



EL DESPERTAR DE LA DATA

Karina Bellenzier

Gerente de iRH

Información del Mercado Laboral, Paraguay



Nadie duda que la gestión por datos está en el centro de las prácticas con más crecimiento y desarrollo en las empresas. A través de los datos y sus analíticas hoy se toman decisiones de negocios, se diseñan productos y servicios, se crea la experiencia del cliente y hasta se seleccionan jugadores para los equipos de fútbol.

En la gestión del Talento Humano, hoy se trabaja cada vez más frecuentemente en base a "**People Analytics**", como una metodología y proceso de analítica de datos (Big data y Small Data) que permite obtener tendencias y correlaciones, información clave para la toma de decisiones organizacionales referidas a la gestión de talento.

“ Sin datos, solo eres una persona
con una opinión”

- Edwards Deming

Básicamente, se trata de obtener datos de las actividades y prácticas con los colaboradores, analizarlos de manera compleja y hallar evidencias para la toma de decisiones estratégicas y enfocadas en la construcción de relaciones que aporten valor para la organización y las personas.

Esto se ha hecho tan importante, que estudios recientes han revelado que 97 % de las empresas piensan que, sin análisis de datos, el área de RRHH no podrá aportar valor al negocio en los próximos años. Fuente:(<https://hablemosdeempresas.com/grandes-empresas/big-data-en-recursos-humanos>)

Como profesional de gestión del talento, veo cómo el acceso y disponibilidad de datos impacta e impactará cada vez más en la forma de tomar decisiones y gestionar temas como la retención, el logro de objetivos, la compensación, la selección, por mencionar los más importantes.

En este contexto, la información ya no es una ventaja competitiva si no está compartida, si no está conectada, si no puede ser aplicada en la gestión. Es por ello que desde la cultura colaborativa y la democratización de la información; se han obtenido resultados extraordinarios para los negocios y las personas.

Desde iRH presentamos cada año los resultados de la Encuesta anual de Compensaciones y Beneficios, en una apuesta por generar información confiable y consistente de nuestro mercado laboral. En cada edición nos consultan... *¿el mercado pagó bonus?, ¿cómo influye el logro de objetivos de la empresa en el pago de bonus?, ¿cuáles fueron los rangos de ajustes por niveles?, ¿Cómo está relacionado la comisión al volumen de ventas?, ¿qué beneficios fueron los más implementados?, ¿cuál es el índice general de rotación de las empresas?*, y muchas otras analíticas que serían sumamente valiosas para que las empresas puedan evaluar competitividad, incorporar prácticas, elaborar planes de retención, proponer y ajustar políticas de manera más eficiente y profesional.

Sin embargo, a pesar de comprender lo valioso que puede ser tener datos y analíticas del mercado, muchas empresas permanecen en modelo antiguo y poco colaborativo, **negando información incluso básica**, impactando así en la posibilidad de generarles respuestas a muchas de las consultas que ellos mismo realizan cada año.

Entendemos muchas de las preocupaciones de los directores y dueños en relación a la prudencia de analizar qué y a quienes damos información de nuestra empresa. Fuera de estas consideraciones, estamos en un mundo de datos y de disponibilidad de información; por lo tanto, se nos presente una coyuntura en donde o **nos beneficiamos todos de dar y obtener data e información transparente y consistente**; o entramos en una nebulosa de datos parciales, informales y poco claros que no aportan ningún valor.

iMi invitación es clara, entremos todos en la era de la gestión inteligente y que **la fuerza de la data te acompañe!!**