

OPTIMIZANDO LA SELECCIÓN DE TALENTO



ESTRATEGIAS DE PEOPLE ANALYTICS

PARA EMPRESAS DE CONTRATACIÓN

ANALITICA 502
SOFTWARE 502

WWW.ANALITICA502.COM

CONTENIDO

Detalles	04
Estrategia I Análisis de Datos de Candidatos	05
Estrategia II Segmentación de Candidatos	06
Estrategia III Evaluación Continua del Proceso de Contratación	07
Estrategia IV Análisis de Retención	09
Estrategia V Personalización de la Experiencia del Candidato	11
Conclusiones	12

SOBRE 502



Analítica 502

Con la idea de ofrecer servicios de análisis de datos, ciencia de datos o análisis de negocios con inteligencia de negocios nace Analítica 502.

Un equipo multidisciplinario que suman muchos años de experiencia en administración de datos para la toma de decisiones o para la gestión de riesgos basado en análisis de información.

Software 502

Pero el mundo de la tecnología no es solo datos, también debemos poner atención a las herramientas con las que se gestiona la información y la infraestructura donde se administra.

Software 502 se creó para cubrir la brecha entre la toma de decisiones del usuario final con datos y tecnología.

Apoya constantemente la innovación por medio de la transformación digital.

DETALLES

PEOPLE ANALYTICS es una de las últimas tendencias en Recursos Humanos incorporando tecnologías como BI, Big data, DA, DS y hasta IA

Pero...esto no dice mucho sobre los beneficios reales de People Analytics, por ejemplo: que puede mejorar los procesos de captación, selección, gestión y retención de talentos.

People Analytics es una metodología que se puede utilizar tanto para evaluar el talento que se centra en la identificación de las personas que impulsan buenos resultados a las empresas como para encontrar el mejor candidato de acuerdo a factores históricos y datos personales que nos han proporcionado.

La importancia de esta metodología radica en la adaptación de los procedimientos utilizados actualmente a una solución analítica de la mezcla entre el negocio que busca y el que necesita, basada en datos recolectados del talento que se investiga.

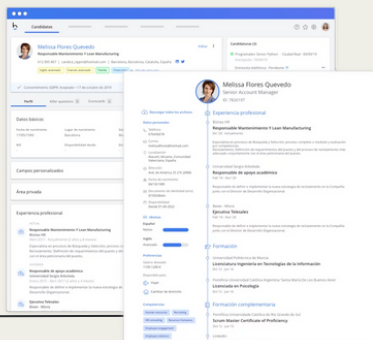
Pero no solo se centra en la identificación del talento, sino también, en la evolución de las personas, en la retención de los elementos claves, en la mejora del branding tanto del empleador como de la empresa que busca el talento.

Y con el tiempo esto puede ayudar a desarrollar políticas de retención de talentos, a mejorar la eficiencia de los procesos por medio de experiencias anteriores y principalmente a identificar los resultados (en pocas palabras el talento) que puedan causar un impacto positivo al empleador en un futuro cercano,

Debido a que el centro de atención de la innovación, actualmente esta enfocado a los datos para la toma de decisiones, esto puede tener un potencial significativo en los procesos.

ESTRATEGIA I

ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL CANDIDATO



Utilizar herramientas de análisis de datos para evaluar el rendimiento pasado y las características de los candidatos más exitosos y con esto te ayudará a identificar patrones y cualidades claves que buscan en nuevos empleados y que a futuro le serán más fácil localizar.

¿Cómo?

Supongamos que como reclutador estas buscando contratar a un científico de datos para un cliente. Puedes utilizar análisis de datos para identificar a los candidatos más prometedores:

- Entre los datos recolectados se deben pedir curriculums, cartas de presentación, detalles de experiencia laboral, detalle de habilidades técnicas, descripción de proyectos pasados, detalle de su educación y certificaciones, etc.

- Debe limpiar los datos, eliminando los duplicados, corrigiendo errores, estandarizando los formatos de datos y manejando los faltantes.
- Realiza un análisis exploratorio de los datos para obtener la información inicial de los candidatos. Se debe utilizar estadística descriptiva como la distribución de la experiencia laboral, habilidades comunes, distribución geográfica.
- Se debe utilizar técnicas de procesamiento de lenguaje natural (NLP) para analizar las habilidades y competencias.
- Construye modelos predictivos utilizando algoritmos de aprendizaje automático para predecir.
- Utiliza los resultados del análisis para clasificar y evaluar los candidatos mejor calificados.

Al utilizar este enfoque de análisis de datos, puedes identificar de manera más eficiente los candidatos que mejor se ajusten a las necesidades y requisitos específicos del puesto.

ESTRATEGIA II

SEGMENTACION DE CANDIDATOS

Divide a los candidatos en grupos según criterios relevantes, como habilidades, experiencia laboral o nivel educativo. Luego, utiliza análisis predictivo para determinar qué segmentos tienen más probabilidades de adaptarse mejor a la cultura y las necesidades de tu empresa.

¿Cómo?

Utiliza técnicas de clustering como:

- K-Means: Método de agrupamiento que divide a los candidatos en k grupos dependiendo de factores en común.
- DBSCAN: Separa los datos en grupos homogéneos con características comunes.



Por ejemplo, segmentarlos en grupos en función de su nivel de experiencia (junior, intermedio, senior), sus habilidades técnicas (programación, aprendizaje automático, visualización de datos), o su formación académica (estadísticas, informática, ingeniería)

Validación de los Segmentos

Evaluar con coherencia y relevancia los segmentos identificados con técnicas de visualización como gráficos de dispersión o barras, para comparar las características de los candidatos dentro de cada segmento.

Una vez identificados los segmentos de candidatos, adapta tus estrategias de reclutamiento para cada grupo como diseñar mensajes de reclutamiento específicos para cada segmento que resalten las oportunidades de desarrollo profesional o los proyectos relacionados con habilidades y experiencia. de cada grupo

Al segmentar puedes personalizar el enfoque de reclutamiento y centrar las estrategias mas efectivas para cada grupo lo que aumenta la posibilidad de encontrar al candidato ideal para el puesto.

ESTRATEGIA III

EVALUACION CONTINUA DEL PROCESO DE CONTRATACION

Implementa métricas y KPIs para medir la eficacia del proceso de contratación. Analiza datos como el tiempo promedio de contratación, tasa de retención de empleados y rendimiento de nuevos empleados para identificar áreas de mejoras y toma de decisiones informadas.

¿Cómo?

Puedes crear paneles interactivos que muestran métricas claves del proceso de contratación. Por ejemplo: gráficos con el número de candidatos por fuente de reclutamiento, evolución del tiempo de contratación o la relación entre el tiempo de contratación y la tasa de retención.

Busca Insights para iterar y optimizar continuamente el proceso de contratación probando diferentes enfoques de reclutamiento, probar nuevas herramientas o tecnologías para mejorar la eficiencia del proceso.



Al llevar a cabo una evaluación continua del proceso de contratación podrás identificar áreas de mejora y tomar medidas proactivas para optimizar el proceso y mejorar la calidad de las contrataciones.

Los "insights" son como pequeñas luces brillantes de comprensión que obtenemos cuando exploramos información o datos. Son como destellos de comprensión que nos ayudan a ver cosas de una manera nueva o más clara.

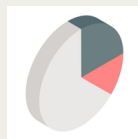
¿Cómo utilizar los gráficos en mis reportes?



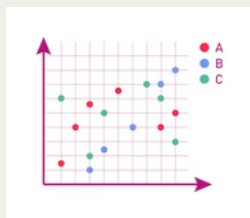
Las gráficas de barras son ideales para comparar cantidades entre diferentes categorías. Por ejemplo, puede utilizar un gráfico de barras para mostrar la cantidad de reclutamiento por áreas mensualmente.



Las gráficas de líneas son útiles para mostrar tendencias a lo largo del tiempo. Por ejemplo, puede usar una gráfica de líneas para representar la evolución del tiempo de contratación a lo largo del año y por grupos de puestos de contratación.



Las gráficas de sectores o Pie son perfectas para mostrar proporciones de distribución o agrupaciones pequeñas. Por ejemplo, puede usar una gráfica de sector para representar la composición de un presupuesto de contrataciones con las diferentes categorías.



Las gráficas o diagramas de dispersión son ideales para visualizar la relación entre dos conjuntos de datos (segmentos o grupos de puestos, de candidatos, etc). Por ejemplo, puede usar un diagrama de dispersión para mostrar cómo se relaciona el sueldo con la agrupación de formación académica.



Los histogramas son útiles para mostrar la distribución de una variable numérica. Por ejemplo, puede utilizar un histograma para representar la distribución de las edades de los candidatos para un puesto.



La estadística desempeña un papel importante el reclutamiento para la toma de decisiones basada en datos, la identificación de tendencias y patrones, la evaluación de la eficiencia del reclutamiento o para la reducción de sesgos.

En resumen, es importante porque proporciona herramientas para tomar decisiones informadas.

ESTRATEGIA IV

ANALISIS DE RETENCION

Utiliza datos históricos y modelos predictivos para identificar los factores que contribuye a la retención de empleados. Esto permite desarrollar estrategias proactivas para retener a los mejores talentos y reducir la rotación de personal.

¿Cómo?

Se utiliza técnicas de análisis estadístico y aprendizaje automático para identificar factores que influyen en la retención de empleados.

Puedes construir modelos predictivos para determinar qué características, como el salario, la satisfacción laboral, las oportunidades de crecimiento, etc., tienen más impacto en la decisión de un empleado de permanecer en la empresa.

Si descubres que la tasa de retención es más baja en ciertos departamentos se pueden implementar políticas para mejorar las áreas.



La rotación del personal o la fuga del talento, sobre todo en ciertos sectores donde el mercado laboral es muy activo, es algo a lo que las empresas pueden anticiparse gracias a la capacidad de esta tecnología de localizar patrones entre las actividades y las necesidades de los empleados.

Entender lo que necesita un empleado, tanto en el ámbito profesional como en su entorno personal, y actuar en base a ello es vital para que éste quiera permanecer en la empresa. De esta manera, los departamentos de RRHH pueden utilizar herramientas que analice el salario medio del mercado en función de puesto y experiencia, o que, a través de la realización de encuestas, el empresario sepa ajustar los beneficios a las necesidades de los trabajadores.

BIG DATA

- 1.**Acepta la diversidad:** El *Big Data* tiene significados diferentes para profesionales diferentes. La clave está en integrar y conocer las facetas que componen el concepto complejo.
- 2.**Reconoce que eres parte de ello:** El *Big Data* está en todas partes. No existe una organización que no dependa de *diversas fuentes de datos* para sus operaciones y su desarrollo.
- 3.**No te obsesiones:** El *Big Data* es importante, pero no lo es todo. *La clave es integrarlo y equilibrarlo* con el resto de estrategias empresariales.
- 4.**El tamaño no es lo importante:** De nada sirve tener muchos datos si no sabemos cómo obtener valor de ellos. Es preferible no acumular datos sentido, procesando *solo los datos que nos sean de provecho*.
- 5.**No te precipites:** Las cosas buenas se hacen esperar, ten paciencia, elige bien, infórmate, aparecerá esa persona especial que hará que por fin todo encaje.
- 6.**Adáptate a los nuevos tiempos:** Las cosas cambian en todos los ámbitos, los daños o son excepciones. Ahora las *nuevas fuentes de datos* son las redes sociales, los videos y las imágenes.
- 7.**Conoce mejor al otro:** El *análisis de datos* nos sirve para conocer mejor a nuestros clientes, empleados, pacientes, ciudadanos, socios, competidores, etc.
- 8.**Ten respeto:** El *Big Data* toca lo más íntimo de personas. Sé *muy respetuoso con los datos personales*, preserva la privacidad, la seguridad y la dignidad de las personales.
- 9.**Sé creativo:** La rutina puede ser en ocasiones enemiga del *Big Data*. Es una tecnología emergente, no todo está dicho ni se sabe aún *cómo podemos obtener todo su potencial*.
- 10.**El Amor es importante:** Las tecnologías de *Bid Data* pueden usarse para *crear un mundo mejor*, es vital que reflexiones sobre esto.



ESTRATEGIA V

PERSONALIZACION DE LA EXPERIENCIA DEL CANDIDATO

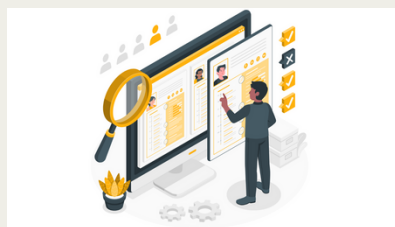
Utiliza datos y análisis para personalizar la experiencia de reclutamiento y contratación de cada candidato. Esto puede incluir recomendaciones de empleo personalizadas, comunicaciones adaptadas y procesos de entrevista diseñados para satisfacer las necesidades y expectativas individuales de cada candidato.

¿Cómo?

Utiliza los perfiles de candidatos identificados para personalizar tus comunicaciones con ellos. Por ejemplo, podría enviar correos electrónicos automáticos con contenido relevante para cada perfil de candidato, como oportunidades de trabajo específicas, eventos de reclutamiento, recursos de desarrollo profesional, etc.

Utiliza herramientas para rastrear las interacciones de los candidatos con tus comunicaciones personalizadas. Esto puede incluir métricas como la tasa de apertura de correos electrónicos, la tasa de clicks en enlaces, el tiempo pasado en el sitio web de tu empresa, etc.

Al personalizar la experiencia del candidato de esta manera, podrás aumentar la participación y el compromiso de los candidatos con tu empresa, lo que a su vez mejorará la calidad de tus contrataciones y fortalecerá tu marca empleadora.



CONCLUSIONES

ESTE ES EL COMIENZO, DE ALGO BUENO.

Gracias por leer este ebook que hice con mucho esfuerzo para ti.

Ahora ya sabes 5 estrategias de People Analytics y otras cosas como que es Big Data y hasta que gráficas usar en tus reportes.

Y ahora, ¿Qué tiene que hacer?

- Si tienes dudas de cómo podemos ayudarte puede solicitar un **webinar** específico para tu empresa, contáctanos sin compromiso
- Los datos para poder crear un análisis ya los gestionas en tu empresa, lo que necesitas es saber como utilizarlos y automatizar tus procesos para tener tableros de control que te ayuden a la toma de decisiones
- Puedes usar la ciencia de datos y el aprendizaje de máquina para automatizar tus procesos y crear eficiencia en la búsqueda de talento
- Nosotros te acompañamos en el proceso de adopción de la innovación y capacitamos a tu personal para que siga adelante
- Te recomendamos por donde iniciar con Inteligencia Artificial de acuerdo a tus objetivos, tu visión y tu misión
- La mejor forma de saber si estas preparado o necesitas People Analytics es por medio de un **webinar** específico para tu empresa. Llámanos para prepararlo!!

Grupo 502

info@software502.com
www.analitica502.com
+502 2227 9159
+502 5112 8525

Si deseas saber cómo aplicar y usar
People Analytics o Data Science para
búsqueda de Talento, escíbeme.

Presiona aquí.

