



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Análisis de datos y toma de decisiones en RRHH



RECURSOS HUMANOS

Semana 21

BLOQUE I

- **FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS DE DATOS.**
 - Importancia del análisis de datos en la gestión del talento.
 - Tipos de datos utilizados en RH (cualitativos vs. cuantitativos).
 - Herramientas de análisis de datos en RH
 - Recopilación de datos relevantes en fuentes.
 - Consideraciones éticas en la recopilación de datos personales.
 - Vinculación de los KPI´s con el proceso de análisis de datos.
 - Métodos de presentación de datos.



Fundamentos del análisis de datos



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



¿QUÉ ES?

Una metodología sistemática para:

- Recabar información de una manera científica y por medios confiables.





¿QUÉ ES?

- Interpretar la realidad y la información proveniente de ella de manera objetiva





¿QUÉ ES?



- Pronosticar hechos con precisión y que favorezcan el control de las variables del medio ambiente o de grupos sociales determinados.



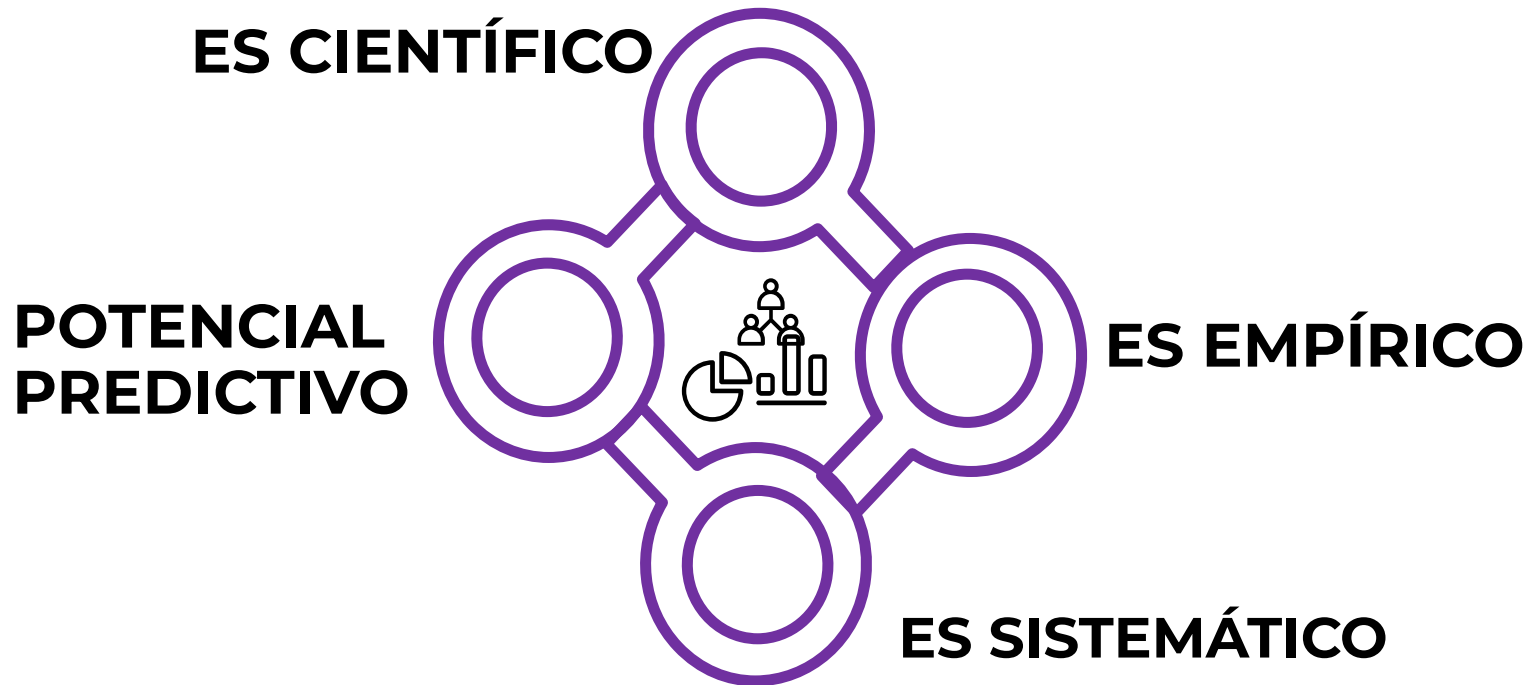


¿QUÉ ES?



- Planificar decisiones que modulen o controlen fenómenos de índole variada.



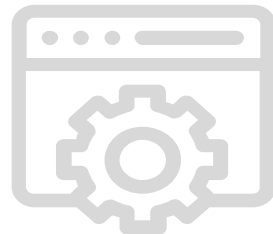
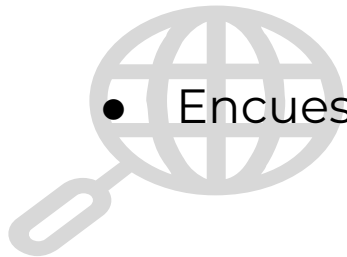
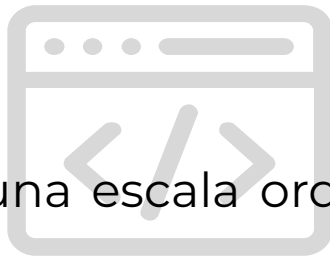


PEÑA (2017)

TIPOS DE DATOS Y DONDE ENCONTRARLOS

CUANTITATIVOS

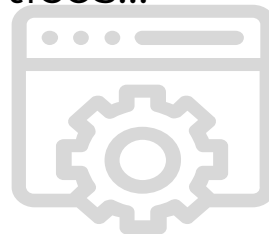
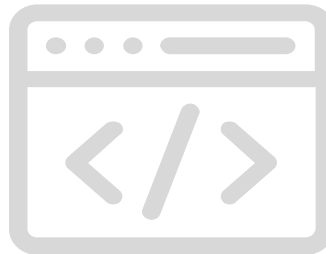
- Colocan los fenómenos en una escala ordinal y dentro de valores numéricos.
- Encuestas, inventarios, escalas, pruebas.



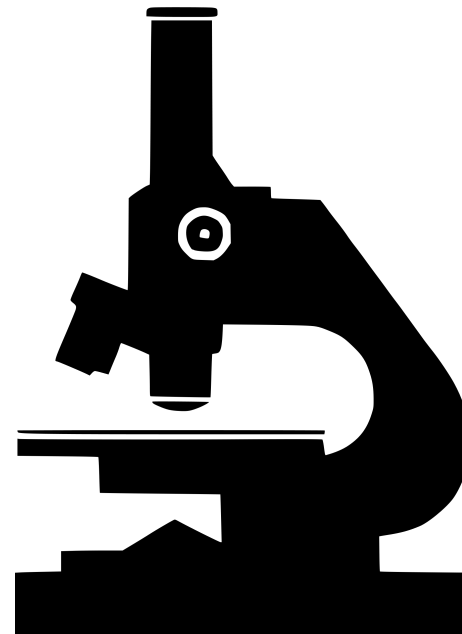
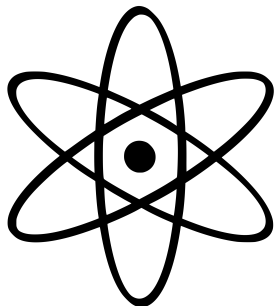
TIPOS DE DATOS Y DONDE ENCONTRARLOS

CUALITATIVOS

- Colocan los fenómenos en categorías nominales.
- Encuestas de opinión, etnografías, registros anecdóticos...



LAS FASES DEL MÉTODO CIENTÍFICO



RECUERDA...

- Ejercer el análisis de datos con una lógica científica es importante por varias razones:



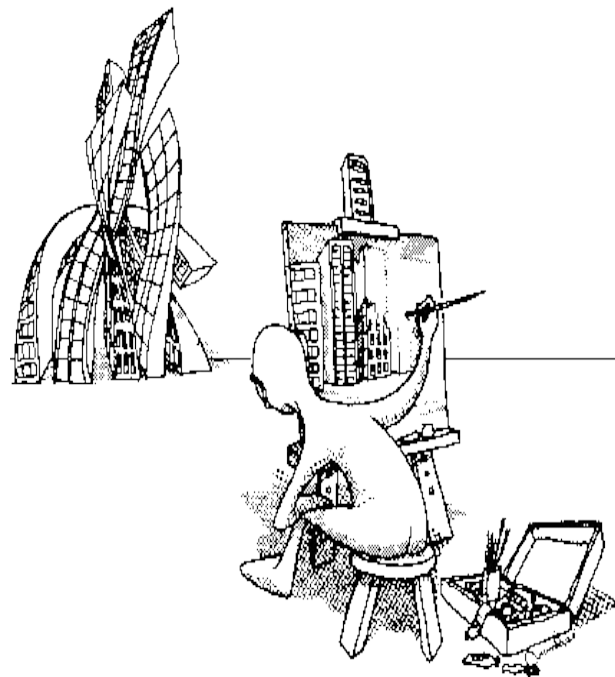
LE BRINDA ORDEN



2

REDUCE LA AMBIGÜEDAD

- Al sacar conclusiones.
- Al interpretar datos.
- Al tomar decisiones.



3

**ABRE LAS PUERTAS
AL DESARROLLO CONTINUO**

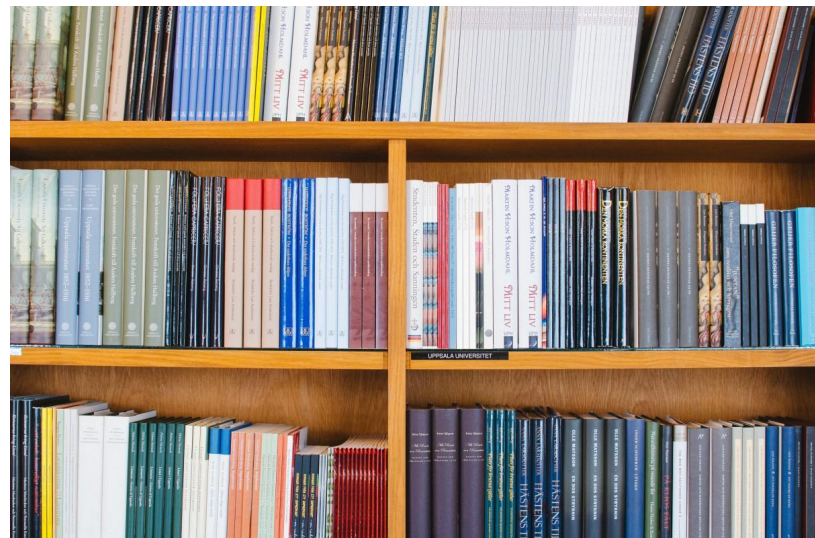
- Por que el método científico hace un proceso replicable, con fallas y aciertos concretos



FUENTES CONFIABLES

- Son aquellas que proceden de investigaciones científicas, de tipo epistemológico o empírico.
- También, incluyen documentos oficiales de una empresa.

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2014)



EL DISCURSO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO ¿ES CONFIABLE?



- Es una de las fuentes de información más comunes, pero criticadas.
- Puede volverse fiable, cuando se recolecta sistemática y científicamente.

- Evitar represalias por respuestas no deseadas



Confidencialidad

- Los resultados no se ocultan o alteran.

**ÉTICA Y
ANÁLISIS
DE DATOS**



- Se realiza buscando el bienestar común

Transparencia

Responsabilidad
social



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



SEMANA 21

CONTINUAMOS

BLOQUE II

- **EL ANÁLISIS DE DATOS COMO BASE PARA TOMAR DECISIONES EN RRHH.**
 - Modelos de toma de decisiones en RH
 - Modelos tradicionales vs. basados en datos.
 - Proceso de toma de decisiones en RH: desde la recolección hasta la implementación.
 - Análisis predictivo.
 - Herramientas y técnicas para predecir tendencias en rotación de personal, contratación y rendimiento.



El análisis de datos como base para tomar decisiones en RRHH



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

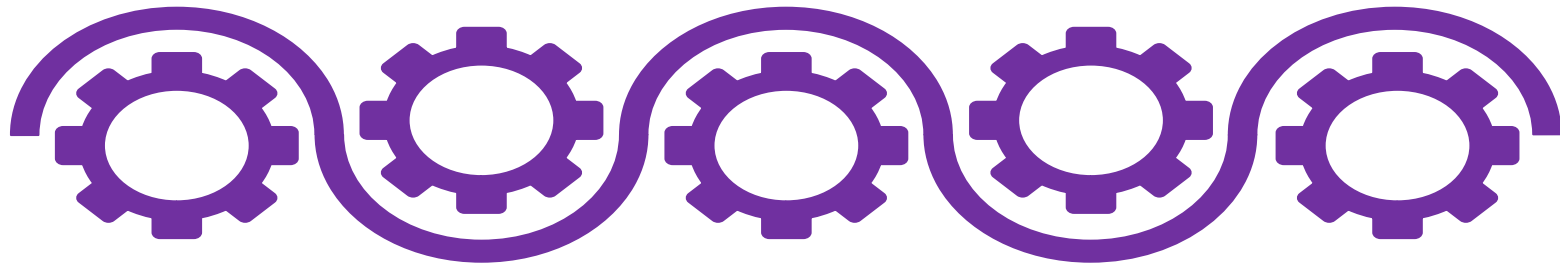
- Casal (2020) enfatiza que el análisis de datos contribuye a mejorar los servicios internos y la satisfacción de los empleados.





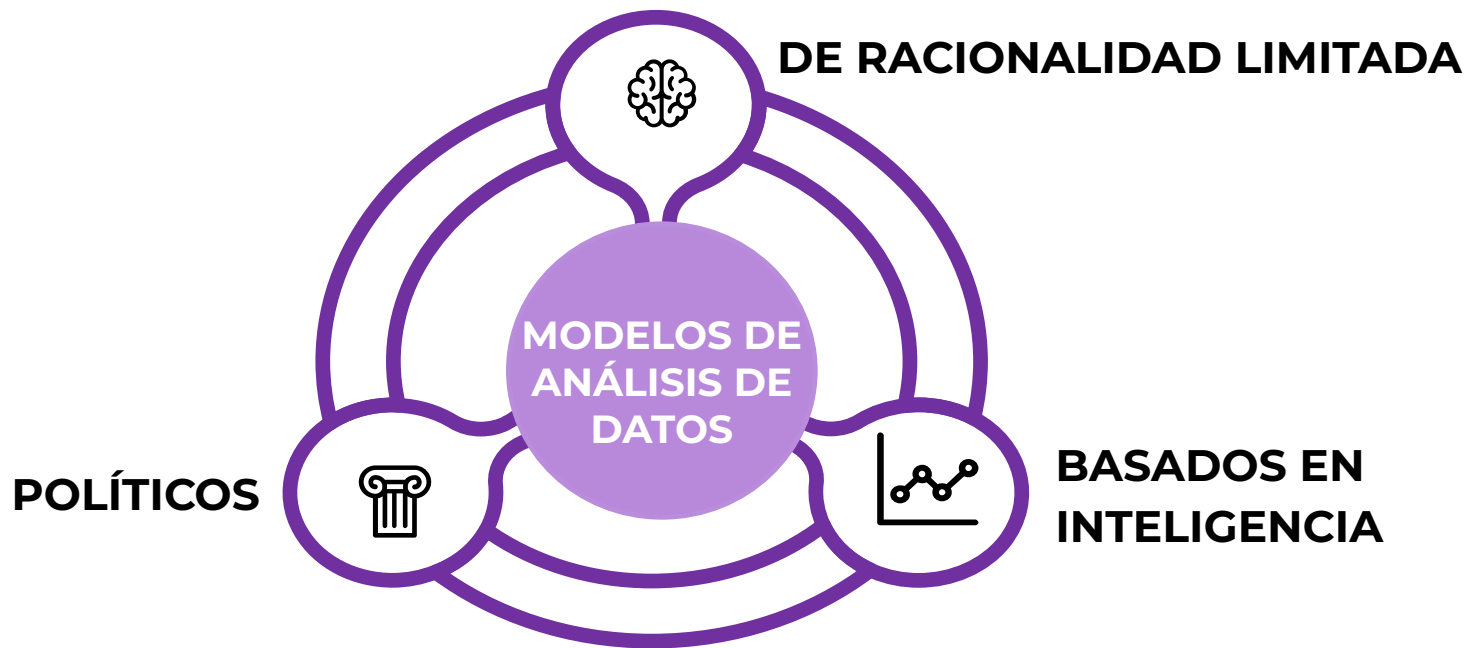
- En su obra, señala también que un ejercicio correcto de esta herramienta se traduce en un mayor compromiso y eficiencia laboral.

Recopilación y sistematización
inteligente de datos



Alcance de KPI's

OTROS BENEFICIOS



ARRAIZA, 2021; CRIOLLO, 2018

MODELOS DE RACIONALIDAD LIMITADA



- Se toman las decisiones de acuerdo con las necesidades subjetivas percibidas por las autoridades.
- Es arbitrario y subjetivo.

MODELOS POLÍTICOS



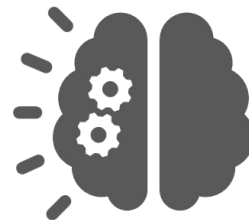
- Se encarga de salvaguardar las normas y estructuras de la organización.
- Se fundamenta en documentos oficiales e instrumentos legales.

MODELOS BASADOS EN INTELIGENCIA



- Construyen las decisiones basándose en datos concretos obtenidos de la experiencia.
- Se fundamentan en la lógica y modelos de negocios.

EL PROCESO PARA TOMAR DECISIONES



Recolección



Procesamiento



Construcción de
estrategias



Implementación

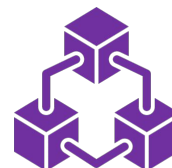
HERRAMIENTAS AUXILIARES DE PROCESAMIENTO



GRÁFICAS

	A	B	C	D	E	F	G
1	Tabla de datos con 7 variables						
2							
3	Importe	10.000,00 €					
4	Tipo de interés	6,50%					
5	Duración	25	años				
6							
7	Costo mensual	521,93 €	5,00%	5,50%	6,00%	6,50%	7,00%
8	20	500,96 €	504,20 €	508,97 €	513,79 €	518,00 €	522,00 €
9	21	545,46 €	509,47 €	534,03 €	619,13 €	644,70 €	
10	22	531,40 €	505,77 €	582,61 €	606,00 €	632,91 €	
11	23	518,85 €	543,39 €	568,52 €	594,20 €	620,43 €	
12	24	507,38 €	532,18 €	557,58 €	583,58 €	610,10 €	
13	25	496,90 €	521,93 €	547,66 €	573,93 €	600,76 €	
14	26	487,34 €	512,67 €	538,66 €	565,38 €	592,51 €	
15	27	478,58 €	504,17 €	530,39 €	557,22 €	584,64 €	
16	28	470,54 €	496,37 €	522,86 €	549,96 €	577,67 €	
17	29	463,15 €	489,23 €	515,90 €	543,33 €	571,31 €	
18	30	456,30 €	482,62 €	509,62 €	537,26 €	565,51 €	
19	31	449,98 €	476,54 €	503,79 €	531,69 €	560,00 €	
20	32	444,13 €	470,93 €	498,42 €	526,57 €	555,34 €	
21	33	438,71 €	465,74 €	493,47 €	521,87 €	550,88 €	

TABLAS



FIGURAS

ANÁLISIS PREDICTIVO

- Es una de las herramientas más poderosas en la gestión de RRHH, ya que permite anticiparse a problemas potenciales y optimizar la toma de decisiones.



Peña (2017) menciona que puede prever tendencias en rotación de personal, rendimiento y necesidades de capacitación



HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS NECESARIAS

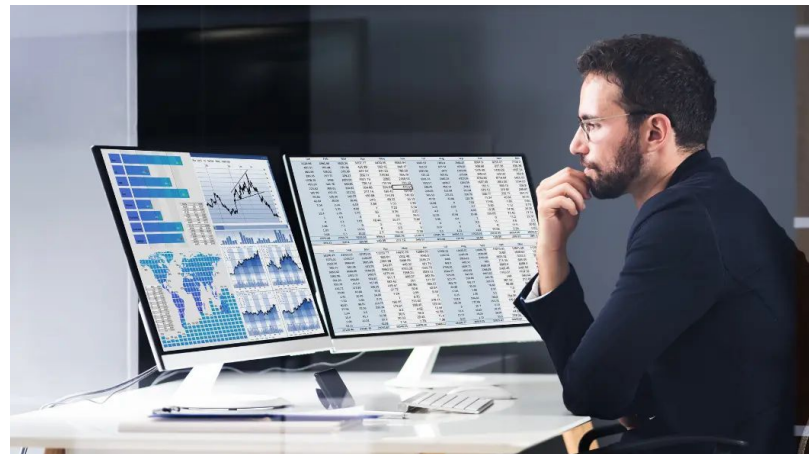
- Herramientas para registrar diariamente los eventos que interesan al analista

Formularios, registros en tiempo real de transacciones o labores.



- Software o herramientas para el procesamiento, así como de comunicación interna.

Plataformas web, almacenamientos virtuales, inteligencia artificial



Referencias Bibliográficas

- Arraiza M. (2021). Guía práctica de análisis de datos. Instituto de investigación, formación agraria pesquería: consejería de innovación, ciencia y empresa.
- Casal S. (2020). Análisis de datos para la mejora de los servicios de recursos humanos en las empresas. Trabajo de grado. Universidad Carlos III de Madrid. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/10016/35158/1/TFG_Sergio_Casal_Molero.pdf
- Criollo h. (2018). Implementación de un sistema Business Intelligence basado en Key Performance Indicators para la empresa Delimarket de la ciudad de Píllaro. Pontífica Universidad Católica de Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/9053>
- Gómez L., Balkin D. & Cardy R. (2008). Gestión de recursos humanos. Pearson Prentice Hall.
- Ñaupas H. Mejía E., Novoa E. & Villagómez A. (2014). Metodología de la investigación: cualitativa y cuantitativa. Ediciones de la U.
- Peña S. (2017). Análisis de datos. Areandina.
- Poncio S., Cuña C. & Vozella A. (2023). Análisis de datos y prácticas de gestión para el desarrollo de competencias de emprendimiento del estudiante universitario. En: Persona, empresa, sociedad y emprendimiento en el contexto de los ODS, 94. Editorial Dickinson. <https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=5477488&publisher=FZ1825#page=94>
- Uribe J. (2016). Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad laboral. Manual Moderno.
- Valverde R., Iturralde E., Fajardo L., Cevallos W. & Díaz M. (2024). Los Key Performance Indicators (KPI) y su Importancia en las Microempresas de Guayaquil. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(4), 4316-4332. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12657

SEMANA 21 COMPLETADA
¡Felicidades!
Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2025.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop