

1er Encuentro de experiencias

talento humano
y organización

PEOPLE ANALYTICS EPM

Vicepresidencia Experiencia del Empleado y Soluciones Organizacionales

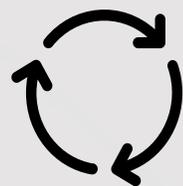
epm[®]

1. Objetivos de la presentación

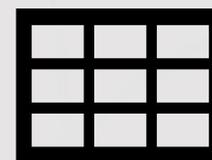
- Presentar la evolución en el desarrollo de capacidades de analítica de personas en la Vicepresidencia de Experiencia del Empleado y Soluciones Organizacionales.
- Compartir el modelo de datos “**360 directivos**” que se pondrá a disposición del grupo directivo de EPM, con el cual cada líder dispondrá de información relevante en tiempo real de su equipo para soportar decisiones en gestión de personas.



¿Qué es analítica de personas?



Evolución analítica de datos de personas en EPM



Modelos analíticos de personas al servicio de EPM



Modelo analítico 360 Directivos



2. Qué es People Analytics?

“People Analytics es un método de investigación basado en datos cuyo objetivo es estudiar a las personas que forman parte de una empresa, de tal modo que con los datos extraídos y un análisis inteligente de ellos se pueden establecer conclusiones objetivas, válidas y fiables”

Fuente RRHH digital

Las People Analytics son una rama de la Business Intelligence (‘Inteligencia de negocios’, BI por sus siglas en inglés). De manera muy simplificada, podemos decir que usan el análisis de datos para orientar y mejorar las decisiones dentro de una empresa, particularmente en el Área de Recursos Humanos. Para ello recurren al big data, la disciplina informática especializada en el análisis de enormes masas de datos.

Fuente PERSONIO

People Analytics, también llamado Workforce Analytics (información estratégica de talento humano) es el enfoque metodológico que le da al gerente de gestión de talento las herramientas necesarias para generar mayor valor a la organización y provee las evidencias del valor generado..

Fuente PWC

Su objetivo principal es ayudar a directivos a gestionar mejor a los empleados y tomar decisiones adecuadas soportadas en datos que permitan impulsar su bienestar y el éxito de la empresa.

3. Big data de Talento Humano / Análisis epm

En general, la data de RRHH se almacena en diferentes áreas o sistemas, pero idealmente la data debiera centralizarse bajo una sola administración, quien debe responsabilizarse de mantenerla actualizada y segura. Sólo los responsables de la data debieran tener acceso a cambiar algún aspecto de ésta, como por ejemplo el cambio en la terminología para clasificar determinado tipo de datos. En Epm no tenemos una bodega o DATA LAKE de RH caentralizada por lo que construimos un modelo tipo bodega.



4. Ruta adoptada para Implementar People Analytics en EPM

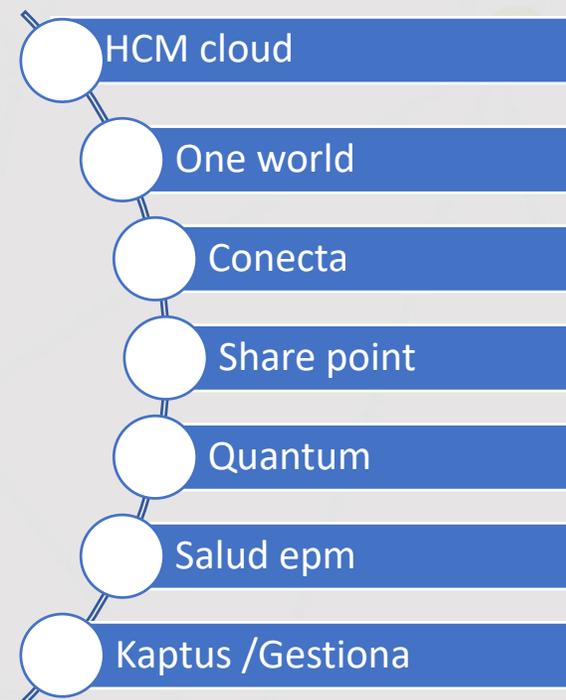
talento humano
y organización



5. Modelo de datos en people analytics epm

talento humano
y organización

Selección	Vinculación	Formación	Desempeño
Ausentismo	Desarrollo	Compensación	Beneficios
Horas extras	Horas festivas	Prestaciones	Estado civil
Edad	Años de Permanencia	Ubicación	Cargo
Posición	Familia de cargo	Teletrabajo	Residencia
Movilidad	Restricción medica	Inclusión	Aprendices
Registro	Genero	Tipo de Contrato	Periodo
Código pos.	Sitio de trabajo	Novedad	Vacaciones
Cesantías	EPS	ARL	Caja de comp.
Gestor	Jefe inmediato	Salario	Categoría
Cedula	Retiro	Ingreso	Mapa de talento
Compensatorio	Tiempo Suplem.	Encargo	Ascenso
Reubicación	Gestor	Departamento	Título académico



Fuentes de datos en people analytics epm



6. Proceso de Implementación en EPM



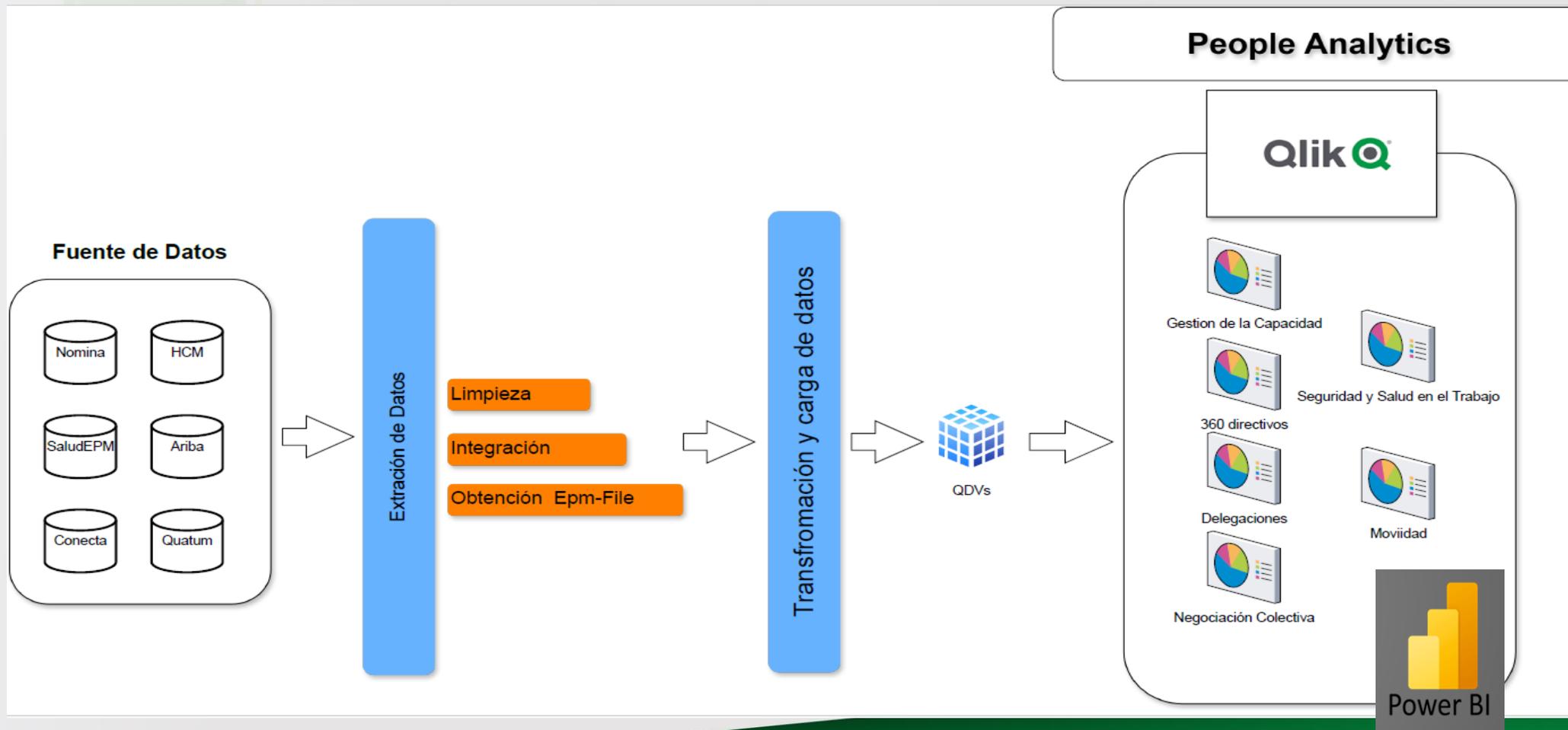
Modelo ETL

Técnicas de análisis para la ciencia de datos

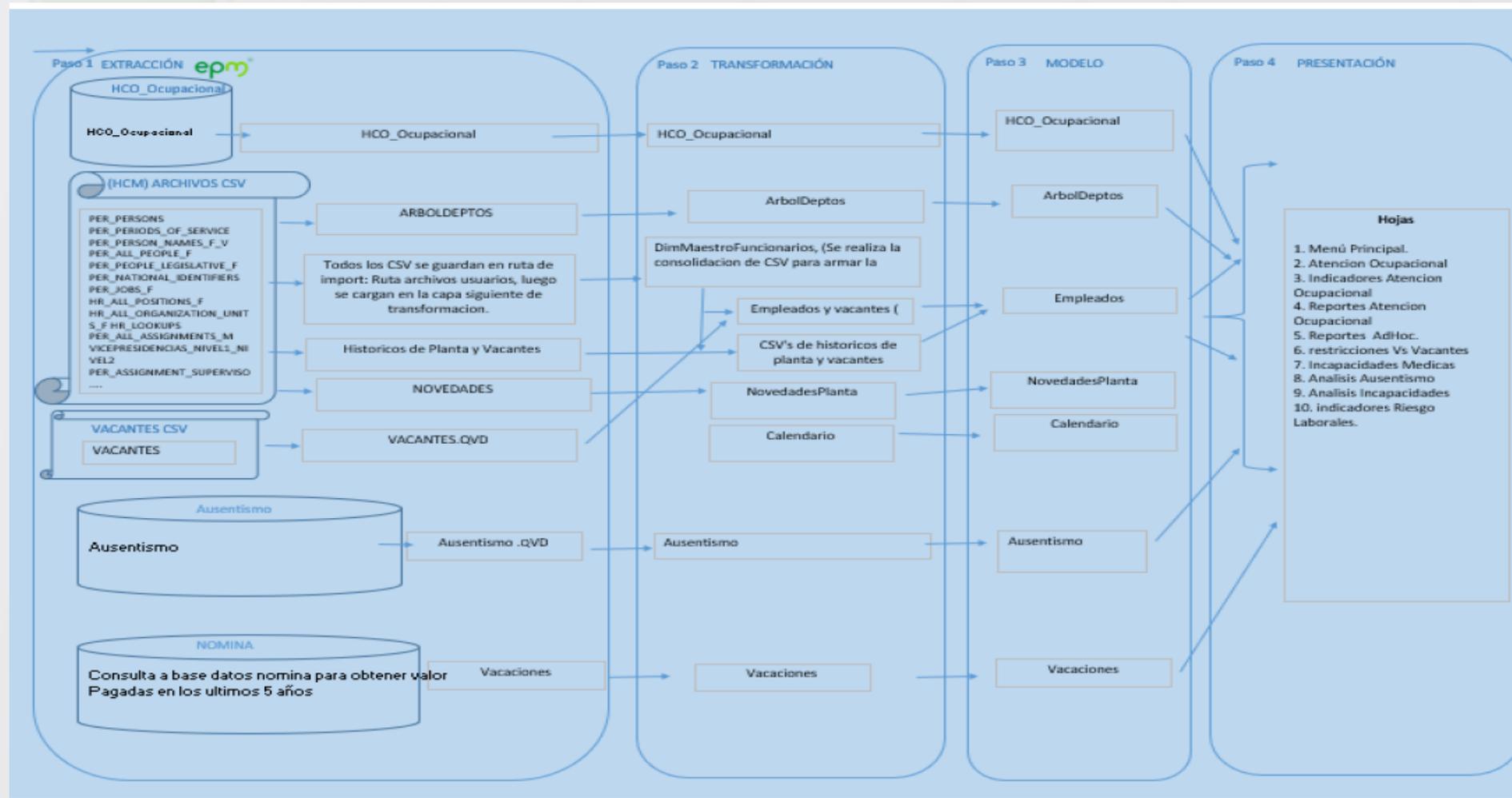


- Análisis Estadístico**
 - Correlación
 - Regresión
- Análisis Semántico**
 - Procesamiento de Lenguaje Natural
 - Análisis de sentimientos
 - Analítica de Texto
- Aprendizaje de Máquinas**
 - Clasificación
 - Agrupamiento
 - Detección de datos atípicos
 - Filtrado
- Análisis Visual**
 - Mapas de calor
 - Series de tiempo
 - Análisis de redes
 - Análisis de datos espaciales

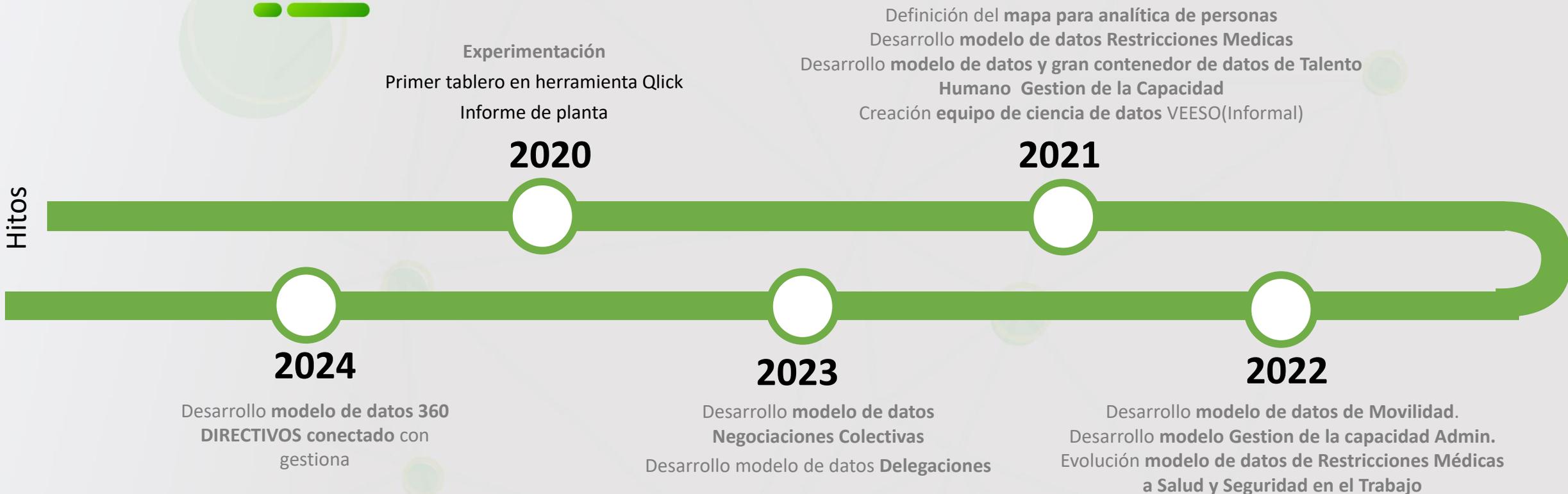
7. Arquitectura y herramienta de soluciones



8. Arquitectura aplicada



9. Evolución de la analítica de personas en EPM

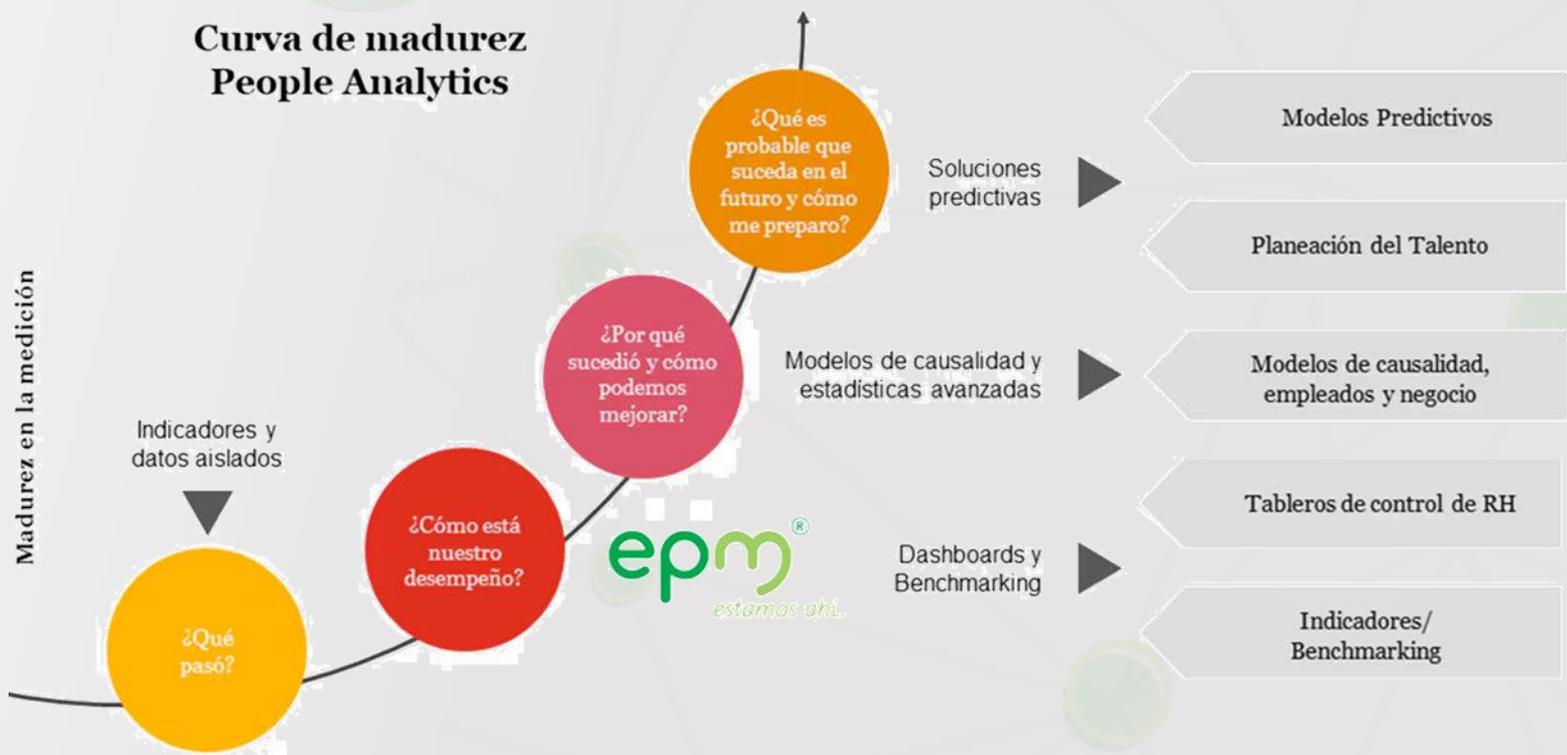


La Vicepresidencia de Experiencia del Empleado y Soluciones Organizacionales ha evolucionado en la calidad, oportunidad y disponibilidad de la información, así como en la usabilidad de los datos en la toma de decisiones, con el acompañamiento de la Dirección de Soluciones Digitales y el desarrollo de la competencia analítica en los funcionarios de la Vicepresidencia



10. Nivel de madurez de analítica de personas en EPM

Calificación nivel de madurez de analítica de personas en EPM tomando como referente la práctica de PWC ¹.



El aspiracional en analítica de personas es avanzar a una analítica que nos permita desarrollar modelos de causalidad y análisis predictivo para soportar decisiones en la gestión y planeación del talento humano



11. Retos y desafíos

Estado actual



De un equipo creado de forma voluntaria en la VEESO



Con dedicación parcial por parte de los integrantes del equipo...



Con uso de la información para toma de decisiones muy localizadas



Con un enfoque en analítica reactiva y descriptiva



Data Quality Management

Evolución



... a un equipo creado y formalizado



... a dedicación con mayor porcentaje de tiempo al desarrollo de analítica aplicada



... a líderes conscientes informados en tiempo real para mejorar la toma de decisiones soportadas en datos.



... a una analítica prospectiva y predictiva



Gobernanza de los datos



12. Modelos analíticos de Personas al servicio de EPM



People Analytics
Modelo Analítico de gestión Humana

- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión de La Capacidad Admin
- Gestión de La Capacidad User
- Movilidad
- Negociación Colectiva
- Delegaciones
- 360 Directivos

Vinculo de acceso. [Qlik Sense Hub \(epm.com.co\)](https://epm.com.co)



13. Modelo analítico 360 Directivos



Diseñado para soportar a los líderes de EPM
en la gestión de personas



360 DIRECTIVOS, se desarrolla con base en los requerimientos de información recurrente de los líderes, habilitando un modelo de datos que soporta la toma de decisiones en la gestión del talento humano en términos de:

- Gestión de horas extras, festivas y tiempo suplementario
- Control del pasivo vacacional
- Gestión cumplimiento teletrabajo
- Análisis de ausentismo
- Análisis de accidentalidad
- Análisis de matriz generacional
- Gestión de prejubilados
- Ubicación en el mapa de talento
- Reconocimiento demográfico de colaboradores

14. Beneficios Obtenidos

