

HR Analytics: usando Big Data para tomar Big Decisions

Artículo de Cristina Fragua en Newsletter ORH. 8-7-2016

En los departamentos de Recursos Humanos, los candidatos son evaluados generalmente en función de sus conductas de éxito para intentar predecir su futuro desempeño. La decisión de incorporar tecnologías Big Data a esta evaluación de los candidatos dependerá de cada situación concreta y de si los datos son lo suficientemente voluminosos o están lo suficientemente conectados, siempre con el fin de sacar partido de ellos para extraer ventaja competitiva. **Manuel Jiménez Sillero, Director de Selección en Santander España, presentó en el evento Big Boom Data:** La explosión de los datos una charla para explicar cómo integran en el banco las tecnologías Big Data para la identificación y selección del talento. Este departamento está trabajando junto con el IIC en un algoritmo para predecir el éxito que tendrá un candidato en un proceso de selección que incluye datos de abundantes fuentes: pruebas psicométricas, currículums, histórico de datos, etc.

En su equipo, empezaron a pensar en desarrollar proyectos Big Data en Recursos Humanos porque, en sus palabras, “El comportamiento humano es altamente predecible, ya que los humanos tendemos a actuar en base a patrones de conducta. Si eres capaz de recoger los datos que subyacen a un patrón de conducta y detectas un comportamiento de ese patrón, eres capaz de anticiparte a la siguiente conducta.”. Como lo que cualquier Departamento de Selección hace es precisamente evaluar conductas de éxito, pues predicen un mejor desempeño, y se asume que esas conductas se repetirán cuando el candidato se incorpore a la empresa, tenía sentido comenzar un proyecto de Big Data basado en la predicción. Además, contaban con muchos datos, pero, ¿eran lo suficientemente “Big”? ¿Y estaban lo suficientemente conectados como para poder trabajar con ellos? Resulta que, en muchas ocasiones, “no se trata tanto de que el dato sea Big, sino de que sea Smart, y de ser capaz de sacar partido a los datos que tienes a tu disposición.”

Un proyecto HR Analytics pretende sacar inteligencia de los datos de Recursos Humanos y convertirla en información que suponga una ventaja competitiva, y a veces se sirve de las tecnologías Big Data, pero no siempre, porque hay casos en los que el volumen de datos que se maneja es inferior.

Un aspecto sorprendente del fenómeno Big Data es la rapidez con que ha calado en las organizaciones y en los departamentos de Recursos Humanos, y lo que hace 3 años sonaba a ciencia ficción está hoy en el pipeline de la mayoría de las organizaciones grandes de este país con el nombre de HR Analytics o Talent Analytics.

Optimización de los procesos de selección. En el equipo de Selección del Santander tenían una necesidad acuciante de optimizar los procesos de selección, ya que para cada proceso tipo que se abre en el banco reciben miles de currículums. Y, después de hacer algunos filtros y cribados, existía la duda de si se estaban dejando algún candidato de éxito en el camino. El IIC ayuda a optimizar los procesos de selección del Santander. #RRHH #HRAnalytics

Los resultados del proyecto conjunto del IIC y Selección del Santander está siendo alentadores: un incremento del 20% en el éxito de la criba en selección, lo cual supone un gran ahorro de costes para el banco. Algunas de las conclusiones extraídas de esta iniciativa son que no hay que descuidar los datos, por muy antiguos o insignificantes que parezcan, y que a veces es

mejor apostar por un piloto acotado con un objetivo concreto y datos localizados que pueda abrirnos otras puertas en el futuro.