

NEWTECS

APRENDEDORES AL DÍA



SÍGUENOS EN REDES SOCIALES

PARA CONOCER MÁS sobre nuestros contenidos y próximas publicaciones

PEOPLE ANALYTICS. Y TODO COMENZÓ EN LOS DEPORTES

Quizá Charles Reep sea el abuelito del big data, porque el 18 de abril de 1950 modificó la manera de entender el fútbol y de analizar información. No se sabe si fue un momento de ocurrencia o de genialidad, pero a las 15:50 horas de ese día, durante el descanso del partido entre los equipos del Swindon Town y del Bristol Rovers tomó una hoja de papel y registró cada acción que sucedió durante el encuentro.

Según el diario ABC, el de Reep fue el primer sistema de anotación en la historia del fútbol. Y logró revelaciones importantes. Por ejemplo, descubrió que el 80% de los goles sucedían en jugadas de tres toques o menos.

Medio siglo después, el deportista Billy Beane y el economista Paul DePodesta decidieron utilizar información estadística para fichar jugadores y, con ello, llevaron a los Oakland Athletics a la gloria de la historia del béisbol y del big data. En ese tiempo ganaron 20 juegos consecutivos y llegaron cuatro veces a los playoffs.

Beane y DePodesta cambiaron la manera de gestionar un equipo de béisbol y construyeron "su plantilla de acuerdo con unos criterios objetivos que, estadísticamente, habían demostrado ser los mejores para maximizar las posibilidades de conseguir victorias", cuenta Javier Ruiz en el libro Inversión y deporte.

Hoy, como señala Ruiz, es muy raro que un equipo profesional no cuente con algún "cerebro" de la estadística y de las matemáticas. Además, esta idea de reclutar a las personas a través de la información que se tiene de ellas por medio del análisis de data es una tendencia que está creciendo enormemente. Se le conoce como People Analytics y ya es la biblia para muchas empresas reclutadoras de talento.



80% de los goles

suceden en jugadas de tres toques o menos



En 1850

Charles Reep implementó el primer sistema de anotación en la historia del fútbol

ZFOCUS ¿QUÉ ES PEOPLE ANALYTICS?

Se trata de un método para estudiar a las personas que forman parte de una organización a través de big data y de business intelligence. Con este procedimiento, de acuerdo con el portal rrdigital.com, "se pueden establecer conclusiones objetivas, válidas y fiables" de las personas. Además, se pueden "hacer predicciones sobre el estado de la empresa en el futuro".

BENEFICIOS DE USAR PEOPLE ANALYTICS

- Mejora la adquisición de talento
- Mejora la experiencia y satisfacción de los empleados
- Aumenta la productividad
- Obtención de información real y actualizada
- Identifica brechas de habilidades
- Reduce problemas o malas conductas en el lugar de trabajo
- Maximiza la inversión en formación
- Favorece la retención y reduce la rotación

Fuente: master-mbaonline.com/

Cuando los datos que se obtienen vía People Analytics son analizados de manera adecuada, es posible obtener información valiosa para el equipo y sobre el comportamiento de cada uno de sus integrantes, de manera individual. Esta información se obtiene de la misma empresa, de la gestión diaria de los equipos.

"El nivel de aceptación e implicación en acciones específicas de RRHH, su satisfacción en cuanto a sus condiciones laborales, los procesos y la forma de trabajar, la conciliación, la proyección profesional y los planes de carrera... todos estos son aspectos importantes que podemos medir y que hacen excelente la experiencia de nuestros equipos", explica el diario RRHH Digital.

People Analytics es una excelente herramienta para analizar y entender por qué se da la alta rotación y por qué se da el desgaste de los empleados en algunas compañías. También, como señala IEBS School, puede contribuir a aumentar el nivel de compromiso de los trabajadores, fomentar su nivel de compromiso, disminuir el ausentismo laboral y gestionar las crisis.

+70% de las empresas a nivel mundial estiman que People Analytics es una prioridad

(Harvard Business Review).

TENDENCIAS TENDENCIAS Este será tu trabajo en el futuro

¿QUÉ SOFTWARE PUEDO UTILIZAR?

Muchas empresas aún se resisten a utilizar People Analytics para la gestión de su talento. En mucho es porque no saben cómo hacerlo o no conocen las herramientas necesarias que les permitan incursionar en esta metodología. **Estos son los 5 mejores software para llevar a cabo People Analytics en este 2024.**



TERAMID. PARA MONITOREAR LA ACTIVIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS.



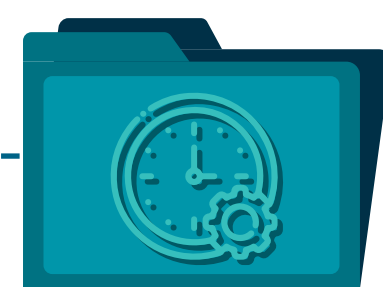
ONE MODEL. PARA ANALIZAR GRANDES FUENTES DE DATOS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.



CRUNCHR. ADEMÁS DE AYUDAR AL ANÁLISIS DE DATOS, PERMITE DEMOCRATIZAR LA INFORMACIÓN.



TABLEAU. PARA HACER VISUALIZACIÓN DE DATOS.



VISIER. PERMITE HACER EL ANÁLISIS DE TRABAJADORES QUE LABORAN POR HORAS.

Fuente: People Managing People

6 mitos que impiden implementar People Analytics en las organizaciones:

1. El análisis reduce a las personas a los datos que hay de ellas.
2. Es un sistema para vigilar y controlar más a los empleados.
3. Este análisis únicamente beneficia a los departamentos de recursos humanos.
4. Para entender de qué se trata, hay que ser un experto.
5. Existen una gran cantidad de datos para analizar.
6. Es un método sumamente costoso.

Fuente: Sylvia Tadros (Claro Analytics), Observatorio de RRHH.



A QUIEN SEGUIR

David Green

Él es una personalidad mundial en el mundo de los Recursos Humanos. Es autor de Excellence in People Analytics, así como un conferencista con mucho reconocimiento.

Puedes conocerlo aquí: <https://www.youtube.com/watch?v=09pqTf6s1Lk>

¿Quieres saber más? @david_green_uk



APRENDE+

En Skilling Center Tecmilenio contamos con el Mastercourse en People Analytics, que tiene una duración de 100 horas y un formato autodirigido.

Además, puedes encontrar diferentes credenciales, certificados y certificaciones en la Administración del Capital Humano.

Más información en: <https://skillingcenter.com/>