



BLGroup



BLGroup



People Analytics para RH

¿Cómo medir el éxito de RH?

CONTENIDO

01

PEOPLE ANALYTICS: HERRAMIENTA CLAVE DE RH

1.1 ¿Qué es People Analytics y por qué es esencial para tu empresa?

02

CREANDO VALOR: MÉTRICAS IMPORTANTES PARA RH

2.1 KPI's para RH

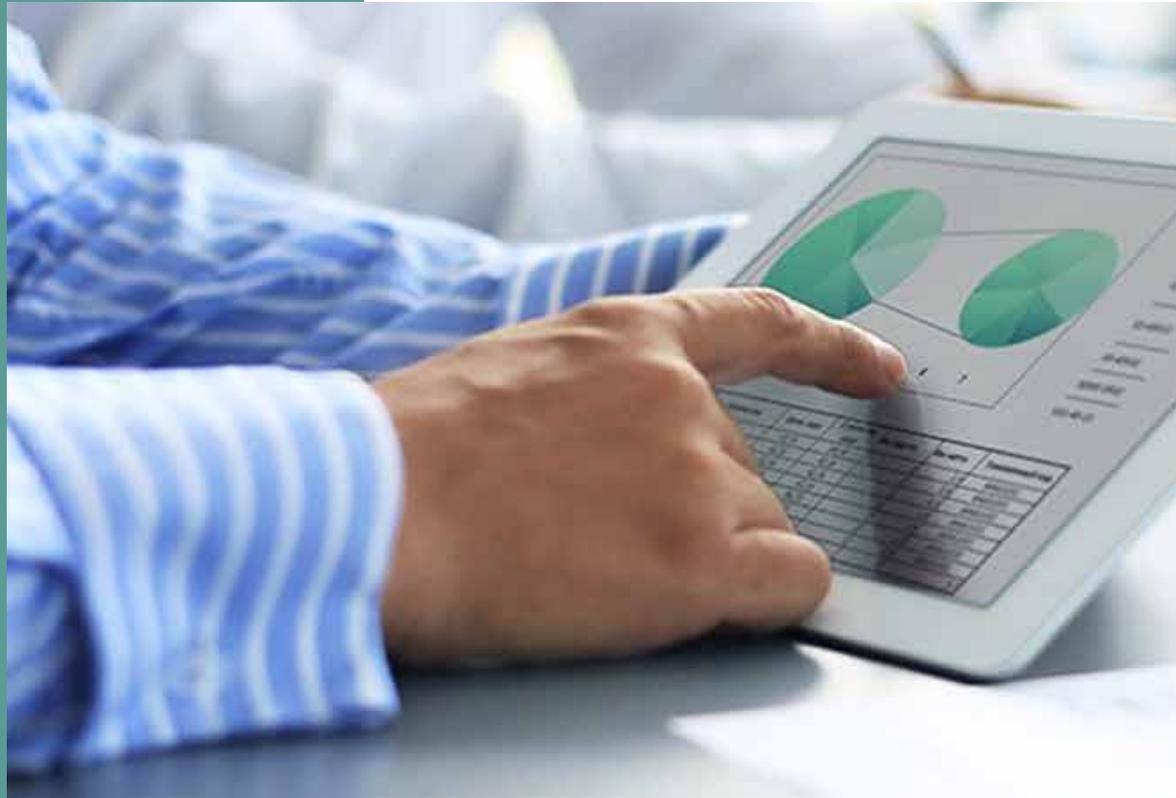
2.2 ¿Qué KPI's importan?

03

TIPS PARA EL ÉXITO DE PEOPLE ANALYTICS EN TU EMPRESA

*Trabajas con la gestión de personas y te preguntas...
¿Cómo mejorar el desempeño de tus colaboradores y crear valor
para tu organización? Entonces este es el Ebook perfecto para ti.*

¡Iniciemos!



PEOPLE ANALYTICS: HERRAMIENTA CLAVE DE RH

En el mundo empresarial, el uso de Big Data e IA (Inteligencia Artificial) crece día a día. Esto se debe a que existen varios estudios en el área de Recursos Humanos que demuestran la eficiencia en el uso de datos para la mejora organizacional. En este contexto, por primera vez en la historia, los líderes de RH pueden tomar decisiones sobre su gente basándose en un análisis profundo de los datos en lugar de los métodos tradicionales de relaciones personales y experiencia.



En el mundo empresarial, el uso de Big Data e IA (Inteligencia Artificial) crece día a día. Esto se debe a que existen varios estudios en el área de Recursos Humanos que demuestran la eficiencia en el uso de datos para la mejora organizacional. En este contexto, por primera vez en la historia, los líderes de RH pueden tomar decisiones sobre su gente basándose en un análisis profundo de los datos en lugar de los métodos tradicionales de relaciones personales y experiencia.



78% de las grandes empresas califican a People Analytics como "urgente" o "importante".

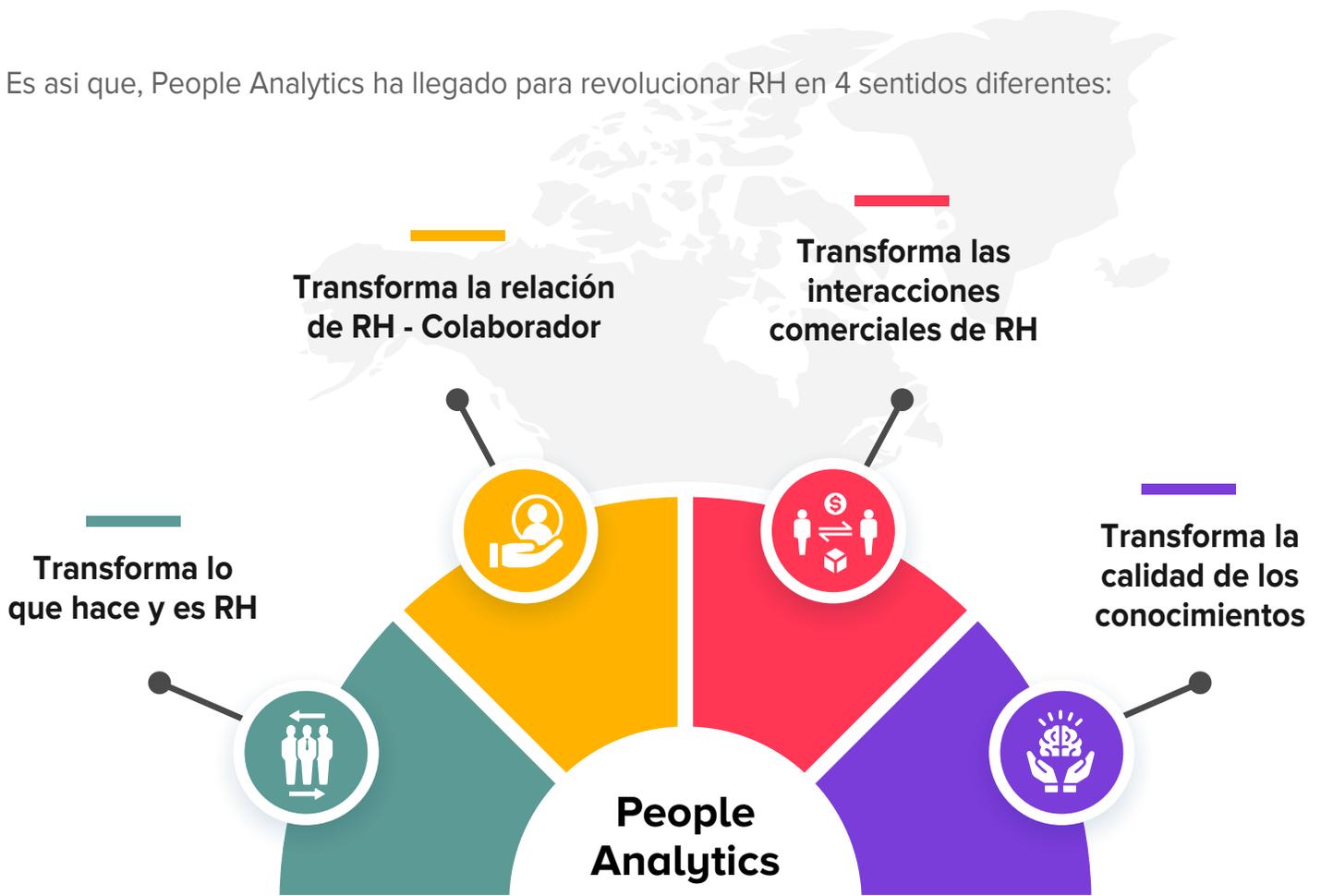
1.1 ¿Qué es People Analytics y por qué es esencial para tu empresa?

People Analytics, también conocido como análisis de recursos humanos es una metodología para encontrar soluciones y mejorar el desempeño de los colaboradores. People Analytics se define como el método profundamente basado en datos y centrado en objetivos de estudiar todos los procesos, funciones, desafíos y oportunidades de las personas en el trabajo para elevar estos sistemas y lograr el éxito empresarial sostenible.





Es así que, People Analytics ha llegado para revolucionar RH en 4 sentidos diferentes:



People Analytics ayuda a RH a centrarse en lo que es importante para la empresa

KPI



Este proceso involucra métricas o indicadores clave de desempeño: KPI. Estos indicadores son cruciales cuando se trata de saber exactamente qué se debe medir en tu empresa. Y de esta forma, desarrollar un análisis comparativo entre los datos recopilados.

Pero, **¿qué datos son relevantes para tu empresa? Descúbrelo a continuación.**

¿Por qué utilizar People Analytics?

1. Mejor gestión de las personas en la empresa basada en necesidades reales.
2. Oportunidad de hacer seguimiento del impacto de tus iniciativas.
3. Mayor confianza de dirección fruto del uso de datos objetivos.
4. Mayores recursos para desarrollar la estrategia.
5. Mejor visión del desempeño de los equipos.
6. Formación y desarrollo a medida del empleado y alineada con negocio.
7. Seguimiento del nivel de satisfacción de los empleados.
8. Prevención de la fuga de talento.
9. Oportunidad de reducción de costes de bajas, absentismo y rotación.
10. Mejora en la selección de personal y los costes derivados.

CREANDO VALOR: MÉTRICAS IMPORTANTES PARA RH

Las buenas mediciones son clave para el éxito de cualquier organización. Si no puedes medir o analizar tu organización, ¿cómo reconocerás las mejoras o si tus acciones tienen algún valor? Los departamentos de recursos humanos deben comprender cuáles son sus objetivos comerciales y luego descifrar qué métricas se necesitan para determinar el progreso.



2.1 KPI's para RH

Los indicadores clave de desempeño de Recursos Humanos (KPI's de RH.) son métricas de RH que se utilizan para ver cómo RH está contribuyendo (crea valor) al resto de la organización. Esto significa que un KPI's en RH mide el éxito de RH en la realización de la estrategia de RH. de la organización.

La estrategia de recursos humanos sigue la estrategia organizacional. En otras palabras, los KPI's de RH reflejan el desempeño organizacional de RH, ya que se definen en función de los resultados de RH que son relevantes para lograr los objetivos comerciales. Estos objetivos comerciales a menudo se formulan en el Cuadro de Mando Integral.



¿Qué son los KPI's?

Los KPI's son métricas estratégicas. Un KPI es una medida cuantificable que se utiliza para evaluar la eficacia de una empresa en el logro de los objetivos comerciales clave. Esto no significa que todo lo que se pueda medir sea un KPI. Solo las métricas que tienen un vínculo directo con la estrategia organizacional pueden denominarse KPI's.

2.2 ¿Qué KPI's importan?

Ningún dato es intrínsecamente más valioso que el otro, y no existe una estrategia única para todos. Sin embargo, existen algunas métricas comunes que tienen un impacto inmediato en la adquisición, retención y compromiso de talento que son importantes para todas las empresas, especialmente en el competitivo mercado laboral actual.

Por esta razón aquí te presentamos 8 métricas fundamentales dentro de la estrategia de RH y la estrategia organizacional que te permitirán medir el éxito de tus acciones dentro de tu empresa.



¡ATENCIÓN!

Existen muchas métricas simples de recursos humanos no son importantes, ya que no se alinean con la estrategia organizacional.

KPI's	¿Cómo te ayuda?
Tasa de absentismo	Medir el compromiso de tus colaboradores. Ilustra la motivación y el compromiso del empleado en su trabajo y, en general, en la empresa.
Costos de formación	Se utiliza para medir cuánto has invertido en la incorporación de nuevos empleados. Es una métrica útil para rastrear los costos de desarrollo de los empleados y tomar decisiones más inteligentes cuando se trata de desarrollar sus habilidades después de haber sido contratados.
Productividad de los empleados	La eficacia laboral general es un KPI de recursos humanos muy interesante y completo, que toma en cuenta varias dimensiones cuando se mide a fondo. Para un análisis más profundo, es bueno considerar los componentes que tienen efecto sobre la producción productiva: la disponibilidad, el rendimiento y finalmente la calidad.
Satisfacción del talento	Este es uno de nuestros ejemplos de KPI de recursos humanos que no debe descuidarse en tiempos de escasez de trabajadores calificados y la "guerra por talentos" asociada. Utiliza esta métrica para evaluar la calidad de tus medidas de contratación y retención de empleados.
Costo por contratación	Mide la cantidad de recursos que inviertes para cada nuevo empleado que necesitas. Cubre todos los costos desde el reclutamiento hasta la capacitación.
Tasa de conversión de reclutamiento	Este KPI mide la proporción del número total de solicitantes, que en realidad se convierten en empleados contratados al final del proceso. Esta es una métrica que puede utilizar para observar más de cerca todos los pasos involucrados y comparar los diferentes métodos de reclutamiento que has implementado para elegir cuál es el más eficiente.
Calificación del talento	El departamento de recursos humanos necesita medir la calidad de sus empleados para poder evaluar sus medidas de contratación. Cuanto más individual y mejor sea su sistema de evaluación de empleados, mayor será el beneficio potencial de este KPI para los gerentes de recursos humanos.
Tasa de rotación de empleados	Indica el éxito de tu empresa en términos de esfuerzos de retención y es una buena ayuda para planificar el reemplazo de talentos. Preferiblemente, las personas que no encajan en la empresa se van, y no es algo malo para ambas partes. Sin embargo, cuando sus talentos se van, la rotación se convierte en un problema, porque la rotación es definitiva: la gente nunca regresa, o muy pocas veces.

CUATRO PASOS PARA IMPLEMENTAR PEOPLE ANALYTICS ¡YA!

Una encuesta de Harvard Business Review reveló que solo el 7% de los líderes de RH consideran que sus organizaciones tienen una capacidad “sólida” de análisis de datos. ¿Qué opinas tú, tu empresa tiene la capacidad de implementar exitosamente el análisis de datos?

People Analytics en RH se encuentra en la etapa inicial de adopción. Si bien la mayoría de las empresas están reconociendo la necesidad y el valor de agregar capacidad analítica a la función de su personal, solo unas pocas tienen capacidades sólidas en esta área. **Comienza ya a transformar a tu empresa con esta herramienta siguiendo estos cuatro pasos básicos:**

Paso 1: Fomentar una cultura de toma de decisiones basada en datos

Una cultura de toma de decisiones basada en datos se caracteriza por recopilar datos, analizar información y realizar pruebas. Fomentar la innovación, tolerar los errores y enfatizar el aprendizaje continuo ayudan a crear este tipo de cultura. En una cultura de toma de decisiones basada en datos, los conocimientos revelados por los datos, en lugar de la opinión o la intuición, tienen prioridad.

Paso 2: Identifica una pregunta que quieras responder

Evalúa tus puntos débiles actuales. ¿Qué es lo que más aflige a tu empresa en este momento?

Recuerda ser específico y comenzar poco a poco estableciendo una meta razonable. Piensa en una hipótesis basada en un problema que están experimentando y que crees que los datos ayudarán a resolver. Con base en esta hipótesis, determine qué se debe medir y qué datos se deben recopilar.

Paso 3: Recopila los datos

Según el paso dos, decide qué datos desea recopilar.

Utiliza herramientas y software de medición de datos precisos para garantizar que los datos se capturen de forma estandarizada. Está surgiendo software que utiliza análisis para todas las áreas de contratación y gestión del talento, y muchas empresas ofrecen pruebas gratuitas o precios reducidos para los primeros en adoptar su tecnología.

Este software buscará patrones en sus datos.

Paso 4: Interpreta los resultados y actúa

Basándote en los resultados de tu análisis de datos, descubre la historia que te están contando los datos.

Luego, determina qué acciones se pueden tomar en función de esa historia. Implementar esas acciones y luego hacer un seguimiento de sus resultados es lo que hace que la analítica sea una herramienta verdaderamente estratégica.

TIPS PARA EL ÉXITO DE PEOPLE ANALYTICS EN TU EMPRESA

Aquí hay cinco cosas que debes tener en cuenta al aprovechar su herramienta de análisis para maximizar el potencial de talento de tu empresa:

1. Hacer las preguntas correctas: El hecho de que recopiles y analices datos sin procesar no significa que obtendrás información valiosa. Demasiados proyectos de People Analytics comienzan con un "viaje de pesca" aleatorio a través de los datos para ver qué sale. Sin embargo, si te tomas el tiempo para comenzar con la pregunta correcta y estratégicamente enmarcada, te encaminarás hacia la búsqueda de las respuestas que estás buscando.

2. Hacer crecer los datos: Cuantos más datos limpios y válidos tengas, mejores serán las respuestas. Para tener éxito con People Analytics, debes comenzar a examinar todas tus fuentes de datos y decidir cuáles son válidos, cuáles deben limpiarse y qué fuentes de datos se están perdiendo.

3. Invertir en competencias de análisis de datos: En la era del Big Data, es más importante que nunca, formalizar sus procesos y desarrollar modelos consistentes con los que medir dichos datos. Cuando se trata de alineación de talentos, las competencias de análisis estadístico son vitales, sin embargo, muchos líderes de RH carecen de las habilidades para realizar evaluaciones informadas cuando analizan datos. Comienza a invertir ahora en capacitar a tu personal para que, en el futuro, pueda tomar decisiones de contratación y desarrollo más estratégicas.

4. Asociarse con expertos: Incluso con un personal bien capacitado, obtendrás mejores resultados si trabajas con un especialista en People Analytics. En lugar de perder el tiempo intentando crear un programa por tu cuenta, ayúdate de expertos para formular y responder las preguntas correctas.

5. Cuestiona los resultados: Por mucho que People Analytics facilite la recopilación de datos y estadísticas, la inteligencia artificial nunca reemplazará el conocimiento humano. Las computadoras pueden realizar un análisis riguroso de un conjunto de variables, pero el resultado es tan bueno como los datos y los algoritmos incorporados. Un profesional de RH bien capacitado aún debe mirar el resultado de un estudio de People Analytics y preguntarse: "¿Tiene esto sentido para nuestra organización? ¿Es esto aplicable? ¿Cuáles son las desventajas de seguir este camino?" Asegúrese de examinar esos hallazgos con ojo crítico y cuestione qué tan bien se ajustan a su realidad.

¿Quieres implementar con éxito People Analytics?

Así te apoyamos en BLGroup

People Analytics es una herramienta clave para los equipos de talento y recursos humanos del presente y del futuro. Sin embargo, implementarla adecuadamente en tu organización va más allá de adoptar un software de recopilación y análisis de datos.



Adoptar exitosamente esta herramienta clave requiere habilidades analíticas entre los profesionales de recursos humanos lo cual solo puede desarrollarse a través de un conocimiento global de como funciona un negocio.

Por lo tanto es necesario que RH hable el lenguaje del negocio, es decir, comprenda la relacion entre la estrategia de recursos humanos y la estrategia comercial. Debe saber interpretar los datos que obtenga y saber como puede mejorarlos. En BLGroup te apoyamos precisamente a adquirir una visión global del funcionamiento de tu empresa y te guiamos para crear estrategias efectivas que permitan impactar en los resultados comerciales, diseñando KPI's personalizados que se adapten a las necesidades actuales y futuras de tu organización e industria.

Mide el valor de tus acciones y mejora tus decisiones ¡YA!

 55 65 83 55 94

 www.blgroup.com.mx

 info@blgroup.com.mx

 @BLGroupMex

 BLGroup / @BLGCapacitacion

 BLGroup- Capacitacion y Consultaría Empresarial



BLGroup

**¡APORTA VALOR AL
TALENTO DE TU
ORGANIZACIÓN**