



¿Números para gestionar personas? El valor del Big Data en el departamento de recursos humanos

Publicado por [juanfdez at](#) 20 marzo, 2018

Una encuesta anual sobre satisfacción. Ese es el único punto de contacto de muchos empleados con su departamento de recursos humanos. O, al menos, lo era. El **análisis de Big Data** y la **inteligencia artificial** están cambiando la forma en que las empresas gestionan su verdadero capital, el humano. **Los datos se convierten en inteligencia y los números se transforman en personas.** Este es el valor real del Big Data en los recursos humanos.



¿Existe el Big Data en los recursos humanos?

Empecemos por el principio, porque en este punto ya hay debate. El análisis de Big Data y, como consecuencia, la inteligencia artificial, facilitan el acceso a la información. Por un lado, **permiten que los directivos tomen decisiones respaldadas por datos.** Por otro, **facilitan la personalización de los procesos y las relaciones.** ¿Tiene esto cabida **en el universo de los recursos humanos?**

“Si seguimos la definición literal de Big Data, **los recursos humanos no trabajan con cantidades suficientemente grandes de datos.** La mayoría de las empresas tienen cientos o miles de empleados, no millones, y las observaciones de esos empleados se hacen de año en año. Así, apenas no hay razones para que los recursos humanos usen software y herramientas especiales de Big Data”, señala el profesor y director del Wharton’s Center for Human Resources, **Peter Cappelli**, en un artículo publicado en **Harvard Business Review.**

Sin embargo, el análisis de datos no es ni mucho menos ajeno a los recursos humanos. Y parece ir tomando más y más relevancia. Al fin y al cabo, como en tantas cosas, no se trata tanto de cantidad como de calidad.

directora de estrategia de [Human Capital Management de Oracle](#) EMEA.

La digitalización y el análisis en los recursos humanos

Entonces, como primer punto de contacto (y debate), tenemos que los recursos humanos podrían no tener acceso a cantidades masivas de datos, pero eso no implica que no se **puedan beneficiar del análisis de la información** ni del [uso de software para gestionar el capital humano](#). Pero, ¿a qué nivel los departamentos de recursos humanos han integrado ya la tecnología en su forma de trabajar?

Uso de herramientas digitales en recursos humanos



47%

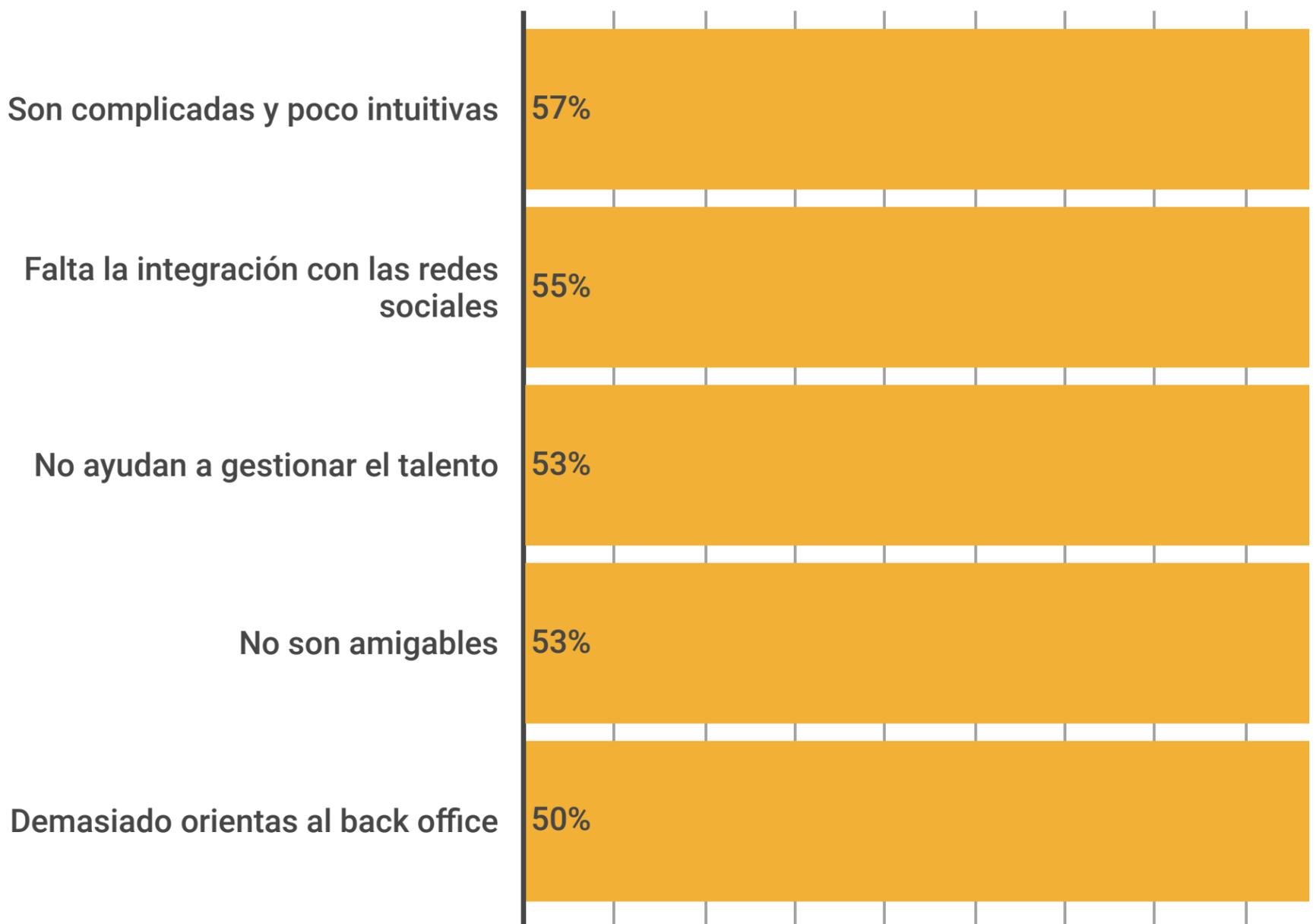
utiliza alguna solución HCM (Human Capital Management)



35%

utilizan herramientas HCM en la nube

Y estas son las carencias que han detectado



Fuente: HR Digital Disruption - Peplematters y Work Day

“Hoy en día se hace ya mucha analítica **para entender mejor al empleado** y analizar aspectos como la compensación, para encontrar brechas salariales, **buscar correlaciones entre desempeño y las características de los empleados**, o encontrar **riesgos de desmotivación**”, explica **Marcos Sanz**, director de estrategia de recursos humanos y organización de **la consultora Peoplematters**.

Las herramientas y las técnicas están ahí, al alcance de la mano y cada vez más asequibles. **La pregunta es, ¿se usan?** “La penetración en recursos humanos **es más lenta de lo que está siendo en otras áreas**. Me encuentro con pocos clientes que estén **utilizando estas herramientas** en recursos humanos, todavía. Todo el mundo tiene intenciones de hacerlo”, continúa Marcos Sanz.

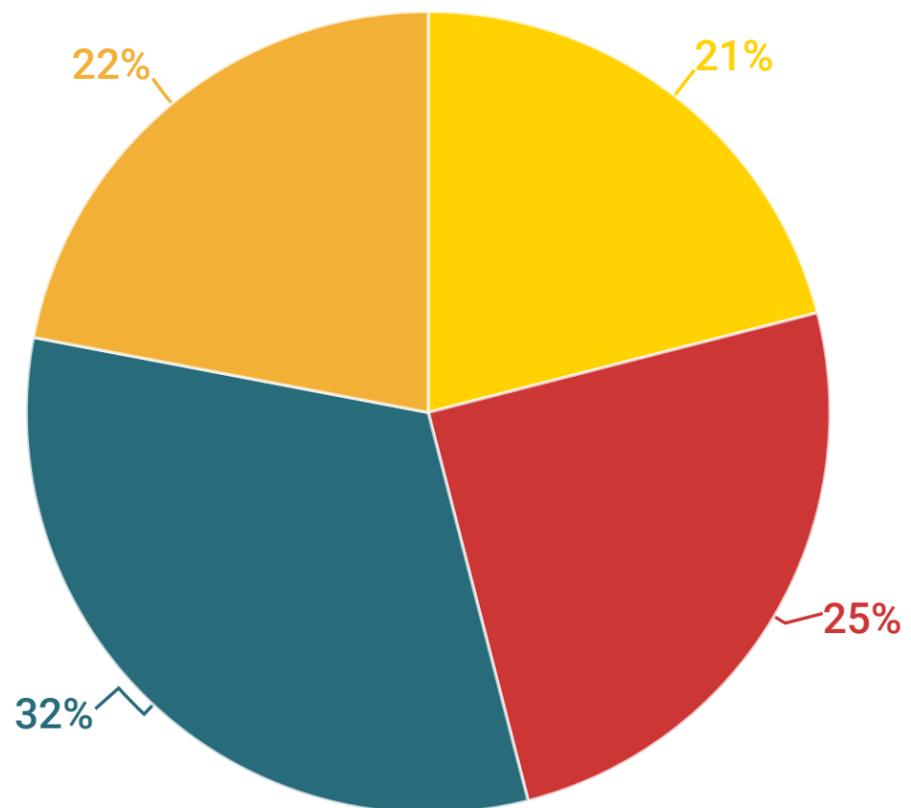


Aceptar

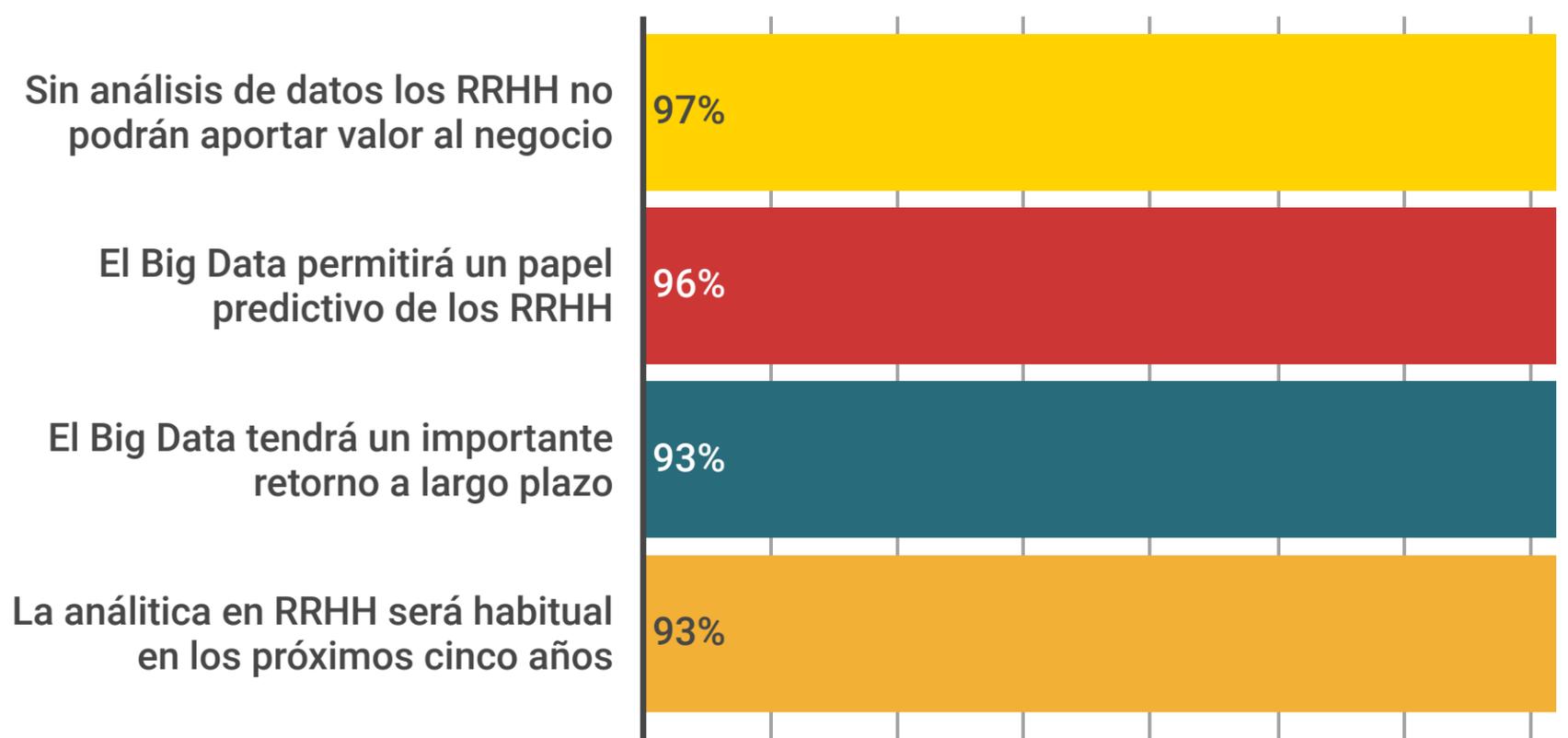
Big Data y recursos humanos

Nuevos modelos para la toma de decisiones

¿Se usa el análisis de datos para RRHH en Esp



¿Y qué pasará en los próximos años?



Fuente: HR Digital Disruption - Peoplematters y Work Day

“El Big Data es una **fuentes de información que otorga poder a quien la conoce**. Creo que la relación con los recursos humanos será buena y necesaria, como en todos los aspectos de la vida, ya que los datos ya son un componente diario para cualquier persona con un smartphone”, añade **Auxiliadora E. Zapata**, socia directora de [la consultora Empieza](#).

Y tras el rodeo, llegan las cuestiones importantes. Así se usa el Big Data en recursos humanos.

El Big Data para cazar talento

“El Big Data ha otorgado más relevancia a los recursos humanos. La trayectoria de una persona empieza fuera de la propia empresa, en el proceso de selección. Hoy por hoy, la inteligencia artificial **analiza los perfiles de los candidatos** y permite una relación muy personal con ellos, **prediciendo incluso la trayectoria laboral** que se puede llegar a tener en la empresa”, explica Melanie Hache, de Oracle.

empieza ya a hablar de un nuevo campo, el *workforce science*, en el que el análisis de datos juega un papel fundamental para ver más allá de las impresiones que pueda causar un currículum o una entrevista

El análisis automatizado de Big Data permite ya rastrear la red **para encontrar los candidatos perfectos analizando texto, imagen, voz, e incluso opiniones**, procesando el lenguaje natural. De hecho, se empieza ya a hablar de un nuevo campo, el ***workforce science***, en el que el análisis de datos juega un papel fundamental para ver más allá de las **impresiones que pueda causar un currículum** o una entrevista.

“El objetivo de los estudios predictivos aplicados a candidatos es el de mejorar la eficacia en los procesos de selección, **aumentar la objetividad del proceso** y ahorrar costes a la compañía. Lo que queremos es **conocer la probabilidad de éxito de los candidatos** en el proceso de selección. Aquí podemos definir éxito como contratable/no contratable, o ir más allá y definir éxito como consecución de objetivos + permanencia en la compañía”, explica **Ana Varela**, **people analytics manager de Securitas Direct**, una de las compañías que ya están integrando el análisis de Big Data en la gestión de sus recursos humanos.

People Analytics: recursos humanos más humanos

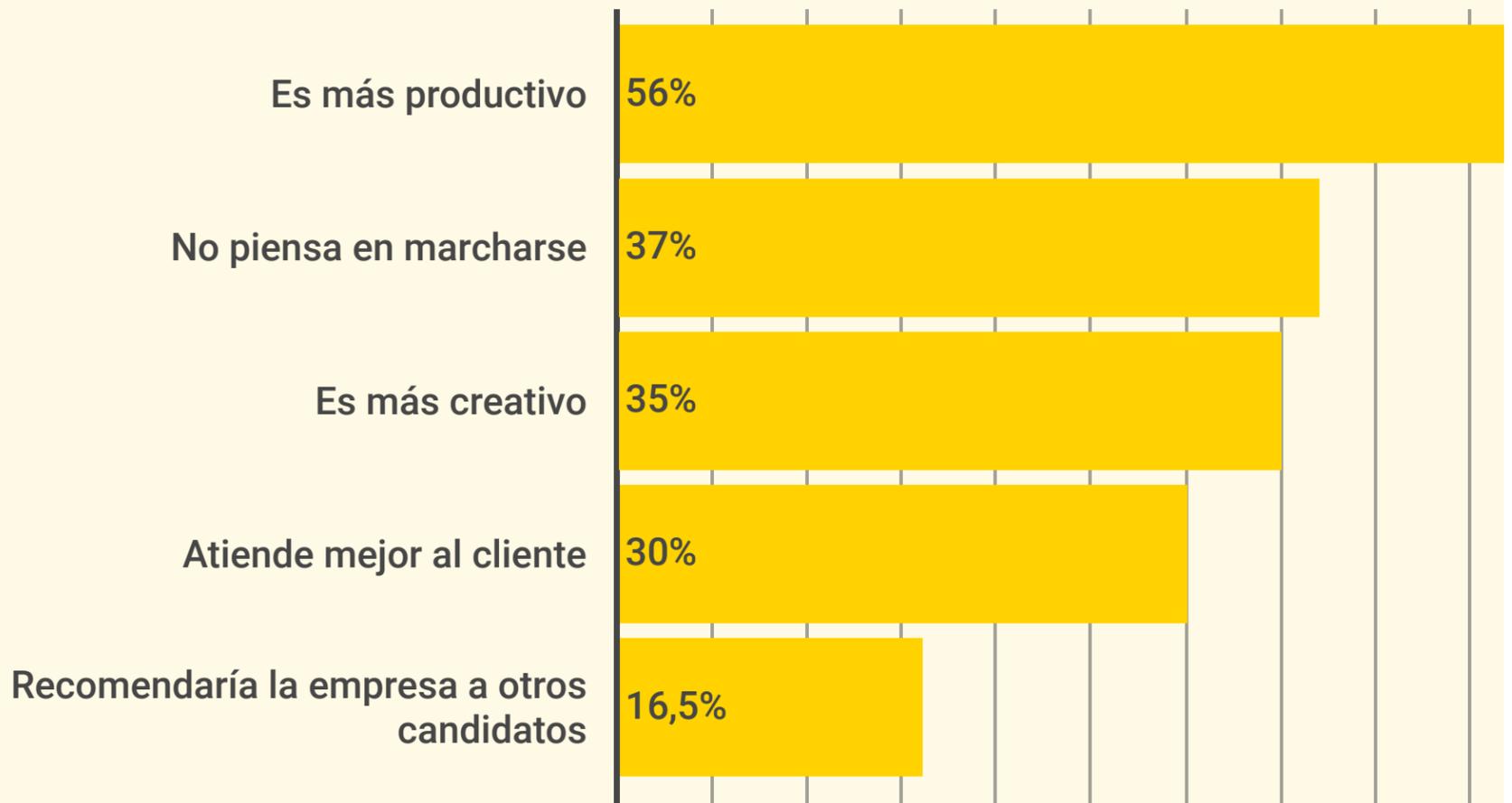
Los expertos consultados coinciden, **la verdadera fuerza del Big Data está en los procesos internos de la compañía**. Tal es su impacto, que está poniendo patas arriba el rol de los recursos humanos dentro de la empresa. Contra lo que pueda parecer, **la tecnología puede servir para poner a la persona en el centro de todo**; devolver al capital humano su relevancia en la empresa.

“El concepto de People Analytics está cobrando cada vez más importancia. Combina la ciencia y el arte de aplicar técnicas de Big Data al área de los recursos humanos con el objetivo de **conocer mejor a nuestros empleados y aumentar su grado de satisfacción y su productividad**, sin perder la meta de obtener la mayor rentabilidad”, dice **Paula Mozo** es HR Manager en **Visionarea 361º Productions**.

La importancia de la relación con el empleado

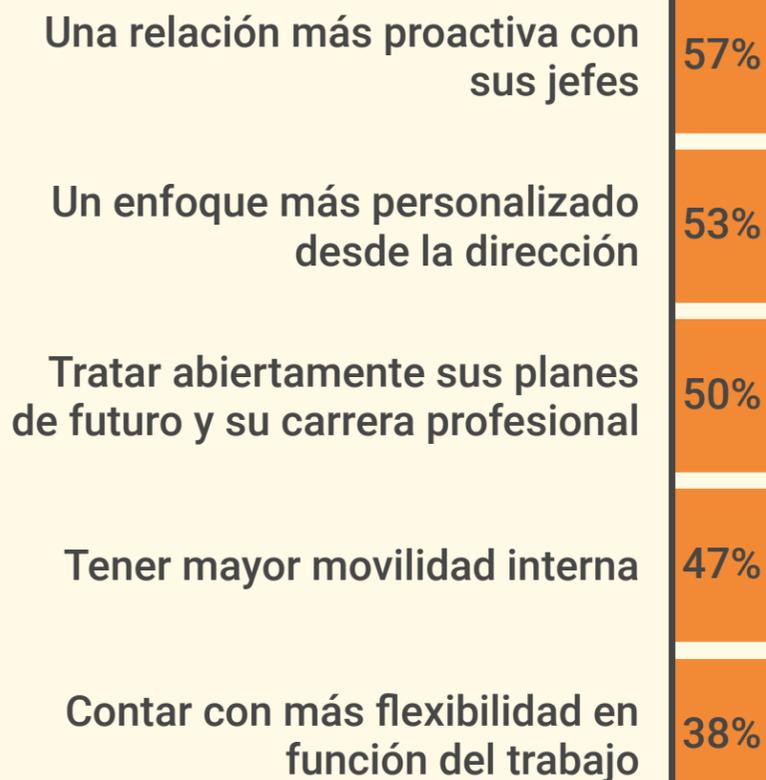
Así afecta el compromiso y el involucramiento del trabajador en

1. Un empleado comprometido es mejor porque



2. ¿Quién le hace sentirse involucrado con la empresa?





Fuente: Oracle Simply Talent - A Western European Perspective

“La tecnología puede automatizar tareas que no son estratégicas. Puede mejorar el trabajo y la relación que se tiene con los empleados como personas. Con la inteligencia artificial, **el ser humano vuelve a ser importante**, ganamos un conocimiento muy preciso de cada trabajador como persona y no solo como un número”, añade Melanie Hache. “Conocemos no solo su productividad, sino también su modo de involucrarse, sus interacciones sociales, su motivación... El Big Data es **fundamental para construir una nueva relación con el empleado**”.

Esto es lo que el Big Data puede hacer por el departamento de RRHH

Captación de talento, empresas más humanas, personalización, eficiencia... hemos pasado de puntillas por muchas cuestiones. Estos son los grandes cambios que el Big Data puede impulsar (y está impulsando) en la gestión de los recursos humanos.

- Mejorar **la búsqueda de talento** y la selección de personal, prediciendo incluso las necesidades futuras de la compañía
- Personalizar la formación del empleado y la forma en que este se integra en la empresa
- Favorecer la movilidad interna, ayudando a descubrir talento y **motivación dentro de la propia empresa**
- Otorgar más poder de decisión y más flexibilidad al empleado, que puede tener acceso a información relevante que antes pertenecía solo a los managers
- Como consecuencia de las dos anteriores, reforzar la motivación del empleado al tener en cuenta su carrera profesional y su vida personal
- Mejorar los **sistemas de retribución y compensación** gracias a un análisis mucho más detallado del papel y la influencia de cada empleado
- Conocer, en tiempo real, el estado de implicación, motivación y satisfacción de los empleados



“La inteligencia artificial, los nuevos sistemas de gestión de recursos humanos, los modelos de segmentación y predicción claramente **nos liberan de tareas más burocráticas**. Así, los profesionales de recursos humanos podremos dedicarnos a aportar valor en el análisis de la información, en el establecimiento y seguimiento de planes de acción para maximizar el talento, y sobre todo, a estar mucho más cerca del negocio”, añade **Ana Varela**, de Securitas Direct.

Un departamento estratégico

La tecnología está ahí. Las oportunidades son evidentes. Los departamentos de recursos humanos tienen ambas al alcance de la mano. Sin embargo, **el gran reto de los recursos humanos pasa por convencer a la empresa de su importancia**. “Recursos humanos tiene que provocar un cambio cultural en la empresa para que los mandos asuman la responsabilidad compartida sobre los trabajadores. No será sencillo”, pronostica Marcos Sanz, de Peoplematters.

Desde Oracle, Melanie Hache señala en la misma dirección. “Hoy en día, tener gente que sabe gestionar Big Data en un entorno de recursos humanos es un problema para especialistas en gestión del cambio. El departamento de recursos humanos tiene que liderar la transformación cultural de la empresa. Será imprescindible no solo gestionar las herramientas, sino **saber gestionar el cambio**”.

“**Sin conocer en profundidad a los equipos, a la plantilla, es difícil tomar decisiones objetivas**. Los recursos humanos van ocupando un puesto cada vez más importante en **la dirección de la empresa**. Por algo es el departamento que maneja el activo de la empresa”, añade Auxiliadora E. Zapata, de Empieza.

¿Y el futuro? Las respuestas recibidas van todas en la misma dirección. **El análisis de Big Data es ya el presente**, aunque se va adoptando a distintas velocidades en función de la industria. **En el horizonte cercano: la inteligencia artificial y el aumento de la automatización de procesos**. Dejar que las máquinas hagan el trabajo para poder centrarse en el verdadero capital de los recursos humanos: las personas.

Juan F. Samaniego

Imágenes: iStock



Artículos relacionados



15 marzo, 2018

Internet de las Cosas: oportunidades, retos y ejemplos reales de uso por parte de las compañías

⌵ Leer Más



6 marzo, 2018

Así es el perfil de las empresas que están detrás del desarrollo de las smart cities

⌵ Leer Más



28 febrero, 2018

Se busca personal para digitalizar España: ¿y si el dinero no es el principal problema para acometer la transformación digital?

⌵ Leer Más

PARA ESTAR AL DÍA DE TODA LA ACTUALIDAD

SÍGUENOS EN: [Seguir a @OrangeEmpresas](#)

Tweets por @OrangeEmpresas



Hablemos de Empresas @OrangeEmpresas

#NUEVO 🗑️ ¿Cuáles son las mejores herramientas para la gestión de recursos humanos?
bit.ly/2FNUVgU



1h

© 2018 Hablemos de empresas. All Rights Reserved.