

Indicadores de desempeño digital - People analytics: gestión de capital humano del futuro



Indicadores de desempeño digital - People analytics: gestión de capital humano del futuro

Implementar el uso correcto de la tecnología, puede mejorar el proceso de evaluación del personal y ayudar en el cumplimiento de los objetivos organizacionales que se tienen.

Lo que no se mide no se puede mejorar. Es una de las reglas más conocidas y aplicadas en el mundo de los negocios. Los indicadores de desempeño en los equipos de trabajo son fundamentales para encontrar oportunidades de crecimiento y mejora.

Con la transformación digital, estos indicadores de trabajo son evaluados con nuevas metodologías, herramientas y procesos. Uno de los protagonistas de esta forma innovadora de medir los resultados de los equipos es el enfoque de people analytics.

Para lograr una eficaz transformación digital de una empresa, es necesario conocer las necesidades de los departamentos responsables del capital humano e incluirlos en esa transición.

People analytics es la gestión del trabajo de un colaborador o una serie de equipos laborales dentro de una empresa usando como base la big data. Su objetivo es definir si las actividades, habilidades y actitudes de los integrantes de la organización están alineados y contribuyen a cumplir las metas del negocio con la elaboración y recopilación de grandes cantidades de datos procesados de manera digital.

No es un enfoque subjetivo o empírico, como lo podría ser la opinión de un jefe sobre su equipo de trabajo o insights obtenidos en una encuesta interna dentro de la empresa. People analytics es obtener diversos tipos de datos precisos para su análisis y estudio.



Indicadores de desempeño digital - People analytics: gestión de capital humano del futuro



People analytics ofrece información precisa para realizar decisiones más rápidas sobre la organización.

Es importante destacar que al igual que en otros procesos de evaluación de desempeño, el people analytics debe tener claridad sobre los objetivos de la empresa para identificar si se están cumpliendo así como contar con las herramientas tecnológicas y humanas para implementarse.

Incluso, people analytics puede ser utilizado para identificar el comportamiento y motivaciones de los consumidores de los productos y servicios de la compañía.

¿Quién hace el análisis?

El enfoque de people analytics es el análisis de datos. Por tal, se requieren perfiles adecuados para su revisión e interpretación. Dentro de las empresas son dos equipos los más indicados para hacerlo:

- Recursos humanos: su experiencia en el manejo del personal es invaluable para poder entender el significado de la información obtenida durante el análisis. Tiene el contexto de las tareas por hacer y la personalidad y motivaciones de los responsables.
- Tecnologías de la Información: su responsabilidad es el manejo y entrega de las bases de datos, lo que se conoce como big data. Se podría decir que es la parte técnica del proceso de people analytics.

Posterior al trabajo de estos dos equipos, toca el turno a un líder o coordinador del proyecto conjuntar los resultados que se tienen y elaborar una análisis para ser entregado a los directivos de la empresa.



Algunos de los datos que se utilizan en el people analytics son:

- Información demográfica: edad, género y lugar de residencia.

Indicadores de desempeño digital - People analytics: gestión de capital humano del futuro



- Sueldos y beneficios: cuánto gana el colaborador, si recibe bonos extra y en general, las prestaciones a las que tiene acceso.
- Puntualidad y asistencia: si el trabajador llega a tiempo y el número de días que se ha ausentado sin permiso de la empresa.
- Rotación de personal: este indicador aplica a la empresa y sirve para identificar si hay áreas donde las personas renuncien de forma constante. Puede indicar un problema interno. Calidad: cumplir las tareas tanto personales como de equipo, con la mayor capacidad posible para cumplir los estándares establecidos.
- Evaluaciones tradicionales: entrevistas 1:1, evaluaciones psicológicas, revisiones de desempeño y más.

La importancia de implementar people analytics para impulsar el negocio

El mundo de las empresas siempre tendrá dos características: su competitividad y la necesidad de tomar decisiones rápidamente.

En este contexto, los directivos y líderes de negocio requieren operar diariamente con la mejor información posible. Datos que les ayuden a encontrar ventajas, problemas y comportamientos dentro y fuera de la organización que sirvan para marcar o corregir el rumbo comercial.

Los resultados de la evaluación de desempeño muestran áreas de oportunidad como las necesidades de capacitación de los equipos.

Con el análisis de desempeño basado en datos se logra obtener respuestas más precisas y oportunas sobre las necesidades y competencias de los equipos para implementar acciones inteligentes como brindar feedback continuo a los trabajadores, entregar recompensas y reconocimientos a quienes cumplan con los KPIs y capacitar a quienes requieren más conocimientos y herramientas para su vida laboral.

Indicadores de desempeño digital - People analytics: gestión de capital humano del futuro

Solo con la capacitación el trabajador puede realizar de mejor manera y con mayor confianza sus tareas. Es clave para su crecimiento, y no solo profesional, ya que también a nivel personal se obtienen beneficios fuera de las oficinas.

Una de las habilidades que más beneficios brinda al colaborador es la capacidad de escribir y comunicarse en otro idioma.

Con el dominio de un idioma extra, las personas o equipos de trabajo tienen mayor oportunidad de desarrollar oportunidades comerciales y mejorar la comunicación con socios de negocios en el extranjero. Además, contar con un idioma extra ayuda a que la organización alcance nuevos niveles de éxito aumentando su rango de influencia, comercialización y acaparamiento de mercado.

Cuando se trata de brindar este tipo de captación, las instituciones de enseñanza son una buena opción porque cuentan con metodologías y experiencia probadas. Berlitz es una institución educativa que ha capacitado a equipos de trabajo en todo el mundo.

Para lograrlo, tiene en su personal a profesores nativos y capacitados para la enseñanza. De la mano de sus profesores las empresas pueden elevar las habilidades de sus colaboradores y mejorar sus competencias no solo en el dominio de un idioma, también en el manejo de vocabulario de negocios y en el conocimiento de los contextos culturales de otros países.

89% de las empresas asegura comunicar y fomentar los valores organizacionales.

*Fuente: estudio realizado dentro de las empresas pertenecientes al Instituto de Auditoría Interna

Berlitz®

Berlitz es una empresa líder en la instrucción de idiomas y capacitación intercultural para ejecutivos. Con más de 145 años de experiencia y presencia en 70 países, nuestro compromiso es brindar una solución integral al nivel de las necesidades de cada empresa. Ofrecemos distintas modalidades de cursos y contamos con el portafolio de programas de comunicación más amplio del mundo, el cual se adapta al sector de la industria a la que pertenezca cada compañía.