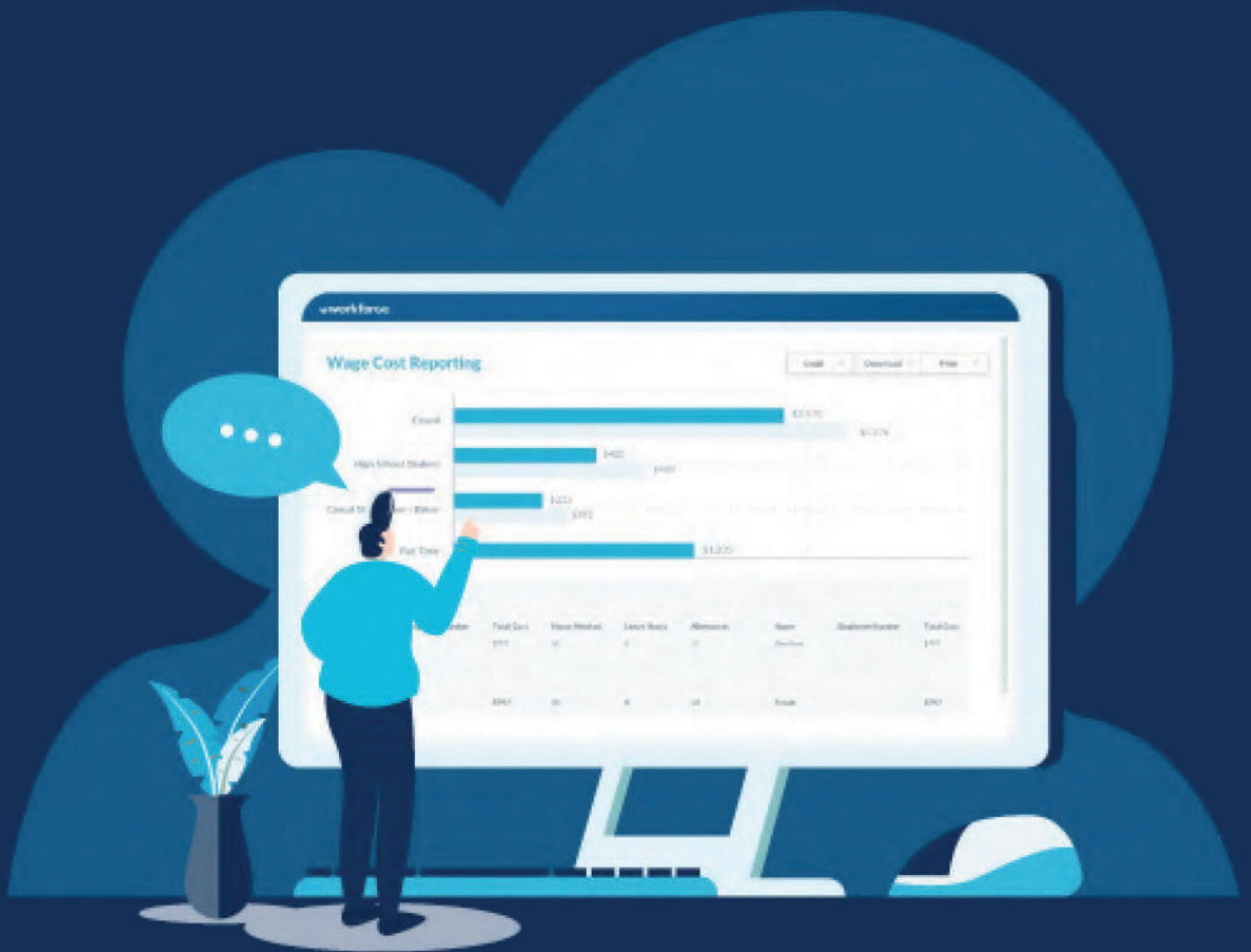


Analytics de la Fuerza de Trabajo

Pronostique los salarios, controle los costos laborales y aumente la productividad



La guía para tomar mejores decisiones
para su empresa

Introducción

Datos hay en todas partes y los líderes empresariales tienen muchas formas de acceder a las métricas de la fuerza de trabajo. Hay mucho poder en las analíticas laborales, y saber cómo usar los datos disponibles es la clave para hacerlo de manera efectiva.

Sin embargo, una [encuesta](#) de LinkedIn mostró que el 55 por ciento del talento profesional encuestado dice que "todavía necesitan ayuda para poner en práctica el análisis básico de las personas".

El poder de las analytics de datos laborales reside en la forma en que es utilizado. Entonces, ¿dónde deberían empezar las empresas? Todo comienza con los datos organizados y limpios, la alfabetización de datos y el "ok" por parte de los líderes de la organización.

Los managers deben comprender que pueden recolectar una gran variedad de datos, pero es crucial analizar sólo aquellos que tienen un impacto directo en el objetivo y el resultado final de la organización.

La alfabetización de datos — definida como la capacidad de leer, escribir y comunicar datos dentro de un contexto — se encuentra entre las habilidades más importantes para las organizaciones en la actualidad, según la investigación de Gartner. Algunas empresas aún pueden tener un largo camino por recorrer para maximizar el potencial de sus analíticas laborales. Contratar un data officer o un data scientist, o tercerizar el análisis con un proveedor externo puede ayudar a darles sentido a los datos recolectados.

La creciente importancia del análisis de datos es inevitable. Para una empresa que no está preparada, esto puede resultar intimidante. Lograr la aceptación del liderazgo y usar el análisis de datos estratégicamente para lograr un resultado comercial específico puede ayudar. Pero una vez que la organización logra entender la función de sus analytics laborales, puede esperar resultados comerciales prometedores.

Este ebook analizará cómo las organizaciones pueden entender sus datos lo mejor posible y utilizarlos estratégicamente para tomar decisiones clave de Workforce Management.



Análisis de la fuerza de trabajo



CAPÍTULO 1: El análisis y los informes laborales empiezan con el acceso a los datos correctos (3)

- ✓ Compartir los análisis de datos con los gerentes de primera línea (3)
- ✓ Capturar los datos en tiempo real (3)
- ✓ Generar y personalizar informes (4)

CAPÍTULO 2: Las analíticas laborales agregan poder a las herramientas de administración de la fuerza de trabajo (5)

- ✓ Potenciar las herramientas con el poder del análisis (5)
- ✓ Predecir futuros requisitos de contratación (5)
- ✓ Calcular las necesidades actuales de personal (6)
- ✓ Analizar salarios y horas extras (6)
- ✓ Optimizar el compromiso de los empleados (6)

CAPÍTULO 3: Usar el análisis de datos laborales para tomar mejores decisiones respecto al talento (7)

- ✓ Usar el análisis de datos laborales para medir el impacto de los empleados (7)
- ✓ Usar el análisis de datos de manera predictiva (8)
- ✓ Reconocer las fallas inherentes a la recolección de datos (8)
- ✓ Los equipos multifuncionales son fundamentales (9)

CAPÍTULO 4: El valor del análisis laboral para el director de RR. HH. y la toma de decisiones respecto al talento (11)

CAPÍTULO 5: Elabore informes efectivos sobre la administración de la fuerza de trabajo (13)

- ✓ Identificar el problema (13)
- ✓ Seguir las tendencias (14)
- ✓ Encontrar las preguntas correctas (15)
- ✓ Incluir las secciones correctas en sus informes de Workforce Management (15)

CONCLUSIÓN: El análisis de la fuerza de trabajo para tomar mejores decisiones comerciales



Capítulo 1:

El análisis y los informes laborales empiezan con el acceso a los datos correctos

La eficiencia y el ahorro de costos surgen de decisiones basadas en los datos. Sin embargo, las empresas lidian con numerosos problemas relacionados con el análisis laboral, desde el seguimiento de la información que necesitan hasta la generación de informes y la toma de decisiones oportunas que realmente tendrán un impacto en sus resultados.

Así es como las organizaciones pueden equipar a sus equipos para tomar decisiones proactivas a través de los datos.

“Si no se les da a los managers las herramientas que necesitan para programar los horarios de manera más efectiva, los costos históricos tienden a repetirse”.

Comparta los análisis de datos con los gerentes de primera línea

Todo empieza con el acceso a los datos correctos. Un problema común entre las empresas es que no tienen suficiente información para eficientizar su operación y ahorrar dinero.

“Si bien la mayoría de las empresas saben cuántas horas de trabajo están programando, enfrentan el desafío de comparar esto con otras áreas vitales como los presupuestos, los ingresos predecibles y la información histórica”, dijo Travis Kohlmeyer, vicepresidente de ventas de Workforce.com.

Otro problema es dar acceso a los análisis a los managers de primera línea, que son las personas que crean los horarios y dirigen las operaciones. Es fundamental proporcionarles la información analítica de antemano o, de lo contrario, los datos sólo pueden ayudar luego de que el dinero ya se ha gastado.

Capture los datos en tiempo real

Aprovechar las analíticas laborales tiene mucho que ver con la rapidez con la que se actúa. La mayoría de las empresas enfrentan dificultades para capturar los datos en tiempo real.



“Esto significa que los gerentes y líderes de equipo no pueden tomar decisiones en el momento necesario. Si una empresa tiene que esperar 30 días para tener sus analytics laborales, esta será básicamente inútil. Sí, puede decirles a sus empleados que se despabilen de vez en cuando, pero sin darles la información para ayudarlos en el proceso tiende a ser menos efectivo”.

-Travis Kohlmeyer

Los managers pueden optimizar más las operaciones cuando pueden ver los costos y los ingresos en tiempo real durante todo el día. Con esta información disponible, pueden ver rápidamente los picos y valles, decidir si pedirles a más empleados que se presenten o enviar personal a su casa, y asegurarse de que la operación en su conjunto sea rentable.

Genere y personalice informes

Los informes de análisis de datos brindan una visión general esencial para prever y tomar decisiones en la organización. A veces, las empresas no hacen esto porque generar y personalizar informes tiende a ser una tarea tediosa, los informes automatizados no se ajustan a sus necesidades o ni siquiera tienen un mecanismo para elaborarlos.

“Cada empresa es diferente, incluso aquellas en la misma industria”, explicó Kohlmeyer. “Por lo general, la mayoría de las soluciones pueden proporcionar informes de costos básicos, pero necesitarán más que eso para optimizar sus operaciones. La tecnología para generar informes específicos con los componentes clave de su negocio es más difícil de encontrar, así como encontrar dónde está fallando el resultado final”.

Tener acceso a los datos y poder obtener información de ellos es vital para cualquier negocio. Para operaciones grandes, puede ser más difícil con diferentes áreas y variables en juego. Ya sea que se trate de mejorar el registro de los ingresos y las salidas, analizar la escasez de personal que lleva a tener horas extra, o detectar descansos insuficientes que llevan a tener sanciones por cumplimiento, los empleadores pueden tratar estos problemas con un acceso completo a sus datos.



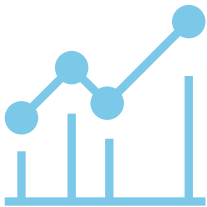


Capítulo 2:

Los análisis laborales agregan poder a las herramientas de administración de la fuerza de trabajo

El empleo de analytics laborales generalmente lleva a decisiones comerciales más informadas. Desde la previsión de trabajadores hasta la medición de la moral de los empleados, el análisis de datos permite obtener resultados mejores y más precisos.

Las ventajas de implementar una solución de Workforce Management también son claras. La automatización de los cálculos de los tiempos y los pagos y el empoderamiento de los empleados a través de aplicaciones móviles otorgan herramientas valiosas a los gerentes para controlar la programación de los horarios, los salarios y las necesidades de la organización. El uso de ambos recursos potencia la capacidad de tomar decisiones aún más sólidas para la administración de la fuerza de trabajo.



Potencie las herramientas con el poder del análisis

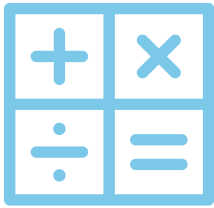
Respaldar las herramientas para la administración de la fuerza de trabajo con el poder del análisis laboral crea una asociación formidable. Esto puede ayudar a ahorrar dinero, establecer prácticas empresariales formales y eliminar las conjeturas que dificultan la gestión y los problemas administrativos y operativos. Los empleadores pueden tomar decisiones más informadas y:

- ✓ Predecir futuros requisitos de contratación.
- ✓ Calcular las necesidades actuales de personal.
- ✓ Analizar las remuneraciones y las horas extras.
- ✓ Optimizar el compromiso de los empleados.



Predecir futuros requisitos de contratación

El crecimiento de una organización puede verse obstaculizado por su capacidad para encontrar empleados calificados. Dado que hay momentos en que la contratación se produce de forma acelerada, el reclutamiento se convierte en publicar el puesto, hacer la contratación y rezar que funcione correctamente. Con frecuencia, los nuevos contratados no son tan productivos como el personal existente y pueden reducir la productividad del equipo. Prever las necesidades laborales a través de las analíticas establece prácticas de contratación fundadas que brindan a los gerentes la capacidad de equilibrar cuidadosamente al personal más experimentado con los nuevos contratados.



Calcular las necesidades actuales de personal

Los managers pueden sufrir burnout por el exceso o la falta de personal si dependen de los patrones de turnos tradicionales y su lógica. El exceso de personal crea empleados desilusionados con poco que hacer, falta de enfoque y una actitud negativa hacia sus compañeros de trabajo. La productividad se ve resentida y los costos salariales se disparan innecesariamente. Por otra parte, la falta de personal lleva al estrés de los empleados, el burnout, el bajo rendimiento, clientes inquietos y alta rotación. Las herramientas de feedback de los turnos ayudan a los gerentes a prever sus necesidades y frenar el exceso y la falta crónica de personal.



Analizar la compensación y las horas extras

Pocas cosas llaman la atención de un empleador más rápido que ver horas extras en el registro de horas. Y la irritación se escurre entre los managers de primera línea como la nieve que se derrite en la cima de una montaña. Ciertamente, algunas horas extra se pueden justificar, pero existen soluciones de workforce management para ajustar la programación de los horarios a los ajetreos estacionales o incluso horarios que administrarán los costos de compensación y limitarán las horas extra innecesarias.



Optimizar el compromiso de los empleados

Una fuerza de trabajo comprometida produce un lugar de trabajo feliz. Equilibrar las necesidades del personal e incorporar horarios flexibles genera la confianza de que la gerencia está teniendo en cuenta sus intereses. Permitir que los empleados den su feedback también les da voz en las operaciones de la organización.

La automatización provista de análisis y datos laborales no solo ahorra tiempo, sino que también tiene en cuenta diferentes variables en la operación, así como las necesidades y preferencias de los empleados, lo que puede ser tedioso para los gerentes y líderes si realizan estos seguimientos manualmente. Emplear tecnologías que ayuden a hacer esto puede generar ahorros en los costos, un mayor compromiso de los empleados y una comprensión más profunda del negocio.



Capítulo 3:

Usar el análisis de datos laborales para tomar mejores decisiones respecto al talento

Según el "2020 Global Talent Trends Study, de Mercer, el 39 por ciento de las organizaciones utilizan análisis predictivos para tomar decisiones informadas relacionadas con las personas. El treinta y uno por ciento dijo que usa un análisis de causa/efecto para el personal clave y los resultados empresariales, y sólo el 18 por ciento recopila datos para evaluar el impacto de diferentes estrategias de pago en el desempeño. Mientras tanto, el 61 por ciento de los ejecutivos que han utilizado las analíticas de talento dijeron que tomar decisiones informadas con estos datos es la tendencia número uno en RR. HH. que tenido un impacto.



Usar el análisis de datos laborales para medir el impacto de los empleados

Las analytics del personal pueden crear modelos predictivos complejos, pero también pueden ayudar a las organizaciones a entender cómo ciertas decisiones han afectado a los empleados.

Un buen ejemplo de esto es la equidad salarial, según Tauseef Rahman, socio de la oficina de Mercer en San Francisco. El análisis laboral se puede utilizar para entender si hay brechas salariales a nivel individual o grupal, luego de tener en cuenta factores como dónde viven los empleados, qué trabajo realizan y cuánto tiempo han estado trabajando en la empresa.

Los análisis también pueden ayudar a las organizaciones a entender mejor las mediciones de desempeño, dijo Rahman. Basadas en las calificaciones de desempeño y las recompensas como promociones o aumentos salariales, ¿están esas calificaciones de desempeño dirigidas hacia un subconjunto específico de empleados?

Hacer este análisis en todos los niveles de la empresa es un buen comienzo, dijo Rahman. A partir de allí, los líderes pueden ver si existe una brecha que atraviesa a toda la empresa. Puede que no haya una brecha dentro de la organización en su conjunto, por ejemplo, pero a través del análisis, uno puede profundizar más y ver si hay brechas en una unidad comercial específica o en un equipo en particular.

"Esos datos ciertamente pueden ayudar a arrojar luz sobre dónde están esos patrones y luego eso ayudará a redirigir los esfuerzos y los recursos a las áreas que necesitan más ayuda".



Usar el análisis de datos de manera predictiva

El trabajo remoto se ha vuelto moneda corriente para muchas organizaciones durante la pandemia de COVID-19, y los expertos esperan que continúe siendo más ampliamente aceptado luego de su final. Rahman dijo que las analytics pueden ayudar a las organizaciones interesadas en crear y adaptar una fuerza de trabajo remota cada vez mayor.

A medida que las organizaciones consideran un equipo de talentos profesionales más distribuido geográficamente, surgen muchas preguntas, como: si contratamos personas de todo el país, ¿cómo cambia eso la forma en que realizamos talent acquisition? ¿Cómo cambia eso la forma en que le pagamos a la gente? ¿Y cómo gestionamos la experiencia de los empleados en diferentes ubicaciones? Los datos pueden ayudar a responder preguntas y tomar decisiones informadas al respecto.



Reconozca las fallas inherentes a la recolección de datos

Ningún conjunto de datos puede ser completamente imparcial, pero lo que las organizaciones pueden hacer para abordar este hecho es simple, dijo Rahman. La clave aquí es reconocer claramente que existe un sesgo en cómo se crean los datos.

Las personas que usan datos para tomar decisiones o implementar estrategias informadas pueden reconocer este sesgo al considerar algunas preguntas cuando planeen utilizar un conjunto de datos para hacer o planificar algo. Estas preguntas incluyen: ¿Cómo fue el marco en que se realizó la recopilación de estos datos? ¿Faltó alguna cosa? ¿Responder estas preguntas era opcional u obligatorio para los encuestados? ¿Los creadores de las encuestas estaban inclinados a suponer ciertos resultados?

Por ejemplo, en reclutamiento, Rahman ha visto la presunción de que nadie mayor de 65 años estaría interesado en postularse para un puesto tecnológico. El razonamiento detrás de esto puede ser una cuestión de pereza o un atajo mental más que por malicia o discriminación por edad, pero es un razonamiento errado sin importar la intención. “Las cosas que se hacen con la idea de facilitarse las cosas pueden tener consecuencias no deseadas”, dijo Rahman.



Los equipos multifuncionales son fundamentales

Según el estudio “2020 Global Talent Trends Study” de Mercer, “la calidad y la confiabilidad de los datos son fundamentales”. Los equipos multifuncionales son fundamentales para las organizaciones interesadas en usar los datos de la manera correcta, dijo Rahman.

El equipo no debe incluir solamente analistas y estadísticos, sino también personas con experiencia en RR. HH., experiencia legal y una comprensión ética de la recopilación de datos. ¿A qué datos tiene acceso una organización y cómo puede recopilarlos de una manera que no intimide?

“Puede configurar la tecnología para que haga lo que usted quiera. Si hace algo mal, no puede culpar a la tecnología. Culpará a las personas que la configuraron”, dijo Rahman.

Gestionar los problemas de privacidad es una parte importante para estos equipos. Hay cuestiones éticas interesantes que surgen con la posibilidad de utilizar las analíticas laborales de manera predictiva. Por ejemplo, dijo Rahman, ¿cuál es la ética de tener un modelo que predice la probabilidad de que un empleado renuncie? Si no ha renunciado realmente, ¿qué decisiones puede tomar éticamente con esa predicción?

Tener a alguien con experiencia en aplicación de políticas también es beneficioso para un equipo multifuncional. Por ejemplo, si un empleado tiene un 90 por ciento de probabilidad de renunciar de acuerdo a un modelo de análisis, un experto en políticas podría considerar qué se está gestando una insatisfacción en ese empleado y podría implementar una política laboral para ayudarlo a estar más motivado. Tal vez lo que haya que mirar sea algo relacionado con su remuneración o el equilibrio entre el trabajo y su vida.

Las empresas atraviesan tiempos de incertidumbre por muchas razones, desde crisis globales hasta recesiones nacionales, y más. Momentos como este resaltan el papel de las analíticas laborales para mejorar la experiencia de los empleados, en un momento en que muchos empleados pueden estar atravesando dificultades financieras o personales.

Aún así, mientras se enfocan en mejorar la experiencia de los empleados, las organizaciones no pueden perder de vista áreas de negocios más amplias e importantes sobre las que analytics pueden echar luz, dijo Rahman. Estos temas más amplios incluyen la equidad y la diversidad salarial.



“Esto significa que los gerentes y líderes de equipo no pueden tomar decisiones en el momento necesario.

Si una empresa tiene que esperar 30 días para tener sus analytics laborales, esta será básicamente inútil. Sí, puede decirles a sus empleados que se despabilen de vez en cuando, pero sin darles la información para ayudarlos en el proceso tiende a ser menos efectivo”.

-Travis Kohlmeyer





Capítulo 4:

El valor del análisis laboral para el director de RR. HH. y la toma de decisiones respecto al talento

Los ejecutivos finalmente están reconociendo que la capacidad de contratar, retener y movilizar a los mejores talentos es la clave para el éxito de su negocio. Y están recurriendo a sus directores de RR. HH. en busca de asesoramiento, orientación y datos para trazar el curso a seguir.

“Los líderes de RR. HH. que adoptan herramientas de IA para el reclutamiento, el compromiso y la reorganización están cosechando los beneficios de estas tendencias”, dijo Ben Eubanks, director de Lighthouse Research en Huntsville, Alabama, y autor de “Artificial Intelligence for HR”. “Realmente pueden ganar credibilidad y agregar valor para el CEO y cada unidad de negocios”.

Pero para convertirse en ese asesor business partner indispensable, los directores de RR. HH. deben saber cómo capturar y estudiar los analytics de las personas y luego vincular esos conocimientos a las decisiones de negocio. Y no todos ellos están listos para cumplir con las expectativas.





Históricamente, RR. HH. no ha tenido mucha experiencia en el uso de datos y analytics en la toma de decisiones, dijo Dan Staley, líder global de tecnología de RR. HH. de PwC US.

“Las finanzas siempre han sido vistas como algo más basado en los datos, pero RR. HH. debe darse cuenta de que está sentado sobre un tesoro de datos”, dijo. Las empresas constantemente capturan información sobre la contratación, datos demográficos, salarios, desempeño, rotación, diversidad y otras estadísticas que ofrecen información valiosa sobre el comportamiento y la capacidad de la fuerza de trabajo, dijo. El truco es descubrir cómo acceder a esos datos y hacer las preguntas correctas para conseguir resultados accionables.



Staley alentó a los líderes de RR. HH. a comenzar hablando con el CEO y los líderes de las unidades de negocios sobre los obstáculos comerciales que enfrentan y cómo pueden usar los datos de capital humano para superarlos. Luego, ver a qué conjuntos de datos internos y externos ya tiene acceso y qué preguntas pueden responder, dijo Eubanks. Por ejemplo, combinar los datos salariales internos con informes de referencia de la industria puede permitirle a una empresa determinar si está ofreciendo paquetes de compensación competitivos y dónde pueden permitirse hacer ofertas más específicas para candidatos altamente demandados. “Ya no se trata solamente de su opinión”, dijo Eubanks. “Los datos pueden justificar la decisión”.

Y cuando los líderes de RR. HH. tienen resultados basados en datos, deben comunicarse en términos económicos que sean relevantes para los miembros del directorio. “No se limite a informar sobre reducciones en la rotación o el ausentismo, o el tiempo de contratación”, dijo Staley. “Hable sobre el impacto que esas métricas tienen en el negocio”.

Los directores de RR. HH. que adoptan las analíticas de capital humano y que pueden comunicar el valor de vincular esos datos a la estrategia comercial pueden volverse indispensables para sus directivos.

“Los líderes de RR. HH. tienen la mayor influencia cuando se trata de decisiones sobre la fuerza de trabajo”, dijo Michael Moon, líder de People Analytics de ADP en North Attlenborough, Massachusetts. Ya tienen experiencia en la contratación y gestión del desempeño. Al integrar los datos en estas decisiones, reemplaza el instinto por la toma de decisiones basada en la evidencia y permite identificar qué está sucediendo con la fuerza de trabajo y por qué, dijo. “Una vez que las analíticas son parte de la forma en que se hacen las cosas, se vuelve fácil medir el impacto en el ROI”.



Capítulo 5:

Elabore informes efectivos sobre su Workforce Management

Muchas organizaciones están invirtiendo una gran cantidad de dinero en sistemas de tecnología de RR. HH., dijo Matt Stevenson, socio y líder de la firma Workforce Strategy and Analytics de Mercer. La primera ola reprodujo los sistemas basados en papel y los transformó para su uso online, dijo. La última versión de los sistemas de workforce management permite a las organizaciones una cantidad casi infinita de informes.

“Muchas personas nos preguntan: ‘Hay demasiado aquí para que realmente lo podamos comprender. ¿Puede decirnos sobre qué debemos y sobre qué no debemos elaborar informes?’”, dijo Stevenson.

Agregó que las personas en varios departamentos buscan diferente información en sus informes de administración de la fuerza de trabajo. Los profesionales de las operaciones pueden enfocarse en preguntas como “¿Cómo puede ser más eficiente este proceso?” mientras que los del departamento de finanzas pueden preguntar: “¿Cuál es la forma más económica de hacer esta tarea?” Y los profesionales de la administración de la fuerza de trabajo se enfocan en un conjunto de preguntas diferente.

Stevenson tenía otras ideas sobre en qué deberían enfocarse los profesionales de workforce management con sus informes.

Identifique el problema

“Nuestro hallazgo es que es más difícil determinar las preguntas a realizarse que obtener las respuestas del sistema”, dijo Stevenson. “Lo que también es problemático es que si haces las preguntas suficientes, los datos eventualmente te dirán lo que quieres escuchar. Lo que significa que si [profundiza lo suficiente] en un conjunto de datos, puede encontrar un punto en que ellos confirmen su hipótesis, incluso si no es correcta. Así que eso lo hace un poco peligroso”.





Para aquellos que se acercan a estos sistemas expansivos de generación de informes de workforce management, lo que es importante recordar es saber exactamente qué pregunta están tratando de responder o qué problema están tratando de resolver, agregó. No aborde esto con preguntas intelectuales que no tengan una conexión clara con la solución de un problema específico.

Siga las tendencias

Si bien estos sistemas y herramientas de RR. HH. son buenos para generar informes, otro uso importante para ellos es un análisis de las tendencias sobre lo que ha cambiado a lo largo de los años, dijo Stevenson. A partir de allí, los usuarios pueden explorar qué fue lo que causó esas tendencias o cambios.



Por ejemplo, las organizaciones podrían crear informes de workforce management para evaluar qué combinación de empleados en cada tienda logra la mayor cantidad de ganancias. Una forma de hacer esto sería mirar la tienda más rentable y copiar su combinación, pero en última instancia este no sería el punto.

Un análisis más profundo de las tendencias podría ayudarlos a explorar preguntas como: "Cuando esta tienda/ubicación agregó otro empleado, ¿llevó a tener más ventas con el tiempo?" Mirando las diferentes ubicaciones de las tiendas durante un período de tiempo de esta manera, la persona que realiza este análisis puede darse cuenta de que la combinación de personal o agregar más personal podría no ser un factor significativo para la rentabilidad en absoluto.

Podría ser algo más sencillo, como que la tienda de mayor rendimiento sea la mejor debido a su ubicación, dijo Stevenson. "Una joyería en un barrio rico venderá más que la joyería en medio del campo".

Dijo que la pregunta más difícil es, ¿es importante cuántas personas tienes? ¿O es otra cosa? La respuesta depende de factores como el modelo comercial de la tienda y lo que vende. Los sistemas de RR. HH. flexibles permiten a los usuarios responder estas preguntas más complicadas, y un usuario experto puede crear su propio proceso de informes con la herramienta para responder a sus propias preguntas.

Un sistema de informes bueno y flexible permitirá a los usuarios descubrir la pregunta correcta para sus necesidades únicas, dijo Stevenson.



Encuentre las preguntas correctas

Para encontrar las preguntas correctas, los usuarios pueden contratar expertos o hablar con las partes interesadas de la organización, dijo Stevenson. Pero eso por sí solo puede no ser la estrategia más eficiente.

“Para ser honesto, la mayoría [de los usuarios] simplemente reaccionan a los datos”, dijo. Se encuentran en un ciclo reactivo en lugar de un ciclo proactivo, y es difícil salirse de eso.



Esa es la parte complicada de estos sistemas de RR. HH., dijo Stevenson. Los usuarios tienen todos estos datos adicionales y el sistema puede ayudar con las tareas administrativas, pero hay tantos datos que los informes pueden volverse complicados. “Hay demasiado para informar, y hay que hacer un esfuerzo adicional para descubrir lo que es correcto informar. Y eso no siempre es sencillo”. añadió.

Incluya las secciones correctas en sus informes de administración del personal

Las categorías que aparecen en el informe de una organización dependen de su industria, dijo Stevenson. Para la manufactura, puede que solamente se trate de tener la cantidad correcta de personas para operar las máquinas. En hospedaje, lo más importante es tener empleados con habilidades específicas para realizar ciertas tareas.

Para la mayoría de las industrias, las categorías de "planificación de la fuerza de trabajo" y "compensaciones" son importantes, agregó.

Las organizaciones también quieren tener informes sobre sus números de diversidad, equidad e inclusión.

Idealmente, también habría algunos datos sobre la productividad, aunque eso puede ser difícil a menos que la empresa tenga una medición en la que confiar que tenga que ver con la productividad, dijo.

“Es mi opinión personal que estos sistemas alcanzarán su plena madurez cuando estén más integrados con las otras partes del negocio, como los sistemas financieros y de operaciones”, dijo Stevenson. “Porque entonces puedes comparar a las personas con las finanzas y comparar los datos de las personas con los datos operativos”.





Stevenson dijo que no hace tanto tiempo que estas tareas de RR. HH. se realizaban en papel, y ahora estamos en el punto en que algunas personas se quejan del hecho de que sus registros electrónicos no coinciden con los que tienen en otro sistema de RR. HH..

Él cree que en este futuro nivel de madurez, los sistemas de RR. HH. podrán ayudar a responder a las personas cuáles son las preguntas correctas y cuáles son los datos correctos a recopilar.

“Creo que estamos bastante lejos [de la madurez]. pero el hecho de que esté lejos no significa que no llegará pronto”, dijo Stevenson.





Conclusión: el análisis de la fuerza de trabajo para tomar mejores decisiones comerciales



Tener la tecnología adecuada puede abordar los puntos débiles que surgen con los analytics del personal, los informes y el uso de datos para identificar y resolver problemas.

“Una de las principales ventajas de la plataforma Workforce.com es su capacidad para brindar a los clientes los gastos laborales precisos en tiempo real. Con las alertas en tiempo real y los informes avanzados, los clientes obtienen información sobre sus gastos laborales y planifican de manera anticipada y proactiva en el momento y a largo plazo”, dijo Leon Pearce, lead software engineer en Workforce.com.

Ser capaz de interpretar los gastos laborales es útil, pero cuando puede hacerlo en tiempo real, cambian las reglas del juego. Con información en vivo, Workforce.com analiza e interpreta los datos laborales incluso cuando el personal aún está en su turno. “Em podera a los managers para tomar decisiones sólidas sobre la marcha, pensar como el CEO y mantener los niveles de personal óptimos para la demanda”, dijo Pearce.

Las analíticas laborales también son crucial para anticipar la demanda y controlar un presupuesto. Workforce.com brinda una sólida proyección en ese sentido, permitiendo a las empresas agregar su presupuesto laboral real en dólares.



“Esto significa que la plataforma puede prever los gastos reales proyectados de su cronograma en función de una interpretación laboral real, brindándole la confianza de que sus gastos laborales estarán alineados con su presupuesto”, dijo Pearce.

Las validaciones de la programación pueden ser configuradas en la plataforma para ayudar a los gerentes a evitar la creación de horarios que pueden incurrir en posibles gastos laborales innecesarios, como horas extra y descansos perdidos.

Tener acceso a los datos y poder obtener información de ellos es vital para cualquier negocio. Para operaciones grandes, puede ser más difícil con diferentes áreas y variables en juego. Ya sea que se trate de mejorar el registro de los ingresos y las salidas, analizar la escasez de personal que lleva a tener horas extra, o detectar descansos insuficientes que llevan a tener sanciones por cumplimiento, los empleadores pueden tratar estos problemas con un acceso completo a sus datos.

“Los informes avanzados de Workforce.com brindan a las empresas acceso a todos sus datos y proporcionan una herramienta fácil de usar para crear informes utilizando la información exacta que necesitan para tomar decisiones proactivas sólidas”, dijo Pearce.

Los datos solo se vuelven poderosos cuando se interpretan de tal manera que ayudan a tomar mejores decisiones y ahorrar costos. Workforce.com está diseñado para hacer precisamente eso. Descubra cómo Workforce.com facilita que las organizaciones entiendan sus datos y los utilicen para mejorar su workforce management. [Reserve una demostración](#) o [regístrese para una prueba gratuita](#) para ver a nuestra plataforma en acción.



 **workforce**.com