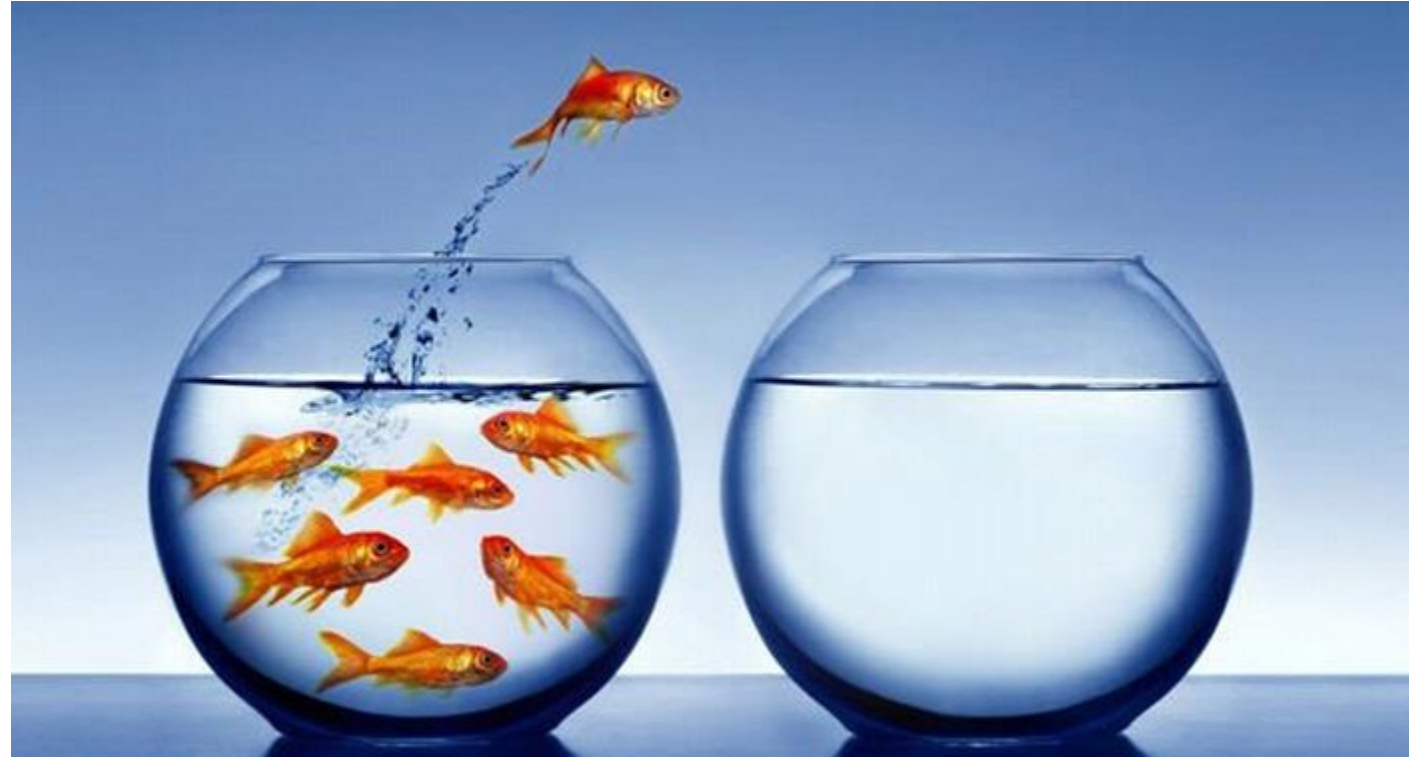


[illegible]

Módulo III

- I. Evolución de la gestión de Recursos Humanos
- II. Prioridades 2024
- III. Big Data en el Capital Humano
- IV. La Selección de personal



Bibliografía (Mc Graw Hill)

- “El Capital Humano en las Organizaciones”, 9a Ed. Idalberto Chiavenato.
- “El Capital Humano de las Empresas”, 6a Ed. William Werther & Keith Davis.

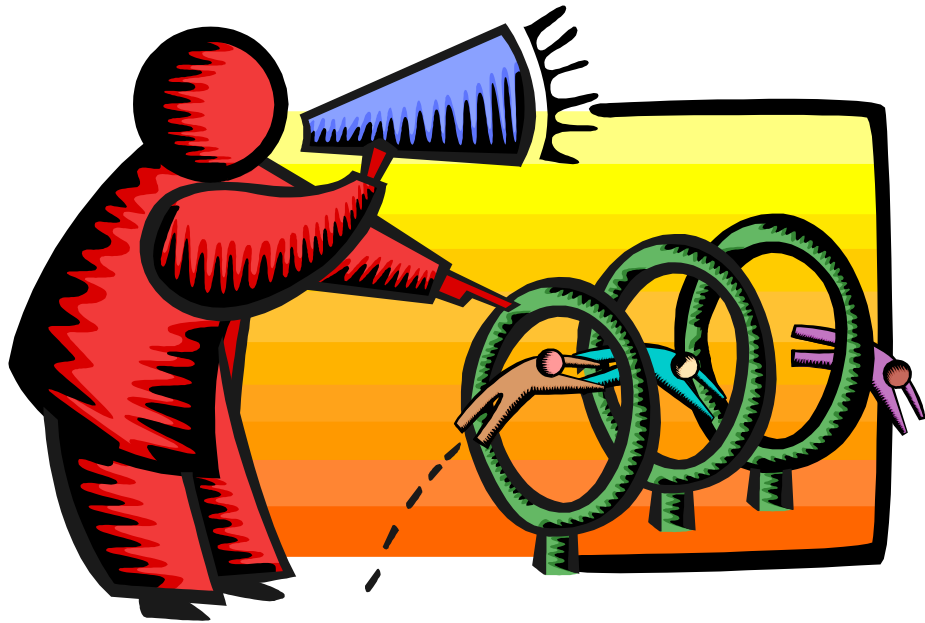
Evolución de Recursos Humanos

El rol del área de Recursos Humanos ha evolucionando con el paso de los años. La incorporación de herramientas basadas en datos como los **tableros de gestión**, permite el entendimiento y monitoreo de métricas que dan respuestas a preguntas cómo:

- ✓ ¿Cuál es el índice de rotación, y sus variaciones en el tiempo y comparación entre áreas, niveles jerárquicos, roles?
- ✓ ¿Cuál es la cantidad de horas de capacitación por empleado, o promedio por equipo?
- ✓ ¿Cuál el tiempo promedio de incorporación de un nuevo empleado?

Evolución de Recursos Humanos

Actualmente el área de **“Recursos Humanos”** ha ganado aun más protagonismo, y cumple un rol de socio estratégico, cuya mirada aporta un valor fundamental al negocio de todo tipo de organizaciones. Éste nuevo rol obligó a los especialistas a **innovar y buscar nuevas herramientas**, encontrando en el análisis esa evolución, y el desarrollo de una visión más analítica y de identificación de oportunidades



Las 5 principales prioridades para los responsables de RR. HH. en 2024

01
Desarrollo de responsables y gerentes

02
Cultura organizacional

03
Tecnología de Recursos Humanos

04
Gestión del cambio

05
Gestión de carreras profesionales y movilidad interna

gartner.es

Fuente: Gartner
© 2023 Gartner, Inc. o sus filiales. Todos los derechos reservados. 2111860

Gartner®

Versión Demo: Los datos aquí representados no se ajustan a la realidad y han sido volcados al solo efecto de mostrar la funcionalidad de la herramienta.

Selección de Personal

Utilice los filtros para segmentar la nómina

> Área

- ☐ Seleccionar todo
- ☐ Administración
- ☐ Comercialización
- ☐ Legales
- ☐ Producción
- ☐ Recursos Humanos
- ☐ Sistemas

> Oficina / Región

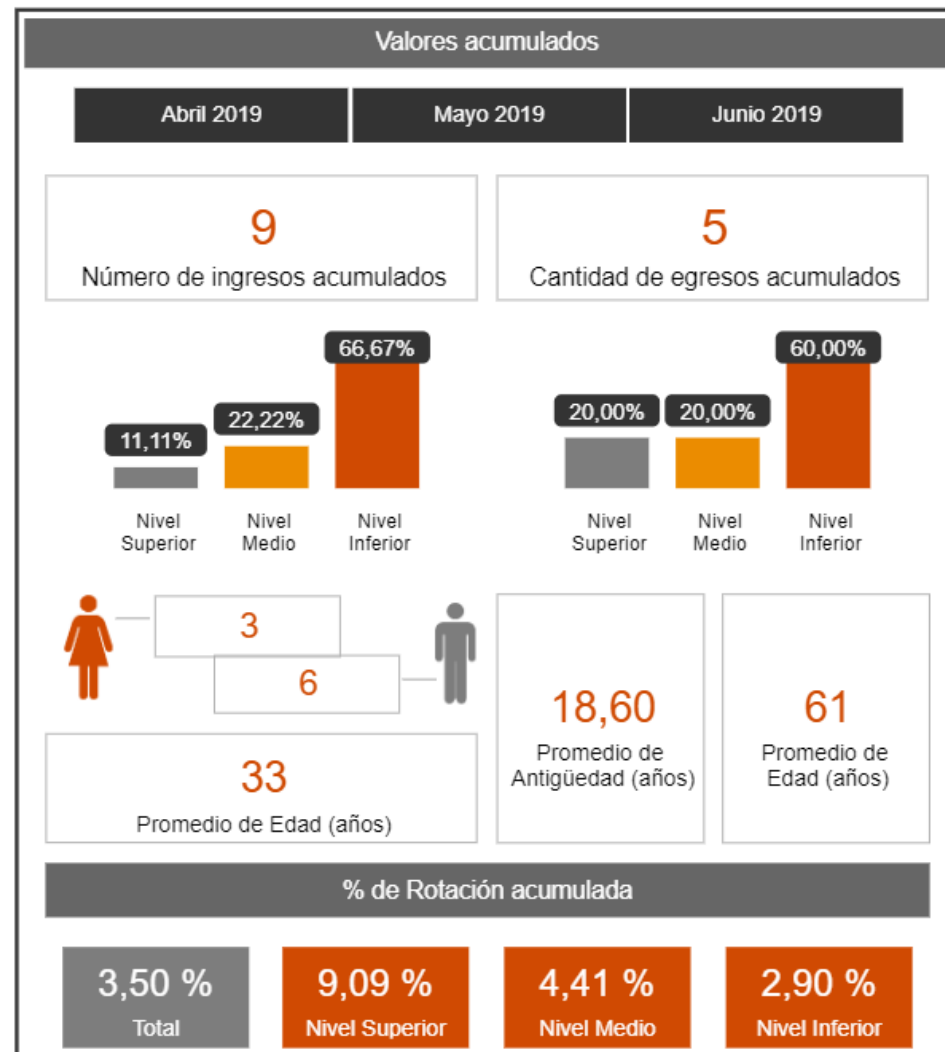
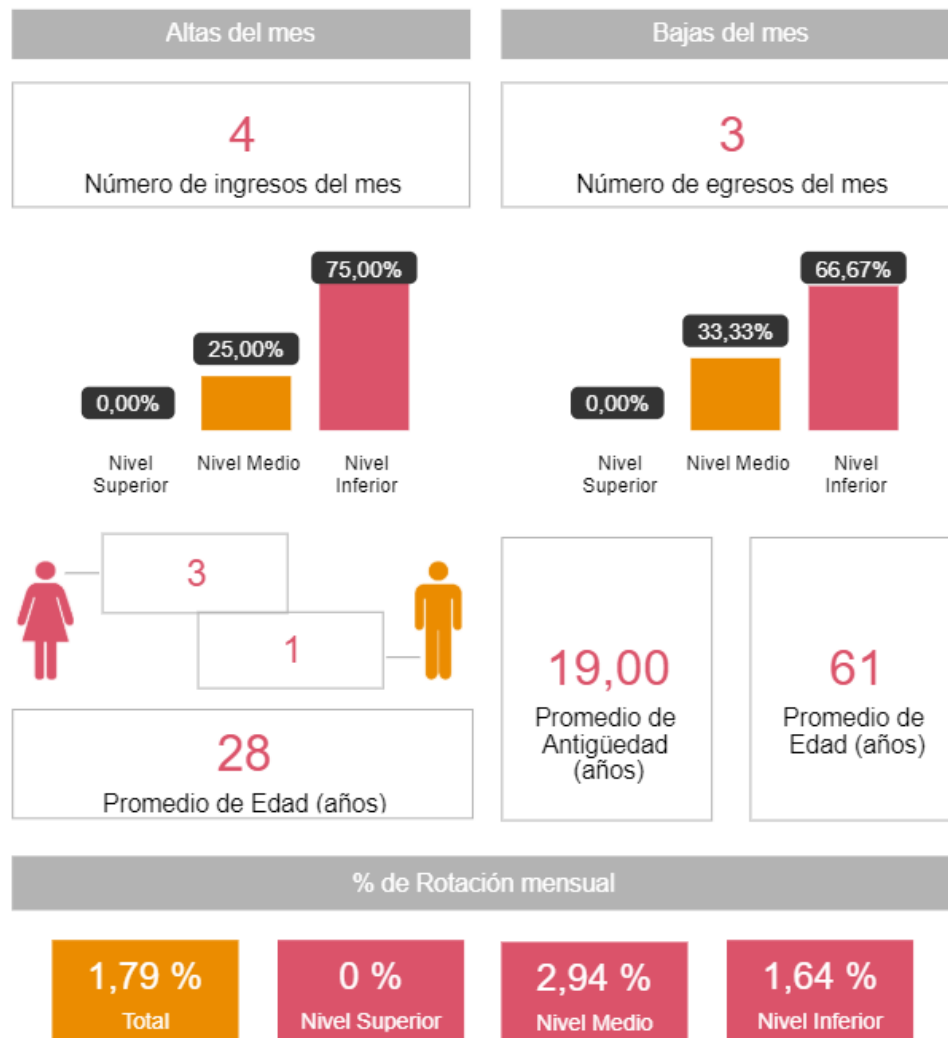
- ☐ Seleccionar todo
- ☐ Buenos Aires
- ☐ Córdoba
- ☐ Mendoza
- ☐ Rosario

> Nivel

- ☐ Seleccionar todo
- ☐ Nivel Inferior
- ☐ Nivel Medio
- ☐ Nivel Superior

> Mes

- ☐ Junio 2019
- ☒ Mayo 2019
- ☐ Abril 2019



Ver evoluciones

Características de la nómina

Versión Demo: Los datos aquí representados no se ajustan a la realidad y han sido volcados al solo efecto de mostrar la funcionalidad de la herramienta.

Utilice los filtros para segmentar la nómina

> Área

- ☐ Seleccionar todo
- ☐ Administración
- ☐ Comercialización
- ☐ Legales
- ☐ Producción
- ☐ Recursos Humanos
- ☐ Sistemas

> Oficina / Región

- ☐ Seleccionar todo
- ☐ Buenos Aires
- ☐ Córdoba
- ☐ Mendoza
- ☐ Rosario

> Nivel

- ☐ Seleccionar todo
- ☐ Nivel Inferior
- ☐ Nivel Medio
- ☐ Nivel Superior

> Mes

- ☒ Junio 2019
- ☐ Mayo 2019
- ☐ Abril 2019

195

Cantidad de empleados

13,61

Promedio de Antigüedad (años)

44

Promedio de Edad

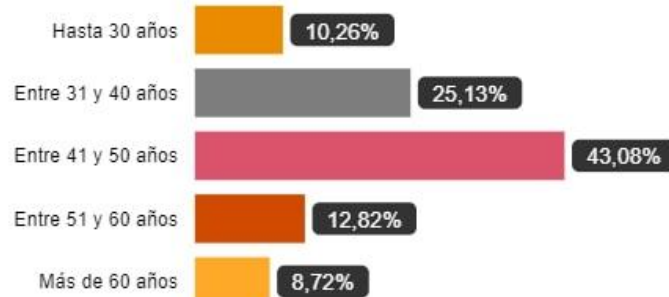
Dotación por sexo



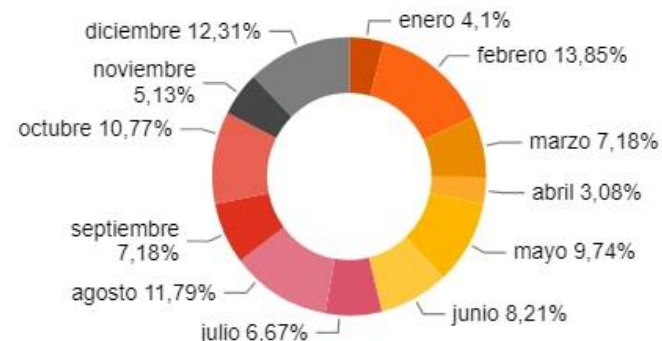
> Apellido y nombre del empleado

Del Valle, Agostina
Del Valle, Gustavo
Del Valle, Pablo
Del Valle, Pedro
Díaz, Andrea
Díaz, Aníbal
Díaz, Candela
Díaz, Eliana
Díaz, Emilia

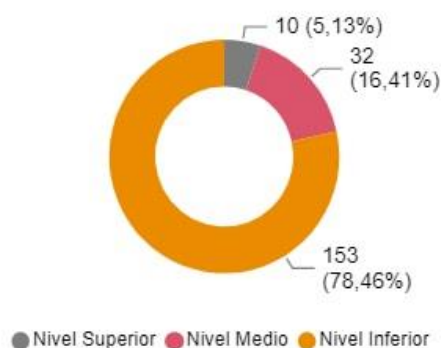
Rangos de Edad



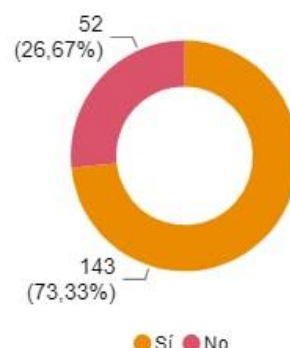
Meses de Cumpleaños



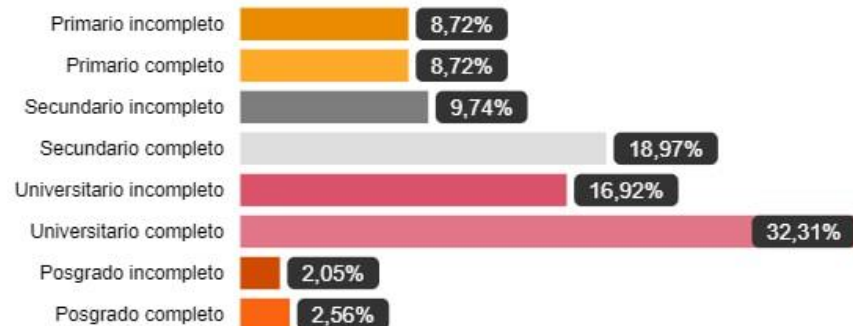
Distribución por niveles



Relaciones de Convenio



Niveles de Educación



Ver evoluciones

Big Data en el Capital Humano

El uso de **Big Data** en el capital humano ha revolucionado la forma en que las empresas gestionan su personal y toman decisiones relacionadas con recursos humanos.

Esto se refiere al análisis de conjuntos de datos extremadamente grandes y complejos que no pueden ser procesados con métodos tradicionales. En el ámbito del capital humano, el Big Data se utiliza para analizar información relacionada con el reclutamiento, la retención, el rendimiento, el desarrollo y otros aspectos del personal de una organización.

La digitalización y el análisis en los recursos humanos

Las áreas de recursos humanos podrían no tener acceso a cantidades masivas de datos, pero eso no implica que no se puedan beneficiar del análisis de la información ni del uso de software para gestionar el capital humano.

Uso de herramientas digitales en recursos humanos



47%

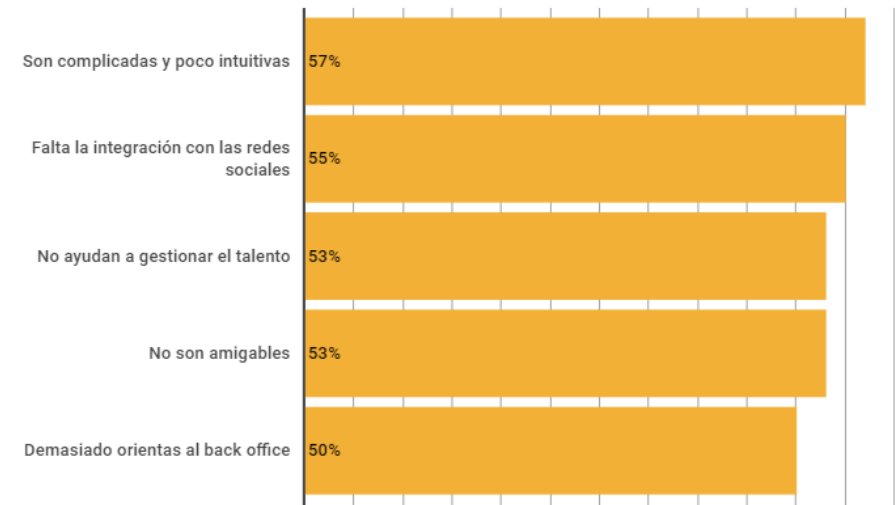
utiliza alguna solución HCM (Human Capital Management)



35%

utilizan herramientas HCM en la nube

Y estas son las carencias que han detectado



Las empresas pueden utilizar datos para identificar patrones en las solicitudes de empleo, evaluar la efectividad de diferentes canales de reclutamiento y predecir qué candidatos tienen más probabilidades de tener éxito en determinados roles.

- Las malas decisiones de contratación cuestan alrededor del 30% de las ganancias potenciales de un empleado durante el primer año.

Permite a las empresas analizar el rendimiento de los empleados en función de una variedad de métricas, como la productividad, la calidad del trabajo, la satisfacción del cliente, entre otros. Esto puede ayudar a identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas sobre compensación, promociones y desarrollo profesional.

El uso de Big Data, permite a una organización monitorear todos los indicadores de desempeño en tiempo real y evaluar individualmente a sus empleados. Además es posible detectar posibles errores y fallas, y obtener valiosa retroalimentación

Al analizar datos sobre la rotación de personal y los factores que contribuyen a la satisfacción laboral, las empresas pueden identificar las tendencias y los problemas que afectan la retención de talento. Esto les permite tomar medidas proactivas para mejorar el compromiso de los empleados y reducir la rotación.

La retención es una de las principales prioridades para la mayoría de las empresas, mientras que más del 55% de ellas lo considera un gran problema. La ciencia de datos es excelente para detectar patrones, identificar problemas, y señalar potenciales riesgos. Es capaz de analizar miles de datos, relacionarlos y mostrar tendencias y lógicas que parecía no tener relación a primera vista y sacar conclusiones valiosas sobre la satisfacción de los empleados.

Mediante el análisis de datos de habilidades y competencias, las empresas pueden identificar brechas de habilidades en su fuerza laboral y desarrollar programas de capacitación personalizados para mejorar el desempeño y la empleabilidad de los empleados.

Los empleados suelen asistir a cursos online, sesiones de capacitación, y otros programas de aprendizaje. Sin embargo, es difícil determinar los beneficios exactos de tales procedimientos, y muchas veces el costo de la capacitación es mucho mayor que el beneficio que obtienen de ella. La ciencia de datos tiene la capacidad de examinar el aprendizaje de los empleados y realizar el análisis de costo / beneficio para cada curso que organizan.

La compensación económica es el factor básico de satisfacción de los empleados. Mediante análisis avanzados, los equipos pueden calcular el mejor modelo financiero para cada miembro de la empresa.

Cuanto más grande la organización, más importante esta capacidad, donde es difícil equilibrar los salarios en todos los niveles de la jerarquía. Además, puede ayudarlos a comprender cuándo es el momento adecuado para aumentar la compensación financiera o si es necesario reducir los costos y los salarios.

Se puede utilizar para identificar y gestionar el talento dentro de la organización, identificando a los empleados con alto potencial y diseñando estrategias de desarrollo de carrera para retenerlos y fomentar su crecimiento dentro de la empresa.

People Analytics



Workforce
Planning
Analytics



Talent
Sourcing
Analytics



Talent
Acquisition/
Hiring
Analytics



Onboarding &
Engagement
Analytics



Employee
Lifetime
Value &
Performance
Management
Analytics



Talent
Attrition &
Retention
Analytics



Employee
Wellness,
Health &
Safety
Analytics



Gracias por su atención