

Kit para el comité de empresa: cómo presentar people analytics a la RLT

Por **Equipo Beetrics**, con dirección científica de [Víctor Ciudad-Fernández, doctor por la Universitat de València](#).

El motivo número uno por el que un proyecto de people analytics se queda parado no es el presupuesto ni la tecnología: es la conversación con el comité de empresa. Y casi siempre se atasca por lo mismo, por llegar tarde y sin claridad. Este kit te da lo que necesitas para entrar preparado: una plantilla de comunicación, las preguntas que te va a hacer la representación legal de los trabajadores (RLT) con cómo responderlas, y un checklist para no dejarte nada. Si quieres entender a fondo el porqué legal, está en [cómo medir sin vigilar y qué decirle al comité](#); aquí vamos a las plantillas.

El principio que lo cambia todo: transparencia desde el primer día

El comité no bloquea la medición. Bloquea la medición opaca. Cuando un proyecto se presenta tarde, sin explicar para qué es ni cómo se protegen los datos, el comité hace su trabajo y lo frena. Cuando se presenta pronto, en lenguaje claro y apoyado en la voluntariedad, deja de ser una amenaza y se convierte en una consulta. Tres ideas sostienen todo lo demás: la participación es **voluntaria** y sin consecuencias, los resultados se entregan en **agregado** (confidencialidad, no anonimato absoluto) y la **finalidad** está declarada por escrito antes de empezar.

1. Plantilla de comunicación al comité

Un texto base para informar al comité antes de lanzar nada. Adáptalo a tu empresa: lo que va entre corchetes lo rellenas tú, y conviene que tu delegado de protección de datos (DPO) lo revise antes de enviarlo.

PLANTILLA PARA ADAPTAR

Asunto: Proyecto para mejorar la colaboración y el clima en [nombre de la empresa]

Estimados miembros del comité:

Os informamos de un proyecto que pondremos en marcha en [fecha] para entender mejor cómo fluye la colaboración entre equipos y anticiparnos a problemas de carga de trabajo y de rotación.

En qué consiste: una encuesta breve y voluntaria, de unos cinco minutos por persona, sobre las relaciones de trabajo (con quién se colabora, a quién se acude). No se mide el desempeño individual de nadie ni se monitoriza actividad, correos ni pantallas.

Para qué: mejorar la organización del trabajo, repartir mejor la carga y retener el talento. Nunca para evaluar ni sancionar a personas concretas.

Cómo protegemos a la plantilla: la participación es voluntaria y sin consecuencias para quien no participe. Las respuestas son confidenciales y los resultados se entregan siempre en agregado, con un tamaño mínimo de grupo para que nadie sea identificable. Los datos se conservarán [plazo] y después se [borrarán o anonimizarán].

Base legal: [la que determine nuestro DPO, habitualmente interés legítimo], conforme al RGPD.

Quedamos a vuestra disposición para resolver cualquier duda antes de empezar.

2. Las preguntas que te hará la RLT (y cómo responderlas)

Estas son las preguntas que aparecen casi siempre. Llevar la respuesta preparada, honesta y sin tecnicismos es la diferencia entre una reunión que avanza y una que se encalla.

¿Esto es para controlarnos?

No. No se monitoriza actividad, ni correos, ni productividad individual. Se pregunta, no se vigila. Lo que se mide es cómo fluye el trabajo entre equipos, no qué hace cada persona en su pantalla.

¿Es obligatorio responder?

No. La participación es voluntaria y no tiene ninguna consecuencia para quien decide no responder. Esa voluntariedad es justo lo que sostiene la confianza de la plantilla y la base legal del proyecto.

¿Quién verá mis respuestas?

Nadie a nivel individual. Los resultados se entregan en agregado y con un tamaño mínimo de grupo. No circula por la empresa un informe individual de ninguna persona.

¿Es anónimo?

Es confidencial y agregado. Para dibujar la red de colaboración hay que saber quién trabaja con quién, así que no prometemos anonimato absoluto: prometemos confidencialidad, agregación y que nadie sea identificable en el informe. Prometer un anonimato que no existe rompe la confianza el día que alguien lo descubre.

¿Para qué se van a usar los datos?

Solo para la finalidad declarada: mejorar la colaboración, repartir mejor la carga y anticipar la rotación. Nunca para evaluar el desempeño de una persona concreta ni para sancionar.

¿Cuánto tiempo guardáis los datos?

El plazo que se fije por escrito antes de empezar. Cuando los datos han cumplido su finalidad, se borran o se anonimizan. Ese plazo y ese procedimiento no se improvisan al final.

¿Esto cumple el RGPD?

Sí, si se respetan finalidad clara, minimización, transparencia y entrega en agregado. La base legal y, si el tratamiento lo requiere, la evaluación de impacto, las valida el delegado de protección de datos de la empresa.

3. Checklist antes de sentarte con el comité

Repasa estos puntos antes de la reunión. La mayoría no son decisiones de RRHH en solitario: varias se cierran con el DPO.

- Definir y poner por escrito la finalidad del proyecto, antes de empezar.
- Confirmar la base legal con el delegado de protección de datos (DPO).
- Fijar un tamaño mínimo de grupo en los informes para que nadie sea identificable.
- Fijar el plazo de conservación y qué se hace con los datos al terminar.
- Garantizar la voluntariedad real: sin consecuencias para quien no participe.
- Definir qué se entrega y a quién: siempre en agregado y con acceso restringido.
- Valorar con el DPO si hace falta una evaluación de impacto (EIPD).
- Informar al comité antes de lanzar la encuesta, no después.

Qué llevar a la reunión

- El comunicado anterior, adaptado a tu empresa.
- Una descripción de la encuesta: qué se pregunta y cuánto dura.
- La finalidad por escrito y la base legal validada por el DPO.
- El compromiso de entrega en agregado y el plazo de conservación.
- Alguien que pueda responder dudas en la sala: RRHH o el propio DPO.

El comité no frena que midas. Frena que midas sin contarlo. La transparencia no es un trámite: es la herramienta que desbloquea el proyecto.

Esto no sustituye a tu asesoría legal

Este kit es una orientación práctica para preparar la conversación, no asesoría jurídica. La base legal concreta, la necesidad de una evaluación de impacto y la documentación que se entrega al comité deben validarse con el delegado de protección de datos o la asesoría legal de tu empresa. Cada organización tiene su contexto, y el criterio profesional manda sobre cualquier plantilla.

Para profundizar

- [People analytics y RGPD: cómo medir sin vigilar y qué decirle al comité](#), con los seis principios del RGPD aplicados y el detalle legal.
- [Agencia Española de Protección de Datos \(AEPD\)](#), la fuente oficial sobre protección de datos en España.
- [Cómo medimos la red real de trabajo](#), para explicar al comité qué se hace con los datos.

Preguntas frecuentes

¿Este kit es asesoría legal?

No. Es una guía práctica para que RRHH y dirección sepan preparar la conversación con el comité y plantear las preguntas correctas. La base legal concreta, la evaluación de impacto y la documentación para el comité deben validarse con el delegado de protección de datos o la asesoría jurídica de cada empresa.

¿Sirve si ya tenemos DPO?

Sí, y es complementario. El DPO valida la base legal y la documentación; este kit te ayuda a explicar el proyecto al comité en lenguaje claro y a anticipar sus preguntas, que es donde se suelen atascar estos proyectos. Llévalo al DPO antes de presentarlo.

¿La encuesta es anónima?

Es confidencial y los resultados se entregan siempre en agregado, con un tamaño mínimo de grupo para que nadie sea identificable. Para analizar la red de colaboración hace falta saber quién trabaja con quién, así que hablamos de confidencialidad y agregación, no de anonimato absoluto.

¿Y si el comité dice que no?

La mayoría de los bloqueos vienen de la opacidad, no de la medición en sí. Llevarlo al comité pronto, con transparencia y sin letra pequeña, y apoyarse en la voluntariedad real, convierte un posible bloqueo en una consulta. Un proyecto que el comité entiende rara vez es un proyecto que el comité frena.

¿Vale para cualquier encuesta o solo para Beetricks?

Los principios y el checklist valen para cualquier proyecto de people analytics. La plantilla de comunicación está pensada para una encuesta de relaciones de trabajo como la de Beetricks, pero se adapta a otros casos cambiando la finalidad y el alcance.

¿Quieres medir la colaboración sin que el comité lo frene?

[Habla con nosotros](#)