

# HR ANALYTICS CONVERTIR LOS DATOS EN INFORMACIÓN VALIOSA



Ahora las decisiones empresariales estratégicas pueden basarse en el análisis y la interpretación



**MARIBEL CANO FERNÁNDEZ**  
Latin America  
Marketing Manager  
Metall & Gold  
Company, proveedor  
de soluciones  
tecnológicas para la  
gestión de recursos  
humanos

conoce como HR Analytics, un elemento clave para la gestión de personas que permite recoger y analizar datos referentes al valor que aporta un empleado al negocio, un candidato durante su proceso de selección o la optimización de procesos, convirtiéndolo, con las herramientas tecnológicas adecuadas, los datos en información valiosa.

Pero la clave está en saber cómo hacerlo para poder sacarle el máximo provecho. Para ello, hay que tener clara la diferencia entre los tres niveles que se dan en un proceso de HR Analytics:

- 1. Recopilación de datos:** Se trata de la muestra prima de la que partimos nuestro análisis. Nos ofrecen la información de nuestros empleados, como su actividad, su tipo de contrato y su rango salarial.
- 2. Analytics:** Es el proceso con el que damos sentido a nuestros datos. Ordena la información obtenida para que su interpretación sea más ágil y sencilla. Por ejemplo, si sabemos el número de empleados que tenemos en un departamento en concreto y cuántos de ellos tienen un contrato de jornada completa, podríamos calcular mediante análisis cuánta es la carga de trabajo que estos pueden asumir.
- 3. Generación de Insights:** Es la interpretación práctica del uso de analíticas para extraer conclusiones que sirvan para anticiparnos, tomar decisiones o corregir las acciones tomadas. Se trata de un valor añadido mediante el cual, con una correcta interpretación, podemos determinar acciones como cuántas nuevas contrataciones y tipos de contratos debemos hacer para optimizar resultados.

Este último nivel es el que más valor aporta a las empresas, por ello, es de suma importancia que el director de RRHH cuente con profesionales capaces de realizar correctamente estas interpretaciones, ya que de ellas dependerá la toma de decisiones.

La importancia de los datos radica en que estos pueden dar las respuestas necesarias sobre lo que sucede, por qué sucede y lo que puede llegar a suceder, lo que da lugar a tres tipos de análisis de datos:

- **Análisis descriptivo.** Describe lo que sucede, es la primera etapa del análisis de los datos y consiste en sintetizar todos los datos obtenidos, analizando su histórico y convirtiéndolos en información útil para la toma de decisiones.

- **Análisis predictivo.** Predice lo que va a ocurrir, teniendo en cuenta la información que se ha recopilado anteriormente. Este tipo de análisis busca extraer conocimiento en forma de patrones o tendencias que ayuden a acertar con las decisiones futuras.

- **Análisis prescriptivo.** Para hacer que algo suceda, sugiere posibles acciones a emprender. Está relacionado con el campo del análisis empírico y busca el mejor enfoque práctico ante una situación concreta.

Con Analytics, una organización está en mejores condiciones para ser descriptiva, predictiva y prescriptiva, pero solo si hay una conexión firme entre lo que la analítica puede ofrecer y lo que la empresa está buscando lograr.

Finalmente, el convertir los datos almacenados en un software en información útil que nos ayude a tomar las decisiones necesarias para nuestra empresa, se le conoce como Reporting en el que podemos analizar toda la información relativa a nuestra organización de manera práctica y en tiempo real, permitiendo diseñar informes y gráficos en los formatos que se desee, facilitando la distribución de la información analizada a los diferentes departamentos de la organización, y proporcionando los datos precisos sobre cada una de las áreas o departamentos de la empresa.

Entre los principales beneficios del Reporting se encuentran el acceso rápido y fácil a la información para elaborar reportes, la obtención de una gran cantidad de información para analizar y establecer la relación entre los datos, la comprensión de tendencias, la automatización de la elaboración y distribución de informes para los distintos departamentos, la identificación de problemas y oportunidades de la organización, y la facilitación en la definición de los objetivos estratégicos y la toma de decisiones, gracias a la visión integral que se obtiene de la empresa.

No obstante, la labor no termina con la obtención de la información necesaria para cada área de nuestra organización, el equipo de RRHH se debe enfocar en el análisis de la información preceando los datos con la ayuda de la tecnología. Siempre buscando ir un paso más allá enfrentando el reto de comunicar correctamente la información, ya que si bien, el Reporting ayuda a gestionar los datos, hay que convocar a la acción a través de la correcta difusión de los resultados. ■