

## El análisis avanzado como herramienta de uso diario

Hoy hay más información que nunca para decidir sobre las contrataciones, evaluar las estrategias de remuneración y medir la satisfacción de los empleados. No obstante, convertir esos datos en información práctica sigue siendo una piedra en el camino.



IBM Watson Analytics

Mucho se habla, por ejemplo, de encontrar empleados que se adapten bien a la organización. Pero ¿somos capaces de determinar las características de los empleados de alto rendimiento que tienen éxito en la empresa? Necesitamos conocer ese elemento antes de comparar a los empleados potenciales con ese perfil. Tanto para crear el perfil como para analizar los datos sociales, de encuestas y de entrevistas de los candidatos, hacen falta herramientas que puedan establecer conexiones complejas entre diversos datos puntuales.

Además de la selección y contratación de personal, muchos otros aspectos del trabajo se prestan a los enfoques analíticos. Pero no es posible integrar el análisis a las actividades cotidianas si se tiene que pedir ayuda a los analistas comerciales o al equipo de sistemas. Las plataformas analíticas tienen que despojarse de las complejidades de los datos sobre los empleados de la organización, y permitirte formular las preguntas que te importan.

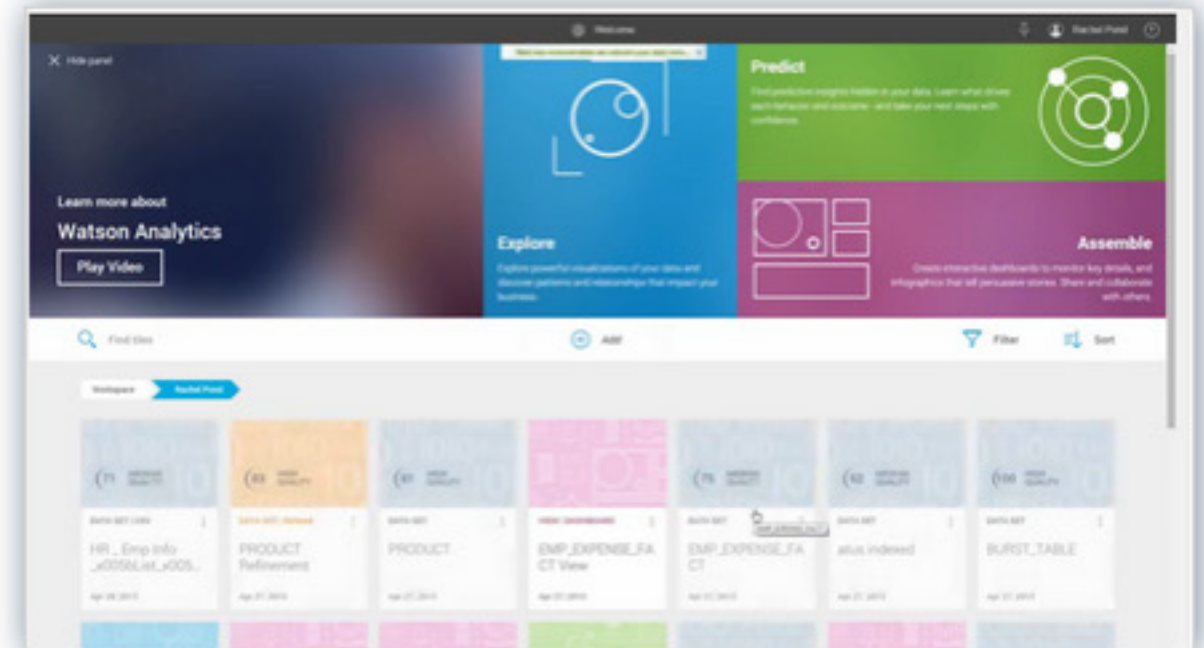


## Comprender por qué los grandes talentos dejan la empresa, para poder retenerlos

### Tienes miles de datos a tu disposición, es hora de usarlos para encontrar y retener excelentes empleados

¿Cómo usas los datos de las redes sociales, las evaluaciones de los empleados potenciales y otros datos subjetivos provistos por los gerentes de contratación para orientar tus decisiones? ¿Cómo determinas qué áreas tienen más necesidad de incorporar personal? Después de la contratación, ¿cómo combinas las mediciones de rendimiento con la información cualitativa para identificar las necesidades de capacitación o de cambios en la remuneración? Todo se reduce a la capacidad de aprovechar fuentes de datos muy diversas.

Para hacerlo con eficacia, los datos tienen que ser buenos. Estos deberían prepararse automáticamente, para que puedas concentrarte en las perspectivas y la toma de decisiones, más que en ejecutar consultas y crear tablas. A la hora de extraer los datos, Watson Analytics se encarga de la preparación; y tu trabajarás con datos ya listos para su estudio. También asigna calificaciones para que sepas de qué calidad son los datos con los que trabajas, y puedas detectar potenciales obstáculos.



VIDEO

[Watson Analytics para RR. HH.](#)

## Comprender por qué los grandes talentos dejan la empresa, para poder retenerlos

### Construye una planta laboral acorde a las necesidades de la organización

¿Qué habilidades y talentos faltan en tu organización? ¿Cuáles de estas brechas pueden remediarse mediante el desarrollo profesional, y cuáles requieren nuevas contrataciones? Comprender el negocio implica observar los datos históricos y actuales para entender de manera integral las necesidades de la organización.

En parte, esto se puede resolver conversando con los gerentes de línea de negocio y los líderes estratégicos. Pero si en las estrategias de selección, retención y capacitación del personal se usan los datos, se pueden desarrollar enfoques mucho más dirigidos y mejorar la eficacia de los programas y las iniciativas. El departamento de RR. HH. no puede funcionar aislado del resto, y la falta de perspectivas claras respecto de las habilidades y los talentos que la empresa necesita es frustrante. En el peor de los casos, puede resultar en una planta laboral que no se alinea con las oportunidades de negocio emergentes.

Watson Analytics te permite formular preguntas para saber qué hace que un empleado sea excelente para la organización en función del rendimiento pasado y actual del personal más exitoso, si determinados programas de desarrollo profesional cumplieron los objetivos, cómo el rendimiento se vio afectado en el pasado por los cambios en la remuneración, y mucho más.





## Comprender por qué los grandes talentos dejan la empresa, para poder retenerlos

### Nuevas estrategias e iniciativas que ganen la aprobación de la gerencia

¿Quieres poner en marcha una nueva iniciativa para motivar al personal, probar una nueva forma de preselección basada en evaluaciones? ¿Quieres determinar el éxito de la capacitación (y obtener más financiación para ampliarla)? ¿Quieres luchar por los cambios en la remuneración? En cualquier caso, necesitarás presentar los datos de una forma que haga sentido a los encargados de tomar las decisiones.

Las presentaciones con tablas de datos o el estudio minucioso de hojas de cálculo no facilitan la tarea de explorar los datos o comunicar una idea. Los recursos visuales atractivos, en cambio, pueden refinar datos multifacéticos y convertirlos en información que todos los integrantes de la organización (desde los compañeros de RR. HH. hasta el director ejecutivo) puedan comprender intuitivamente.

Watson Analytics deja atrás los gráficos de barra o de líneas estándares, para representar los macrodatos en formas para las que las hojas de cálculo nunca estuvieron diseñadas. Las relaciones que existen entre los distintos tipos de datos de la organización son demasiado complejas para quedar confinadas a simples gráficos bidimensionales. La relación entre la remuneración y el rendimiento puede verse fuertemente afectada por otros factores, como las características demográficas de los empleados o la introducción de nueva tecnología. Watson Analytics sugiere los recursos visuales que mejor presentan estas relaciones más profundas, y te ayudan a contar mejor la historia sin perder el tiempo con herramientas antiguas.





# Comprender por qué los grandes talentos dejan la empresa, para poder retenerlos

## Predicción (y prevención) de la pérdida de personal

La pérdida de personal tiene efectos negativos en el departamento de RR. HH. y daña a la organización. Si pudieras, harías algo al respecto... Y ahora sí está a tu alcance, con analítica predictiva fácil de usar. Ahora puedes preguntar quiénes tienen más probabilidades de dejar la empresa, y explorar estrategias para retener a los mejores talentos a partir de los datos, incluso sin tener conocimientos de analítica.

Históricamente, el análisis predictivo (la capacidad de observar datos pasados y actuales, sacar conclusiones y desarrollar hipótesis sobre el futuro) fue dominio exclusivo de los científicos de datos. Los modelos matemáticos subyacentes son complicados, y preparar los datos para un análisis predictivo es un desafío incluso para los expertos en estadística. Con Watson Analytics, el poder de las predicciones está al alcance de todos.

Ahora, solo unas pocas preguntas te separan de la capacidad de anticipar los efectos potenciales de las nuevas iniciativas de capacitación o de contratación.



VIDEO

[El análisis predictivo en acción](#)

# Comprender por qué los grandes talentos dejan la empresa, para poder retenerlos

## Selecciónalos, involúcralos y consérvalos

Watson Analytics te ofrece a ti y a todos los profesionales de RR. HH., las soluciones necesarias para poder usar, por fin, la gran variedad de datos que existen sobre los empleados pasados, actuales y potenciales.

En RR. HH., el elemento humano no se está perdiendo, pero ahora la intuición está respaldada por datos y hechos. Con Watson Analytics, puedes abrirte camino eficazmente en lo que siempre ha sido una disciplina bastante subjetiva e incluso combinar datos subjetivos y menos estructurados con datos cuantitativos sobre la remuneración, la capacitación, la satisfacción de los empleados y mucho más.

Para obtener más información sobre la forma en que Watson Analytics puede ayudarle a resolver los desafíos de los RR. HH. en su organización, visita los enlaces que aparecen en esta publicación interactiva.



INFORMACIÓN GENERAL  
[Watson Analytics y RR. HH.](#)



DOCUMENTO TÉCNICO  
[Analítica para todos](#)



SITIO WEB  
[Prueba gratis por 30 días](#)



67? A  
Gf[¶ S` Va l Sfea` 3` S'kf[Le  
^bSñafZ#` ,"" \_ [