Importante** para las organizaciones

- El 71% de las compañías encuestadas consideran como “importante” o “muy importante” la implantación de *People Analytics*.





Directrices para el éxito dictadas por la experiencia





Directrices para el éxito dictadas por la experiencia

No se trata de crear otro “laboratorio” dentro de RRHH, sino de desarrollar la capacidad organizativa de basar las decisiones y las acciones en datos, y en predicciones fiables, para tener impacto en los resultados de negocio

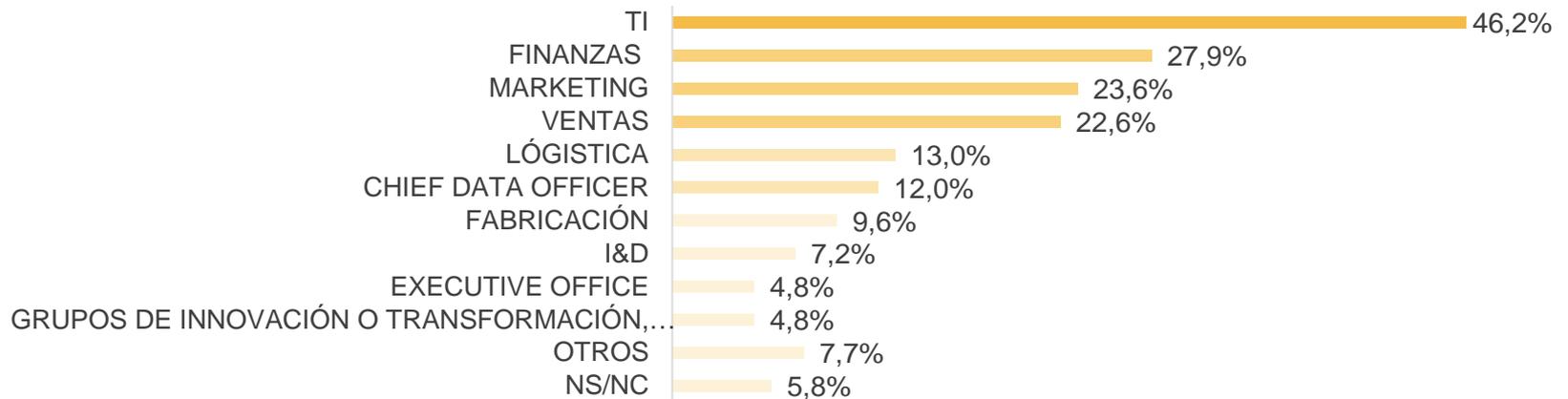
Podemos pensar que ...	Pero será mejor que ...
<p><i>People Analytics</i> lo hace un equipo de RRHH centrado en análisis de datos de RRHH:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retención. • Compromiso. • Selección. • Etc. 	<p>Lo haga un equipo transversal, y multidisciplinar, enfocado en resultados de negocio analizando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad (y el impacto de la retención y el compromiso, entre otras variables). • Efectividad (y el impacto de los perfiles reclutados, entre otras variables). • Etc.
<p>RRHH se preocupa de la cantidad y calidad de sus datos, y de sus análisis, y los aporta a la Dirección de RRHH y a los <i>Business Partner</i> de RRHH.</p>	<p>La organización en su conjunto se preocupa y se compromete a tener datos fiables e integrados, y dispone de herramientas y procesos para facilitar información y capacidad de análisis a los decisores.</p>

People Analytics ¿se desarrolla mejor en organizaciones que asumen la responsabilidad de la calidad e integración de todos sus datos, y que apuestan por la toma de decisiones de negocio basada en analítica?



¿Es valioso y viable hacer analítica de personas en las empresas españolas?

¿Qué áreas funcionales están liderando las iniciativas de gestión del dato en su empresa?



80% de las empresas considera importante los proyectos de gestión y análisis del dato dentro de su organización.

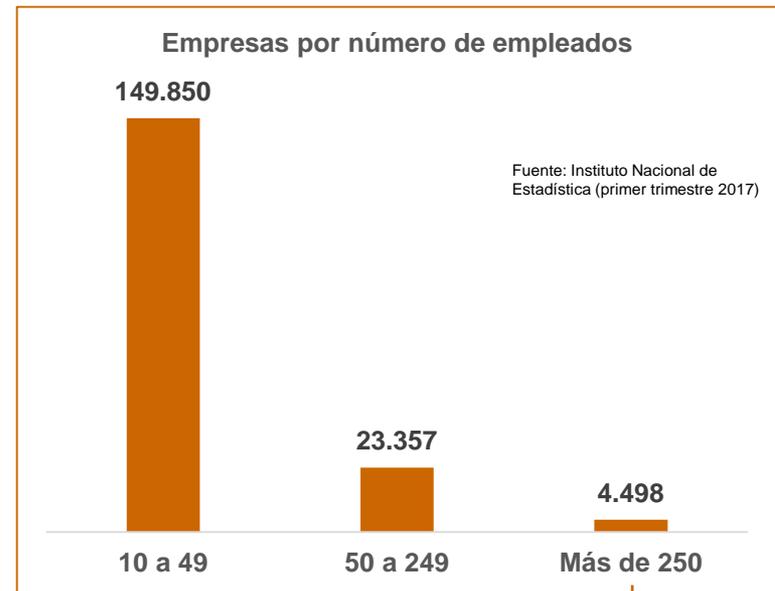
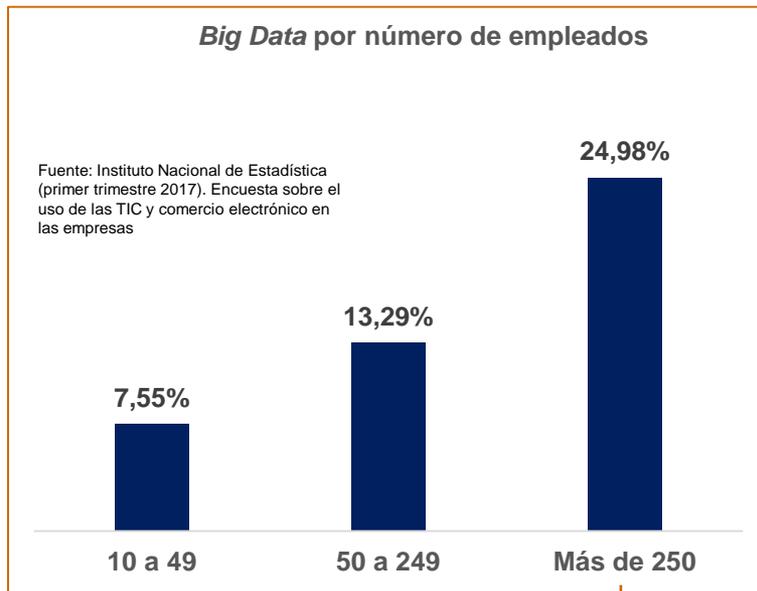
63% de las empresas españolas valora positivamente el disponer de herramientas de BI moderno, que analicen la información de manera autónoma.

Pero solo el **21%** de las empresas españolas utiliza herramientas de BI moderno.



¿Es valioso y viable hacer analítica de personas en las empresas españolas?

Y sólo el **8,81%** de las empresas españolas dicen que han realizado análisis de **Big Data**

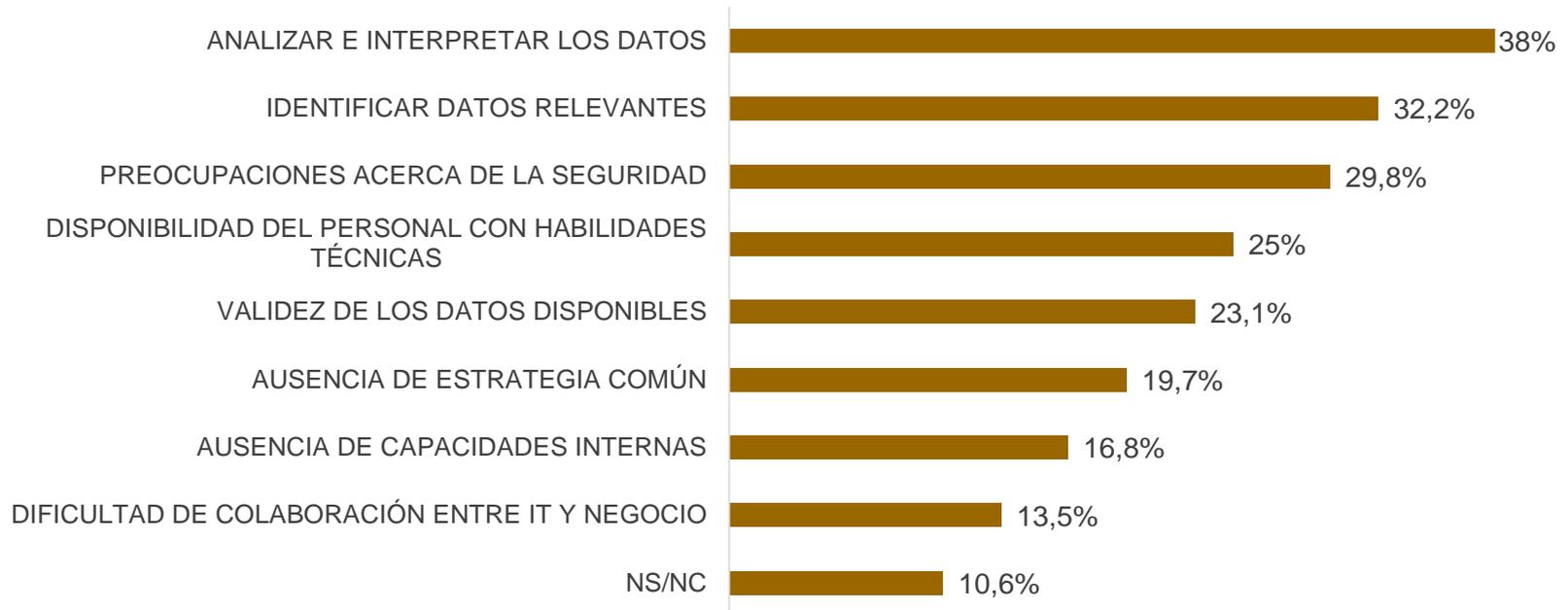


¿Al menos 1.123 empresas con “suficientes” empleados y contexto organizativo de analítica como para hacer **People Analytics**?



¿Es valioso y viable hacer analítica de personas en las empresas españolas?

¿Cuáles son las mayores **barreras** para el uso de la gestión del dato en su empresa?

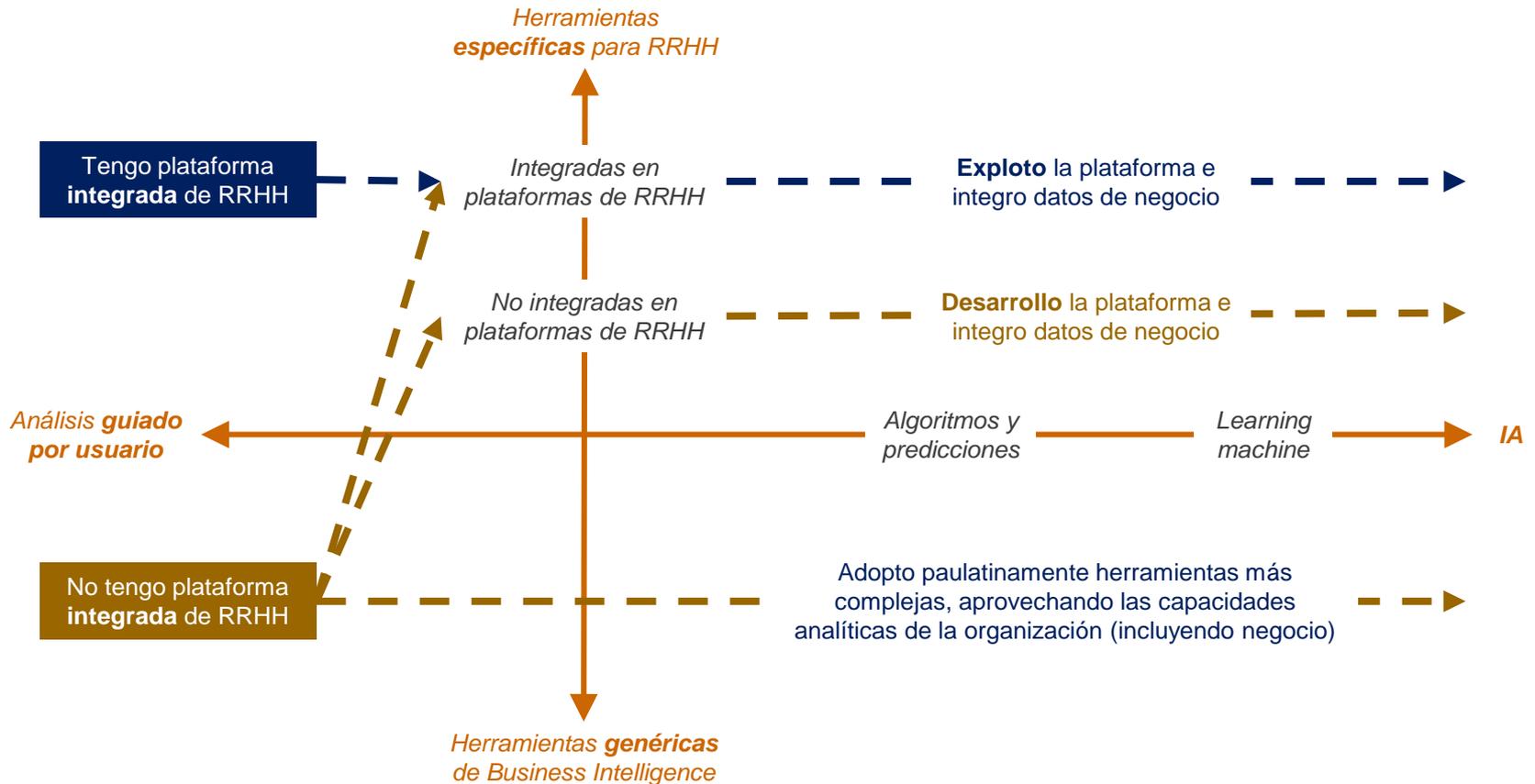


En el caso de **People Analytics**: ¿privacidad y anonimato?



¿Es valioso y viable hacer analítica de personas en las empresas españolas?

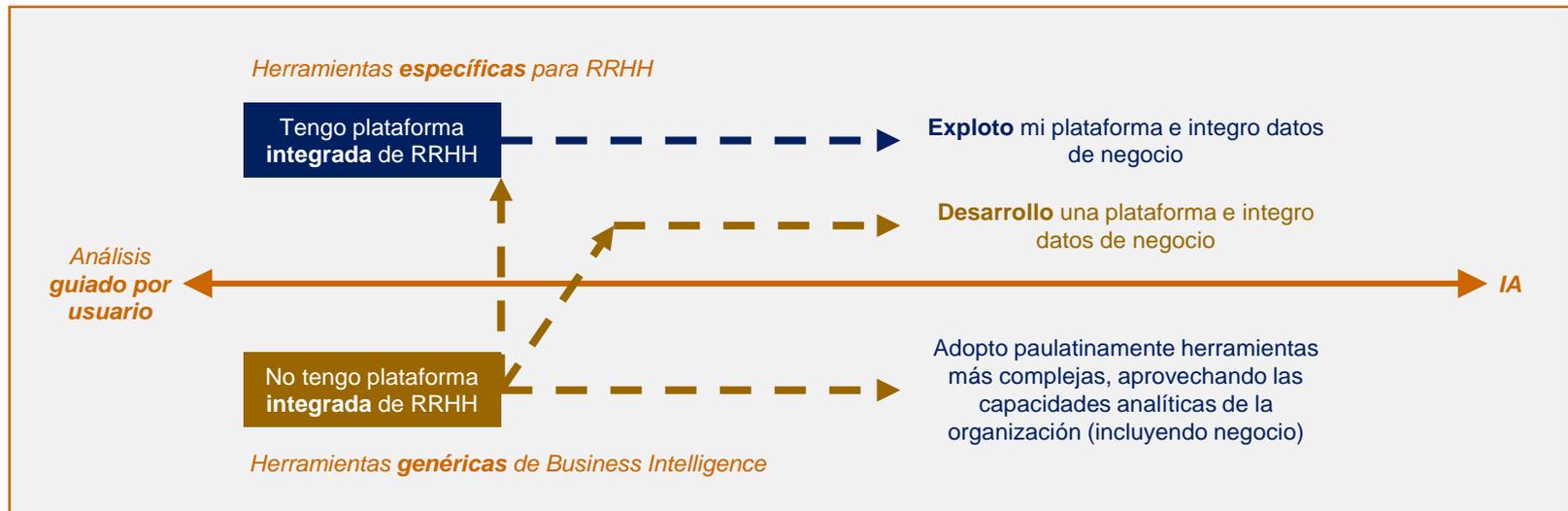
Posibles viajes de introducción de *People Analytics*





Preguntas de debate

1. ¿Dónde sitúo a mi compañía en este viaje por la analítica de personas? ¿Dónde veo factible llegar en el corto, medio y largo plazo?



2. ¿Creo que se puede impulsar y ejemplificar los beneficios de *People Analytics* con algunos datos y con herramientas fácilmente accesibles?
3. ¿Qué barreras o dificultades experimentamos? Ejemplos: calidad de los datos de personas o negocio / falta de patrocinio / colaboración interna (de TI, ...) / disponibilidad de perfiles adecuados / organización / ...
4. ¿Qué planeo hacer? Ejemplos: esperar y ver / experimentar / incorporarme a la capacidad analítica de la compañía / impulsar la capacidad analítica de la compañía / ...



Gracias

