



La función de Recursos Humanos está viviendo una revolución inspirada en la promesa de la relevante información que se puede obtener a partir de los datos. Es el nuevo juguete y cada vez son más las organizaciones que empiezan a jugar con él, estimuladas por la creencia genuina (y quizás ligeramente desesperada) de que la analítica finalmente demostrará el valor de su función.

Una reciente investigación, basada en una [encuesta realizada por New Talent Management Networks](#), pone de manifiesto que ésta es una esperanza que, todavía en gran medida, no se ha alcanzado.

Mientras que las organizaciones están explorando activamente el uso de HR Analytics, esta investigación muestra que hay una brecha significativa entre la promesa y la realidad actual.

Las tres principales conclusiones en el campo de HR Analytics son:

1. Gran promesa, pequeña realidad. Hay una discusión significativa sobre el análisis de datos de RRHH pero mucho menos trabajo sustantivo realizado. En realidad, la mayoría de las organizaciones están utilizando las mismas herramientas que existían hace años para producir los mismos análisis que las compañías siempre han producido. Excel sigue siendo la herramienta analítica dominante y el análisis del volumen de negocios sigue siendo la estadística dominante.

La mayoría de las organizaciones están realizando sólo el análisis básico de datos de RRHH, socavando la narrativa popular de que las empresas están avanzando rápidamente en este campo. El único avance rápido parece estar en la adición de una función de análisis de recursos humanos, sin obtener ideas significativas o profundas sobre el mismo.

A pesar de que HR Analytics tiene el potencial de revolucionar el campo de los recursos humanos, muy pocas organizaciones fuera de las mayores (> \$ 100B de ingresos anuales) están midiendo nada más allá de lo básico, utilizando herramientas básicas.

De la encuesta realizada se concluye que menos del tres por ciento de las organizaciones tienen una función de análisis de datos de RRHH lo suficientemente avanzada como para analizar automáticamente los datos y proporcionar orientación a los administradores. Una mayoría

significativa (67%) está midiendo solamente estadísticas básicas de la fuerza de trabajo o ninguna estadística en absoluto.

2. Datos sin validez. Los datos con que las empresas cuentan para obtener grandes ideas sobre el talento resultan en muchas ocasiones inconsistentes, dispersos, poco fiables y a veces sencillamente inexactos.

La falta de datos útiles es un obstáculo que bloquea el camino hacia el éxito en los análisis de recursos humanos. Mientras que las empresas dicen que la falta de software de análisis dificulta su éxito, deben recordar el viejo adagio: “garbage in; garbage out” (basura entra; basura sale).

La calidad de los datos se cita abrumadoramente como una de las dificultades en HR Analytics. El 70% de los encuestados afirma que sus datos no están estructurados para facilitar el análisis. Los dos principales desafíos identificados fueron los datos dispersos (77%) y los datos no fiables, inexactos o incompletos (58%).

Casi tres quintas partes de los encuestados identifican sus datos como su mayor obstáculo para el éxito, incidiendo en que la calidad de los datos de recursos humanos (65%) y la cantidad y variedad de datos de recursos humanos (59%) son las áreas más difíciles.

Si bien la cuestión de la utilidad de los datos será probablemente un desafío continuo para las organizaciones, también es una solución inminente. Para la mayoría de las organizaciones, no hay una estrategia de datos, ni un enfoque estandarizado sobre cómo los datos deben ser capturados y almacenados a través de plataformas para permitir su ingreso y recuperación fácilmente. Este es un revés para la función de HR Analytics en el corto plazo, pero es solucionable con el tiempo.

3. Inexpertos, reducidos y rechazados. Las empresas no confían en las capacidades de sus nuevos y pequeños equipos de análisis de talento. Esto puede parecer que está en función del tamaño de la empresa o la inversión, pero lo cierto es que un equipo más grande o plataforma más avanzada no se traduce automáticamente en una mayor confianza en la función de HR Analytics. Resulta preocupante comprobar que hay muchas compañías que consideran que su equipo de HR Analytics dificulta su trabajo analítico más que ayudarlo.

Con abundantes de datos (incluso si están dispersos), numerosas herramientas de análisis / plataformas para elegir y el apoyo de Dirección (41% dicen que su CEO ayuda frente al 10% dicen que ella / él obstaculiza) parece que HR Analytics tiene todos los elementos necesarios para tener éxito. Y, sin embargo, la confianza sigue siendo baja.

Los equipos que realizan análisis de talento son relativamente inexpertos (77% tienen 3 años o menos), reducidos (78% tienen menos de cuatro personas) y rechazados (61% dicen que obstaculizan o no tienen efecto en el éxito de las personas analíticas). Tomaremos una actitud de “ver la botella medio llena” hacia estos datos y asumiremos que esta función, al igual que la

función más amplia de gestión del talento, encontrará una posición más firme a lo largo del tiempo.



[Ángels Mora](#)

Socia y Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).