

HR Business Case: USING DATA ANALYTICS TO IMPLEMENT IMPACTFUL PEOPLE INITIATIVES

Francisco Javier Sanchez Castro

Resumen

Este estudio presenta un proyecto de transformación del departamento de Recursos Humanos mediante el uso de analítica de datos para abordar problemas críticos como el absentismo laboral y la falta de visibilidad organizativa.

La organización objeto del análisis, con más de 1.600 empleados distribuidos en cinco países, se encuentra en proceso de profesionalización de su departamento de RR. HH. Ante la inexistencia de una base de datos centralizada y de indicadores clave de desempeño (KPI) homogéneos, se ha utilizado una metodología basada en la consolidación de datos en MySQL, la creación de paneles de control (dashboards) en PowerBI y el análisis de clústeres mediante K-means con Python.

Los resultados revelan desequilibrios en la distribución por género y niveles jerárquicos, así como un nivel de absentismo superior a la media europea. A través del análisis por clústeres, se identificaron grupos con alto impacto económico derivado del absentismo, lo que permitió diseñar propuestas de bienestar específicas para cada segmento. Las iniciativas propuestas incluyen una aplicación de bienestar y sesiones de apoyo psicológico.

La propuesta, además de generar un ahorro económico potencial, supone una mejora en la retención del talento y la reputación corporativa. Este proyecto demuestra el valor estratégico de la analítica de datos aplicada a políticas efectivas de recursos humanos.

Introducción

En el contexto actual de trabajo remoto y globalización, muchas empresas enfrentan dificultades para monitorear de manera efectiva sus datos de Recursos Humanos. El presente caso analiza una consultora con más de 1.600 empleados en siete filiales distribuidas en cinco países. Fundada como una "joint venture" hace siete años, la compañía presenta graves deficiencias en la centralización de datos, el seguimiento de indicadores clave y el control del absentismo.

El objetivo de este estudio es diseñar e implementar una solución basada en analítica de datos para mejorar la visibilidad del departamento de RR. HH., desarrollar indicadores útiles para la toma de decisiones y proponer acciones concretas para reducir el impacto económico del absentismo.

Metodología

El proyecto se estructuró en cuatro fases:

1. **Consolidación de datos:** Se unificaron datos provenientes de siete archivos de Google Sheets/xls. a .csv y migrados a una base de datos MySQL.
2. **Definición de KPI y dashboards:** Se crearon tres paneles principales (Global HR, Headcount y Absentismo) para visualizar la situación organizativa en PowerBI
3. **Análisis de clústeres:** Mediante el uso de la técnica K-means en Python, se definieron cuatro grupos de empleados basados en variables demográficas, jerárquicas y económicas.
4. **Propuesta de iniciativas de bienestar:** Se estudiaron y cuantificaron acciones preventivas para reducir el absentismo, como aplicaciones de monitoreo emocional y sesiones de apoyo psicológico.

Resultados

Entre los principales resultados se destacan:

- **Desequilibrio de género:** 72% de los empleados son hombres y 28% mujeres.
- **Elevado absentismo:** La tasa es superior al 6%, mientras que la media en la UE se sitúa entre el 0
- **Identificación de clústeres:**
 - *Clúster 0:* Empleados con bajo coste de absentismo.
 - *Clúster 1:* Alta dirección, con alto coste económico pese a ser pocos.
 - *Clúster 2:* Mandos medios y especialistas con bajo impacto.
 - *Clúster 3:* Personal sénior en posiciones bajas, con absentismo extremo.
- **Impacto económico:** El coste total anual por absentismo supera los 3,5 millones de euros.

Discusión

Los hallazgos del estudio muestran una clara relación entre los perfiles laborales y el impacto económico del absentismo. Clústeres como el 1 y el 3, aunque representan una proporción menor del total de empleados, generan un gasto desproporcionado en ausencias.

Estos resultados coinciden con investigaciones previas que señalan el coste oculto del absentismo, especialmente en roles clave o perfiles vulnerables.

Las soluciones propuestas: Wellbeing APP y sesiones psicológicas, se ajustan a las características de cada clúster y muestran un retorno estimado positivo. Las reducciones esperadas entre el 5% y el 20% en absentismo reportadas por estudios médicos avalan la eficacia de estas medidas. La segmentación por clúster permite una intervención más eficiente y medible.

Conclusión

El estudio demuestra el valor de la analítica de datos para transformar la gestión del talento humano. La creación de una base de datos integrada, el desarrollo de indicadores clave y el análisis de clústeres permiten comprender con mayor profundidad los factores asociados al absentismo y diseñar soluciones concretas y efectivas.

La combinación de estrategias de bienestar aplicadas según perfil no solo genera ahorros económicos, sino que también contribuye a una mejor cultura organizacional, mayor retención del talento y mejora de la imagen corporativa.

Se recomienda como próximos pasos la automatización del seguimiento en tiempo real y la expansión del modelo a áreas como reclutamiento y desempeño.

Referencias

- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2023). *Health and wellbeing at work*. <https://www.cipd.org>
- Comisión Europea. (2024). *Absenteeism and productivity in the EU*. <https://europa.eu>
- Jain, A., & Kumar, A. (2022). *Data analytics in HR: From metrics to insights*. *Journal of Human Capital*, 14(2), 85–103.
- Universidad de Oxford & Instituciones asociadas. (2024). *The impact of digital wellbeing tools on employee health*. Oxford Press.
- Internal data from company (TBD)