

## **Los fallos de seguridad y la falta de transparencia limitan el Big Data en RRHH**

**Al igual que en el resto de los sectores profesionales, el Big Data ha irrumpido fuertemente en el área de Recursos Humanos. Al igual que en el resto de los sectores profesionales, el Big Data ha irrumpido para conseguir ventajas competitivas gracias a su capacidad de estudiar y predecir el comportamiento de los empleados, surgiendo lo que ahora se conoce como People Analytics.**

Sin embargo, "todavía quedan muchos retos por afrontar dentro de las compañías, como la inseguridad que genera entrometerte en la información personal de los empleados o la incertidumbre sobre los límites a la hora de hacer uso de estos datos personales", afirma Miriam López, CEO de The Valley Talent.

Por ello, el headhunter especializado en la búsqueda de talento para liderar la constante evolución digital en las compañías, e integrado en el ecosistema The Valley, ha identificado tres desafíos fundamentales que las empresas deberán llevar a cabo si quieren beneficiarse del Big Data al servicio de los Recursos Humanos.

En primer lugar, consolidarse como un sistema de gestión seguro implantando medidas de prevención que realicen un seguimiento exhaustivo y a gran escala del tráfico web, así como la aplicación de algoritmos para identificar orígenes anómalos. En segundo lugar, aumentar la transparencia en el uso de datos adaptándose al nuevo Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea mediante la revisión sus avisos de privacidad. Y, por último, optimizar los estándares de calidad de las herramientas a utilizar para garantizar que la información es precisa, fiable, exhaustiva y accesible.

Comprobar el desempeño y la satisfacción de los equipos, algunas de sus ventajas

El People Analytics cuenta con numerosas ventajas para el departamento de RRHH que repercuten directamente en un sistema de toma de decisiones más acertado, basado en datos reales y demostrables que llevan a una gestión de talento más justa y optimizada. The Valley Talent desgrana los principales beneficios. El primero, la posibilidad de obtener una visión del desempeño del equipo. El seguimiento, análisis e intercambio de datos relacionados con los objetivos y rendimiento permiten obtener una visión del desempeño de los equipos. Siempre y cuando se gestione desde el punto de vista de la aportación al proceso y no tanto al de competencias, habilidades o destrezas. Esto resulta también eficiente para procesos de promoción interna y a la hora de establecer esquemas de retribución más flexibles, basados en el desempeño individual.

La segunda ventaja es la mejora del proceso de reclutamiento. La gran cantidad de datos extraídos de los currículums y otras fuentes externas como Internet consiguen unos procesos de reclutamiento más estratégicos y analíticos. También es posible completar la selección de personal poniendo en marcha ejercicios simulados en los que, a través del planteamiento de escenarios concretos, se compruebe la capacidad y calidad de decisión del candidato en tiempo real.

En tercer lugar, permite detectar el nivel de satisfacción de los empleados. Con encuestas, evaluaciones o entrevistas se puede conocer si el equipo de trabajo está o no motivado y si las oportunidades de desarrollo que ofrecen las entidades están siendo aprovechadas. Aquí el anonimato es clave. Esto permite conocer problemas, detectar las causas de pérdida de talento (Attrition) y descubrir con margen suficiente qué empleados se están planteando abandonar la empresa y por qué.

Junto a las anteriores, el People Analytics ayuda a conocer temas de interés y vínculos entre trabajadores. Un excelente recurso es desarrollar una red social en la que participen todos los miembros de la empresa. A partir de la misma se podría analizar: temas de interés para los empleados, vínculos generados, nodos de conocimiento, nivel de colaboración o detección de talento. Los datos generados en esta red serán tanto cuantitativos como cualitativos y permitirán identificar las interacciones más productivas y conocer más profundamente al equipo.

Además, es clave para el planteamiento de la formación del equipo y para el desarrollo de carreras a medida. Los datos individuales de cada empleado ayudan a establecer itinerarios formativos personalizados y dar la oportunidad de que cada persona gestione su carrera profesional de forma individualizada. Y es que la analítica avanzada permite que el empleado perciba si es idóneo para un determinado puesto o vía laboral. Esto ayudará a reducir la frustración laboral y mejorará la productividad.

Finalmente, supone un valor añadido para el departamento de RRHH, ayudando a dejar más tiempo a la realización de tareas de valor. Los managers de esta área suelen dedicar cerca del 80% de su tiempo a tareas administrativas. Con el Big Data, puede ampliarse el porcentaje destinado a realizar labores de valor relacionadas con la gestión de talento en sí misma (desarrollo de carrera, la formación, etc.). Lo que repercutiría en un aumento de la vinculación con los objetivos estratégicos de la compañía.

**Datos de contacto:**

Redacción

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [E-Commerce](#) [Ciberseguridad](#) [Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>