



# ANALÍTICA DE DATOS EN GESTIÓN DE PERSONAS



## 1. OBJETIVO:

Usar datos para describir y predecir resultados de los procesos de desarrollo organizacional, así como su uso para la prescripción de estrategias en esta materia.



## 2. PROPÓSITO:

Hacer de la ciencia de datos en personas (people analytics) una herramienta que permita anticipar y planificar la toma de decisiones en cada uno de los procesos de desarrollo organizacional.



## 3. IMPACTO ESPERADO:

Atracción y retención de colaboradores, impacto de la capacitación sobre indicadores estratégicos, planificación de la fuerza laboral.



## 4. VALORES:

Anticipación, predicción, toma de decisiones.



## LINEAMIENTOS

Se recomienda usar la información de los distintos procesos de desarrollo organizacional para:

1. Seleccionar candidatos y evaluar el impacto de los canales y métodos de reclutamiento
2. Evaluar oferta y demanda de talento
3. Medir y predecir el desempeño laboral de los colaboradores.
4. Identificar brecha de habilidades y planificar la fuerza laboral a partir de las distintas mediciones realizadas.
5. Medir, predecir y determinar estrategias de compromiso organizacional.
6. Analizar causas de rotación, predecir potenciales salidas de cargos críticos y determinar estrategias de retención.
7. Evaluar el impacto de los procesos de desarrollo organizacional en la estrategia de la organización.
8. Analizar redes organizacionales para evaluar aspecto de recursos humanos como innovación y motivación de los colaboradores.

