



¿qué es

people  
analytics?

Lo más probable es que tus equipos, especialmente el de RRHH, ya están recopilando datos de los empleados. La pregunta es: "¿Qué están haciendo con estos datos?". Almacenarlos en un archivo poco utilizado aporta poco valor, pero transformar estos datos en resultados analíticos puede mejorar los resultados para tu empresa y sus trabajadores.

Estos datos pueden permitirles a los responsables de tu empresa tomar decisiones más inteligentes y rápidas sobre la gestión laboral y empresarial en general. Pueden proporcionar datos en tiempo real y perspectivas para una amplia gama de prácticas empresariales y de RRHH, entre ellas:

- Abastecimiento de candidatos objetivo
- Identificar a los principales candidatos
- Predecir el volumen de negocios
- Conformar los equipos de trabajo
- Mejorar la productividad
- Crear un lugar de trabajo diverso
- Mejorar la contratación de los empleados

Para que tu empresa maximice el uso de people analytics, esta debe contar con talentos que entiendan cómo analizar estos datos. Aunque un estadístico no sea necesario, tu equipo de RRHH debería tener más formación en esta área que la que un simple curso de análisis de RRHH pueda darle. En cambio, considera la adquisición de talentos con un Certificado en People Analytics.

## 1. people analytics vs HR analytics

Recopilar y analizar datos de RRHH es un buen punto de partida, pero people analytics implica mucho más. People analytics no consiste únicamente en recopilar datos demográficos básicos y realizar un seguimiento de los indicadores en el trabajo. Se trata más bien de un análisis de la persona en su totalidad. Hace un seguimiento de comportamientos, motivaciones, expectativas, personalidades y otros datos valiosos.

El desarrollo de una estrategia eficaz de análisis de personal que incluya tanto análisis de RRHH como de talento proporciona mejor información sobre el lugar de trabajo.

Con estos datos y conocimientos en tiempo real, los directivos de tu empresa pueden tomar decisiones con conocimiento de causa y desarrollar estrategias que impulsen los resultados.

Por ejemplo, HR analytics puede revelar un aumento de los índices de movimiento de personal, pero a menudo proporciona poca información para ayudar a la empresa a abordar ese problema.

People analytics es la herramienta que profundiza más allá de los datos básicos. Analiza el porqué de los números e intenta determinar por qué la gente se marcha. ¿Se van por un salario más alto, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, prestaciones adicionales, desarrollo profesional, una gestión tóxica u otros factores?

Con estos datos analíticos en la mano, tus equipos pueden desarrollar estrategias eficaces para abordar estos problemas y aumentar los índices de retención.

## 2. ¿por qué utilizar people analytics ahora?

Las empresas llevan décadas recopilando datos analíticos sobre sus empleados. Entonces, ¿por qué se da ahora el gran impulso de people analytics? ¿Por qué se espera que [mercado de people analytics](#) duplique su tamaño de acá a 2026?

No hay una respuesta única a estas preguntas. Son varios los factores que impulsan este uso creciente:

- **avances tecnológicos**

En los últimos años, se han producido avances significativos en las capacidades informáticas y en la tecnología, como el aprendizaje automático y la inteligencia artificial. Estos avances hacen que la recopilación y el análisis de los datos de los trabajadores sean más rápidos, sencillos y asequibles que nunca.

- **perturbaciones laborales**

La pandemia dejó a muchos empresarios a oscuras en lo que respecta a la gestión del personal. Nunca antes las empresas se habían enfrentado a tantas perturbaciones laborales.

Además, no se disponía de datos históricos que sirvieran de guía. Incluso hoy en día, la fluctuación de los mercados y la preocupación por la inflación exigen que los empresarios dispongan de información en tiempo real para tomar decisiones en tiempo real. People analytics puede proporcionar estos datos.

- **escasez actual de personal**

La actual escasez de personal y la continua falta de cualificación crearon un mercado laboral altamente competitivo.

Los empresarios no solo tienen que identificar los problemas de movimiento de personal o de contratación. Necesitan saber cómo superar estos retos. People analytics puede ayudar a tus directivos a determinar por qué se marchan los empleados o qué factores están impidiendo los resultados de contratación que buscas. Además, esta metodología puede ayudar a tu empresa a identificar las carencias de competencias actuales y futuras dentro del personal. Estas informaciones sobre el talento también le proporcionan a tu organización una ventaja competitiva.

- **éxito de la analítica de consumo**

Durante años, las empresas utilizaron la analítica de clientes para hacer crecer sus negocios. El crecimiento continuo no es posible sin los trabajadores adecuados. Muchas empresas están invirtiendo en people analytics para lograr tener el mismo éxito con la contratación del personal ideal.

Además, el éxito de la analítica del consumidor en el sector del marketing contribuyó a tornar people analytics como una práctica más aceptable.



### 3. ¿puede people analytics ayudar a tu empresa a superar la escasez de personal?

La escasez de personal y el déficit de cualificaciones son una preocupación creciente para muchas empresas. Si tu empresa, como muchas otras en todo el mundo, está luchando por contratar y retener a los trabajadores en medio de la actual escasez de personal, people analytics puede ser útil. Con las estrategias y herramientas de people analytics adecuadas, tu empresa puede superar la escasez de personal mejorando tu proceso de reclutamiento y tu capacidad de gestión del personal.

- **people analytics en la contratación de personal**

Al utilizar un proceso de adquisición de talentos data-driven, tu empresa puede tener acceso a la información que necesita para tomar decisiones de contratación informadas. Por ejemplo puede utilizar estos conocimientos para contratar mejor en función del puesto y del jefe. Los estudios demuestran que contratar en función del puesto de trabajo puede **mejorar el rendimiento**, la contratación y los índices de retención.

People analytics proporciona información data-driven para todas las fases del proceso de reclutamiento, incluyendo el abastecimiento, el filtrado de candidatos, la evaluación de entrevistas, la selección de candidatos, la presentación de ofertas y la inducción.

El uso del análisis de adquisición de talentos a lo largo del proceso de reclutamiento le permite a tu equipo de RRHH comprender el quién, el qué y el porqué de los datos.

- **people analytics en la gestión del personal**

People analytics puede ayudar a tu empresa a comprender mejor las necesidades, los obstáculos que dificultan el rendimiento y las motivaciones de tus trabajadores. Con esta información a disposición, puedes crear políticas y beneficios que aborden estas cuestiones, lo que puede mejorar los índices de retención. Por ejemplo, si tu investigación muestra que tus empleados quieren más flexibilidad en sus horarios de trabajo, tu empresa puede encontrar formas de ofrecerla, como recurrir al trabajo híbrido, una semana laboral de cuatro días u opciones de cambio de turno.

Además, people analytics brinda información para prever las necesidades futuras de la empresa, lo cual te permite mejorar la planificación del personal. Esta previsión le permite a tu empresa preparar al personal para el futuro, ya sea mediante formación interna, tutorías, tecnología, contratación u otros medios.

### 4. cómo utilizar los datos para atraer el talento adecuado

Una de las mejores maneras de mejorar tus esfuerzos de contratación es buscar los candidatos adecuados. Un mejor abastecimiento no solo mejora la calidad de la contratación, sino que también acelera el proceso de reclutamiento y reduce los costos.

Aunque people analytics es beneficiosa en todas las fases del proceso de reclutamiento, tu capacidad para ayudar a tu empresa a atraer a candidatos de alta calidad es primordial. Y más importante aún, puede ayudarte a identificar a tus candidatos ideales y sus:

- **motivaciones**

people analytics puede ayudar a tu organización a comprender mejor qué motiva a los trabajadores a abandonar su puesto de trabajo. Estos conocimientos le permiten a tus equipos desarrollar una estrategia de contratación que se ajuste a esas motivaciones

- **expectativas**

Las expectativas de los trabajadores cambiaron considerablemente en los últimos años. Las prestaciones que llevaron a los candidatos a aceptar una oferta de trabajo hace tres años puede no seguir siendo eficaz. Los nuevos datos analíticos le permiten a tu empresa comprender mejor lo que quieren los trabajadores de hoy y crear un paquete retributivo que responda a esas expectativas

- **comportamientos en línea**

En el ajustado mercado laboral actual, es fundamental para tus esfuerzos de contratación llegar tanto a los candidatos activos como a los pasivos. Dado que los candidatos activos buscan frecuentemente nuevas oportunidades de empleo, son más fáciles de encontrar. Son los candidatos pasivos los que requieren un trabajo extra. Puede ser útil utilizar datos analíticos para descubrir cómo se comportan estos candidatos en Internet. Por ejemplo, ¿prefieren Facebook o Instagram o qué asociaciones profesionales siguen?

- **método de comunicación preferido**

Se sabe que la contratación de candidatos mejora los índices de solicitud y de aceptación de ofertas. Pero, ¿sabés cuál es la mejor herramienta para comunicarse con tus posibles candidatos? Muchas veces, depende del candidato. People analytics puede ayudarte a descubrir qué forma de comunicación, como correos electrónicos, mensajes de texto o redes sociales, prefiere tu candidato.

## 5. cómo utilizar los datos para mejorar la retención de los mejores talentos

Un proceso de reclutamiento sólido y data-driven no es la única estrategia para ayudar a tu empresa a superar el difícil mercado laboral actual. También tienes que darle la prioridad a la retención. Es tan importante contratar candidatos de calidad como retenerlos. La información derivada de people analytics puede ayudar a tu empresa a retener a tus mejores talentos:

- identificar a los trabajadores de mayor rendimiento
- identificar a los trabajadores que resistieron a diversas perturbaciones en el trabajo
- identificar a los empleados con dificultades y que necesitan apoyo adicional
- predecir qué empleados corren el riesgo de abandonar la empresa
- evaluar por qué se van los empleados (lugar de trabajo tóxico, retribución, agotamiento)
- desarrollar un paquete retributivo (salarios y prestaciones) que tenga en cuenta a sus mejores trabajadores

Estos datos analíticos le permiten a tu organización tomar decisiones empresariales informadas que pueden influir significativamente en los índices de retención. Por ejemplo, saber qué empleados están teniendo dificultades le permite a la empresa proporcionarles apoyo adicional antes de que se sientan abrumados o agotados. Estos datos también le pueden ayudar a tu empresa a determinar dónde invertir en formación y desarrollo. Además, identificar a los empleados más destacados puede mejorar los procesos y resultados de los ascensos de tu empresa y descubrir dónde invertir para mejorar las cualificaciones.



## 6. alinear people analytics con la gestión de talentos y la empresa

A diferencia de HR analytics, people analytics no se limita a la contratación y a la gestión del personal. Estos sólidos conocimientos data-driven pueden ayudar a las organizaciones a tomar decisiones empresariales con conocimiento de causa. Por ejemplo:

- people analytics puede brindar información predictiva para ayudar a tu empresa a planificar y prepararse para sus futuras necesidades de talento y competencias.
- este tipo de análisis en profundidad puede ayudarle a tu empresa a controlar los costos laborales al comprender qué factores impulsan los movimientos de personal, las horas extraordinarias, el absentismo y otros problemas relacionados con los costos en el trabajo
- el uso de people analytics para comprender mejor los comportamientos y las motivaciones de los trabajadores puede no solo permitirle a tu empresa establecer y seguir sus objetivos de diversidad, sino alcanzarlos realmente

De hecho, para maximizar el potencial de people analytics, es crucial alinear esta metodología con las metas y los objetivos de la empresa. Solo cuando se aplica esta estrategia en toda la empresa y cuando los líderes de todos los niveles de la organización comprenden el valor de people analytics, se pueden mejorar los resultados no solo para RRHH y la contratación, sino también para el equipo de ventas, los ejecutivos, los supervisores de planta y otras partes interesadas clave.