



**Olga Rincón**  
Gerente PeopleMatters

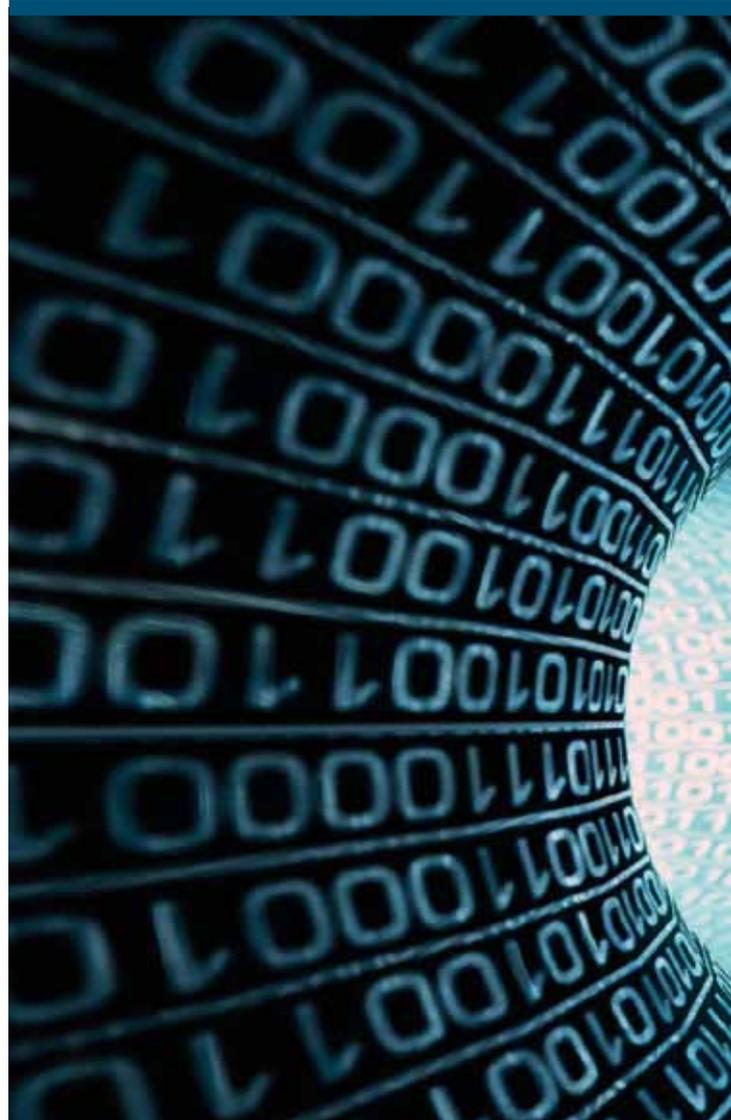
En la última conferencia anual de la Society for Human Resource Management (SHRM) en Chicago se identificó la necesidad de aprovechar el Big Data y el análisis de información desde la perspectiva de RR.HH, como forma de contribuir con datos al negocio y a sus objetivos.

Un reciente estudio de Gartner señala que las compañías contratarán a muchos expertos en información empresarial para dar apoyo a la creciente cantidad, variedad y velocidad (características del Big Data) de los datos que manejamos en distintos ámbitos (ventas, marketing, RR.HH, finanzas, etc.) de las organizaciones. Algunos datos:

- La demanda de gastos en servicios de Big Data se calcula que alcanzará los 132.300 millones de dólares en 2015.
- En este mismo año, la demanda de Big Data supondrá 4,4 millones de puestos de trabajo en todo el mundo, pero solo un tercio de ellos estarán cubiertos.
- Dicha demanda generará 550.000 empleos en servicios externos durante en el periodo 2015 – 2018.
- Al menos otros 40.000 empleos, los generarán proveedores de software en el mismo periodo 2015 – 2018.

### **BIG DATA ¿DE QUÉ HABLAMOS?**

Es el conjunto de procesos, tecnologías y herramientas para recolectar, almacenar, procesar y visualizar enormes cantidades de datos, con un coste asumible y en un tiempo razonable por una organización. El Big Data se centra en optimizar el proceso de extracción, tratamiento e incluso presentación de datos con eficiencia y eficacia (tiempo y coste) para que faciliten



la toma de decisiones de negocio, desde una perspectiva predictiva.

Desde muchas perspectivas el Big Data se usa en muchos campos (ventas, marketing, finanzas, e-commerce, etc.). El estadístico Nate Silver se hizo famoso de la noche a la mañana tras predecir correctamente la victoria aplastante del Presidente Obama en las elecciones presidenciales del 2012 en Estados Unidos.

### **¿DE REPORTE DE DATOS A LA PREDICCIÓN DE RESULTADOS?**

En los últimos años las direcciones de RR.HH. se han manejado en el número de los datos y los de reducción



## HR Big Data: preparados, listos, ¿ya?

de costes, dimensionamiento de plantillas, optimización de recursos, productividad, etc.

Y es que en el día, RR.HH., maneja además de costes, FTE's, información relevante sobre sus equipos; datos personales, familiares, formación, trayectoria profesional, evaluaciones de talento, salarios, desempeño, sistemas de objetivos, información en redes, etc, información relacionada en muchas ocasiones entre sí y también relacionada con los objetivos de negocio.

La precisión de los números y la potencia de las herramientas tecnológicas pueden contribuir "predictivamente" a conseguir los objetivos de negocio, anticipándonos en la selección de los mejores candidatos, reteniendo el mejor talento, planificando y dimensionando el equipo de forma más eficiente.

Un reciente estudio de Bersin identifica 4 fases en el análisis de datos en RR.HH.:

1. Reactivo: análisis operativos y principalmente informativos.
2. Proactivo: análisis comparativos que facilitan la realización de benchmarks, análisis multidimensionales, etc.
3. Estratégico: modelos estadísticos que permiten la identificación de las posibles causas origen de los problemas y la propuesta de soluciones.
4. Predictivo; modelos de predicción y planificación de escenarios así como el análisis de riesgos integrado con la planificación estratégica.

Los resultados del estudio concluyen que solo el 15% de organizaciones (de una muestra de más de 400 en Estados >

- > Unidos y Canadá) creen tener la confianza y capacidad necesaria para llegar a la fase 4 y un 86% se encontrarían en una primera fase de reporte aportando datos de cumplimiento. Por lo tanto estamos en las primeras etapas del Big Data de RR.HH. y en España el probablemente vayamos por detrás (menos compañías con capacidad para llegar a la fase 4 y mayor porcentaje de compañías en la primera fase).

## BENEFICIOS DEL HR BIG DATA

Algunas de las empresas que ya cuentan con estos modelos aseguran que los principales beneficios del Big Data son:

1. Se multiplica por 2 la probabilidad de mejorar en la eficiencia de los procesos de selección
2. También se multiplica por 2 la eficiencia de los procesos de sucesión en directivos
3. Se multiplica por 3 la probabilidad de anticiparse a la posibles reducciones de costes y aumento de eficiencia
4. Se multiplica por 2,5 la probabilidad de mejorar la movilidad de talento, poniendo a las personas adecuadas en el puesto más adecuado.

Alguna experiencia puesta ya en práctica la hemos visto plasmada en el cine. Moneyball cuenta la experiencia de Billy Beane, director general de los Atléticos de Oakland (equipo de beisbol), que se hizo famoso al conseguir grandes éxitos tras construir un equipo competitivo con jugadores peor pagados que la mayoría de los equipos de las grandes y empleando Big Data para coordinar a los jugadores.

Quizá es pronto para confirmarlo, pero el Big Data aplicado a la gestión de personas puede: revolucionar la forma en la que gestionamos nuestros equipos, ayudarnos a identificar problemas de eficiencia y productividad, anticiparnos a problemas de ingresos debido al desempeño del equipo en combinación con otros factores, fomentar y facilitar la innovación entre los equipos y hacer a tus líderes más

efectivos. Comienzan a desarrollarse iniciativas interesantes con indicadores y modelos capaces de generar analíticas de valor estratégico que tienen una implicación directa en el negocio de las empresas, realizando sugerencias predictivas e indicando posibles acciones a desarrollar en el futuro.

Google, por ejemplo, ya cuenta con una división de RR.HH. dedicada al “análisis de personas” que mide cualidades como habilidades sociales, flexibilidad, inteligencia emocional.

## ¿CÓMO LO HACEMOS? ¿POR DÓNDE EMPEZAMOS?

En todo este proceso, una de las primeras tareas es poner orden y dotar de robustez los sistemas de información, de forma que nos permita contar con datos de alta calidad, fiables y precisos. Es necesario, también, reforzar el equipo y contar con ciertos conocimientos (modelos estadísticos, bases de datos y visualización y experiencia en sistemas de información) y ciertas capacidades (capacidad analítica para interpretar y contar lo que hay detrás de los datos, de resolución de problemas de negocio, capacidad para interpretar y traducir las necesidades del negocio y de cada uno de los “líderes self-sevice”).

En el contexto actual y futuro necesitamos que RR.HH. de los primeros pasos en este punto, y poder anticiparse y contribuir con soluciones “objetivas” y medibles a los resultados de negocios, pero ¿contamos con la cultura, la organización, los procesos y el equipo?, ¿estamos capacitados y dispuestos a gestionarlo?

Los sistemas y la tecnología ya están preparados, es hora por lo tanto de incorporar el Big Data a la agenda de RR.HH. en un momento de transformación de muchas organizaciones en las que necesitamos hablar de números y resultados, para formular las soluciones que el negocio va a requerir, tomando las mejores decisiones en Gestión de Personas ■



las **personas** son  
el **alma** de una empresa

En la **nueva Agio Global** sabemos que lo más valioso de una compañía son sus profesionales.

Y como las necesidades de las personas cambian, nosotros también nos hemos renovado. Para ofrecerte mucho más que un servicio global de RRHH: soluciones totalmente personalizadas, a través de nuestras divisiones especializadas en **Trabajo Temporal, Outsourcing, Consultoría y Tecnología.**

Conócenos mejor y descubre todo lo que podemos llegar a conseguir juntos.

**AgioGlobal**  
trabajo temporal

**AgioGlobal**  
consultoría

**AgioGlobal**  
outsourcing

**AgioGlobal**  
technology