

**DF**  
 DIARIO FINANCIERO  
 SUPLENTO  
 SANTIAGO DE CHILE  
 JUEVES 31 DE JULIO DE 2025

HR TECH

9



# PEOPLE ANALYTICS: EL PODER DE LOS DATOS AL SERVICIO DEL TALENTO HUMANO

**E**l llamado *people analytics* o análisis de datos en recursos humanos se ha posicionado como una tendencia creciente en el mundo empresarial. Un avance que busca potenciar el talento humano, considerado el capital más importante que tienen las organizaciones a su disposición.

El académico de la Facultad de Ingeniería y Ciencias de la Universidad Adolfo Ibáñez, Rolando de la Cruz, puntualiza que esta innovadora disciplina aplica técnicas de análisis de datos, estadística e inteligencia artificial (IA). El objetivo, según explica, es transformar los datos generados por los colaboradores, como evaluaciones de desempeño, rotación, ausentismo y diferentes interacciones, entre otros parámetros, en información útil para los procesos de toma de decisiones estratégicas en gestión de personas.

"Las empresas pueden identificar patrones ocultos en grandes volúmenes de datos que permiten, por ejemplo, predecir qué tipo de perfiles tienen mayor probabilidad de éxito en ciertos roles, qué factores influyen en la rotación voluntaria o cómo varía el clima laboral entre equipos. Esto permite diseñar estrategias personaliza-

**Esta innovadora disciplina integra análisis de datos, estadística e inteligencia artificial. El fin es transformar este insumo en información clave para la toma de decisiones estratégicas en la gestión de personas.**

das para mejorar el desempeño, optimizar procesos de selección, anticipar riesgos de fuga de talento y promover una cultura organizacional más saludable y alineada con los objetivos del negocio", subraya.

**Evolución y adaptación**

Al declarar que una organización está implementando *people analytics* se puede establecer que es consciente respecto de la importancia de ejecutar un conjunto de buenas prácticas en el uso de los datos asociados a los colaboradores, junto a las herramientas que procesan esa información y las disciplinas ligadas a ellas. Así lo especifica el director de plataformas en CircularHR-Fundación Chile, Álvaro José Peralta, quien añade que todo ello contribuye a transformar la dinámica sobre cómo las empresas abordan los desafíos de gestionar el talento, haciendo que dichos cambios sean percibidos desde distintas

perspectivas. "El elemento clave se encuentra en comprender que gestionar el talento humano requiere constante adaptación a los cambios que genera el entorno. Eso significa un relevante esfuerzo de personalización tanto de las necesidades de los empleados como también de las jefaturas. Esa gestión se centra en tomar decisiones con datos actualizados e identificar áreas de mejora a costos reducidos", plantea.

**Valor agregado**

La directora de Educación Continua de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Andrés Bello, Denise Becker, afirma que existe reconocimiento sobre el valor agregado que entrega a la gestión estratégica de recursos humanos el empleo de *people analytics*.

"Tomar decisiones basadas en evidencia permite optimizar indicadores fundamentales que son muy valorados por el mercado y que agregan valor para atraer talento e incrementar la reputación empresarial. Los nuevos desafíos exigen soluciones diferentes. Ya no se pueden tomar decisiones hacia el futuro aplicando metodologías del pasado. Calibrar acciones de

mejora requiere sustentarse en resultados cuantitativos", recalca.

¿Qué ventajas puede entregar este avance? De acuerdo con De la Cruz, sus principales beneficios incluyen una mejor alineación entre el talento y la estrategia de la organización, mayor objetividad en la toma de decisiones y la posibilidad de actuar de forma proactiva ante problemas como la desmotivación o la rotación.

"También permite medir el retorno sobre la inversión (ROI) de iniciativas en capital humano, algo que tradicionalmente ha sido muy difícil de cuantificar. En entornos competitivos esta capacidad analítica se convierte en una ventaja estratégica", destaca.

A juicio de los expertos, la efectividad y el impacto que puede generar este avance depende de la madurez de la organización y su aplicación demanda responsabilidad, ya que debe estar respaldada por estudios, la participación de las personas, una gobernanza clara y un marco ético robusto. Todo con el propósito de llevar al máximo nivel el potencial del talento humano que tienen las empresas a su disposición y lograr el éxito.

**40%**  
 DEL TIEMPO  
 DE LOS GERENTES ES  
 DESTINADO A TAREAS  
 ADMINISTRATIVAS,  
 MIENTRAS SOLO EL  
 13% SE CONCENTRA  
 EN DESARROLLAR  
 PERSONAS, SEGÚN UN  
 INFORME RECIENTE DE  
 DELOITTE.