

PEOPLE ANALYTICS EN ACCIÓN

FUTURE FOR WORK INSTITUTE
ANA VALERA RUBIO

ANA@PEOTICS.COM



¿Qué es People Analytics?

Disciplina

que utiliza el conjunto de herramientas estadísticas y de inteligencia artificial que,

bajo un diseño de investigación,

se utilizan para analizar los datos de empleados, exempleados y/o candidatos disponibles

para tomar mejores decisiones sobre las personas que levantan el negocio de nuestra organización.

Valera Rubio, A.(2024)

Diseño de investig...ACCIÓN



Aplicaciones de People Analytics





Clasificación de candidatos: escuchando al cliente

Automatizar y efficientizar el proceso de selección con el fin de:

- Contratar a los candidatos con mayores posibilidades de éxito, en función de su similitud al perfil ideal de cajero.
- Reducir el tiempo de contratación y por tanto mejorar la eficiencia del departamento

Clasificación de candidatos: definiendo el éxito

VD: éxito

- Contratado
- Permanencia + 2 meses

VI: info candidatos

- Perfil conductual y competencial
- Nivel de estudios, experiencia, intereses relacionados, idiomas, disponibilidad...

Clasificación de candidatos: lo que el usuario recibe

Dependiente Reponedor

Editar estado actual

Inscrito

Citar convocatoria

Adjuntos

Imprimir

Añadir a lista negra

Eliminar

Funnel de Selección

Recibidos

Screening

Tienda

Contratados

Estado actual

Inscrito

Marina Linares

Última actualización: 09/04/2024

● Evaluación: Apto

Dirección:

28012 Madrid (Madrid), España

Datos adicionales:

-

Zona:

-

Disponibilidad horaria:

30 horas, 40 horas

Fuente de reclutamiento

infojobs

Match

80%

Profile

0%

Formación académica

Grado universitario

Experiencia

-

Último puesto

-

Skills

0%

Organización y planificación

0%

Trabajo en equipo

0%

Orientación al cliente

0%

80% Match

Riesgo

69

Extroversión

77

Paciencia

54

Normas

0

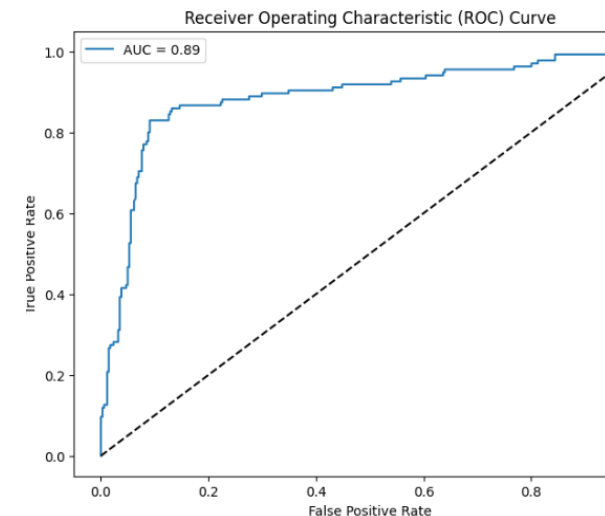
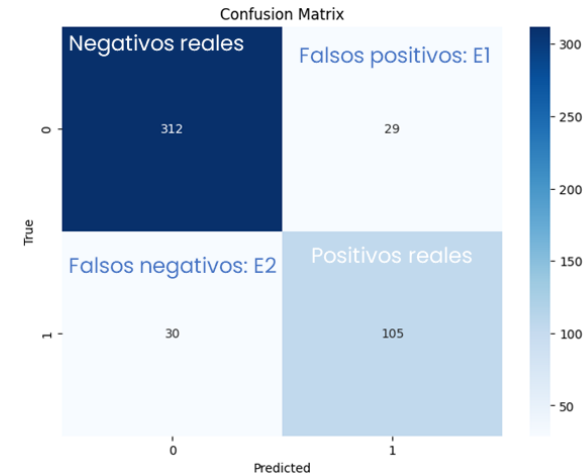
Autocontrol

8

Clasificación de candidatos: el modelo

Modelo de machine learning supervisado (SVC)
clasificación binaria con probabilidad de pertenecer a una clase (éxito).

MÉTRICA	DESCRIPCIÓN	CAJEROS
Exactitud	% PREDICCIONES CORRECTAS	0,86
Precisión	% PREDICCIONES POSITIVAS CORRECTAS	0,80
Sensibilidad	% CASOS POSITIVOS DETECTADOS	0,70
F-1	MEDIA ARMÓNICA ENTRE PRECISIÓN Y SENSIBILIDAD	0,74
AUC	probabilidad de que el modelo clasifique correctamente un positivo por encima de un negativo.	0,89

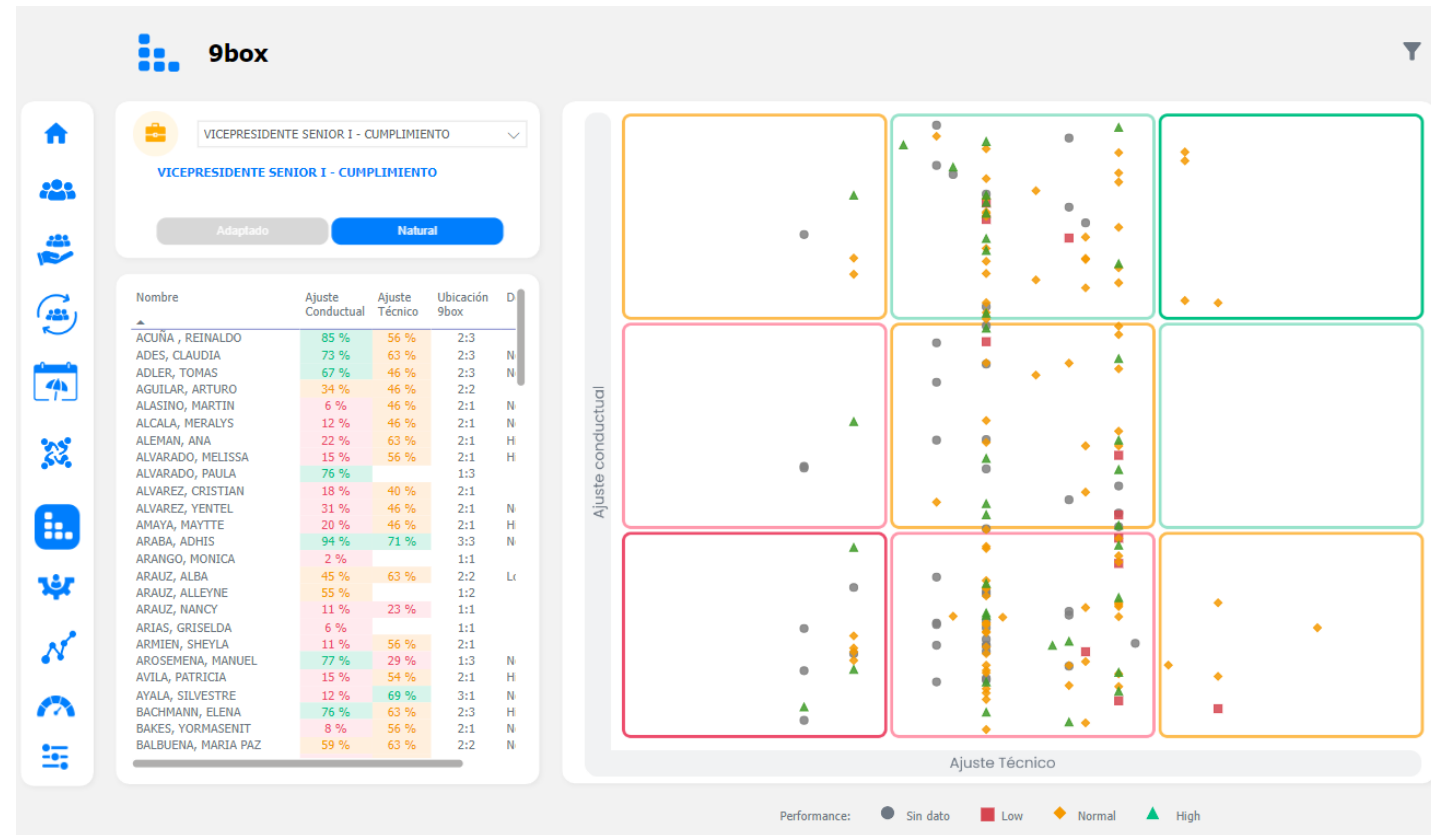


Planes de sucesión: escuchando al cliente

“El CEO quiere un plan de sucesión basado en datos. No quiere que se haga como siempre, cada direct@r nombrando a su mano derecha”

Planes de sucesión

- Entidad bancaria en Panamá
- Mapeo del talento de 200 colaboradores, para elaborar el plan de sucesión de 30 puestos críticos, aportando objetividad y datos a la toma de decisiones del Comité de Dirección.
- Ajuste entre competencias transversales y competencias técnicas



Identificación de talento oculto: escuchando al cliente

“Hemos crecido tan rápido que hemos promocionado ya a managers a todos los Key People. ¿Se nos está quedando talento escondido en los niveles intermedios de la 9box?”



Análisis de redes organizacionales

Metodología de análisis que combina minería de datos y la teoría de grafos para el análisis de interacciones individuales y grupales.

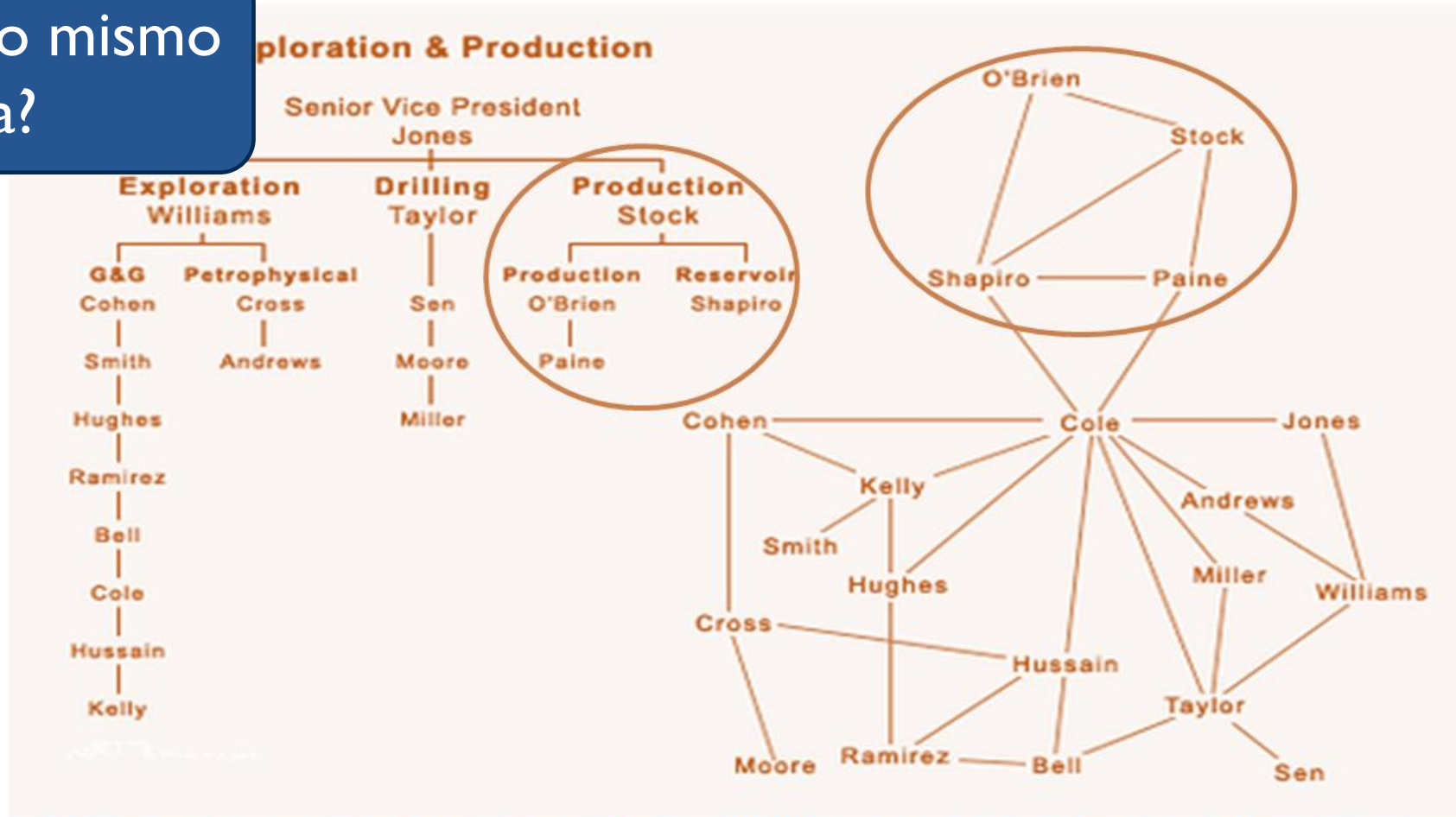
Análisis de redes organizacionales



Como profesionales de RRHH,
¿Qué hacemos si COLE pide la baja
voluntaria?

Análisis de redes organizacionales

¿Pensamos lo mismo
ahora?



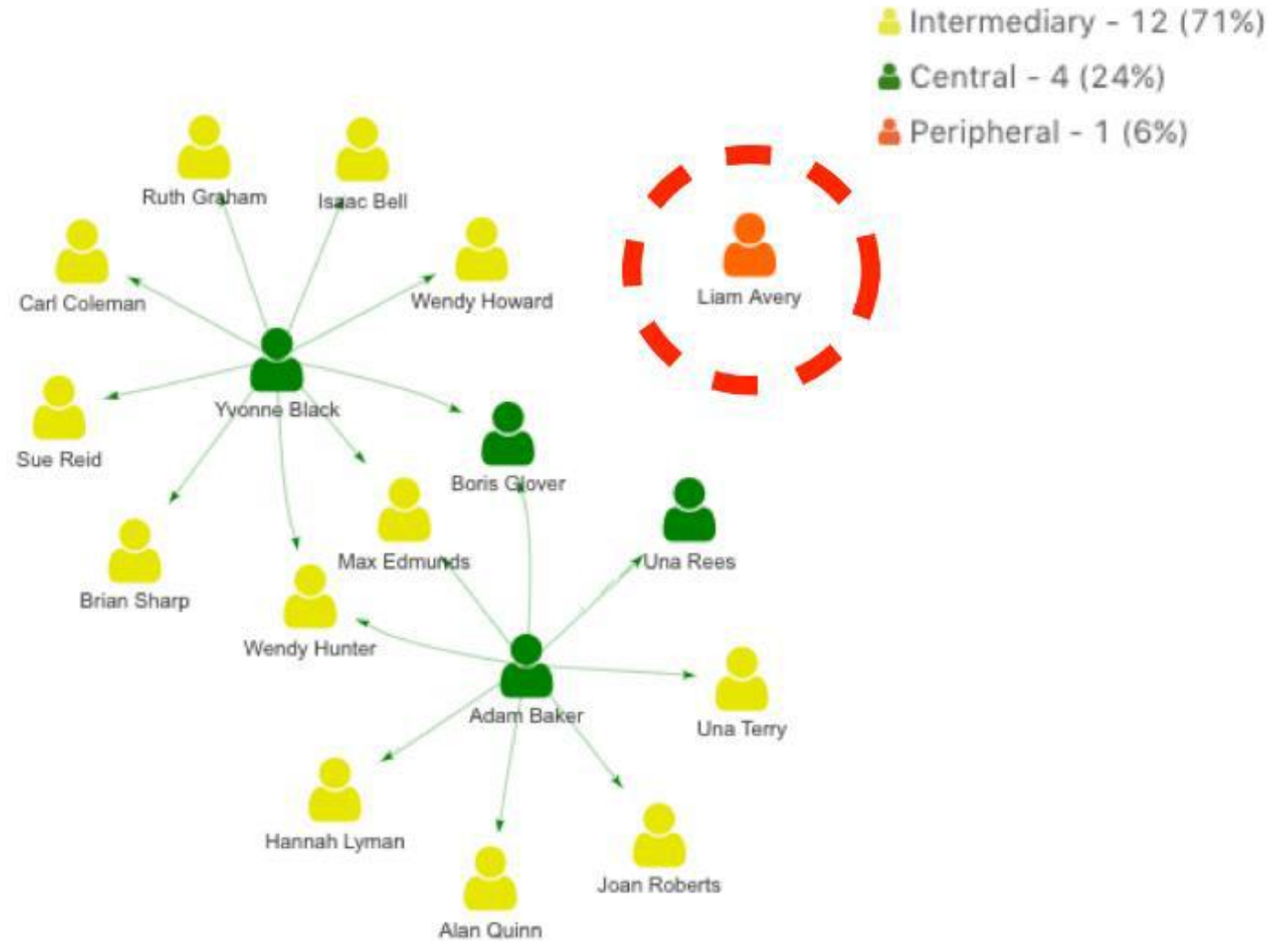
Fuente: Cross, R., Parker, A., Prusak, L. & Borgatti, S.P. 2001. Knowing What We Know: Supporting Knowledge Creation and Sharing in Social Networks. *Organizational Dynamics* 30(2): 100-120.

Análisis de redes organizacionales: personas clave

- Embajadores
- Agentes de cambio
- Mentores
- Referentes técnicos
- Personas puente
- Coordinadores de equipos



Análisis de redes organizacionales: perfiles aislados



Análisis de redes organizacionales



Huella digital



Encuesta relacional

Identificación del talento oculto

Proyecto CANTERA

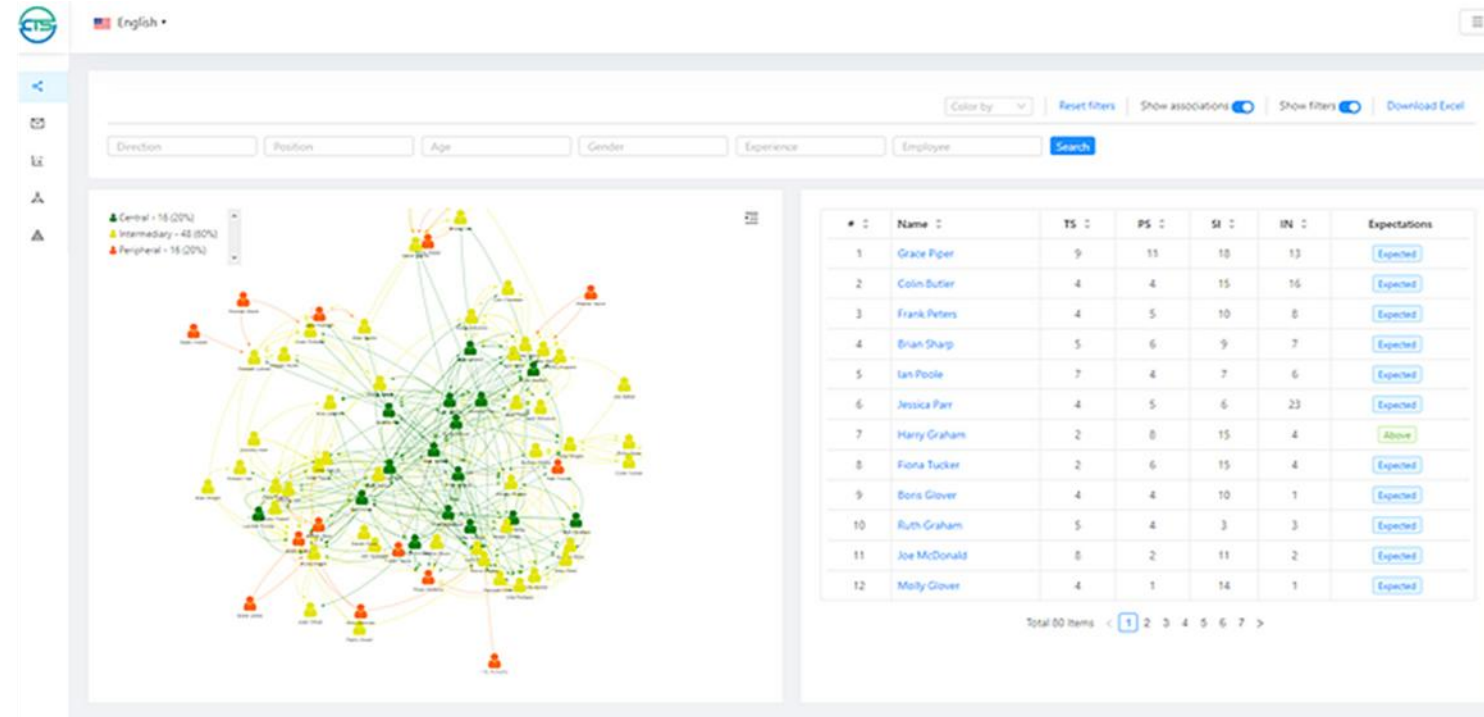
¿Para qué?

1. Colectivo:
 - 2.000 empleados susceptibles de ev. desempeño
 - Participación: 67,2%
2. Retos a trabajar:
 - Detección de líderes informales.
 - Relaciones entre áreas

¿Cómo?

- Diseño de una encuesta relacional con 4 preguntas:
- Intercambio de información
 - Inspira y motiva
 - Apoyo personal
 - Apoyo experto

Fuente: Encuentros DCH
<https://www.youtube.com/watch?v=8GOJ8nYUuaQ>



Fuente: Cognitive Talent Solutions

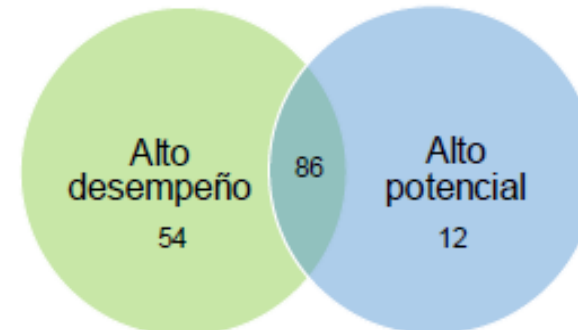
Premio EXPANSIÓN a la innovación en RRHH 2019

modelo de identificación del talento PDI

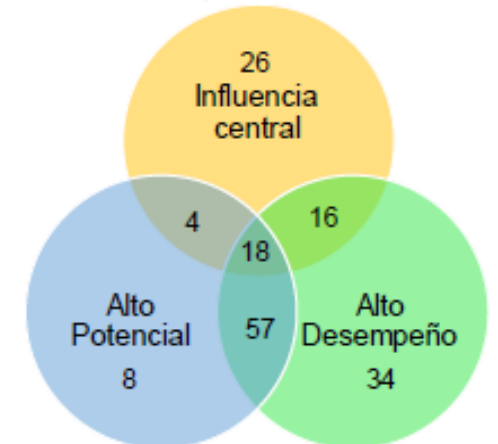


NO MANAGERS
N=395

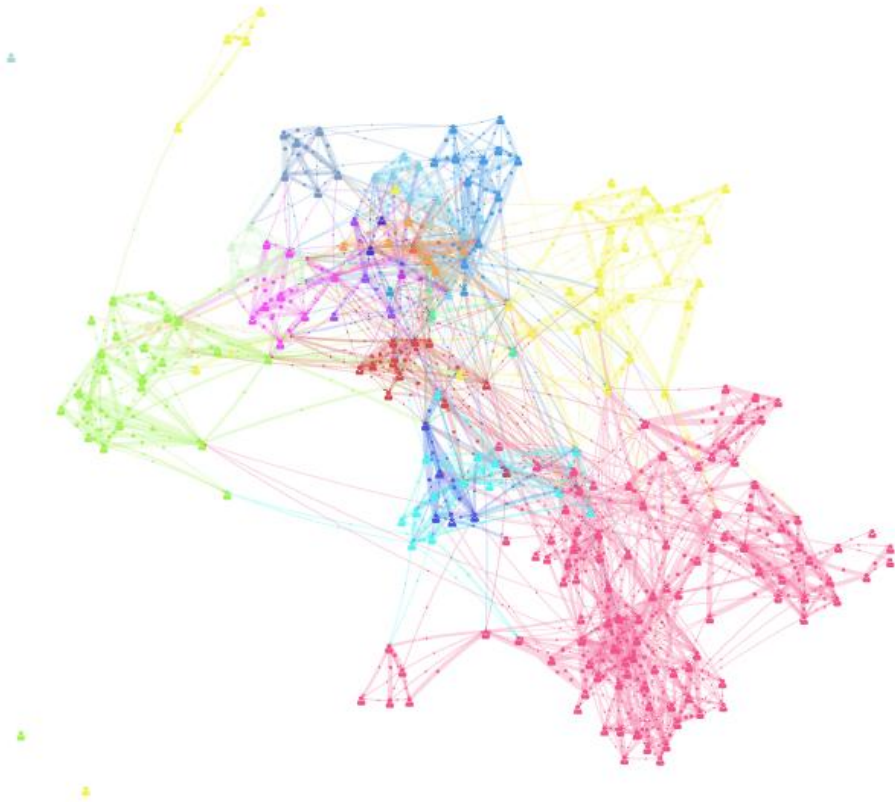
TALENTO EN FUNCIÓN DEL
DESEMPEÑO Y POTENCIAL
Talento clave: 86-22%
Talento por revisar: 66-17%



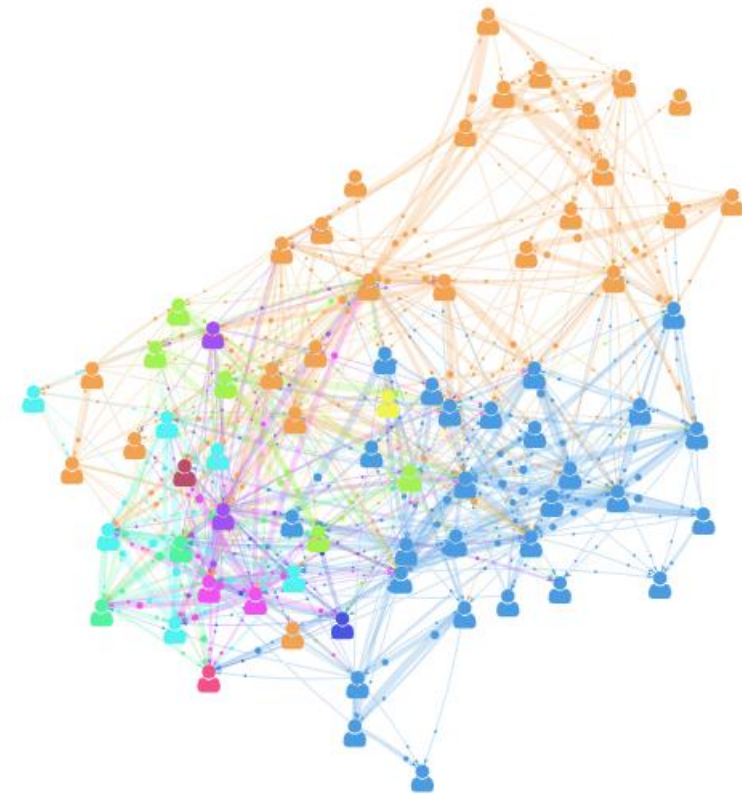
TALENTO EN FUNCIÓN DE INFLUENCIA,
DESEMPEÑO Y POTENCIAL
Talento clave: 18-5%
Talento por revisar: 145-37%



Relaciones entre departamentos

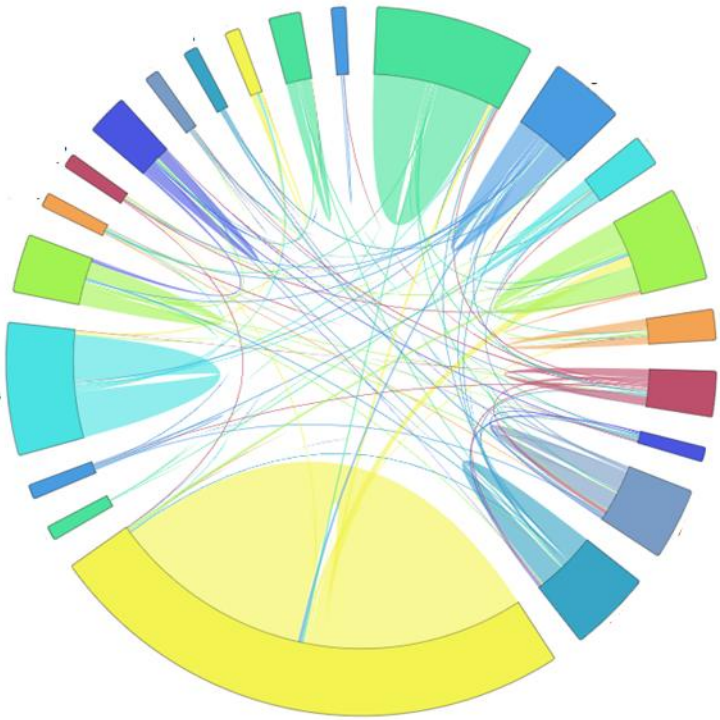


mayor densidad interna: mayor cohesión pero posible silo.

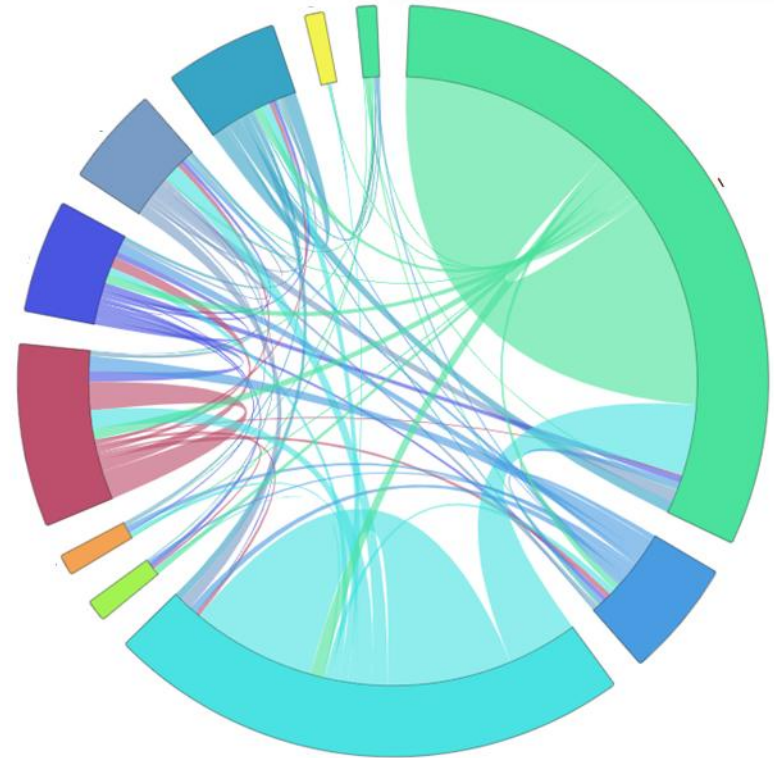


Relaciones robustas entre áreas: sentimiento de “comunidad”

Relaciones entre departamentos



mayor densidad interna: mayor cohesión pero posible silo.



Relaciones robustas entre áreas: sentimiento de “comunidad”

Rotación del colectivo clave: escuchando al cliente

“Tenemos identificadas a nuestras personas clave, invertimos un montón en una formación a medida para ellas pero algunas se nos van. ¿Qué podemos hacer mejor?”

Alertas motivacionales

- Entidad tecnológica en España
- Identificación temprana de alertas relacionadas con la salida voluntaria en colectivo clave para la compañía



Creación de un Sistema de Alertas Motivacionales

Desarrollo, retención y mejora de la satisfacción del colectivo **Key People** en Securitas Direct



OBJETIVOS, MUESTRA E INSTRUMENTOS

OBJETIVOS

- Identificar los indicadores motivacionales que podemos usar como palancas individualizadas, para mejorar la satisfacción de nuestros empleados clave, retener su talento y hacerles crecer dentro de la compañía.
- Evaluar las garantías psicométricas (fiabilidad y validez) de los instrumentos utilizados para dicho fin.
- Poder tomar acciones individualizadas y ajustadas a cada persona para evitar la fuga de talento.

MUESTRA

- El colectivo lo integraban 129 personas que fueron identificadas como talento (alto potencial y desempeño) en 2016 y con la que se trabajó en 2017.

INSTRUMENTOS

- Views:** Desarrollado por Cut-e.
- Motivational Map:** Desarrollado por el departamento de GROW de Securitas Direct. Sus propiedades psicométricas fueron evaluadas por el departamento de People Analytics:
 - Modelo con 20 factores.
 - Índices de dificultad y discriminación.
 - Testada la unidimensionalidad de cada factor (AP con CP).
 - Ninguna escala con un alfa por debajo de 0,6.
 - Panel de expertos para revisar la validez de contenido.
 - Eliminamos 12 ítems y fusionamos 12 escalas generando 6 nuevas
- 360 Extraordinary Leadership:** Desarrollado por Zenger & Folkman.

HERRAMIENTA DE TRABAJO Y VALIDACIÓN

HERRAMIENTA DE TRABAJO

HR ID	Dim1	Dim2	Dim3	Alarms L1	Alarms L2
YJ6130	0	0	0	0	0
V53576	A1	0	0	1	10
M14107	0	A2	A1	1	1
SC6146	A1	A2	A1	2	1
RH7563	A1	0	A1	2	0
MAS272	A2	A2	A2	0	3

VIEWS
Lo que nos importa

MMAPS
Lo que nos duele

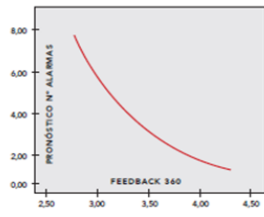
NIVEL 2
Alarma (A2)

NIVEL 1
Alarma (A1)

- Para cada persona pudimos establecer el número de alarmas de Nivel 1 y Nivel 2, así como el número de alarmas total.
- Pudimos tomar medidas ajustadas a cada persona.

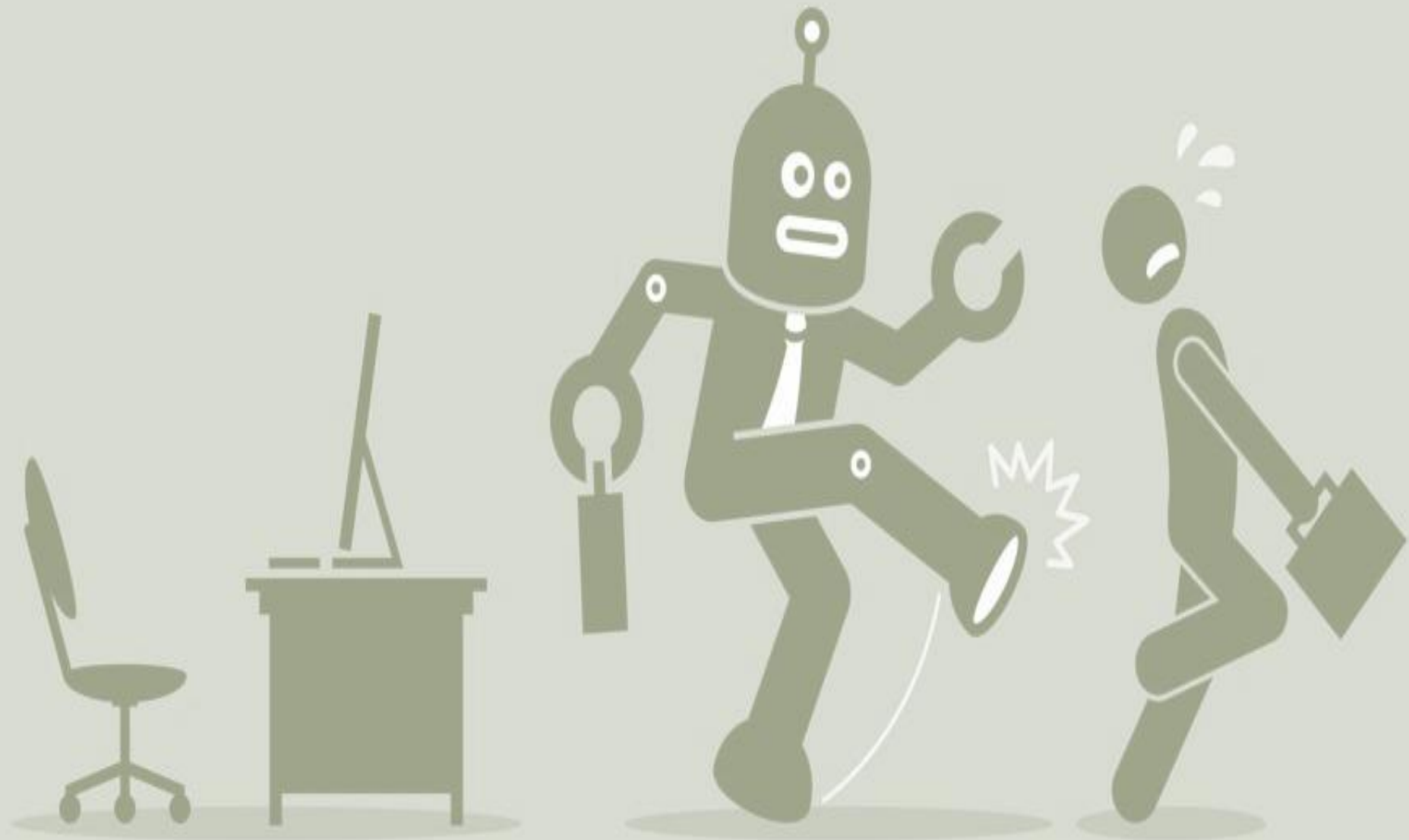
VALIDACIÓN SAM / FB360

- Llevamos a cabo una regresión de Poisson (VD Alarmas, VI FB360), encontrando una relación negativa.
- La relación se mantuvo incluso al eliminar las alertas relacionadas con el jefe directo y cuando eliminamos a los colaboradores en el FB360 de sus jefes.
- El primer año conseguimos una rotación del 0%.



JIMENEZ LÓPEZ, IGNACIO; ANDRINO ARIAS, DANIEL; MARTÍN FERNÁNDEZ, MARÍA; CARO GÁLVEZ, NIEVES; VALERA RUBIO, ANA.

Contacto: ignacio.jimenez@securitasdirect.es



¿Nos va a reemplazar una máquina?

Los empleos no se destruyen, se transforman

Panorama global hacia 2030:

- 1/3 de los empleos serán realizados por humanos
- 1/3 por máquinas
- 1/3 combinados

Formación, clave de la transición:

En España, el 63% de los trabajadores necesitará formación antes de 2030:

- 31% requerirá **reskilling** para mantener su empleo actual.
- 21% necesitará **upskilling** para nuevas funciones.
- 11% no será formado (riesgo de exclusión profesional).



Buenas noticias:

- Impacto neto positivo del **+7% en el empleo:**
+78 millones de nuevos trabajos globales.

La IA puede cometer sesgos



EL PAÍS

Tecnología

TU TECNOLOGÍA · CIBERSEGURIDAD · PRIVACIDAD · INTELIGENCIA ARTIFICIAL · INTERNET · GRANDES TECNOLÓGICAS · ÚLTIMAS NOTICIAS

Amazon prescinde de una inteligencia artificial de reclutamiento por discriminar a las mujeres

El sistema había sido entrenado con los perfiles de los solicitantes de empleo de los últimos 10 años



ISABEL RUBIO

12 OCT 2018 - 09:17CEST

Y también ayudarnos a evitarlos

A word cloud featuring various terms related to social identity and perception. The words are arranged in a circular pattern around the central, largest word 'Afinidad'. The terms include:

- Edad
- Impresión
- Confirmación
- Halo
- Primera
- Género
- Racial
- Étnico
- Aspecto

¿Qué leyes impactan en People Analytics?



Sí está prohibido...

*“La introducción en el mercado, la puesta en servicio para este fin específico o el uso de sistemas de IA para **inferir las emociones** de una persona física en los **lugares de trabajo** y en los centros educativos, excepto cuando el sistema de IA esté destinado a ser instalado o introducido en el mercado por motivos médicos o de seguridad”*

Sí está prohibido...

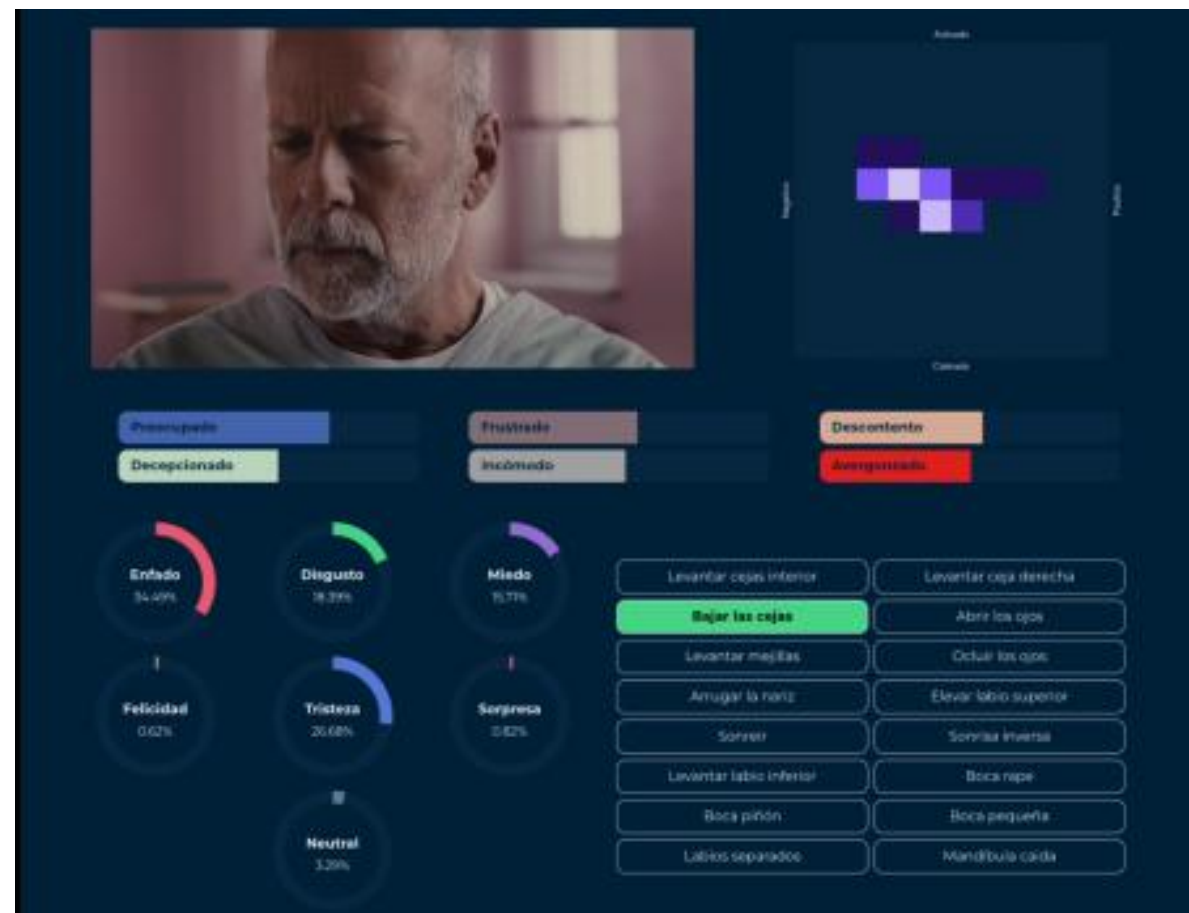
Análisis del sentimiento

Identificar y categorizar opiniones y emociones expresadas en diferentes formatos de datos, ya sean textuales, visuales o auditivos.

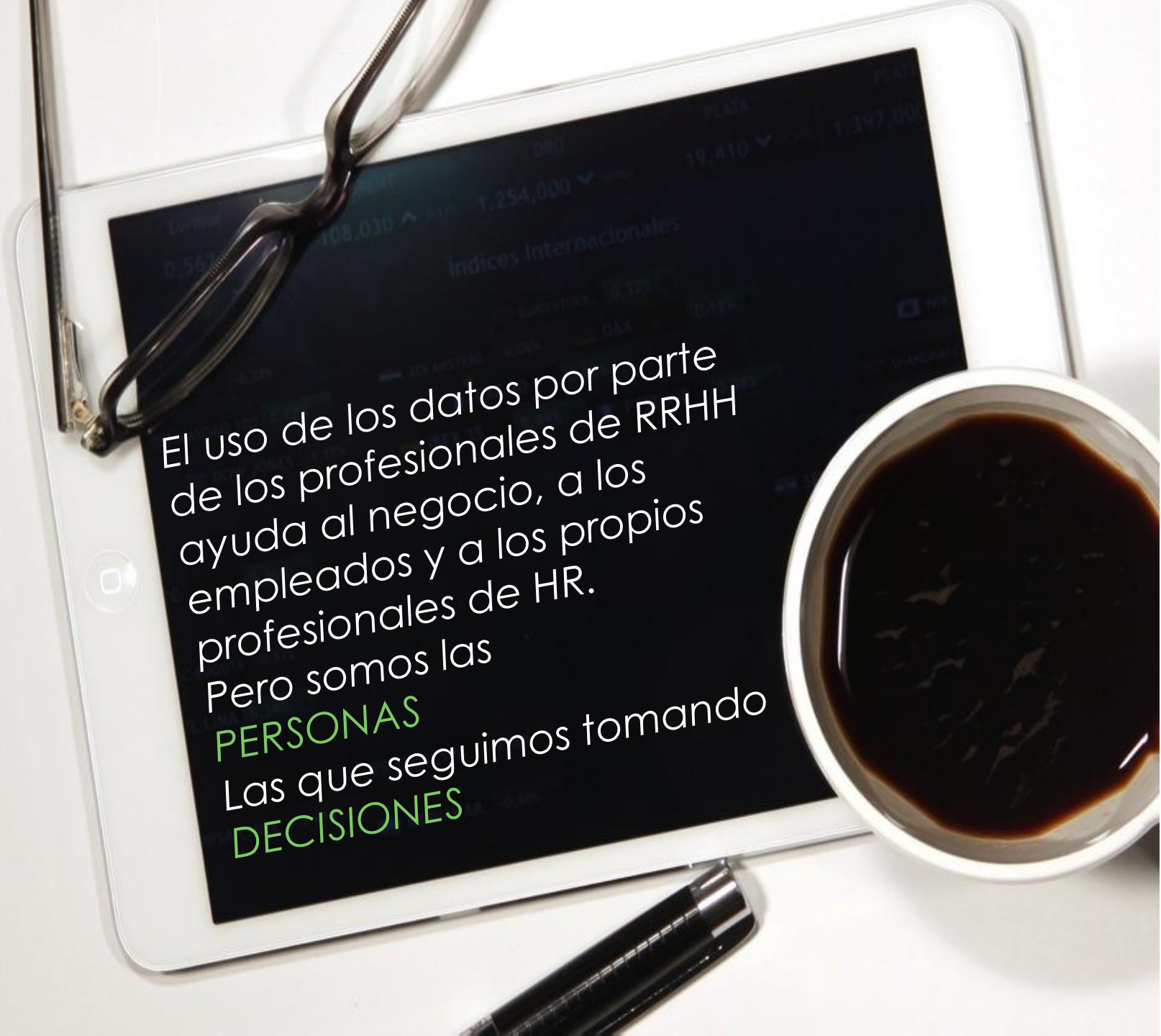
¿Se acabaron los análisis de sentimientos de las encuestas de clima?

Sí está prohibido...

*“El concepto de «sistema de reconocimiento de emociones» a que hace referencia el presente Reglamento debe definirse como un sistema de IA destinado a distinguir o deducir las emociones o las intenciones de las personas físicas a partir de sus **datos biométricos**. Se refiere a emociones o intenciones como la felicidad, la tristeza, la indignación, la sorpresa, el asco, el apuro, el entusiasmo, la vergüenza, el desprecio, la satisfacción y la diversión. No incluye los estados físicos, como el dolor o el cansancio, por ejemplo para sistemas utilizados para detectar el cansancio de los pilotos o conductores profesionales con el fin de evitar accidentes.”*



¡Gracias!
Ana

A white tablet is the central focus, displaying a dark screen with financial data. The text on the screen is white and green. A pair of glasses with dark frames is resting on the top edge of the tablet. To the right of the tablet is a white cup filled with dark coffee. A black pen lies horizontally at the bottom of the frame, partially overlapping the tablet.

El uso de los datos por parte
de los profesionales de RRHH
ayuda al negocio, a los
empleados y a los propios
profesionales de HR.
Pero somos las
PERSONAS
Las que seguimos tomando
DECISIONES