

27 DE AGOSTO DE 2026

Impartido por:

De excel a la estrategia

cómo evolucionar a un RR.HH. basado en datos

En este taller conocimos el *decision making funnel* (embudo para la toma de decisiones) cómo **un modelo para analizar la productividad de los elementos de un equipo de RR.HH.** ¿Identificas la información necesaria para poder evaluar a tus colaboradores? Clasifica a quien puedes promover, estabilizar, mover o dar de baja dentro de organización.



Juan A. Comini

Estratega de Recursos Humanos en México y LATAM

— 10 Puntos Clave

- 01 Del dato a la estrategia**

El valor de RH no reside en tener muchos datos, sino en saber transformarlos en *insights* que impacten la operación.
- 02 Embudo de tomas de decisiones**

Se propone este modelo para analizar la productividad, permitiendo clasificar el talento (quién promover, estabilizar, mover o dar de baja) basándose en información objetiva.
- 03 Contexto interno y externo**

Es fundamental comprender no solo lo que ocurre dentro de la empresa, sino también factores externos, como el entorno económico o cambios arancelarios, para tomar decisiones informadas.
- 04 Gestión de indicadores clave**

Más allá de los reportes, se debe medir el impacto real de procesos como el reclutamiento (tiempos de cobertura), la capacitación (seguimiento del cambio conductual) y la cultura.
- 05 El papel del líder**

Recursos Humanos debe ser capaz de evaluar el estilo de liderazgo de los jefes de área, ya que un mal líder tóxico puede destruir la cultura y elevar la rotación de personal.
- 06 Estandarización y visibilidad**

Se critica la dependencia excesiva de múltiples Excel dispersos. La centralización en una plataforma unificada permite tener visibilidad inmediata para responder a la dirección.
- 07 Onboarding menos traumático**

Se destaca que un buen proceso de inducción evita que el nuevo colaborador sienta que lo "lanzaron al agua" sin herramientas, mejorando su integración desde el inicio
- 08 Desvinculación estratégica**

La salida de un colaborador (*offboarding*) no debe ser solo un trámite administrativo; se debe medir el impacto en la operación y evaluar si la posición realmente requiere reemplazo o una reestructura.
- 09 Conocer el “core business”**

Los profesionales de RH deben conocer la naturaleza del negocio (ej. logística o ventas) para reclutar con un "ojo clínico" y entender los desafíos específicos de cada unidad.
- 10 Digitalización y automatización**

Herramientas como Worky permiten automatizar procesos manuales (vacaciones, incidencias, nómina) y digitalizar expedientes, liberando tiempo para que RH se enfoque en tareas estratégicas y no solo operativas.

¿Sigues consumiendo tu tiempo con procesos desvinculados en hojas de cálculo?

Con Worky ahorra tiempo y centraliza tus procesos de RR.HH. y Nómina

Conecta tus procesos con [Worky](#) →