



People Analytics

El Impacto en la estrategia y el negocio

legis Gestion
Humana.com



FINANZAS

- Rendimiento sobre las inversiones
- Valor añadido

CLIENTES

- Satisfacción
- Retención
- Cuota de mercado

PROCESOS INTERNOS

- Calidad
- Tiempos de respuesta
- Coste
- Introducción nuevos productos

FORMACIÓN Y CRECIMIENTO

- Satisfacción de los empleados
- Disponibilidad de los sistemas de información





Compras

Operaciones

Logística

Ventas

%



%



%



%



legis



Mapa de procesos vs. Indicadores por procesos





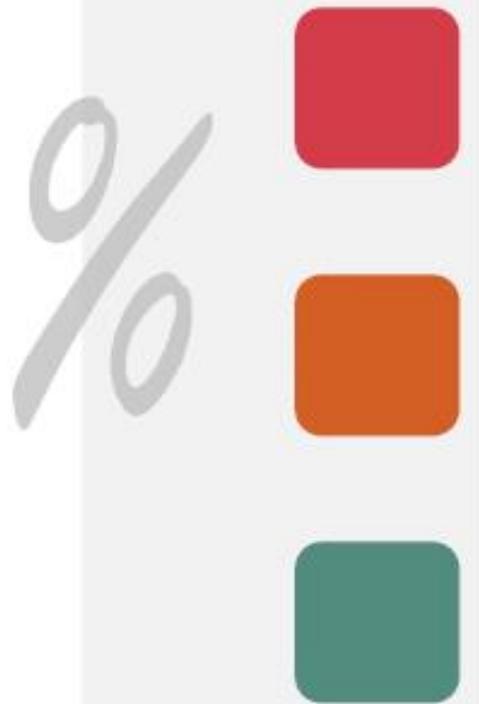
Rotación



días cubrir vacantes



Desempeño



Clima



legis

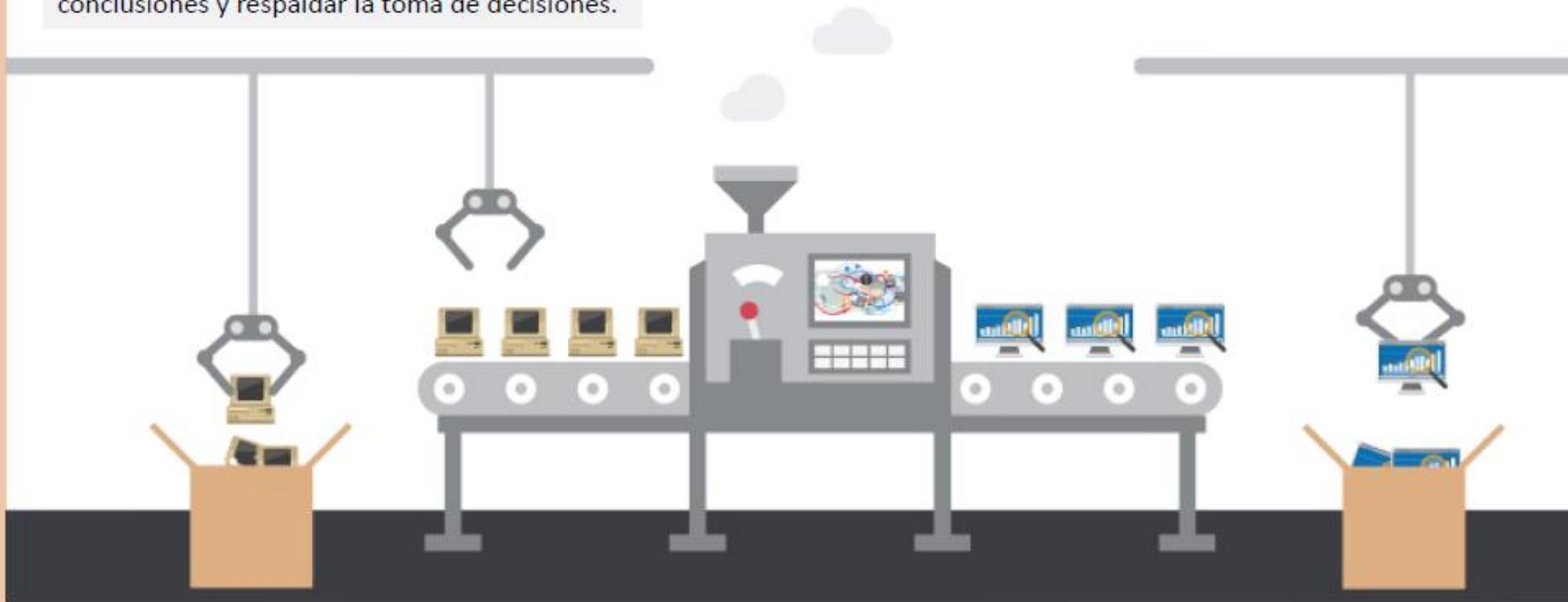


Indicadores de TH





Es un proceso de inspección, limpieza, transformación y modelado de datos con el objetivo de descubrir información útil, sugerir conclusiones y respaldar la toma de decisiones.







DATOS

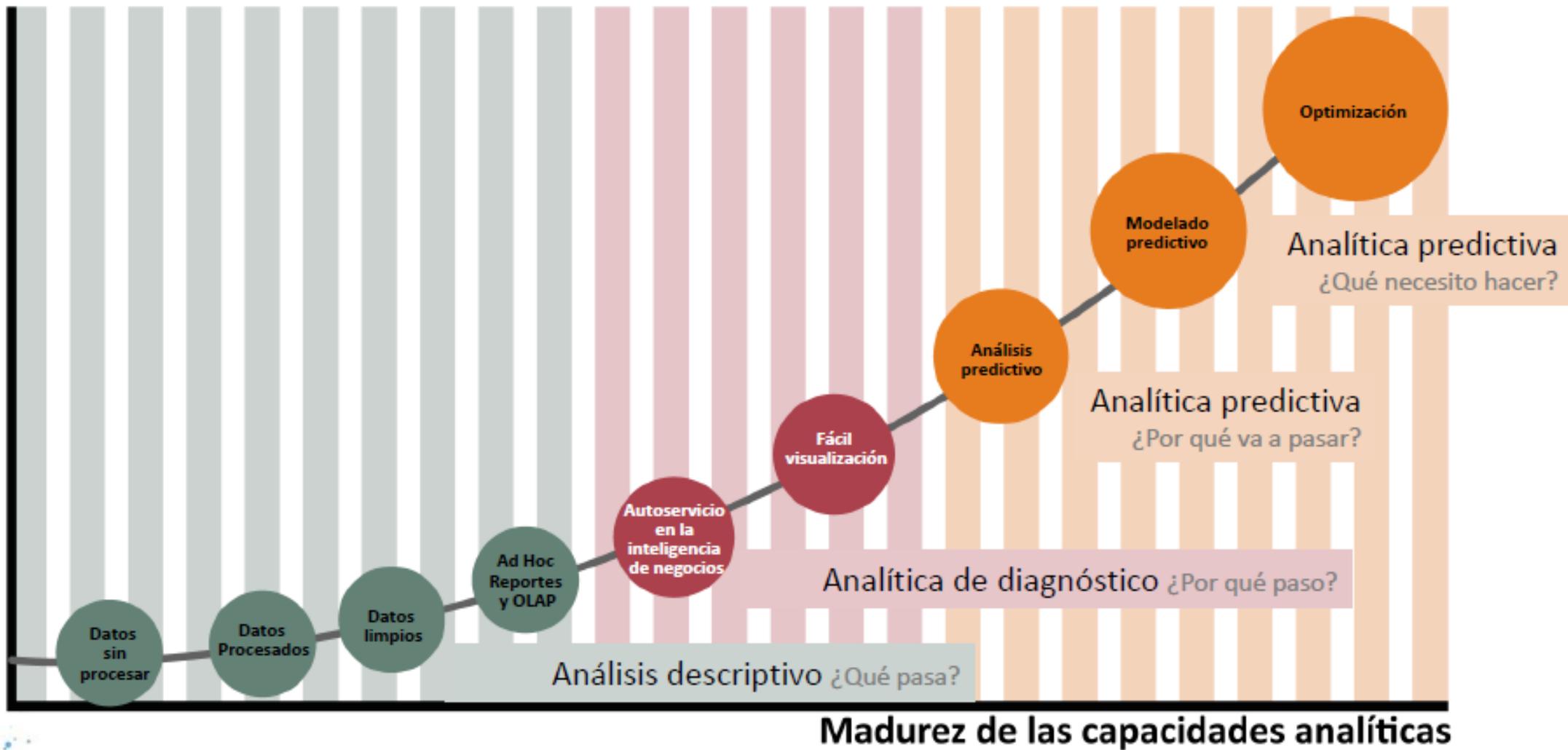
CONOCIMIENTO

INFORMACIÓN



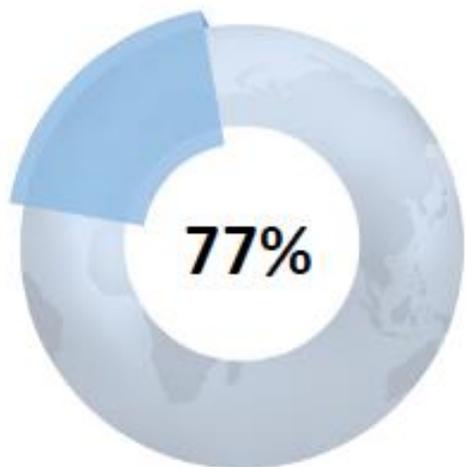


Valor de la Información

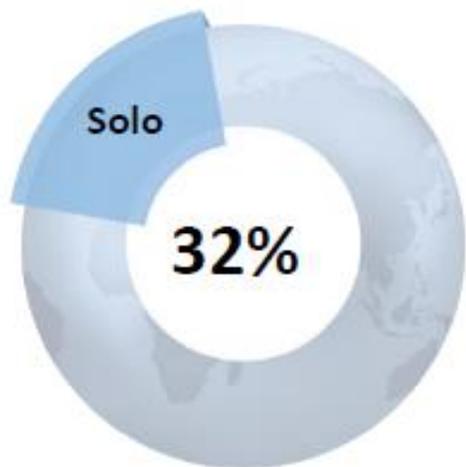


legis

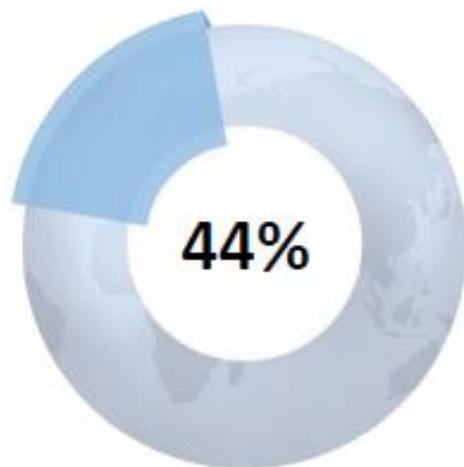




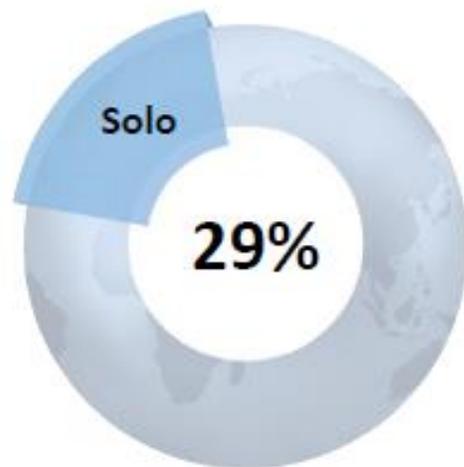
De los ejecutivos dice que el análisis de talento humano es prioridad, pero...



Dicen estar preparados para implementar



Están conectados a los datos del análisis del negocio, aún...



Dice estar haciendo las cosas bien.





Modelar

Para las organizaciones, digital es un enfoque integrado que combina software, datos, interfaces y controles para **diseñar, modelar, simular, analizar, controlar, compartir y administrar** la **creación**, entrega y rendimiento de productos y servicios.

Analizar

Simular

Compartir

Manejar

Controlar

Lo digital afectará todos los aspectos de la organización y se convertirá en la forma en que una organización funcionará.





¿Qué es?

Es acercar la tecnología a los negocios.

¿Para qué?

Para hacer increíble, la experiencia de los clientes.

¿Por qué?

Genera eficiencia y crecimiento exponencial.

¿Qué es la transformación digital?



La transformación digital es un viaje evolutivo que toca la estrategia, la cultura, Tecnología y procesos integrados dentro de una organización.

Las organizaciones se encuentran en diferentes etapas de su evolución, pero con el fin de aprovechar Los datos y las percepciones de manera más efectiva, deben evolucionar.



Transformación Digital



EXPERIMENTACIÓN
Se debe animar a los profesionales de la empresa a practicar, tener éxito, equivocarse y volver a experimentar.

CONFIANZA
Los profesionales deben confiar en que sus líderes son capaces de impulsar el éxito de la organización y contribuir a los valores en materia de innovación.

EQUIPO
Hay que dejar de lado los intereses individuales y colaborar para lograr resultados.

DETERMINACIÓN
Se necesita una combinación de fuerza, determinación y pasión para superar dificultades inevitables.

DIVERSIDAD
Hay que adoptar y priorizar la diversidad de edades, sexos y culturas, experiencias laborales y perspectivas comerciales.

PERSEVERANCIA
Hay que adoptar una actitud firme, decidida y emprendedora para no perder de vista los beneficios de la innovación.

CURIOSIDAD
Hay que permitir que surja la curiosidad combinando regularmente funciones, competencias y equipos de trabajo. Se debe animar al equipo a investigar ideas, funciones, habilidades, tecnologías y métodos nuevos.

COMUNICACIÓN
Se debe practicar y perfeccionar la escucha activa, compartir ideas y comprender puntos de vista opuestos.

LEARNABILITY
Es necesario aprender constantemente para seguir siendo competitivo y adaptar las capacidades a medida que cambian las circunstancias.





CONFIANZA ☁

Los profesionales deben confiar en que sus líderes son capaces de impulsar el éxito de la organización y contribuir a los esfuerzos en materia de innovación.





DETERMINACIÓN

Se necesita una combinación de fuerza, determinación y pasión para superar dificultades inevitables.



legis





#3 experimentación

#3 experimentación

EXPERIMENTACIÓN

Se debe animar a los profesionales de la empresa a practicar, tener éxito, equivocarse y volver a experimentar.



Tome medidas: reúna los comentarios de los consumidores, empleados, inversores, competidores e incluso máquinas y sistemas para informar nuevos enfoques. Separe el tiempo en el ciclo de vida de los productos y procesos para iterar, pruebe nuevos enfoques y aprenda.





DIVERSIDAD

Hay que adoptar y priorizar la diversidad de edades, sexos y culturas, experiencias laborales y perspectivas comerciales.





PERSEVERANCIA

Hay que adoptar una actitud firme, decidida y emprendedora para no perder de vista los beneficios de la innovación.



legis



Experis
ManpowerGroup

Right
Management
ManpowerGroup



LEARNABILITY

Es necesario aprender constantemente para seguir siendo competitivo y adaptar las capacidades a medida que cambian las circunstancias.





COMUNICACIÓN

Se debe practicar y perfeccionar la escucha activa, compartir ideas y comprender puntos de vista opuestos.



legis





CURIOSIDAD

Hay que permitir que surja la curiosidad combinando regularmente funciones, competencias y equipos de trabajo. Se debe animar al equipo a investigar ideas, funciones, habilidades, tecnologías y métodos nuevos.

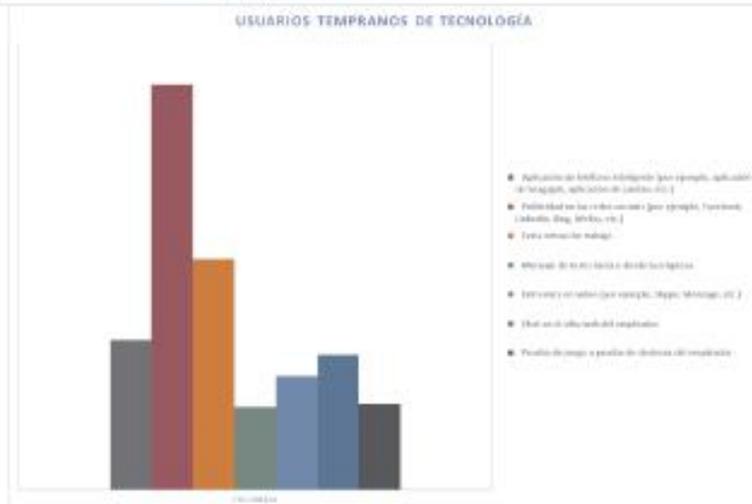


legis





Si yo sé que..



TECNOLOGÍA

- 70% Usuarios tempranos
- 41% publicidad en redes sociales
- 23% ferias virtuales de empleo*
- 15% aplican desde teléfonos inteligentes
- 9% pruebas tipo juegos*
- 40% Búsquedas generales en línea
- 34% Entrevistas en persona

*Más alto de la región





Si yo sé que..



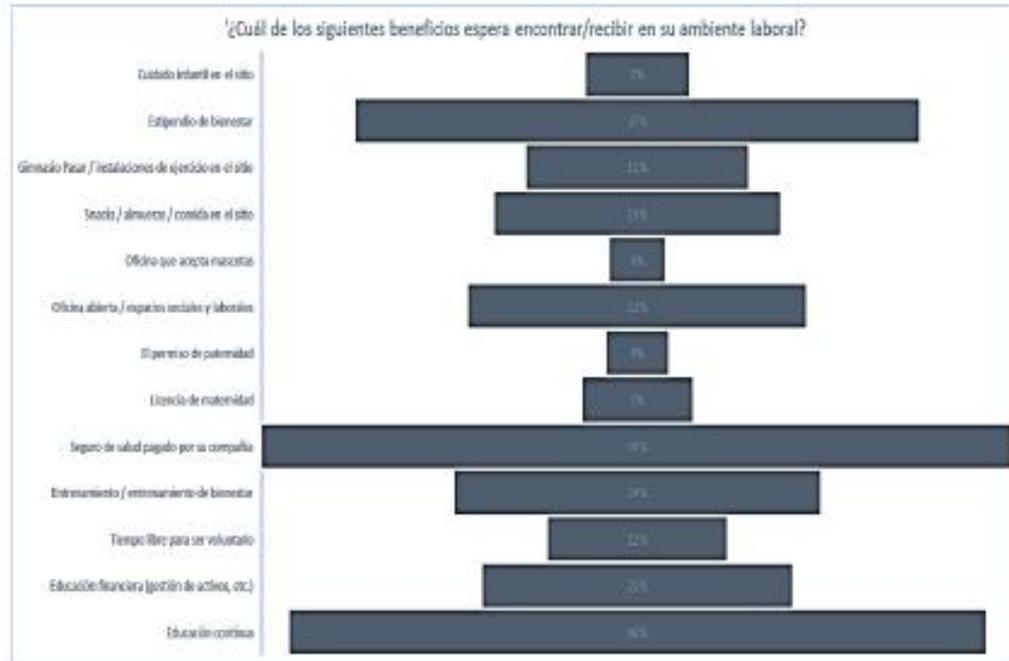
OPORTUNIDAD PARA PROGRESAR

Definición de progreso
Qué recibe a la larga el empleado





Si yo sé que..



EDUCACIÓN CONTINUADA

“Learnability”
“Skill-Up” / “Re-Skill”
Formas de aprender
Expectativas por generación





Si yo sé que..



INFORMACIÓN SOBRE SALARIOS

Diversas fuentes
Controlar la narrativa
Impacto en la experiencia





Si yo sé que..



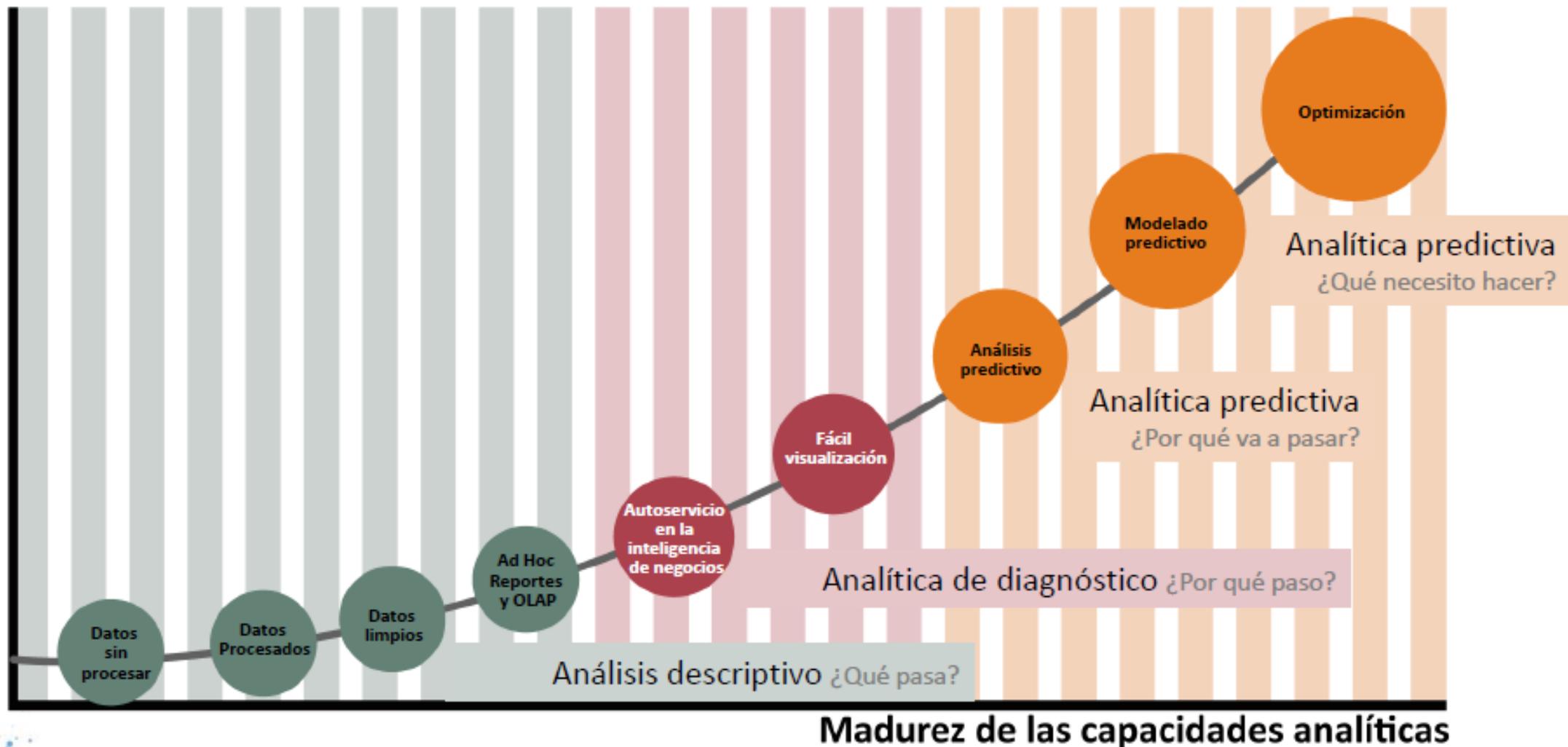
ENTREVISTA CON RRHH

El toque humano
La información confiable
Las cartas sobre la mesa





Valor de la Información





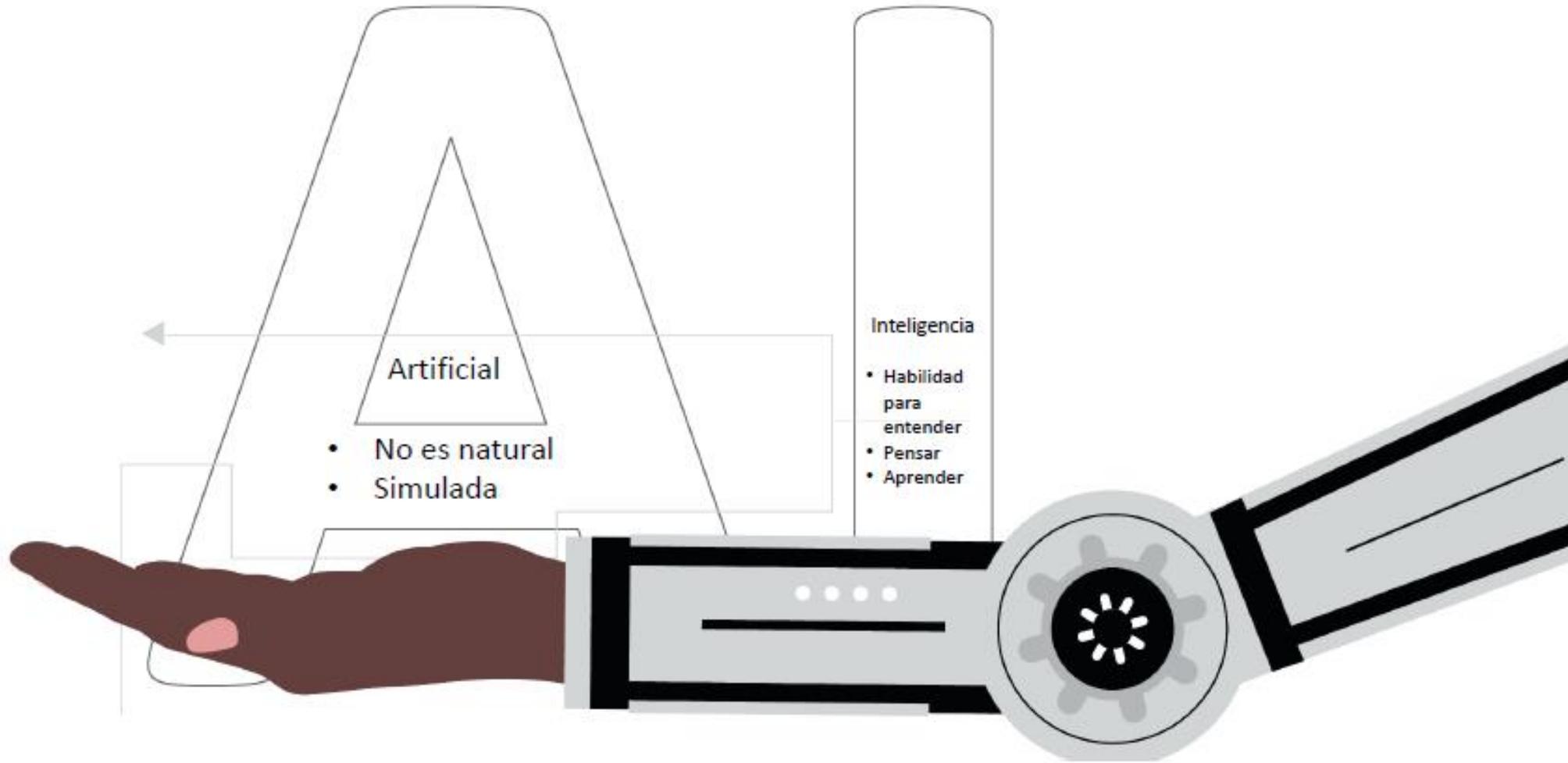
Entre mejor calidad de datos tenga, podré hacer más

1. Mejorar la efectividad de mis publicaciones al entender cuáles publicaciones anteriores han tenido más éxito (las palabras usadas, las inclusiones de imágenes, el uso de vídeo); escoger el mejor horario...
2. Determinar en cuáles canales/fuentes voy a conseguir los mejores candidatos para un perfil específico, basado en el desempeño anterior y en características actuales del canal.
3. Distribuye una publicación en los canales que más efectividad han mostrado históricamente.
4. Predecir la probabilidad de "match" entre una descripción de cargo y un CV con base en históricos.



legis

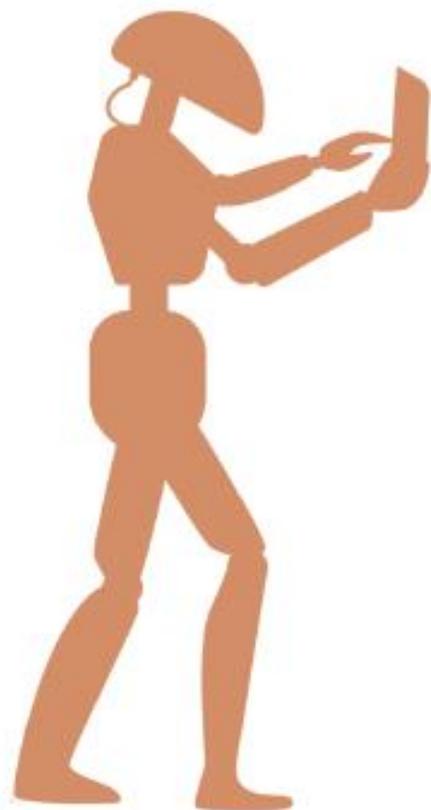






Un robot podría

Un robot podría



Encontrar tendencias, predecir comportamientos y automatizar la publicación, el match, las comunicaciones y muchas tareas masivas del proceso de reclutamiento y selección:

1. Mejorar la efectividad de mis publicaciones.
2. Determinar en cuáles canales/fuentes.
3. Distribuye una publicación en los canales.
4. Tener ferias virtuales 7/24 atendidas por avatares.
5. Especializarse en un perfil / disciplina / conocimiento.
6. Atender a candidatos globales 7/24
7. Recolectar y consolidar información de redes sociales construyendo un perfil maestro de un candidato que incluya habilidades, intereses, problemas potenciales etc..
8. Predecir la probabilidad de "match"
9. Entregar feedback a través de un avatar o en una realidad virtual

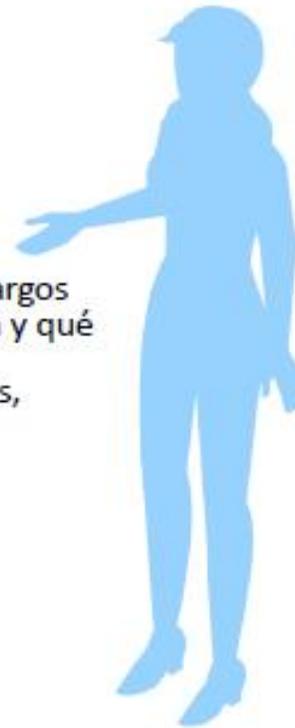


legis



Se necesitan personas para

1. Diseñar y explicarle a los robots las descripciones de cargos
2. Valorar el "match" y decirle al robot qué entendió bien y qué entendió mal
3. Diseñar los puntos de contacto entre robots y humanos, integrando la marca empleador
4. Tomar decisiones estratégicas y asumir los riesgos
5. Ofrecer una experiencia humana a los humanos
6. Negociar el presupuesto con el jefe ;)



legis





IMPULSANDO LÍDERES DIGITALES: FACILITANDO LA TRANSFORMACIÓN A TRAVÉS DEL TALENTO

Para liderar en la era digital, los líderes empresariales deben combinar lo mejor de la inteligencia humana y de la máquina para crear un empresa inclusiva, habilitada para la tecnología y con visión de futuro. Las organizaciones, en cada etapa del viaje de transformación, tendrán que identificar, alimentar y desarrollar su mano de obra existente y sus futuros líderes para amplificar lo que es humanamente posible en un mundo digital. Las organizaciones se transformarán con éxito al contar con líderes que impulsen la estrategia organizacional, establezcan la cultura necesaria y proporcionen una visión clara y una hoja de ruta para su gente, identificando, cultivando y desarrollando líderes existentes y futuros.

Fuerza de trabajo

Se requieren nuevas habilidades y modelos de trabajo para lograr una transformación exitosa.

Organización

A medida que las organizaciones transitan a través del cambio deben centrarse en el compromiso, la movilidad profesional y el ascenso profesional del empleado.

Líder digital

Los líderes impulsan una cultura de la innovación para llevar su mano de obra a través del camino de la transformación.



legis





9 de cada 10 responsables de Recursos Humanos no creen tener el talento con el liderazgo necesario para impulsar la transformación digital.

legis





LIDERANDO A TRAVÉS DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Digitalización, generación de datos, automatización, inteligencia artificial, nube privada y nube pública, aprendizaje automático, Ley de Moore, Ley de Metcalfe y más. Es infinito el impacto de la tecnología en las organizaciones de cualquier tamaño y sector, y cada día se acelera más el ritmo de esta ruptura. Para 2020, el 30 por ciento de los ingresos de la industria provendrán de nuevos modelos comerciales. Es necesaria una transformación digital rápida para que las empresas con visión de futuro puedan aprovechar las oportunidades y competir, mientras que los directivos deben estar listos para liderar en la era digital.



EL EQUIPO DIGITAL una comunidad lista para lo digital, analítica y conectada entre líderes dedicados a crear la cultura y la capacidad necesarias dentro de la organización con el fin de desbloquear oportunidades e impulsar una exitosa transformación digital.





"Liderar el mañana debe ser diferente a hoy. Lo que te trajo hasta aquí no te llevará hasta allá"

-Dr. Tomas Chamorro-Premuzic, Chief Talent Scientist y profesor de psicología empresarial en University College London y en Columbia University.



legis





PARA OBTENER LÍDERES LISTOS PARA LO DIGITAL, ES IMPORTANTE PREGUNTARSE:

¿Estamos preparados para el riesgo calculado y listos para fallar rápidamente? ¿Somos lo suficientemente ágiles y abiertos al cambio ahora y durante todo el viaje de transformación?

¿Nuestros procesos están fundamentados por ideas digitales?

¿Qué tan preparados estamos para la era digital?

¿Cómo pueden los líderes combinar lo mejor de la inteligencia humana y de la máquina para crear un servicio inclusivo, y un pensamiento empresarial progresista y exitoso en la era digital?



legis





Los líderes digitales transforman la organización



Semillero de líderes Pipeline de líderes

Estábamos decididos a desarrollar una metodología que sea práctica para que la usen las empresas. Refinamos implacablemente nuestro modelo para llegar a un conjunto altamente centrado de "ingredientes" (no demasiados ni exóticos) que permita a las organizaciones lograr el máximo impacto en el negocio con una inversión realista de recursos.



1

Dimensionamiento de la estrategia



2

Definición del perfil de éxito

Competencia de liderazgo de decisión



Competencia de liderazgo de ejecución

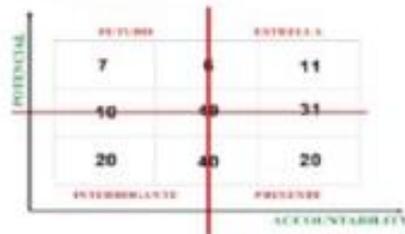
3

Valoración de Líderes P3 y Desempeño



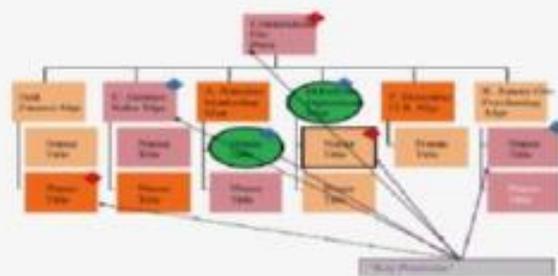
4

Matriz de Talento



5

Cargos Clave y Planes de Sucesión



6

Planes de desarrollo y formación





Ganar: Resultados De Negocio

Estableciendo KPI's significativos

EVALUAR
Facilitadores Inherentes
Identificar e invertir en líderes que tengan una gran posibilidad de éxito.

ADAPTABILIDAD

GESTIÓN

RESISTENCIA

BRILLO

DESARROLLO
Capacidades Desarrollables
Adiestramiento de los comportamientos más relevantes

DESENCADENAR AL TALENTO
Operar con integridad para gestionar, desarrollar e inspirar talento

ACELERAR EL RENDIMIENTO
Construir equipos fuertes e infraestructura flexible

ATREVERSE A LIDERAR
Desafiar el status quo para aprovechar las oportunidades



GANAR

Los resultados de negocio generan efectos en Human Age.

- Sentido de propósito individual y organizacional
- Incremento del compromiso
- Carrera significativa
- Una cultura organizacional más humana



Que indicadores hacen sentido a los líderes para gestionar *la organización*

Algunos que no se pueden cuantificar, pero que hacen mucho sentido:

1. Victorias tempranas o éxitos de las iniciativas.
2. Innovación.
3. Toma de decisiones ágiles.
4. Velocidad en la implementación de acciones estratégicas.
5. Nuevo proceso que reduce los gastos de compra en x cantidad al año.
6. Disminución del tiempo de lanzamiento de un producto/servicio estratégico (Ej. pasó de 9 meses a 6 meses; el incremento de la venta durante esos 3 meses ganados, es el indicador de fondo)
7. Cambios de comportamientos en algunos empleados que se conectan con las nuevas iniciativas y que empiezan a tener mejor desempeño (dilema).
8. Mejor trabajo colaborativo que entre áreas generen la sinergia para lograr llevar el área/empresa a un siguiente nivel de ejecución.
9. Mejor percepción de que la empresa es un mejor sitio para trabajar (mejora de clima – de marca empleador).
10. Aumento del número de personas que se postulan a las vacantes.
11. Mejores calificaciones de "liderazgo".





KPI	DEFINICIÓN	CÁLCULO	UNIDAD	OBJETIVO	TENDENCIA	FRECUENCIA	SIN PELIGRO	PELIGRO MODERADO	PELIGRO ALTO
CLIENTES									
Experiencia de usuario en "viajes del cliente"	Satisfacción del cliente (UX) en los procesos transversales respecto a viaje de cliente de la competencia con mejor	$\frac{\text{Satisfacción UX del prototipo creado} * 100}{\text{Satisfacción UX líder}}$	%	> 100%	↑ = ↓	Semanal	X > 95	95 < x < 90	X < 90
FORMACIÓN Y CRECIMIENTO									
Evolución de competencias digitales de empleados.	Comparación de las competencias digitales de empleados planificadas con las adquiries realmente.	$\frac{\text{Competencias reales} * 100}{\text{Competencias planificadas}}$	%	> 100%	↑ = ↓	Semanal	X > 90	90 < x < 80	X < 80
Satisfacción de empleados con la transformación digital.	Porcentaje de empleados satisfechos con la transformación digital, tanto sus ventajas como con su comunicación.	$\frac{\% \text{ Empleados satisfechos} * 100}{\% \text{ objetivo}}$	%	> 90%	↑ = ↓	Semanal	X > 85	85 < x < 75	X < 75
Evolución de tecnologías a desarrollar de alto impacto críticas.	Comparación del desarrollo de tecnologías de alto impacto alcanzando respecto al previsto en el momento de la comparación.	$\frac{\text{Desarrollo alcanzado} * 100}{\text{Desarrollo planificado}}$	%	> 100%	↑ = ↓	Semanal	X > 90	90 < x < 80	X < 80
PROCESOS INTERNOS									
Desviaciones de tiempo en procesos críticos.	Cálculo de desviaciones de tiempo en la ejecución de procesos críticos.	$\frac{(\text{Tiempo empleado} - \text{tiempo planificaci}) * 100}{\text{Tiempo planificado}}$	%	< 0%	↑ = ↓	Semanal	X > 5	10 < x < 5	X < 10
Control de calidad de procesos / productos críticos.	Comparación de la calidad alcanzada respecto a la planificada en procesos / productos críticos.	$\frac{(\text{Calidad alcanzada} - \text{calidad planificaci}) * 100}{\text{Calidad planificada}}$	%	> 0 %	↑ = ↓	Semanal	X > -5	-5 < x < -10	X < -10
FINANZAS									
Control del gasto	Cálculo de desviaciones de gasto en la ejecución del proyecto de transformación digital.	$\frac{(\text{presu gastado} - \text{presu planificac}) * 100}{\text{Presupuesto planificado}}$	%	< 0%	↑ = ↓	Semanal	X > 5	10 < x < 5	X < 10





El salto a lo digital

- SkillsInSight
- Learnability Quotient
- Digital Quotient
- Digital Evolution Pathway

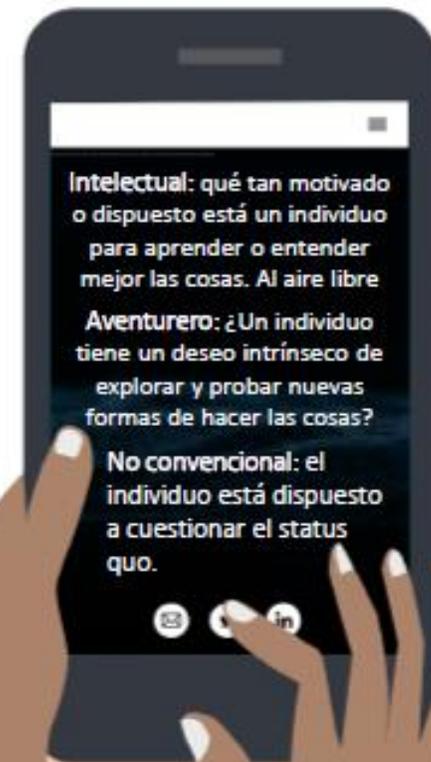
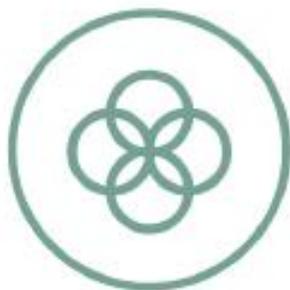


legis



Experis[®]
ManpowerGroup

Right Management[®]
ManpowerGroup



Intelectual: qué tan motivado o dispuesto está un individuo para aprender o entender mejor las cosas. Al aire libre

Aventurero: ¿Un individuo tiene un deseo intrínseco de explorar y probar nuevas formas de hacer las cosas?

No convencional: el individuo está dispuesto a cuestionar el status quo.

El LQ es un indicador de un individuo

Es un tipo de aprendizaje con tres indicadores:



legis





Learnability

Facilidad de aprendizaje

Deseo y capacidad de **rápido crecimiento** y **adaptación** del conjunto de **habilidades** propias para contar con trabajo a lo largo **de la vida laboral**.



Conoce más de esta plataforma y

ENCUENTRA TU LQ >>





Presentando

1 El DigiQuotient fue desarrollado como una evaluación B2C corta (34 preguntas) para proporcionar un indicador de la disposición de un líder para llevar a cabo la transformación de la fuerza de trabajo a lo digital.

2 Al completar la evaluación, el usuario recibe:

Una indicación de su perfil digital (uno de los 8 arquetipos).

Basado en una encuesta de líderes de negocios globales, los usuarios reciben un "Digital Twin" que encarna su arquetipo y sirve como ayuda para la memoria.

La investigación aplicada de **Right Management** sobre transformación digital, trabaja con nuestro modelo P3 y tres categorías principales de capacidades que se pueden entrenar:

- Atreverse a liderar.
- Acelerar el rendimiento.
- Desplegar talento.



Personas Digitales y líderes que piensan digital



Jugador en Equipo

Angela Merkel
Papa Francisco
Sadiq Kahn



El visionario

Jeff Bezos
Sergey Brin
Mark Zuckerberg



El constructor de consenso

Sheryl Sandberg
Tim Cook
Oprah Winfrey



El pionero

Steve Jobs
Elon Musk
Marissa Mayer



Personas Digitales y líderes que piensan digital



Se le da naturalmente generar y evangelizar ideas; es confiable, cálido, siempre curioso y acepta la colaboración del equipo.

El creador

Richard Branson
JK Rowling
Mark Cuban



Abierto, que le interesa la gente y humilde; empático y es bueno para sacar lo mejor de la gente; se toma el tiempo para ayudar a los demás y comparte el compromiso con la honestidad.

Empático

Mahatma Gandhi
Emma Watson
Michelle Obama
Angelina Jolie



Toma riesgos que da la bienvenida a nuevas ideas y oportunidades; tiende a seguir su propio camino sin mucha participación de los demás

El rebelde

Shaun Combs
Kanye West
Lady Gaga



Tiene una visión audaz para el futuro, seguro de sí mismo y deja huella; honesto, abierto y adepto a la conformación de equipos; Tomador de riesgos inteligente, ambicioso que puede dar vida a una visión

El transformador

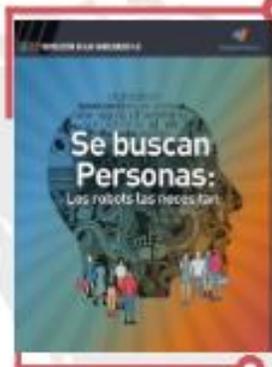
Nelson Mandela
Marc Benioff
Martin Luther King
Satya Nadella



Digital Evolution Pathway



Investigaciones y responsabilidad social



legis



Para conocer más sobre nuestras investigaciones

[clic aquí](#)

