

¿VAS A SEGUIR DEPENDIENDO DE TU INTUICIÓN?

HR ANALYTICS Y EL NUEVO PARADIGMA DE GESTIÓN DE PERSONAS

POR JUAN M. BODENHEIMER, DIRECTOR DE INSTARE (ARGENTINA) JBO DENHEIMER@INSTARE.COM

CADA nuevo estudio publicado demuestra la extrema diferencia entre lo que se hace en temas de gestión humana y lo que se piensa acerca de ello: procesos y prácticas repetidas que, en realidad, no son consideradas útiles, o decisiones que se basan más en sensaciones que en evidencias. En algunas empresas, el negocio intenta creer en la utilidad del área, acercándose al profesional de gestión de personas pero, en otros casos, se prefiere actuar de manera autónoma por no recibir las soluciones que necesitaban. El negocio necesita ayuda y soluciones para tener mejor resultado.

HR Analytics es la forma de gestión necesaria que cambia cómo actuamos cuando pensamos en decisiones acerca de la gente de la compañía y permite vincular persona y negocio haciendo que otra vez el negocio esté deseoso de pedir ayuda a los expertos en la gestión de las personas.

Este paradigma es identificado por todos los medios especializados como una de las tendencias que han llegado para quedarse. Combina elementos de la estadística y matemática, entre otras disciplinas, con avanzadas tecnologías para analizar datos, descubrir patrones o probar supuestos, y así encontrar evidencias objetivas para tomar decisiones apropiadas sin

olvidar que se trata de entender mejor a la gente y acompañar los objetivos estratégicos del negocio. Es el camino para que el área de gestión humana deje de ser objeto de las habituales críticas por el negocio, que está ya cansado de escuchar supuestos o creencias acerca de lo que la gestión humana hace o podría lograr.

Imaginemos poder predecir cuántos empleados faltarán mañana, y así tomar las decisiones oportunas para tener el personal necesario para atender clientes y potenciar las ventas; o identificar de manera objetiva qué es lo que verdaderamente diferencia a los vendedores estrellas de la empresa y, consecuentemente, seleccionar personas con ese perfil; o tomar las decisiones de desarrollo organizacional, para que todos superen los niveles de venta.

HR Analytics no es “un software”, pero utiliza diversos programas de análisis estadístico o gestión de bases de datos; asimismo, las aplicaciones de HR Analytics son muchas más de las que podemos imaginar. Permite entender el impacto de la capacitación en los resultados del negocio, identificar objetivamente a los empleados de alto potencial, discernir qué factores impactan en la rotación –y así disminuir lo que en muchos negocios genera un alto costo–, o señalar que elementos apalancan el desempeño de los empleados de la empresa.

“HR ANALYTICS SE PRESENTA COMO EL CAMINO PARA QUE EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA DEJE DE SER OBJETO DE LAS HABITUALES CRÍTICAS POR EL NEGOCIO, QUE ESTÁ YA CANSADO DE ESCUCHAR SUPUESTOS ACERCA DE LO QUE LA GESTIÓN HUMANA HACE O PODRÍA LOGRAR HACER”.

¿POR QUÉ HR ANALYTICS ES POSIBLE, EL NEGOCIO LO NECESITA Y LOS PROFESIONALES DE GESTIÓN HUMANA NO PUEDEN IGNORARLO MÁS?

Se necesita que la gestión humana tome un auténtico lugar protagónico en el negocio:

Y así lograr las mejoras que son deseadas pero no alcanzadas. Analytics hace posible demostrar y justificar las nuevas propuestas, el impacto en resultados, presentándolo en el lenguaje del negocio, números. Ya no podemos aceptar continuar con las maneras tradicionales de gestión que siguen generando críticas.

Un mundo de datos e información:

En todas las organizaciones sobran los datos. Los sueldos son liquidados, por lo que siempre se cuenta con información general de los empleados. Los múltiples procesos de gestión humana ofrecen más datos, sin importar dónde o cómo están. Otras áreas tienen múltiples sistemas con bases que esperan ser aprovechadas por los profesionales de la gestión de personas. ¿Qué está haciendo el área de gestión humana para que los mismos datos que la organización genera ayuden a tomar decisiones más efectivas? Y no podemos olvidar internet, que ofrece un mundo de datos públicos que pueden y deben ser aprovechados.

El tiempo invertido brinda resultados (dinero):

Y así toda organización se interesa en análisis y decisiones con impacto directo (y medible). El negocio estará atento a HR Analytics porque nos permite abandonar los “creemos” o “nos parece”. La gestión humana deja así de ser un acto de fe y se convierte en números que mejoran y se vinculan con los objetivos organizacionales de manera directa.

Lo nuestro son las personas y por eso los números nos son una obligación:

Este nuevo paradigma nos hace mejores profesionales al vincular mejor los resultados del negocio y las personas. Analytics nos permite entender mejor a la gente. Parafraseando... ¿Cómo lograr seguir jerarquizando nuestro rol si no logramos integrar la perspectiva blanda (personas) con la perspectiva dura (negocio y números)? Solo así podemos, en forma sustentable, desarrollar organizaciones con mejores resultados, clientes más satisfechos, y empleados comprometidos. Es hora de que esto no sea solo un deseo, sino un hecho. HR Analytics lo hace posible.

Las excusas se acaban:

Negocio y empleados están esperando que actuemos. ¿Qué otra excusa vas a dar para justificar no estar implementando HR Analytics? Ya la intuición no alcanza. **i**