

GESTIÓN DE TALENTO CON PEOPLE ANALYTICS AVANZA PARA LOGRAR EQUIPOS MÁS PRODUCTIVOS

Para diseñar y armar equipos más eficientes, las empresas están aplicando herramientas de lo que se conoce como People Analytics y que consiste en el análisis de datos para comprender y mejorar el desempeño del talento humano de una organización.

Utilizada desde hace varios años, esta disciplina ya es reconocida en el mundo de los recursos humanos como un plus en el cruce de información, no solo para evaluar el desempeño, sino también para evitar la rotación de personal y el ausentismo laboral, entre otros problemas.

Cada vez más compañías están apostando por el análisis de datos para tomar mejores decisiones sobre su talento. Este enfoque refleja una nueva forma de gestionar personas, donde tecnología, ética y visión estratégica se combinan para anticipar problemas.

POR MACARENA PACULL M.

Esto se refleja en el estudio Insight222 People Analytics Trends, que en 2022 analizó el panorama a partir de encuestas a 184 empresas globales que operan en 180 países y arrojó que el 65% de las firmas encuestadas aumentaron el tamaño de sus equipos de People Analytics en los últimos 12 meses, donde la

incorporación de tecnología es prioridad.

Para el cofundador y chief human resources officer de Rankmi, Felipe Cuadra, el auge de esta tendencia se explica porque la mayoría de los sistemas "fueron diseñados para 'administrar' en lugar de 'entender' lo que pasa con las personas", una situación que ahora las empresas quieren revertir.

"Muchas empresas están yéndose hacia plataformas que lo tengan todo en un mismo lugar, all-in-one, y con inteligencia artificial avanzada. Así puedes, por ejemplo, detectar si una baja en engagement está empezando a impactar la productividad, o anticiparse a la fuga de talento viendo patrones de ausentismo o bajo desempeño

Molina, quien, citando estudios internos, indica que más del 50% de las empresas que han adoptado sistemas ERP (Enterprise Resource Planning) han experimentado mejoras significativas en su productividad, eficiencia y capacidad de tomar decisiones rápidas y bien informadas.

Molina menciona que los datos más comunes a analizar son las evaluaciones de desempeño, para identificar fortalezas y áreas de mejora; los registros de asistencia y licencias médicas, para detectar patrones de ausentismo, resultados de encuestas de clima laboral que reflejan la percepción y satisfacción del equipo; e indicadores de rotación para anticipar riesgos de pérdida de talento.

Pese a las ventajas, el CEO de Finder HR, Roberto Aichele, enfatiza que el uso de datos en la gestión de personas también implica riesgos que deben ser abordados con responsabilidad.

Esto ocurre, por ejemplo, en términos de privacidad y ética, o en falsas certezas que pueden abrirse, advierte. "People analytics no se trata solo de algoritmos, se trata de poner la tecnología al servicio de las personas. Las organizaciones que logren integrar estos datos con una mirada humana, ética y estratégica tendrán una ventaja decisiva: construir equipos más fuertes, motivados y sostenibles", puntualiza el ejecutivo.

El cruce de información que estas herramientas permiten sirve no solo para evaluar el desempeño de los trabajadores, sino también para evitar la rotación de personal y el ausentismo laboral, entre otros problemas.

en tiempo real", asegura. También enfatiza que este objetivo dejó de ser solo una tarea del área de gestión de personas, porque "la información se democratizó" y, con este enfoque de datos, cualquier líder de equipo puede anticiparse y actuar.

"En estos tiempos ya no podemos seguir dependiendo del Excel para tomar decisiones importantes", añade la líder de talento y cultura en Defontana, Macarena