



2020 guía People Analytics

No hace falta ser un genio informático para convertirse
en un experto del análisis de datos de RRHH

alight

Con NGA HR siendo ahora Alight Solutions, nunca hemos estado en una mejor posición para crear valor a nuestros clientes. Juntos podemos reducir costes, mejorar la eficiencia y administrar el riesgo, no solo en América del Norte, sino a nivel global. Combinados, servimos a más de 100 países, por lo que estamos ahí sin importar desde dónde se esté ejecutando la nómina.

Desde el principio, la estrategia y el método de Alight no solo ha sido el de aumentar el compromiso de servir a nuestros clientes norteamericanos, sino también el de expandir nuestra experiencia y conocimientos de SAP SuccessFactors, junto con nuestra huella global.

La necesidad de agilidad en los procesos de RR.HH. y nómina son aprendizajes que nos deja la pandemia de COVID-19.

En una economía global, los equipos de gestión deben construir su futuro en un modelo de negocio ágil y adaptar sus estrategias a un entorno cada vez más digital.

La pandemia nos enseñó que la comunicación es clave para construir una nueva normalidad, más eficiente y rentable para las empresas. Es por esto que nos gustaría compartir con usted más detalles sobre cómo puede acelerar sus propios procesos de nómina y recursos humanos.

Contenido

- 3 **Capítulo 1**
 - ¿Qué es People Analytics?
 - Los beneficios de People Analytics
 - ¿Cómo ha evolucionado People Analytics?
- 4 **Capítulo 2**
 - ¿Qué debe buscar en su solución de People Analytics?
 - Métricas vs Indicadores Clave de Rendimiento (KPI)
- 6 **Capítulo 3**
 - Conocer su punto de partida
 - Empezar con algo sencillo
 - Obstáculos comunes y cómo superarlos
- 7 **Capítulo 4**
 - ¿Está listo para empezar a usar People Analytics?
 - El marco de People Analytics de Alight
 - ¿Cómo obtener involucración?
- 9 **Capítulo 5**
 - ¿Hacia dónde se dirigen las soluciones de Analytics?
 - Entonces, ¿qué es la analítica aumentada?
 - Conozca SAP SuccessFactors People Analytics, ahora con tecnología de SAP Analytics Cloud
 - People Analytics Embedded edition: ya disponible
 - People Analytics Advanced edition: próximamente
- 11 **Capítulo 6**
 - ¿Cómo se comparan las ediciones?
 - ¿Qué es la licencia Enterprise Analytics?
- 12 **Resumen**

Bienvenido

En este libro electrónico descubrirá por qué People Analytics es importante para su negocio. Descubrirá lo que debe tener en cuenta al planear implementar People Analytics en su organización y qué debe esperar de una solución de Business Intelligence de RRHH. También compartiremos información sobre la oferta de SAP SuccessFactors para Analytics y le mostraremos cómo las soluciones de próxima generación en esta área suponen un gran avance porque incluso los que no somos expertos en tecnología podemos usarlas para acceder a información significativa.

Así que siga leyendo para descubrir cómo People Analytics puede ayudarle a tomar decisiones empresariales críticas basadas en datos, gestionar el talento y mantenerse al día respecto a un mundo que cambia rápidamente. Lo mejor de todo es que aprenderá cómo People Analytics puede aportar valor real a los datos cuando se usa para contar una historia convincente.

Nos encantaría conocer su opinión sobre People Analytics: qué plataformas está usando actualmente, en qué proyectos ha visto resultados significativos y dónde cree que está el futuro. Si le gusta este informe, no dude en compartirlo con un colega, cliente o responsable de toma de decisiones.



¿Qué es People Analytics?

Los principales analistas han estado ensalzando las virtudes sobre People Analytics durante años y ahora es el momento de popularizarlo. De hecho, en los últimos años hemos visto un gran aumento en las tasas de adopción. Entonces, ¿qué es exactamente? Aquí en Alight, nos gusta pensar que People Analytics nos ofrece datos significativos para apoyar las decisiones de RRHH críticas para el negocio. Es una combinación de herramientas, tecnologías y prácticas para convertir los datos de las personas en inteligencia procesable. Así que este es el discurso de presentación; ahora veamos qué puede hacer People Analytics por usted y su organización.

Los beneficios de People Analytics

No hay duda de que People Analytics es un elemento facilitador clave del negocio que puede desbloquear un enorme potencial. De hecho, se ha comprobado que ayuda en muchos de los desafíos de Recursos Humanos a los que se enfrenta el mundo empresarial actual, incluida la innovación, la escasez de talento, el compromiso de los empleados y la retención de personas. Puede tener un impacto notable en las personas, los equipos y el negocio en su conjunto.

People Analytics supone realmente un punto de inflexión y puede permitir a las organizaciones:

- Evaluar el efecto que las decisiones sobre personas tienen en el rendimiento del negocio
- Tomar decisiones basadas en evidencias y justificar esas decisiones con datos
- Realizar un seguimiento de los procesos clave de RRHH y el impacto de las intervenciones y campañas de la función de RRHH
- Entender lo bien que una organización es capaz de atraer, desarrollar y retener el talento adecuado
- Reducir los costes de rotación maximizando el éxito de reclutamiento y minimizando la rotación no deseada
- Aumentar la productividad mediante la identificación de qué inversiones en personas son las que impulsan un mayor rendimiento

- Identificar brechas de talento y riesgos de vacantes que podrían tener un efecto en la ejecución de la estrategia de negocio
- Ayudar a mantener a los empleados seguros mediante la comprensión de las condiciones de trabajo propensas al riesgo

“

Hacer que el análisis de las personas tenga un impacto es hacer que los datos estén disponibles de una manera eficaz, que sea significativa para los consumidores no técnicos y apoye las decisiones de RRHH críticas para el negocio.

”

¿Cómo ha evolucionado People Analytics?

Se cree que el término People Analytics fue acuñado por primera vez en 2007 por Google. Es posible que haya escuchado que también se utilizan los términos “Analíticas de RRHH” o “Analíticas de talento”. Semántica aparte, por lo general los términos anteriores tienden a describir una misma cosa. A medida que los Recursos Humanos han evolucionado hasta convertirse en un sector más centrado en las personas, el análisis se ha utilizado para ayudar a comprender la motivación, la productividad, la rentabilidad y muchos más aspectos de los empleados. RRHH, en su conjunto, se está alejando del instinto de los miembros más senior del departamento como estrategia y se está orientando hacia los datos en busca de evidencia.

El enfoque de People Analytics está cambiando de informes de datos del pasado a ofrecer apoyo de forma proactiva en la toma de decisiones a través de la predicción de resultados futuros. Aquí es donde la tecnología de próxima generación descrita en el capítulo 5 juega un papel importante.

Entonces, ¿qué debe buscar en su solución de People Analytics?

¿Qué debe buscar en su solución de People Analytics?

Al elegir la herramienta de People Analytics adecuada, hay una serie de consideraciones clave. Tales como:

- Ser capaz de obtener, transformar y almacenar sus datos de forma segura, teniendo en cuenta las normativas y la sensibilidad de los datos
- Dar información significativa a una audiencia variada.
- Estar integrada en sus sistemas de RRHH del día a día, en lugar de ser una entidad separada
- Ser capaz de apoyar la combinación y análisis de datos de negocio y de Recursos Humanos
- Ser capaz de proporcionar las herramientas para contar una historia convincente basada en datos
- Mostrar una visión de alto nivel para el panorama general y tener la capacidad de profundizar directa e intuitivamente en los detalles para entender los factores contribuyentes
- Apoyar a los gerentes con la toma puntual de decisiones

Este marco estructurado consta de una recopilación de cientos de medidas, dimensiones clave y jerarquías. Debido a que se nombran y calculan de forma estandarizada, también se pueden utilizar para benchmarking.

Si su organización ha madurado desde el punto de vista analítico (consulte el capítulo 4) es probable que tenga una biblioteca de métricas predefinidas. Esta biblioteca habrá evolucionado a través de la comprensión de las preguntas clave en torno a las necesidades de talento de su organización, tanto ahora como en el futuro. Este entendimiento sólo puede alcanzarse a través de un diálogo continuo con el negocio. Los equipos de Recursos Humanos deben seleccionar los KPI a los que se seguirá en los cuadros de mando, que se analizan y vinculan con planes estratégicos para la fuerza de trabajo y el propio negocio. A continuación, deben probarse regularmente y desarrollarse según sea necesario. Por tanto: todos los KPI son métricas, pero no todas las métricas son KPI.

Lo que cuenta como KPI significativo siempre dependerá de su organización y sus necesidades en ese momento, y no hay dos organizaciones iguales. El enfoque en ciertos KPI también cambia de forma regular a medida que sus necesidades empresariales cambian y evolucionan, por ejemplo, cuando se trata de la demanda de talento.

“

Los ejecutivos deben hacer que los datos les cuenten una historia, ser capaces de navegar por esa historia y profundizar en los detalles donde desean investigar más a fondo.

”

“

Todos los KPI son métricas, pero no todas las métricas son KPI.

”

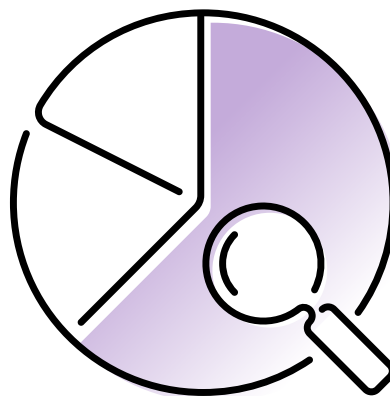
Métricas vs Indicadores Clave de Rendimiento (KPI)

A menudo nos preguntan sobre los KPI más solicitados o comparativas de datos de RRHH en nuestro mercado. Las métricas estandarizadas son importantes porque proporcionan las mejores prácticas para definir, combinar y analizar los datos de las personas, con décadas de experiencia, investigación e historia detrás de ellos.

Aquellos que utilizan SAP SuccessFactors puede que ya estén familiarizados con los paquetes de métricas como parte de su solución de People Analytics.

Por lo tanto, una vez más, la comunicación entre Recursos Humanos y el negocio en general es importante para identificar en qué centrarse actualmente. ¿Cuáles son las preguntas clave de las partes interesadas que deben ser respondidas mediante el análisis de las personas y cómo se les comunicará la información? Para echar un vistazo a algunos KPI típicos, intente buscar “Top 10 HR KPI’s” en su motor de búsqueda. Verá que realmente depende de su negocio y de lo que esté tratando conseguir. La respuesta no es algo que se pueda comprar listo para usar, sino que realmente necesita conocer su negocio y sus capacidades.

La forma en que abordamos este tema en ALight es analizando el panorama de forma más amplia con nuestros clientes; qué objetivos tienen, qué problemas de negocio necesitan resolver y cómo se relacionan con sus empleados desde el punto de vista de gestión del talento. A través de esto, tenemos una idea de qué tipo de preguntas clave de talento necesitan respuestas y qué KPI podrían responder a esas preguntas. A continuación, podemos volver a estos catálogos de métricas de mejores prácticas como punto de partida y definir todas las métricas nuevas, allá donde sea necesario.



Conocer su punto de partida

Como se ha mencionado, es crucial comprender el punto de partida y las capacidades actuales de cada compañía al considerar un proyecto de People Analytics. ¿Qué está tratando de lograr específicamente con este proyecto? ¿Cómo se asegurará de que el proyecto se lleve a cabo con éxito y que la solución sea ampliamente adoptada, una vez implantada? ¿Cómo encuentra una solución ágil, escalable e inteligente que se adapte a su entorno actual y futuro de aplicaciones empresariales y almacenamiento de datos?

La comunicación es clave y necesitará la participación, el apoyo e involucración de las partes interesadas y por supuesto, de la Dirección de la empresa.

Empezar con algo sencillo

Si todavía no está seguro de cómo empezar, ¿por qué no empezar con algo sencillo, como un proyecto piloto? Esta es una manera de ofrecer algunos resultados rápidos y demostrar el valor de People Analytics a las partes interesadas de la organización. Piense en cómo sería un cuadro de mando de Recursos Humanos significativo para la audiencia ejecutiva a la que necesita convencer y empiece por ahí. Recuerde que People Analytics nunca es sólo un proyecto puntual, sino un viaje continuo, y nunca es demasiado pronto para empezar.

“

People Analytics no es sólo un proyecto puntual, sino un viaje continuo.

”

Obstáculos comunes y cómo superarlos

Algo que a veces escuchamos de nuestros clientes es que no están listos para embarcarse en un proyecto de People Analytics, ya sea desde un punto de vista de capacidad técnica o de funcional. Esto es un mito porque todas las organizaciones ya están haciendo al menos informes ad-hoc sobre los datos disponibles en la medida de sus posibilidades. Así que no siga a la multitud y lánzese con su primer proyecto de Analytics, ¡siempre hay algo con lo que empezar!



¿Está listo para empezar a usar People Analytics?

Una encuesta reciente de Deloitte encontró que el 85% de las empresas ven los datos de RRHH como “importantes o muy importantes”, pero solo el 42% de las empresas consideran que están “muy preparadas o preparadas” en ese ámbito*. De hecho, la respuesta media cuando preguntamos a los profesionales cuán maduros son los análisis de su organización es que el área es un “trabajo en curso”.

Si considera que tampoco se siente muy preparado, podemos ayudarle a evaluar su madurez analítica y conseguir instaurar una dinámica en el ámbito de People Analytics. Con un poco de apoyo, puede conseguir que su organización pase de usar los datos para entender algo que sucedió en el pasado a usarlos para entender y predecir lo que sucederá en el futuro.

El marco de People Analytics de Alight

El siguiente diagrama es la vista simplificada de nuestra ruta de generación de valor de People Analytics, que forma parte del marco de Alight. Tiene una línea de tiempo de ejemplo, que muestra las capacidades que se pueden achieved at each level.

* Fuente: Tendencias Globales del Capital Humano 2018, Deloitte

Utilizamos este marco para mapear concretamente los requisitos de:

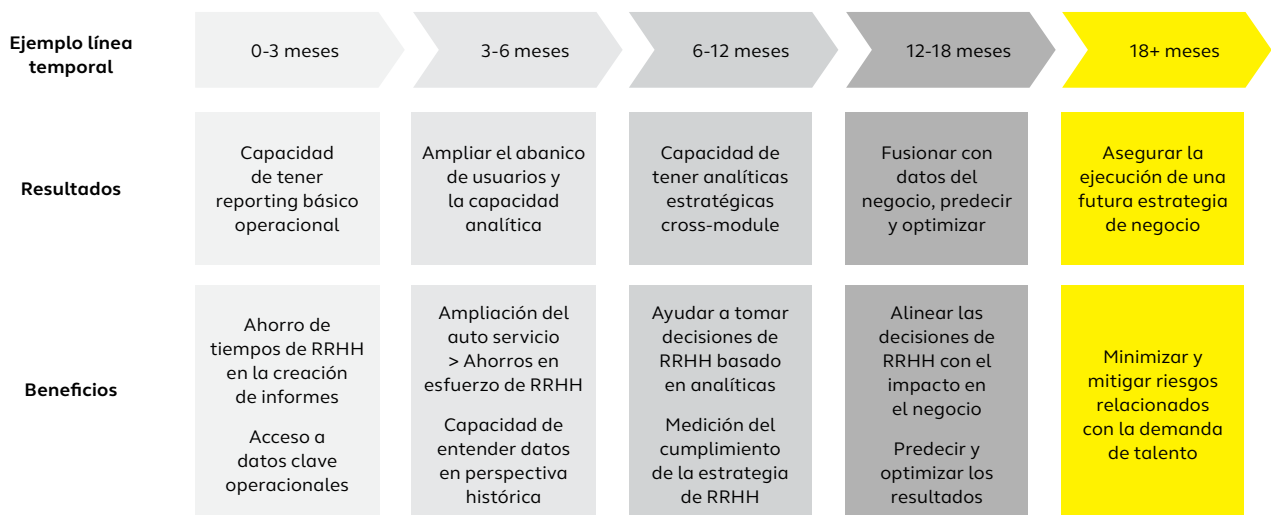
- Funcionalidad Soluciones tecnológicas Herramientas
- KPI
- Informes

También analizamos las capacidades de las distintas partes interesadas y los procesos y aspectos de gestión del cambio necesarios para hacer realidad el viaje. A continuación, podemos mapear nuestra oferta de servicios y soluciones correspondientes a los requisitos de cada empresa

Si lo piensa, es como un niño que aprende a caminar, muchas organizaciones están al menos gateando, si no caminando, cuando se trata de su uso de People Analytics. El siguiente paso, en ejecución, es comenzar a utilizar el análisis estratégico para planificar, predecir y optimizar. Entonces, una vez que People Analytics está firmemente fijado en la estrategia y ejecución de su negocio, ¡habrá aprendido a volar! Se habrá expandido más allá del departamento de RRHH y toda su empresa estará utilizando People Analytics como un activo de negocio estratégico. La tecnología inteligente hace esto posible porque ofrece contenido personalizado, sencillo de comprender y accesible.

Alight People Analytics

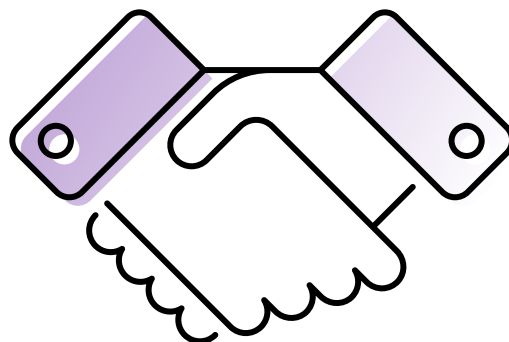
Hoja de ruta



¿Cómo obtener involucración?

La involucración del equipo directivo es importante, sobre todo en los aspectos de gran envergadura, como la implantación de nuevos sistemas basados en la nube. Gestione las expectativas de las partes interesadas trabajando con su equipo Senior de RRHH para asegurarse de que tienen una visión práctica para el análisis de datos.

Los directivos ya están tomando decisiones empresariales de forma regular, así que alinee sus Analíticas de RRHH con estas decisiones. Esto le brindará más oportunidades de adopción exitosa en toda su organización. ¿Por qué no empezar con un proyecto piloto que pueda usar para mostrar resultados inmediatos? La comunicación es clave, por lo que le recomendamos trabajar estrechamente en el proyecto piloto y, para obtener la máxima probabilidad de éxito, recomendamos encarecidamente unir sus objetivos tanto a la estrategia global de Recursos Humanos como a los objetivos más amplios de su organización.



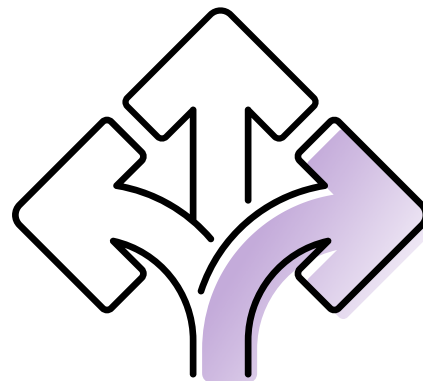
“

Los directivos ya están tomando decisiones empresariales de forma regular, así que alinee sus Analíticas con estas decisiones.

”

¿Hacia dónde se dirigen las soluciones de Analytics?

Hace unos años, Gartner, una de las empresas de investigación y asesoramiento líderes en el mundo, dijo que el análisis aumentado sería el próximo gran disruptor en inteligencia empresarial (BI) y Analytics. Dijeron que transformaría todo el flujo de trabajo de análisis, y hoy podemos ver que se está convirtiendo en un estándar en las soluciones de BI líderes.



Entonces, ¿qué es la analítica aumentada?

Se dice que la tecnología de analítica aumentada es un paradigma que incluye consultas de lenguaje natural y narrativo, preparación aumentada de datos, análisis avanzado automatizado y capacidades de descubrimiento de datos visuales. Es, además más intuitiva y accesible que las soluciones anteriores, ya que es adecuada para cualquier tamaño de organización y cualquier nivel de conocimiento técnico.

La analítica aumentada utiliza Inteligencia Artificial y el aprendizaje automático para automatizar y acelerar la preparación de datos, la detección de patrones significativos y el intercambio de información. Pone a un usuario empresarial informado y empoderado en primera línea y en el centro de People Analytics.

Lo que puede esperar del análisis aumentado:

- Interfaz conversacional: hacer una pregunta y obtener una respuesta en el lenguaje natural.
- Detección automatizada de patrones: revela ideas sorprendentes que de otra manera habrían pasado desapercibidas.
- Desglose generado automáticamente de los principales contribuyentes detrás de un valor: disponible con un solo “click”.
- Más relevante para el usuario y el contexto: sin hacer que la administración del contenido sea más compleja.

Conozca SAP SuccessFactors People Analytics, ahora con tecnología de SAP Analytics Cloud

Una forma de introducir el análisis aumentado es utilizar un enfoque basado en SaaS (software como servicio), como SAP Analytics Cloud (SAC). Descrito como “el futuro de la toma de decisiones”, SAC es una solución empresarial única, con pruebas gratuitas disponibles para proyectos piloto o de prueba de concepto.

SAC ha estado madurando a lo largo de los años para competir con soluciones de BI como Tableau y Power BI de Microsoft. SAP planea hacer de esta solución el front-end universal de análisis para todas sus aplicaciones empresariales, lo que reducirá la formación para los usuarios finales. Una vez familiarizado con las herramientas, es fácil comenzar a generar informes en tiempo real y aprovechar los KPI predefinidos. Esta armonización del front-end de BI comenzó en SAP SuccessFactors, cuando SAC se lanzó recientemente como la edición integrada de People Analytics, de forma gratuita.

“

Una vez familiarizado con las herramientas, es fácil comenzar a generar informes en tiempo real y aprovechar los KPI predefinidos.

”

Hay 3 ediciones de People Analytics:

- Embedded edition (anteriormente Reporting)
- Advanced edition (anteriormente Workforce Analytics)
- Planning edition (anteriormente Workforce Planning)

Todos los demás escenarios de análisis (que quedan fuera del dominio de datos de Recursos Humanos) se denominan Enterprise Analytics (consulte el capítulo 6).

People Analytics Embedded edition: ya disponible

La Embedded edition lleva los informes de SuccessFactors a un nivel completamente nuevo. Ya hemos tenido experiencia práctica con esta funcionalidad y hemos quedado gratamente impresionados. Es muy intuitiva, especialmente si ha usado SAC antes. Puede usar esta edición integrada para crear informes, historias y cuadros de mando interactivos y dinámicos. La consulta de datos de diferentes módulos (o esquemas) se realiza automáticamente. Es más fácil de usar para el negocio y es ideal para usuarios menos técnicos.

Algunas de las características disponibles en las herramientas de informes que hasta ahora se usaban en SuccessFactors, como la programación de informes, aún no están disponibles en las nuevas soluciones, pero se prevé que se liberen pronto.

People Analytics Advanced edition: próximamente

Se espera que la People Analytics Advanced edition (antes Workforce Analytics) llegue a finales de este año con sus primeras métricas básicas de la fuerza de trabajo. Donde la edición integrada examina los datos de SuccessFactors con una perspectiva momentánea, con la edición avanzada puede abarcar los datos en una línea de tiempo para obtener una perspectiva histórica. Después podrá consolidar otros datos de Recursos Humanos y transformarlos con lógica compleja.

¿Cómo se comparan las ediciones?

En el diagrama siguiente se muestra la diferencia de finalidad y alcance de los datos entre las ediciones.

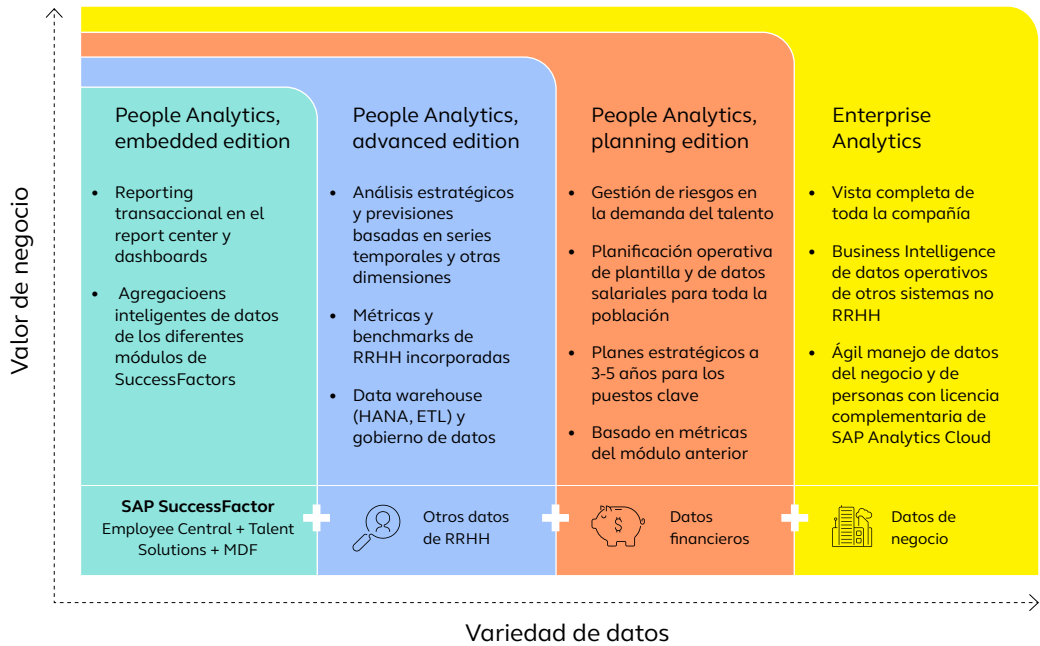


Diagrama que muestra una comparación entre las ediciones de People Analytics y Enterprise Analytics

¿Qué es la licencia Enterprise Analytics?

Lo que se conoce como Enterprise Analytics es independiente y requiere una licencia independiente de Enterprise SAC. Puede replicar datos de SuccessFactor desde tablas independientes, pero (al menos actualmente) no hay ninguna conexión en directo o combinaciones automáticas como existen en la edición integrada.

Lo que hace bien esta edición Enterprise es que permite combinar los datos empresariales con la información de Recursos Humanos en el mismo front-end y panel de control. Si está pensando en probar y mostrar la capacidad analítica general de SAC, es una gran opción, especialmente si está esperando a que el resto de las ediciones estén completamente disponibles.

Si los datos de Recursos Humanos se almacenan en otro datawarehouse, también puede usar la edición Enterprise como front-end.

Resumen

Invertir en People Analytics es una necesidad para muchas organizaciones, especialmente si está buscando posicionarse en vanguardia. Es la mejor manera de cerrar la brecha entre los datos operativos y los de RRHH posibilitando la toma de decisiones empresariales precisas.

Este es un resumen de los beneficios del análisis aumentado:

- Audiencia más amplia(y más inteligencia específica para el usuario y el contexto)
- Posibilidad de realizar análisis avanzados sin ser un experto en análisis de datos
- Usuarios empresariales más empoderados
- Entrega y resultados más rápidos
- Cuadros, informes y tendencias disponibles en cualquier momento, en cualquier lugar y desde cualquier dispositivo

“

Invertir en People Analytics es una necesidad para muchas organizaciones, especialmente si está buscando posicionarse en vanguardia.

”



Está más preparado de lo que cree

Recuerde que probablemente esté técnicamente más preparado de lo que cree y que ya está realizando algún nivel de análisis, ya sean cuadros de mando o similares. ¡Es probable que ya esté gateando, si no caminando!

Tampoco es necesario tener todos los datos disponibles desde el principio, ni todas las métricas definidas. Las licencias SaaS de prueba gratuita se pueden utilizar para evaluar las capacidades de las soluciones y mostrarlas a los actores relevantes en la organización.

Nuestro consejo es empezar con algo sencillo y no complicar demasiado las cosas. Verá algunos resultados rápidos que podrá usar para crear un caso de negocio y poder aumentar las capacidades con el tiempo.

Si aún no está seguro de si está preparado, podemos ayudarle a evaluar su madurez analítica y elegir la solución de People Analytics adecuada, así que póngase en contacto con nosotros. Podemos ayudarle con soluciones estratégicas y técnicas para acelerar el despliegue.

Y, por último, si considera que este pequeño informe le ha resultado útil, por favor compártalo con sus colegas.

Póngase en contacto

Si desea obtener más información y ver cómo podemos ayudarle a marcar una diferencia con sus datos de RRHH, póngase en contacto aquí:

Hablemos

Acerca de Alight Solutions

Con la firme convicción de que el éxito de una empresa comienza con su gente, Alight Solutions es un proveedor líder de soluciones empresariales y de capital humano basadas en la nube. Gracias a IA propia y analíticas, Alight optimiza los procesos de negocio como servicio (BpaaS) para ofrecer los mejores resultados a empleados y empleadores a través de un amplio portafolio de servicios. Alight hace que los empleados progresen en su trabajo y mejoren sus ingresos y bienestar a la vez que permite que las organizaciones globales consigan el mayor rendimiento. Los 15,000 empleados de Alight dan servicio a más de 30 millones de empleados y familiares. Si desea más información sobre cómo Alight ayuda a las empresas de cualquier tamaño, incluyendo un 70% de empresas de Fortune 100 visite alight.com/es.

alight

alight.com/es