

# Gestión Humana y Analytics

Desafíos y oportunidades  
Agosto 2020



# Agenda

1. HR Analytics ¿qué abarca?
2. Etapas de madurez de HR Analytics
3. Dos miradas
4. Mirada interna
5. Mirada externa
6. La transformación hacia lo digital

# HR Analytics - ¿Qué abarca?

## **Benchmarking**

- Evaluar la función de recursos humanos
- Servicios de *benchmarking* personalizados.
- *Benchmarkings* salarial

## **Encuesta de la fuerza de trabajo**

- Encuestas de clima y cultura.
- Encuestas de salida.
- Encuestas de incorporación.
- Encuestas de satisfacción del cliente interno.



## **Análisis de talento y servicios predictivos**

- Planificación de la fuerza laboral.
- Análisis de reclutamiento y retención, y riesgo de “no compromiso”.
- Evaluaciones de potencial de liderazgo.
- Análisis de diversidad e inclusión.
- Analíticas de Aprendizaje / Seguridad / Nómina / Salud.
- Optimización del modelo de remuneración total.
- Análisis de redes organizacionales.

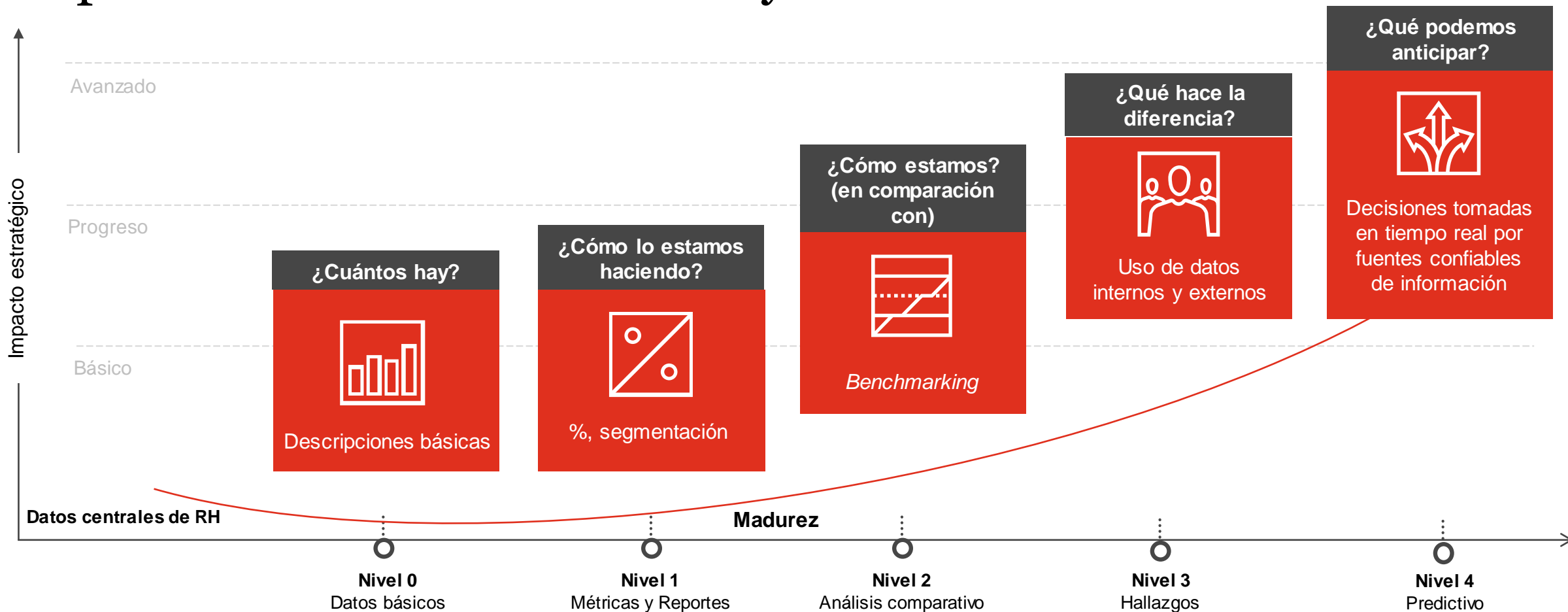
## **Evaluaciones de talento**

- Modelado de competencias.
- Evaluación de talento.
- *Feedback* 360°.

## **Desarrollo de capacidades de Analytics**

- Estrategia de análisis de personas.
- Tableros y reportes estratégicos.
- Estrategia para la implementación de tecnología.
- Gobierno y calidad de *Big Data*.
- Entrenamiento en Analytics y adopción.

# Etapas de madurez de HR Analytics



<b>Tecnologías de soporte</b>
<b>Resultado esperado</b>
<b>Madurez en el uso de datos</b>

Tecnologías de soporte	ERP / Reportes SaaS	Reportes mejorados	Visualización	Visualización
Resultado esperado	Datos confiables	Reportes básicos	Métricas y comparativos	Cruce de variables y análisis. Conocimiento de los colaboradores.
Madurez en el uso de datos	Toma de decisiones basadas en datos.	Interpretar datos para arribar a hallazgos y luego tomar decisiones.	Análisis preventivos y acciones orientadas a la estrategia.	Anticipación. Mitigación de acciones proactivamente.

# HR Analytics – Dos miradas

## Mirada interna:

**Tablero de indicadores de gestión humana:** plataforma dinámica, gráfica e interactiva que mide la *performance* de RRHH y su evolución en el tiempo.



**Encuesta de clima:** medición ágil del clima laboral que permite ahondar en las percepciones de los colaboradores. Generan reportes interactivos que posibilita distintos cruces de variables.



## Mirada externa

**HR Analytics – Encuesta de Remuneraciones:** sistema de *benchmarking* que permite medir qué tan competitivas son las compensaciones en el mercado. Sistema interactivo, ágil y flexible que permite realizar análisis a medida de las necesidades de la empresa.



# Mirada interna



# Mirada interna

pwc | Argentina



## Encuesta de clima y percepción de los empleados

**Versión Demo:** Los datos aquí representados no se ajustan a la realidad y han sido volcados al solo efecto de mostrar la funcionalidad de la herramienta.

Información General

Demografía

Nivel de Involucramiento y  
Calidad

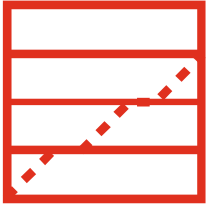
Dimensión de análisis

Afirmaciones y Comentarios

# Mirada externa

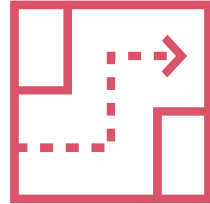
The image shows a screenshot of the HR Analytics dashboard. At the top left, there is a hamburger menu icon, the PwC logo, and the text "HR Analytics". On the top right, there are user profile icons for "Agustina", "Salir", "English", and "Ayuda", along with the text "Uruguay". A search icon is located on the left side of the dashboard. Below the search icon, there is a navigation menu with three items: "Inicio" (Home), "País" (Country), and "Seleccionar" (Select). The main content area features a large heading "Bienvenido(a) al HR Analytics" (Welcome to HR Analytics) and a subtitle "Human Resources Analytics System". Below the text is a large, colorful graphic depicting a network or data flow with nodes and blocks labeled "NODE 01" through "NODE 06" and "BLOCK 01".

# La transformación hacia lo digital de la gestión humana



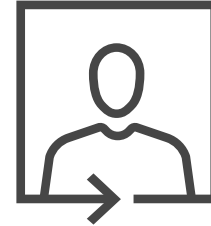
Permite tener información en tiempo y forma para la toma de decisiones más ágiles.

- Datos en información
- Visualización interactiva



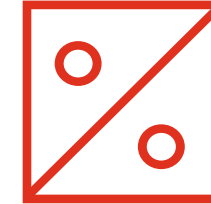
Si toda la organización se transforma, gestión humana también mediante la digitalización del área.

- GH Digital
- Upskilling del área
- Posicionamiento del área



Para cumplir con el rol de agente de cambio e impulsar el cambio digital en toda la organización.

- Coherencia con la transformación del negocio
- Medir para transformar
- Alineados al negocio



Avanzar en el modelo de madurez de HR Analytics.

- A través de herramientas escalables y “livianas”
- A medida de las necesidades de cada Empresa
- Planes de acción sobre datos fehacientes



“

The data is great, the information is better, but how you use it as leaders is the most important thing.

**Dr. Marc Harrison, CEO, Cleveland Clinic  
Abu Dhabi**

# ¡Gracias!



**Rossana Grosso**  
rossana.grosso@pwc.com



**Agustina Harriague**  
agustina.harriague@pwc.com



**María Fernanda Álvarez**  
maria.fernanda.alvarez.apa@pwc.com



Este contenido debe ser tomado únicamente con el propósito de información general y no debe utilizarse como sustituto de una consulta con asesores profesionales.

© 2020 PricewaterhouseCoopers Ltda., PricewaterhouseCoopers, PricewaterhouseCoopers Professional Services Ltda. y PricewaterhouseCoopers Software Ltda. Todos los derechos reservados. PwC refiere a la firma miembro de Uruguay y en algunas ocasiones a la red PwC. Cada firma miembro es una entidad legal separada. Por favor visite [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) para más detalles.