



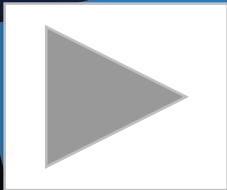
# TALENT ANALYTICS

Alejandro Bustamante Mejía  
Head of Human Resources and HCM Cloud Solutions  
Digital Ware

Congreso  
**HRW**  
HUMAN RESOURCE WORKSHOP  
2019

legis **Gestion**  
Humana.com

**DigitalWare**  
Technology that Changes PEOPLE's Lives



**DigitalWare** | **legis**



DigitalWare | legis

---

# EN RH NOS DESVELA EL FUTURO

- »» ¿Cómo **predecir** en un proceso de selección para que sea exitoso?
- »» ¿Cómo **predecir** para **disminuir** proactivamente la Rotación?
- »» ¿Cómo **predecir** si un entrenamiento va a ser fácil o difícil para un empleado?
- »» ¿Cómo poder **elegir** los mejores empleados para suceder los puestos directivos?
- »» ¿Cómo **calcular** el número de empleados necesarios para la operación y crear simulaciones a futuro?
- »» ¿Cómo **centrarse en la contribución futura** y no en la evaluación del desempeño pasado?
- »» ¿Cómo **gestionar el compromiso** de los empleados y potenciar los resultados del negocio?





# Talent Analytics

[www.menti.com](http://www.menti.com)

DigitalWare | legis

**TALENT**

**ANALYTICS**

**Datos**

Procesos de análisis

**Desarrollo de Análisis**

People Analytics

Predicciones

**Indicadores**

**Toma de decisiones**

**BIG**

**DATA**

HR Analytics

Diagnósticos

**Métricas**

Son medidas  
cuantificables

**Incluye el análisis de datos individuales**

Tableros de control HR

**Tecnología**

**Monitorrear o evaluar el  
estatus de un proceso**

# TALENT ANALYTICS

## Elementos Comunes

- 1 Datos y Tecnología
- 2 Análisis
- 3 Toma de decisiones

HR Analytics

People Analytics

Talent Analytics

## Clasificación Analytics

- Descriptivos
- Diagnósticos
- Prescriptivos
- Predictivos

**TALENT**

**ANALYTICS**

“La Analítica en HR, **son procesos de análisis** que se usan para **explorar patrones actuales e intentar predecir lo que podría pasar en el futuro con respecto a las personas de la organización** o, eventualmente, con respecto a personas de fuera de la organización, pero **potencialmente futuras contrataciones**”

Fuente: Artículo “HR Analytics” El Valor de los datos para tomar decisiones HBR

**DigitalWare** | **legis**



**TALENT**

**ANALYTICS**

# Pero...¿Qué tan difícil es hacer PREDICCIONES?

En 1715 Edmund Halley utilizó las ecuaciones de Newton para predecir, no solo cuándo, sino dónde se daría el próximo eclipse.

**DigitalWare** | **legis**

# PREDICIENDO EL FUTURO



## De 2012-2022

- ☉ Traducción instantánea (Microsoft, DARPA y Google).
- ☉ El software predecirá los atascos de tráfico.
- ☉ Las nano partículas harán a la quimioterapia más efectiva.
- ☉ Los carros eléctricos serán mucho más rápidos.
- ☉ Los puentes se repararán a sí mismos.
- ☉ Pantallas digitales en miniatura, sustituirán las tabletas.
- ☉ Las contraseñas quedarán obsoletas.

# PREDICIENDO EL FUTURO

## De 2023 a 2062:

- ⦿ Lentes de contacto darán la visión de «Terminator»
- ⦿ Los científicos descubrirán evidencia directa de materia oscura.
- ⦿ El café será descafeinado de cosecha.
- ⦿ Las supercomputadoras con nuevos chips y nanotecnología. No cables, ni calor.
- ⦿ Militares podrán aguantar la respiración durante cuatro horas.
- ⦿ La biblioteca de la humanidad ocupará 124 discos de 3 terabytes.



# PREDICIENDO EL FUTURO



## De 2063 a 2122:

- ☉ Viviremos hasta los 150 años.
- ☉ Los científicos mapearán un cuatrillón de conexiones neuronales.
- ☉ Llegaremos hasta Alpha Centauri.
- ☉ Nuestro cuerpo estará conectado.

# PREDICIENDO EL FUTURO

- La sociedad es algo tan complejo, que no puede ser descrito por ecuaciones como sucede en la física.
- Podemos predecir el comportamiento de los humanos a través de LOS DATOS.

Crecimiento exponencial

*DATOS*

*PROCESAMIENTO*

Totalidad de los DATOS generados por la humanidad desde el COMIENZO DE LA CIVILIZACIÓN



IBM estima que ésta es la fracción generada en tan solo los últimos **700 días**



**DigitalWare** | legis

---

¿Qué es un

# ALGORITMO?

[Una secuencia de instrucciones que representan un modelo de solución para determinado tipo de problemas.]

[Un conjunto de instrucciones que realizadas en orden, conducen a obtener la solución de un problema.]

Los datos que obtenemos son crudos y solo después de que los procesamos mediante algoritmos se convierten en algo realmente poderoso.



# PREDICIENDO EL FUTURO

Hoy, todo es un dato:

- 📍 Usar una patineta en Grin
- 📍 Un “Me gusta” en Instagram
- 📍 Una compra en Rappi
- 📍 Una película en Netflix
- 📍 Una reservación en Airbnb



- 📍 **Tinder** está usando algoritmos para mejorar sus predicciones, sobre donde encontrar el amor.
- 📍 **Facebook** puede predecir aspectos de tu personalidad, mejor que las personas que te rodean.
- 📍 **Spotify** utiliza algoritmos para predecir si una canción te va a gustar o no.
- 📍 **Amazon** predice que productos te van a gustar y cuales no, y envía el producto a tu casa.



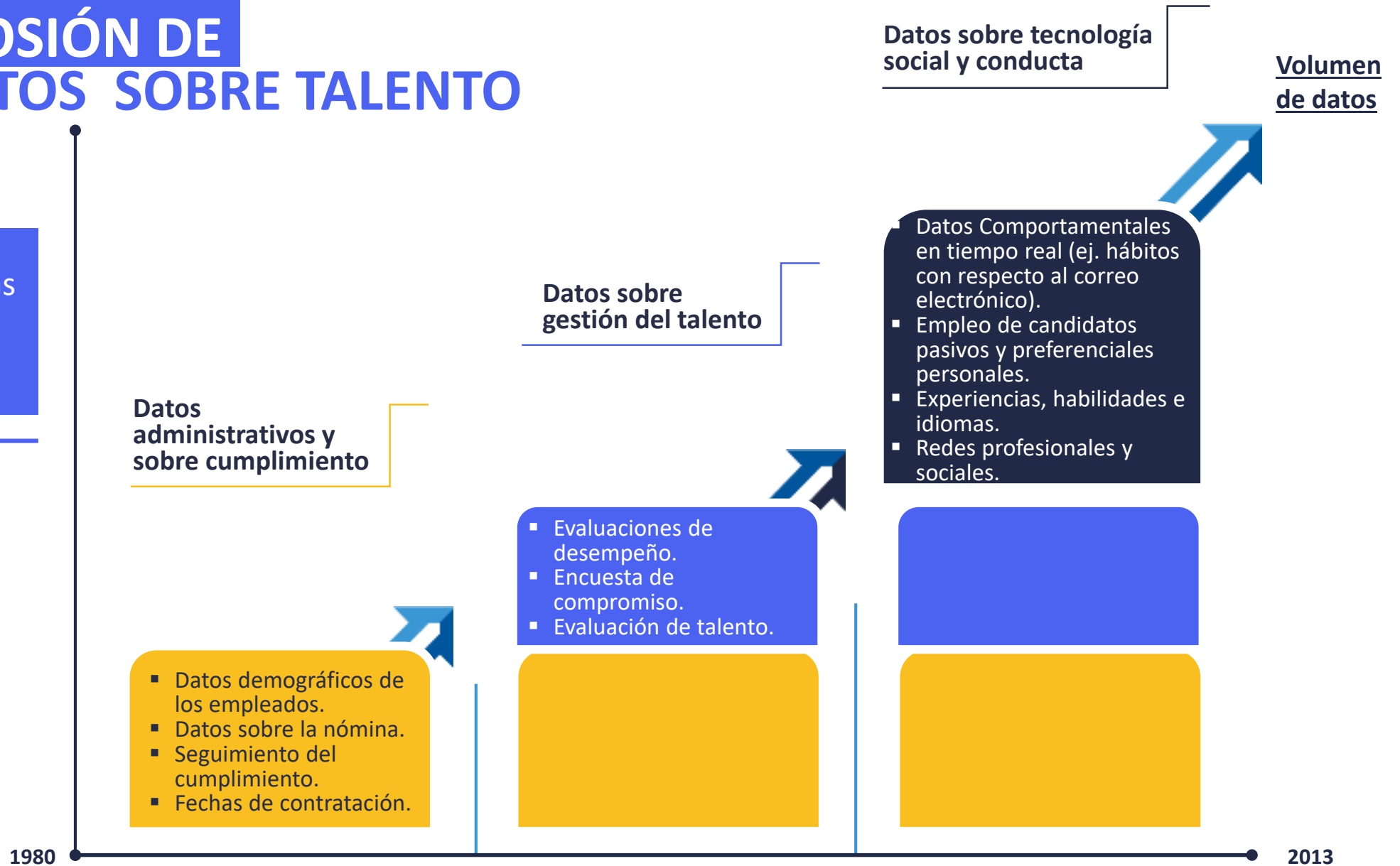


**DigitalWare** | legis

---

# UNA EXPLOSIÓN DE DATOS SOBRE TALENTO

El volumen de datos disponibles en las áreas de (RH), sigue aumentado exponencialmente



# ANALÍTICA DE TALENTO

## DECISIONES BASADAS EN EVIDENCIA

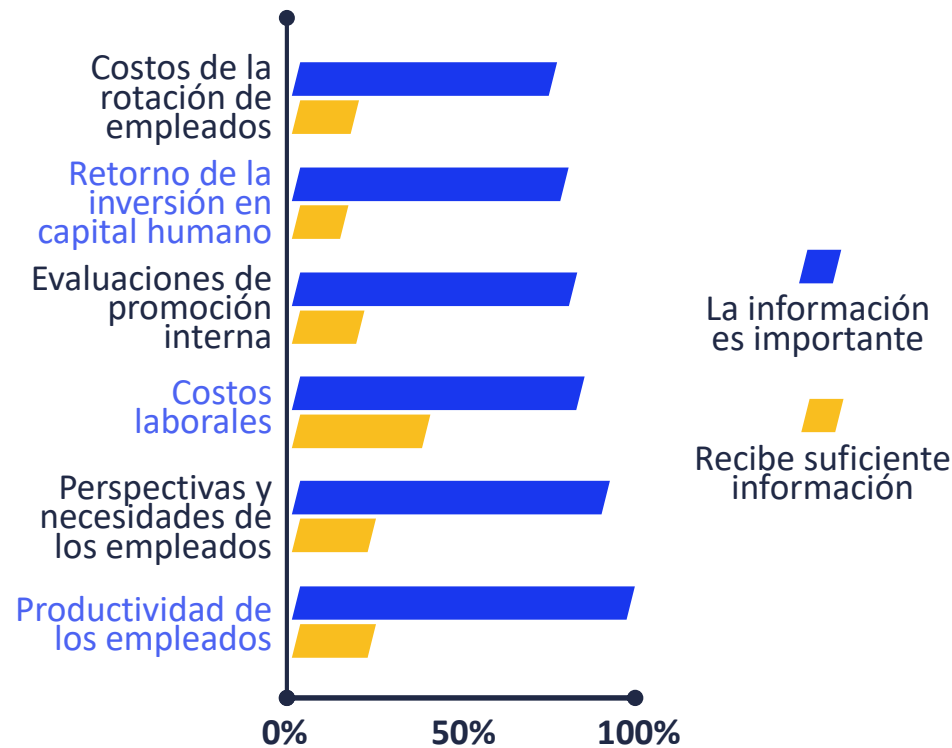
- 1.** [RRHH no entrega información oportuna y confiable para tomar decisiones]
- 2.** Los analíticos de talento se han utilizado principalmente, para evaluar las funciones de reclutamiento, rotación y compromiso.
- 3.** Los analíticos de talento están cambiando hacia un análisis del negocio.  
¿Cómo predecimos la productividad?, ¿cómo mejoramos el desempeño?, ¿cómo utilizamos evidencia para planear la sobre la fuerza laboral del futuro?, ¿cómo reducimos la curva de aprendizaje?
- 4.** La calidad de la información que posee RRHH sigue siendo un reto.



# PRESIÓN SOBRE RH PARA CAPITALIZAR SOBRE LAS ANALÍTICAS DE TALENTO

“41% de los empleados considera que la información de RH es insuficiente”  
(Deloitte, Human Capital Trends 2015)

Los CEO's desean que RH les suministre más datos sobre talento.



% de CEO's que creen que la información es importante y comprensiva

RH tiene planificado aumentar las inversiones en recolección, gestión y análisis de datos en los próximos dos años.



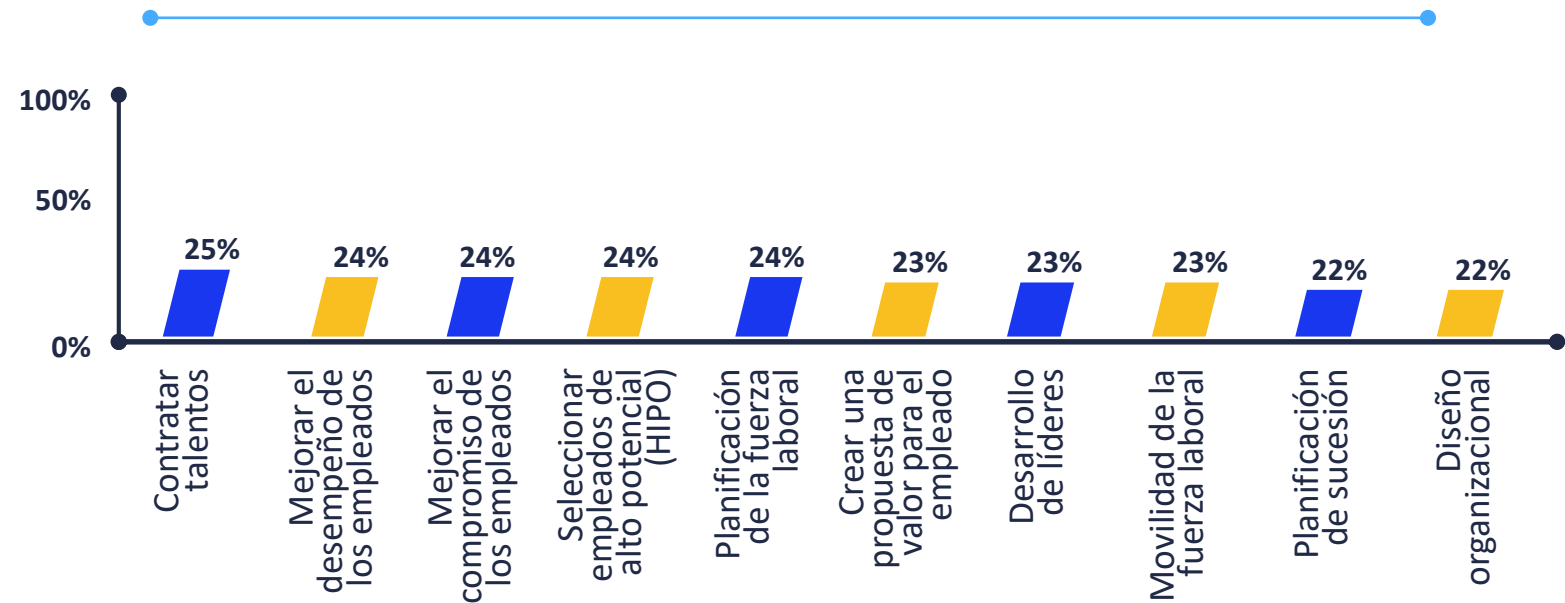
86% de líderes de RH en América Latina están de acuerdo

% de líderes ejecutivos de RH

# CONFIAR EN EL INSTINTO

Existen menos herramientas analíticas para tomar decisiones sobre talento, que las que existen para tomar otras decisiones fundamentales dentro de la empresa.

Menos del 25% de los líderes empresariales usan datos de RH para tomar decisiones clave sobre talento



# DEL INFORME A ANALÍTICAS

Algunas organizaciones reconocen la necesidad de pasar los informes de RH a analíticas de talento.

**RH usa datos para proporcionar informes sobre talento.**

Los informes buscan brindar información sobre talento.

La información suministrada es impulsada por las solicitudes del líder y la disponibilidad de los datos.

Los informes brindan a los líderes métricas de talento.



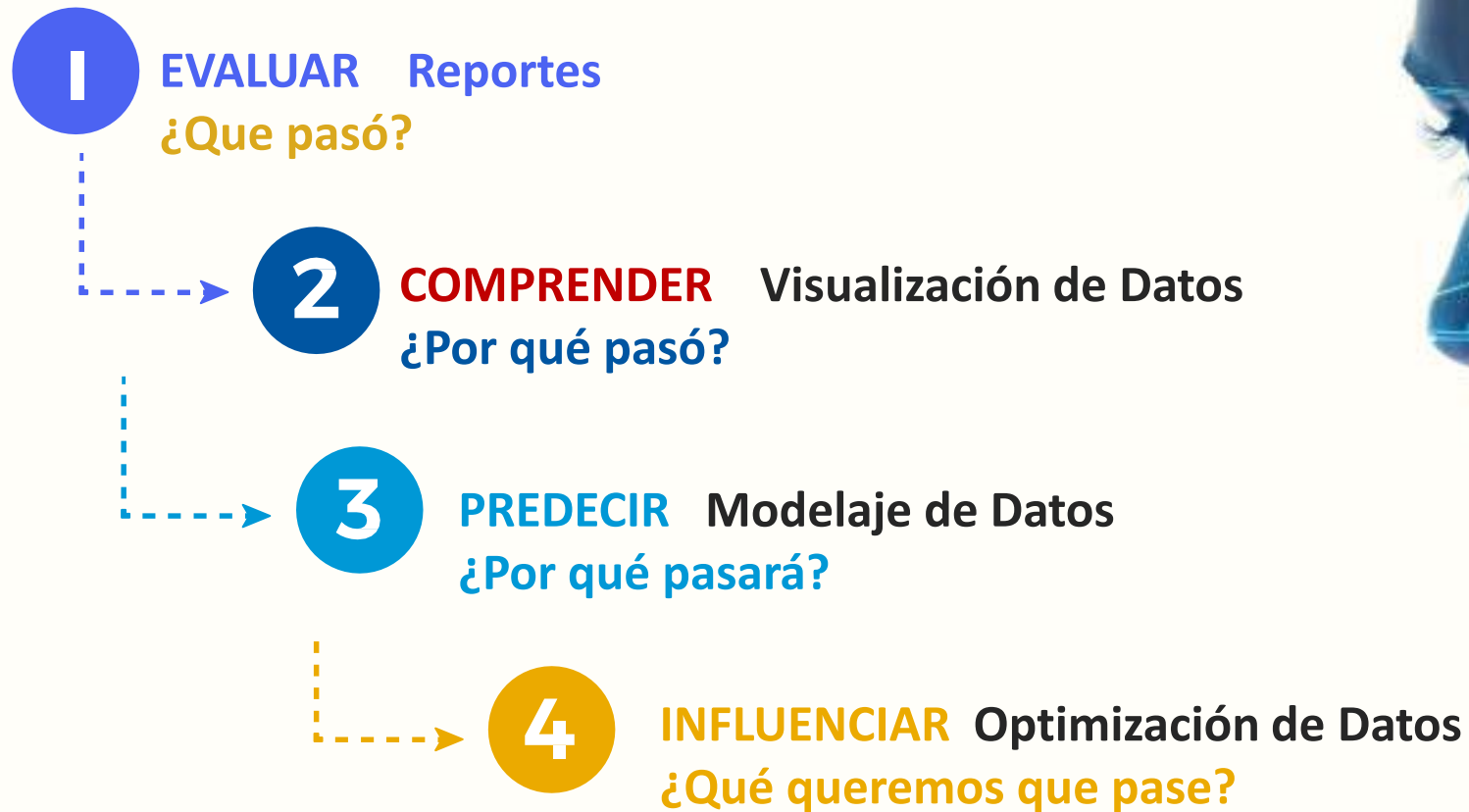
**RH usa la analítica para mejorar las decisiones del negocio.**

La analítica busca mejorar las decisiones de los negocios.

La analítica y los hallazgos, se vinculan con los desafíos en la evolución del negocio.

Las perspectivas impactan los resultados del negocio.

# DEL INFORME A ANALÍTICAS



# LA ANALÍTICA ES PRIMORDIAL PARA EL FUTURO DE RH

Líderes de RH están buscando confiar en las analíticas de talento para abordar las tendencias de talento que moldearán el futuro de RH.

Tendencia	Consecuencias para la función de RH	Nivel de cambio requerido en RH Pequeño_Grande	Necesidad de analíticas del talento Baja_Alta
Déficit de talento y escasez de habilidades	<p>Contratación inteligente y atracción de candidatos.</p> <p>Personalización de las propuestas de valor para el empleado.</p> <p>Planificación de sucesión en puestos no ejecutivos.</p>	<p>✓ ✓ ✓</p> <p>✓ ✓ ✓</p> <p>✓ ✓ ●</p>	<p>✓ ✓ ✓</p> <p>✓ ✓ ✓</p> <p>✓ ✓ ●</p>
Convergencia de la gestión del talento y la gestión empresarial	<p>Revisión de talentos profunda por parte de la Junta/CEO.</p> <p>Migración del proceso de transacción de RH a servicios compartidos.</p>	<p>● ● ●</p> <p>● ● ●</p>	<p>● ● ●</p> <p>● ● ●</p>
Fuerza laboral globalizada y multigeneracional	<p>Gestión multigeneracional.</p> <p>Trasmisión de conocimiento por parte empleados que se jubilan.</p> <p>Cambio de la inversión en el extranjero a la inversión en talento local.</p>	<p>✓ ✓ ●</p> <p>✓ ✓ ●</p> <p>✓ ✓ ✓</p>	<p>✓ ✓ ✓</p> <p>✓ ✓ ●</p> <p>✓ ● ●</p>
El nuevo ambiente laboral (en red)	<p>Relaciones virtuales y regímenes de trabajo fragmentado.</p> <p>Desempeño y aprendizaje en red.</p>	<p>✓ ✓ ✓</p> <p>✓ ✓ ✓</p>	<p>✓ ● ●</p> <p>✓ ● ●</p>





**DigitalWare** | legis

---

# LA ANALÍTICA DE TALENTO ESTÁ GENERANDO RESULTADOS IMPRESIONANTES

Algunas organizaciones están convirtiendo datos de RH en valor empresarial verificable.



**Harrahs**


**La evaluación del programa de bienestar para los empleados permite ahorrar millones.**  
Harrahs pudo ahorrar millones de dólares tras evaluar los efectos de los programas de bienestar en el compromiso de los empleados y en el resultado final, al brindar cuidados preventivos a los empleados en clínicas ubicadas en sus oficinas.



**PNC**

**El análisis de la efectividad de las contrataciones genera millones en aumento de ventas.**  
PNC analizó el desempeño en ventas de las contrataciones externas en comparación con los ascensos internos y descubrió que los candidatos internos eran mucho más productivos que los contratados externos experimentados.

# APRENDIENDO DE OTROS CASOS DE ÉXITO

A stylized world map in shades of gray with a 3D effect. Two callout boxes with dashed lines pointing to specific locations are overlaid on the map. One box points to New York, and the other points to a location in North America.

**Hay una escuela en Nueva York que está usando algoritmos para predecir si una lección va a ser fácil o difícil para un estudiante. Esto resultó en aumentos de hasta el 50% de los resultados de matemáticas comparados con los promedios nacionales.**



**Taco Bell** examinó el performance del negocio y los datos de la fuerza de trabajo, pudo determinar las razones por las cuales perdía tantos empleados. Esta iniciativa de analítica le permitió a la compañía descubrir que la organización de los horarios de trabajo era uno de los principales culpables. Reestructuraron la agenda de turnos de sus empleados.

# MIENTRAS TANTO EN DIGITAL WARE



# ¿POR DÓNDE EMPEZAR CUANDO SU EMPRESA QUIERE UN SISTEMA DE TALENT ANALYTICS?

Una vez haya:

- 1.** Identificado la necesidad y los recursos necesarios.
- 2.** Conseguido el soporte explícito de la Dirección de su compañía.
- 3.** Decidido fortalecer su modelo de competencias para desarrollar su sistema de HR Analytics.
- 4.** Tomado la decisión de asegurar la información y adoptar la TI.

# 7 PASOS ESENCIALES PARA LA IMPLEMENTACION DE TALENT ANALYTICS

1. Localice la función en su estructura.
2. Invierta en el desarrollo de su gente.
3. Invierta en TI Software.
4. Incluya desde el inicio una perspectiva de negocio.
5. Elija adecuadamente sus métricas de talento.
6. Asegure los datos.
7. Gestione adecuadamente los resultados.

## Invierta en Competencias

- ⊙ Innovación del Conocimiento y Curiosidad.
- ⊙ Pensamiento analítico.
- ⊙ Conocimiento de técnicas analíticas.
- ⊙ Pensamiento estratégico y visión del negocio.
- ⊙ Comunicación efectiva

“Invierta a través de formación, reclutamiento interno o nuevas contrataciones, o de alguna combinación de estos factores”

# LA TECNOLOGÍA Y SOFISTICACIÓN ANALÍTICA CONOCIDOS COMO EL CAMINO AL ÉXITO

Muchas organizaciones creen que la tecnología y la sofisticación, metodológica son fundamentales para el éxito de RH

Modelo de madurez analítica de talento



Proveedores de Tecnología para RH



# LA BRECHA EN LA APLICACIÓN EMPRESARIAL

El impacto analítico y la efectividad en al aplicación empresarial y la sofisticación

La **aplicación empresarial** es la capacidad para tomar medidas específicas a partir de analíticas del talento.

Alta

Aplicación Empresarial

Baja

**Aplicación alta  
Sofisticación baja**  
Impacto analítico promedio: 1.14x  
3% de las organizaciones

**Organizaciones Líderes en analítica**  
Impacto analítico promedio: 1.22x  
17% de las organizaciones

**CAMINO A SEGUIR PARA LOGRAR IMPACTO**

**Aplicación baja  
Sofisticación baja**  
Impacto analítico promedio: 1.00x  
60% de las organizaciones

**Aplicación baja  
Sofisticación alta**  
Impacto analítico promedio: 1.05x  
20% de las organizaciones.

Sofisticación

Solo el 17% de las organizaciones combinan una sofisticación alta con una aplicación empresarial de las perspectivas.



# Investment

## Return on Investment

### General

Kind: Folder

Size: 1,562,827 bytes (1.5 MB or 15,000,000 bytes)

Where: + Users + ...

Created: Tuesday, August 14, 2008 at 08:52

Modified: Monday, 11 August 2018 at 17:11

Share folder

Locked

### More info

Last opened: Today, 16:31

### Name & Extension

...

### Statistics



Preview

Sharing & Permissions



02  
Superior...  
...  
...

04  
Create...  
...  
...



01  
In...  
...  
...

03  
...  
...  
...



# RECOMENDACIONES A LAS ÁREAS DE HR A PARTIR DE LA EXPERIENCIA



## ¡Inicie ya!



Con la información que tiene disponible, así no tenga la calidad que espera.



Cree hipótesis, sométalas a prueba y vuelva a hacerlo.



## Encuentre soporte



Con líderes y personas de la operación para ampliar la información.



En la tecnología para hacer más eficiente su análisis.



## Camine hacia el futuro



Equilibre esfuerzo y resultados para el negocio.



Concéntrese en mejorar la calidad de pocos datos de mayor impacto.



*Mamama* Grazie *Chokrane* *Juspaxar* Dankon  
Cam on ban Maake Ua Tsang Rau Koj Mochchakkeram  
Terma Kasih Multumesc Merci Raibh Maith Agat  
Obbrigado  
THANK YOU *Asante* Merci  
Matondo Dank Je **GRACIAS** THANK YOU *Multumesc* Mochchakkeram  
Niringrazzjak Spasibo *Multumesc* Obbrigado Cam on ban Grazie Vinaka  
Raibh Maith Agat  
Obbrigado Thank You *Merci* Welalin *Multumesc* Spasibo  
Mochchakkeram *Merci* Spasibo Arigato *Merci* *Multumesc* Cam on ban  
Matondo *Niringrazzjak* Obbrigado *Maake* *Merci* *Multumesc* *Merci*  
Salamat Matur Nuwun Chokrane *Salamat* *Multumesc* *Merci* *Mochchakkeram*  
Raibh Maith Agat *Chokrane* *Gracie*