

Carla Carulla, directora de Marketing de Grupo Castilla

# ¿Tiene sentido implantar Big Data en RRHH sin antes disponer de una solución integral?

*Hablar de Big Data en un contexto empresarial resulta algo de lo más habitual, hoy por hoy, en todo tipo de organizaciones y, más aún, en aquellas de gran envergadura y capacidad inversora. Este concepto, basado en la recogida y gestión analítica de grandes volúmenes de datos desestructurados, ha dado la vuelta al mundo y ha llamado a nuestras puertas con el firme propósito de quedarse para revolucionar la calidad de las predicciones, optimizar los procesos de gestión interna e impulsar de manera exponencial la Transformación Digital de las organizaciones.*

En esta línea, es importante tener presente resultados de estudios como el del doctor en Ingeniería y Sociología Luis Joyanes (2013) pues afirma que el Big Data es una realidad ya consolidada en todas partes, y el hecho de ignorarlo o bien desestimarlos, dará lugar a importantes riesgos para las organizaciones y, por el contrario, las empresas que lo utilicen y gestionen de la manera adecuada experimentarán una gran ventaja competitiva respecto al resto.

Este escenario ha llevado a los profesionales de RRHH a reflexionar sobre cómo será la llegada del Big Data a sus áreas de actuación y competencia, evidenciando así una importante necesidad de cambio y apuesta previa por la digitalización de todos sus procesos internos. No obstante, la pregunta del millón es ¿podemos hablar de Big Data sin disponer previamente de un *software* integrado de RRHH?, ¿podemos si quiera pensar en el concepto de *Big Data for RRHH*, si muchos de nuestros procesos internos de RRHH no están digitalizados y se realizan todavía en papel? **La respuesta es no. No podemos de ir del 0 al 10 sin pasar por el 1.**

El punto de partida para el desarrollo de estrategias Big Data requiere empezar poniendo orden

interno, controlando bien y unificando la gestión interna de RRHH de la compañía, reduciendo al máximo el número de repositorios (o programas) utilizados en el departamento. Hoy día es de lo más normal encontrarse con empresas de tamaño medio y grande que utilizan diferentes sistemas aislados y no integrados para gestionar, por ejemplo, la nómina, la gestión del tiempo, la formación, los planes de carrera, etc. Por lo tanto, la implantación previa de una solución de *software* integral que dé respuesta a las diferentes nece-

**La adopción de nuevas tecnologías para la gestión de RRHH es una de las tendencias que más se han disparado en 2019 y que más va a seguir creciendo en el futuro**

sidades del ciclo vida de los empleados será un requisito previo ineludible.

Es el momento de pasar a la acción, poniendo foco en la simplificación y en la organización interna, integrando las diferentes bases de datos de cada uno de los ámbitos de RRHH.

## HR Analytics, el paliativo

Inmersos en esta vorágine de datos, de procedencia y naturaleza dispar, sin una solución potente de gestión de datos que los unifique, localice, compare y analice de manera lógica e inteligente, su intento de análisis más bien entorpecerá, ralentizará procesos esenciales y, en consecuencia, no aportará ningún tipo de valor añadido a la organización. Ante esta situación de bloqueo e impedimento del correcto desarrollo de la actividad vital de los RRHH, entra en juego el *Human Resources Analytics (HR Analytics)*, pues **la toma de decisiones basadas en datos no es una opción, sino una necesidad.**

Ahora bien, ¿cómo hacer frente a esta problemática? Podemos empezar con la digitalización y analítica de datos aplicada a los RRHH, datos disponibles en una solución integral de RRHH, y que, por lo tanto, nos permite trabajar hacia la **óptima gestión de la información y el conocimiento de nuestro departamento**, hecho que nos permite reconducir y enfocar las tareas internas hacia la simplificación de los procesos, incrementar el valor de las personas y una mejor experiencia del empleado.

## ¿Qué beneficios obtenemos al apostar por la analítica?

El rango de beneficios es bien amplio, tanto para las organizaciones como para los empleados de las mismas.

- Mayor conocimiento interno de la empresa, el sector y las personas.
- Adecuación de salarios a productividad real.
- Mejora de la toma de decisiones (decisiones inteligentes).
- Atracción y retención del talento.
- Evaluación del desempeño y rendimiento de los empleados (mayor adecuación persona-puesto).
- Anticipación a posibles situaciones de conflicto.
- E incremento de la satisfacción laboral de los empleados, fomentando el *Employee Branding*.

En definitiva, adaptarse a todos estos cambios y mejoras puede resultar muy complejo, pero situarse en el punto de partida y saber por dónde arrancar es realmente la clave. Por ello, resulta trascendente disponer de una correcta orientación, de la mano de un *partner* solvente y especializado en RRHH, que nos acompañe y guíe de manera personalizada durante todo el proceso de transformación digital, empezando por la implantación de una herramienta integral, la puesta en marcha del HR Analytics y, quién sabe, quizás en un futuro también de una estrategia Big Data ■

