

# Vídeo resumen del sexto ciclo de Innovación RRHH Digital

Publicado en RRHH Digital. Febrero de 2018.

Acceda al vídeo en la siguiente dirección:

<http://www.rrhhdigital.com/secciones/tecnologia-e-innovacion/129375/Video-resumen-del-sexto-ciclo-de-Innovacion-RRHH-Digital>

RRHH Digital y Audalia han organizado un encuentro más de los ya conocidos como Jueves de Innovación, unos ciclos pensados para arrojar luz a los profesionales de los recursos humanos sobre los temas de mayor actualidad en el sector. En esta sesión se ha tratado sobre el Big Data e Inteligencia Artificial en los recursos humanos.

En esta jornada celebrada en la Cámara de Comercio Alemana, se han dado cita varios profesionales de RR.HH. con alta especialización tecnológica: Javier Alió, socio director de Audalia Lumesse, ha moderado el encuentro en el que han tomado partido Carla Martínez, Strategy and Organization Director de Synergic Partners, José Parra, Cofundador Lionstep y Lourdes Molinero, Socia Directora de Incipy.

Tras una breve encuesta a los asistentes para descubrir su implicación y nivel de conocimiento de las nuevas tecnologías, Javier ha pedido a los ponentes que definan los conceptos de Inteligencia Artificial y Big Data.

## ¿Qué es el Big Data y la Inteligencia Artificial?

Para estos expertos el Big Data comenzó en las grandes empresas tecnológicas con el fin de gestionar el gran volumen de datos que generaban, pero ahora se ha hecho extensible a todas las empresas. Carla comenta que la barrera ya no es el precio sino encontrar gente con las habilidades necesarias para trabajar con ello. Para Lourdes, el Big Data ayuda a integrar aplicaciones de RR.HH. algo que antes era muy costoso; Por su parte, José ha entrado en mayor profundidad, explicando el salto de trabajar con hojas de Excel a hacerlo con técnicas de procesamiento paralelo de datos. Precisamente la información extraída es lo que nos conduce a la Inteligencia Artificial (IA).

Esta IA recoge toda esa información procesada por el Big Data y la introduce en su algoritmo, el cual aprende sobre la marcha y mejora. Carla ha apuntado que el valor añadido respecto al Big Data es que permite tomar decisiones y explica que cubre las tareas que no aportan valor por ser muy mecánicas.

## Casos de digitalización

Tras definir los conceptos Javier les ha pedido que pongan casos reales para ejemplificar cómo ambos conceptos ya están presentes en las empresas.

## **Lionstep**

José Parra ha puesto como ejemplo su empresa, Lionstep en la que a través de estas tecnologías ofrece un servicio de reclutamiento. La idea de Lionstep es que se analicen más datos y que sirvan para generar valor.

José explica que en Lionstep analizan la huella digital, lo que las personas comparten en internet, de más de trescientos doce millones de profesionales. Genera un algoritmo capaz de mostrar a las empresas esas personas que más se ajustan a las vacantes planteadas. El segundo filtro que Lionstep aplica es el humano, poniéndose en contacto con los posibles candidatos seleccionados por la organización, para finalmente presentar los interesados en la vacante a la empresa.

En definitiva, es una plataforma de búsqueda de talento donde el cliente se registra, describe lo que busca y en un período muy corto de tiempo cubre su vacante. Parra habla de la eficacia del proceso y comenta: “el record es de 4 horas desde que se lanza la vacante e inicia el proceso hasta que se cubre la vacante, era un proceso que llevaba semanas abierto”.

## **Íncipy**

Lourdes ha comentado el informe realizado por Incipy que toma como muestra a las medianas y grandes empresas, del que se desprende que las compañías ya entran en el proceso de transformación digital (puedes acceder aquí). Y comenta que “Sólo un 10% de las empresas cuentan con un responsable para analítica, con lo que todos esos datos se están desaprovechando.” Y añade: “No se trata de no tener datos, hay empresas que se están digitalizando pero lo que realmente importa es que cuenten con una hoja de ruta diseñada desde RR.HH. sobre digitalización para ver cómo trazar el camino del empleado y estos casos son todavía muy bajos”. Según Lourdes desde que el empleado percibe a la compañía en la política de employer branding hasta su salida, la empresa debe identificar los momentos o hitos importantes para ese empleado. Con la Inteligencia Artificial se puede ayudar a ver hacia dónde va a ir ese empleado con la evaluación de desempeño de los últimos años, su formación... unos datos que para los departamentos de RR.HH. tienen mucho valor.

## **Synergic Partners**

Carla, por su parte explica que actualmente la tendencia es el employee experience, el people analytics... y que muchas compañías no encuentran perfiles para todas las competencias que buscan y, así mismo, deben ofrecer otras cosas para evitar la alta rotación. Para ejemplificar el tema del Big Data y la Inteligencia Artificial, Carla ha expuesto varios casos en los que están trabajando. Uno de ellos, es el caso de Telefónica con una estrategia de compañía muy clara que requiere que todos estén alineados para que funcione.

Ha explicado cómo se trabaja en casos de uso como crear un algoritmo de vacantes que recomiende gente de la misma organización para cubrir puestos desde dentro con empleados preparados y cómo se interactúa con el departamento de RR.HH. al lanzar una consulta que devuelve una respuesta gracias a un departamento que ejecuta una estrategia. Dentro de los ejemplos que apuntaba decía que había empresas preocupados sobre cómo formar a sus empleados, querían ver los skills de sus empleados, su rol ideal, lo que son hoy en día y lo que quieren que sean.

El último caso expuesto es el de una pyme. Recogen la información de los empleados y añaden variables como la posesión de un máster, distancia al puesto de trabajo, el performance, etc. para medir la vinculación, el engagement, del empleado con la compañía. Introducen esos datos en la tabla y tienen una segmentación de los empleados en 4 grandes grupos y de esta forma luego analizan qué hacer con cada uno.

### **¿A qué obstáculos y retos se enfrentan las empresas que se digitalizan?**

Como conclusión José Parra ha explicado que, a su juicio, los principales problemas con los que actualmente nos encontramos son cómo justificar que hay que cambiar las herramientas a otras nuevas, Parra dice que esto es lo que más retrasa el cambio y añade que para solucionarlo, suele funcionar hacer un proyecto piloto en paralelo.

Para Carla los retos son tener una clara estrategia y personas que identifiquen las necesidades de la empresa en los casos de las grandes multinacionales, que tengan en cuenta la legislación que aplique en cada país.

Por su parte, Lourdes habla de la resistencia, el miedo a que las máquinas prescindan de personas, algo que hay que saber trabajar para que entiendan que no va a haber una sustitución sino una ayuda; es un cambio cultural.

Como conclusión de todo lo que se comentó en esta mesa redonda de los Jueves de Innovación, encontramos que los departamentos de recursos humanos se encuentran en la zaga de la digitalización en comparación con otros departamentos como marketing, aunque en la actualidad esto está cambiando y cada vez más empresas implantan algún software en su área de RR.HH.