

Publicidad

Última Hora Las 6 noticias que debes saber hoy, lunes 12 de septiembre

Economía

El Big Data revoluciona los Recursos Humanos

» El análisis de datos se erige como herramienta clave para atraer y retener el talento

 Compartir     Compartido 501 veces

MARÍA JOSÉ PÉREZ-BARCO / - MariaJose_1610 Madrid

02/09/2016 15:52h - Actualizado: 07/09/2016 12:29h.

Guardado en: **Economía**

La gestión de los Recursos Humanos ya no se circunscribe únicamente a la elaboración de nóminas, comprobación de horarios, selección de candidatos a través de currículum académico y entrevista, o conocer datos tan básicos como la edad, dónde viven los empleados, si tienen o no hijos, o cuántas horas de formación se dieron al personal o días que se ausentaron de su puesto de trabajo. El análisis de todos esos datos, más los que los empleados generan en el uso de redes sociales e internet, y la incorporación de **nuevas herramientas de Big Data** en la gestión de las personas están abriendo un nuevo campo de **posibilidades** a la hora de tomar decisiones en los departamentos de Recursos Humanos, sobre todo de las grandes empresas.

Tradicionalmente se viene aplicando estos sistemas de Big Data y Data Analytic en el diseño de estrategias comerciales, de marketing y ventas, o en sectores como la banca. Sin embargo, serán también herramientas muy importantes a la hora de contratar y gestionar personas en un futuro muy cercano, como concluye un estudio realizado por Workday: un 96% de los directores de RR.HH. considera que el Big Data permitirá avanzar para «predecir tendencias y lo que pasará en el futuro. De manera que **los RR.HH. podrán anticiparse a las necesidades de la empresa**, en cuestiones de formación, recursos, promoción... Por ejemplo, un buen análisis de Big Data puede ayudar a detectar quiénes tienen intención de marcharse de la empresa. Con esos datos el manager puede anticipar acciones para retener a esos profesionales», explica **Cristina Hebrero**, responsable del Estudio Workday («HR Digital Disruption, sobre el valor de la tecnología en la gestión de personas»).

CONTENIDOS RELACIONADOS



> **Analista de datos, la nueva «piedra angular» de la empresa**



> **Las nuevas profesiones y habilidades que demanda la revolución tecnológica**

Publicidad

SUPLEMENTO EMPRESA



La inercia económica se consume en la inacción política

MARIBEL NUÑEZ

Publicidad

LO MÁS LEÍDO EN...

ABC.es

Economía



Un día con un inspector de Hacienda



«Wynot», relojes «made in Spain» con tecnología japonesa



Así se construye un barco de 1.000 millones de euros



El 93% de los jefes de personal cree que los datos se utilizarán de forma habitual en RR.HH.

El 93% de los jefes de personal cree que en cinco años los datos con fines predictivos se utilizarán de manera habitual en los Recursos Humanos, y el mismo porcentaje considera que disponer de datos fiables y actualizados sobre los empleados tendrá un retorno de la inversión a medio y largo plazo.

Por tanto, analizar los grandes volúmenes de datos de que dispone o puede disponer una empresa para tomar decisiones sobre empleados conllevará una verdadera revolución en las estrategias de los departamentos RR.HH. Incluso para los propios equipos de personal, que deberán interpretar y poseer mayor capacidad analítica y estadística. «El Big Data pone a disposición de las áreas de RR.HH. muchos datos que hasta ahora no existían ni se tenía acceso a ellos. Es un momento incipiente porque las compañías están invirtiendo e implantando ahora soluciones tecnológicas para capturar esos datos y poder empezar a medir y analizar **indicadores predictivos** que pueden anticipar cosas que pueden pasar en el futuro», explica Hebrero.

Internet y las redes sociales abren la puerta a un mundo desconocido en RR.HH. El análisis de esos datos externos permite conocer las opiniones de un empleado o de un candidato, sus aficiones, deportes, con quién se relaciona, lo que le gusta, su conducta y valores, fotos que cuelga en las redes... «**La huella digital que dejamos es cada vez mayor** en todos los aspectos de la vida», dice Hebrero. Datos que, además, se generan a velocidad de vértigo, a través de una gran variedad de fuentes y en tiempo real.



El 48% de las empresas usan las redes sociales para interactuar con sus empleados

Si además se analizan datos internos (por ejemplo, las relaciones entre empleados) se puede detectar a los que son más innovadores, líderes, los empleados que están con riesgo de marcharse de la compañía porque están descontentos... El Big Data y la analítica de datos se puede aplicar «a todo el ciclo de vida de un empleado: desde al reclutamiento, a la formación y desarrollo hasta a su salida de la

compañía. Los datos internos son más relativos a experiencias, conocimientos y capacidades que la compañía puede tener dentro de su modelo de desarrollo. Los externos tiene que ver más con el Big Data en las redes sociales y el concepto de reclutamiento social: cada vez se reclutan más candidatos a través de las redes y sobre perfiles de LinkedIn y otras plataformas», añade **Ignacio Crespo**, senior manging consultant business Analytics&Strategy de IBM.

Búsqueda de candidatos

Según datos de esta compañía, el número de directores de RR.HH. que utilizó la analítica predictiva para tomar mejores decisiones en cuestiones de empleados aumentó del 16% (en 2013) a 19% (en 2015). Y el 48% de las empresas están usando las redes sociales para interactuar con sus empleados y averiguar aspectos clave. «La computación cognitiva va a suponer un profundo impacto en RR.HH. Ayudará a los trabajadores a detectar oportunidades de crecimiento e identificar nuevos retos. Además, los directores de RR.HH. detectarán más fácilmente patrones, tendencias y conocimientos para retener talento», añade Crespo.

Hay que tener en cuenta que a estas alturas «el empleado de éxito presenta características que no están en los criterios de selección actuales», dice Hebrero. Es decir, ya no es el que posea mejor currículum ni mejores notas, ni el que ha causado la mejor impresión en la entrevista personal. Por eso, **las empresas necesitan nuevas herramientas tecnológicas** que «permitan buscar nuevas fuentes de reclutamiento para traer a candidatos de más éxito, cruzar datos, analizar impactos...», concluye Hebrero.

> [Toda la actualidad en portada](#)



Emiliano González (MSC): «Afirmar que no se quieren cruceros es decir que no se quieren personas»



El sector sanitario europeo acelera su consolidación

[MOSTRAR MÁS](#)

Oferplan
ABC



-32%

25€

17€

LLÉVATELO

Entradas Jeff Toussaint

Teatro Nuevo Apolo

[MÁS OFERTAS EN OFERPLAN ABC](#)

Publicidad

LO ÚLTIMO

En ABC.es

En Economía

El G-20 declara la guerra a la evasión fiscal de las multinacionales

Un día con un inspector de Hacienda

EE.UU. cree que aún es posible un acuerdo comercial con la UE

Emiliano González (MSC): «Afirmar que no se quieren cruceros es decir que no se quieren personas»

«El mercado es esquizofrénico, es lo que nos da oportunidades»

[MOSTRAR MÁS](#)

Publicidad