

Christian Weldt: ¿Cómo impacta el uso de la analítica en la gestión de personas?

Una tendencia actual importante es el incremento por reforzar las decisiones basadas en datos en las áreas de gestión de personas, que representa un cambio significativo, ya que tradicionalmente esta área ha tenido un sesgo hacia el uso de la intuición, en comparación a otras áreas de las empresas.

¿Actualmente qué data se está midiendo? Es muy variado y depende del énfasis de la organización en el análisis de recursos humanos. Las empresas han comenzado a levantar información que ya tienen y se están esforzando por sistematizarla, se trata de información sociodemográfica de los trabajadores, información de evaluaciones de desempeño, evaluación del Great Place To Work, entre otros. Básicamente recopilan y sistematizan la información que ya tienen, que es bastante, antes que empezar a levantar nuevas fuentes de información.

Visualizamos cinco ámbitos en los que se está aplicando la analítica en la gestión de las personas.

1. Analítica enfocada en el reclutamiento

Es el principal ámbito en el cual se ha levantado y analizado información para optimizar la inversión para encontrar e incorporar al mejor talento que necesitan las empresas para resolver sus desafíos de negocio. Aquí se ha desarrollado en gran medida cómo se pueden tomar mejores decisiones en base a los perfiles de las personas, de cómo la experiencia previa y los tipos de desafíos que han tenido, nos permiten tomar las mejores decisiones. En este aspecto en particular se ha generado bastante apoyo externo, han aparecido empresas especialistas en reclutamiento en base a inteligencia artificial.

2. Gestión del desempeño

Esta es un área de gran énfasis y tiene que ver en la forma como se utilizan los datos para determinar alta precisión, por ejemplo cuáles son los factores a premiar, a destacar, o a corregir en las personas, e incluso para afectar una optima entrega de bonificaciones. El desafío a resolver es que el resultado observado en la labor de una persona depende en parte de los factores personales pero también en gran medida en factores contextuales, y ahí hay un esfuerzo importante en limpieza de data.

3. Gestión del compromiso

También conocido como engagement o motivación, se han desarrollado esfuerzos para ayudar a diferenciar las palancas

más relevantes para fortalecer el vínculo emocional entre las personas y las empresas, y guiar los esfuerzos de la organización para fidelizarlas, por medio de beneficios o acciones específicas.

4. Gestión de talento

Enfocado en cómo poder reconocer de forma temprana a aquellas personas que tienen el potencial elevado para aportar a la organización, y que permita muy tempranamente distinguirlo, para saber en quiénes aplicar programas de talento en particular, incluyendo también la distinción y cierre de brechas específicas de forma complementaria o incluso alternativas a los programas masivos.

5. Gestión de rotación

Donde también se ha utilizado inteligencia para visualizar cuáles son aquellas temporadas en las cuales se va a necesitar más personas, cuáles son los factores que permiten predecir cuándo habrá una fuga de talento y poder anticiparse, esto particularmente es relevante en las empresas operativas que requieren mucha mano de obra con nivel bajo de calificación donde hay gran escasez de talento, entonces en la medida que las empresas pueden predecir los momentos en los cuales habrá más escasez, podrán anticipar su estrategia de reclutamiento y de selección y haya una mayor continuidad operacional en ese sentido.

Estos son los principales ámbitos en los que se ha explorado el uso de la analítica en la gestión de las personas, pero también hay empresas trabajando en proyectos más disruptivos

en otros ámbitos.

Por último, es importante indicar que son pocas las empresas que han sido capaces de capturar alto valor de la inteligencia de datos aplicada a la gestión de personas, en relación al potencial que existe, y que es en general entendido y aceptado por los ejecutivos.