

Efectividad del Big Data en Recursos Humanos para la toma de decisiones

Ariana Durán y María Lucía Maragoto

Universidad Iberoamericana

Nota del Autor:

Ariana Durán, Escuela de Psicología, Universidad Iberoamericana; María Lucía Maragoto, Escuela de Psicología, Universidad Iberoamericana;

La correspondencia relativa de este artículo debe dirigirse a Ariana Durán y María Lucía Maragoto, Escuela de Psicología, Universidad Iberoamericana, Santo Domingo.

Resumen

El objetivo principal de esta investigación es determinar la efectividad que tiene el Big Data en los diferentes subsistemas que posee el departamento de Recursos Humanos y el papel que este presenta en las decisiones dentro de la empresa. Este estudio es cualitativo, donde personas anónimas y voluntarias de diferentes subsistemas de Recursos Humanos completaron un cuestionario online, donde nos permitió obtener información y validar lo tan efectivo que es el Big Data en RRHH para la toma de decisiones. Los participantes reconocen qué es el Big Data y estos lo utilizan en todos los Subsistemas dentro del departamento de Recursos Humanos, afirmando que los procesos utilizando Big Datas son mas productivos y rentables.

Palabras claves: Big Data, Recursos Humanos, Información Almacenada, Efectividad.

Efectividad del Big Data en Recursos Humanos para la toma de decisiones

Con el término Big Data se hace referencia a la tendencia del avance de las tecnologías que han abierto las puertas hacia un nuevo enfoque de entendimiento y toma de decisiones, la cual es utilizada para describir enormes cantidades de datos que llevaría demasiado tiempo cargarlos en una base de datos relacional para su posterior análisis. Por lo tanto, el Big Data se aplicará para toda aquella información que no pueda ser procesada por los métodos tradicionales. (García, 2012). Big Data es un término para conjuntos de datos masivos que tienen una estructura grande, más variada y compleja con las dificultades de almacenar, analizar y visualizar para procesos o resultados adicionales (Sagiroglu, Sinak, 2013).

La rápida expansión de Big Data Analytics está obligando a las empresas a repensar sus necesidades de Recursos Humanos (De Mauro, Greco, Grimaldi, Ritala, 2018). La relación entre la tecnología y la gestión de personas ha pasado de una primera fase en la que esta permitía liberar tiempo del profesional de Recursos Humanos a través de la automatización de los procesos, a una segunda fase en la que esta permite generar nuevos métodos, procesos, y formas de enfrentar la realidad que no existían anteriormente y que generan valor añadido más allá de la automatización (Aguado García, 2018).

Muchas empresas manejan muchos datos siendo y considerando a la gestión de Talento Humano como el puntal principal en las empresas por los datos que se manejan (Marroquín, García, Castillo, Manotoa, 2019). Por lo que se reconoce que un líder deberá tener habilidades que le ayuden a guiar equipos de excelencia como los son los de Big Data, estas habilidades son perspectiva, conocimientos culturales, flexibilidad, energía, inteligencia y

valores globales, gracias a estas se vuelve más humana la administración del personal, buscando entender y adaptarse al cambio cultural (Riaño Sánchez, 2015).

Las empresas que inyectan y utilizan la analítica del Big Data en sus operaciones muestran una productividad y rentabilidad que son del orden del 5 al 6% más altas que aquellas compañías que no la utilizan (Joyanes Aguilar, 2016). Además de que si se maneja el Big Data adecuadamente en una organización de cualquier sector, este puede representar una ganancia para la empresa, ya que lo verdaderamente importante para esta organización es el valor que se puede generar a partir de los datos almacenados (Tabares., Hernández, (2014).

El Big Data, que se reconoce como el conjunto de “activos de información que se caracteriza por su alto volumen, velocidad y variedad, y que demandan soluciones innovadoras y eficientes de procesamiento para la mejora del conocimiento y la toma de decisiones” (Amoroso Fernández, Costales Ferrer, 2016). Con la tecnología de Big Data, las empresas pueden ofrecer mejores productos, desarrollar excelentes relaciones con sus clientes, además, se transforman en más ágiles y competitivas (Camargo-Vega., Camargo-Ortega., Joyanes-Aguilar., 2015).

El análisis de Big Data puede ayudar a abordar los desafíos, lo que explica por qué cada vez más departamentos de Recursos Humanos recurren a ellos para una variedad de propósitos, para ejemplo, para: (i) identificar reclutas potenciales; (ii) medida costos por alquiler y retorno de la inversión; (iii) medida productividad del empleado; (iv) mida el impacto de los recursos humanos programas de rendimiento; (v) identificar (y predecir) tasas de deserción y nuevas tasas de fracaso de contratación; y (vi) identificar líderes potenciales (McLean, Stakim, Timmer, Lyon, 2015). Los datos almacenados en Recursos Humanos generalmente se componen de información sobre los trabajadores contratados (historial laboral, habilidades y competencias,

calificaciones educativas formales e información demográfica) y sobre aquellos solicitantes que no fueron contratados. Posiblemente, estos datos podrían combinarse con datos "más grandes" sobre lo que hace un trabajador (datos de ubicación de teléfonos móviles, historiales de navegación por Internet, calendarios electrónicos y otros dispositivos electrónicos de mano utilizados en la producción o prestación de servicios), con quién se comunican (correo electrónico y registros telefónicos y herramientas colaborativas en línea) y sobre qué se comunican (el contenido del correo electrónico, las conversaciones de mensajería instantánea y los mensajes SMS, y las grabaciones de las interacciones con los clientes).

(Wiley, Sons, 2016). La inteligencia artificial y el concepto de Big Data permite el procesamiento de los datos y la predicción de diferentes escenarios, ahorrando significativamente los tiempos de recolección de datos, elaborando y armando reportes y definir de planes de acción, permitiendo que el área de Talento Humano pueda responderá las exigencias del negocio de manera inmediata, con información fidedigna y estadística (Marroquín, García, Castillo, Manotoa, 2019). La integración de datos facilita a su organización la combinación del big data con los datos transaccionales tradicionales para generar valor y conseguir la mayor eficacia posible (Luis Joyanes, 2016). El pensamiento detrás del cambio basado en la evidencia: requiere la aplicación de modelos mentales, rigor y lógica para tomar decisiones en Recursos Humanos (Boudreau., Ballhausen, 2011).

La importancia de la investigación que se pretende ejecutar, siendo nuestro objetivo principal es identificar la efectividad que posee el Big Data en Recursos Humanos para la toma de decisiones. Con el surgimiento de los cambios y las crisis en las instituciones, como por ejemplo, la transición al teletrabajo debido a la pandemia causada por el Coronavirus (COVID-

19), Recursos Humanos se ve obligado a utilizar herramientas que deben de ser útiles para cuidar a los trabajadores y proteger su institución. Por lo que la recolección del Big Data incrementa en esta etapa, y puede ser uno de los ayudantes más cercanos de las empresas. A pesar de que en ocasiones los cambios y las crisis en las organizaciones no se pueden predecir, esto puede motivar a otras instituciones a la implementación del Big Data en su departamento de Recursos Humanos.

Los objetivos de esta investigación son: determinar la efectividad que tienen los recursos para la recolección de Big Data, identificar en cuáles decisiones y subsistemas se toma en consideración la recolección de datos y examinar cuáles recursos son los más útiles para la utilización de Big Data en RRHH.

Esta investigación contesta las siguientes preguntas (I) ¿Cómo podría ser el uso del Big Data para la toma de decisiones importantes? Hipotetizamos que puede ser una herramienta eficaz ya que todos los datos importantes permanecen almacenados. (II) ¿Las organizaciones están preparadas para el uso de esta? Hipotetizamos que depende de esta, ya que no todas tienen costos para obtenerla y no todas reconocen su efectividad. (III) ¿En cuál o cuáles subsistemas se utiliza el Big Data? Hipotetizamos que en todos los subsistemas, ya que en todos se utilizan informaciones significantes las cuales deben almacenarse. Los procesos de innovación tecnológica implementados en las empresas, como generadores de nuevos y mejores productos, servicios y prácticas creativas útiles en el incremento de la productividad, son afectados principalmente por la forma positiva de apreciar el estado en que se cumple con el desarrollo de productos, manteniendo un gran respeto por el medioambiente (Plaza Gómez., Domínguez Santiago, (2011).

Método

La presente investigación fue de estudio cualitativo, ya que se está evaluando la utilización de recolección de datos para la implementación de hipótesis. Se tomó en cuenta como sustento en la medición de análisis estadístico. Además, se utilizó metodología correlacional ya que midió la relación entre variables que se pretenden analizar. De este mismo modo, se utilizó un diseño no experimental porque no se buscó alterar intencionalmente las variables. Esta investigación es transversal ya que conduce a un período de tiempo determinado para su investigación.

Instrumento

Como instrumento, utilizamos encuesta vía Google Forms de manera anónima. Constó de preguntas cerradas con el objetivo de obtener información suficiente para la efectividad de la investigación. El formato del instrumento está compuesto por: informaciones generales del entrevistado y las preguntas referentes a la investigación que se busca realizar.

Participantes

32 personas participaron de la encuesta Online suministrada, estos participantes son personas que laboran dentro del departamento de Recursos Humanos de varias organizaciones, fueron evaluadas con el objetivo de obtener información sobre la efectividad que posee el Big Data en su trabajo para tomar decisiones.

Resultados

De los 32 empleados que completaron la encuesta, su predominó la participación de personas entre 20 a 30 años de edad. A pesar de que colaboraron hombres y mujeres, hubo más participaciones del sexo femenino. La mayoría de los encuestados poseen contrato fijo y tienen entre 6 meses y 2 años dentro de la empresa que laboran.

Los participantes pertenecen a diferentes Subsistemas dentro de Recursos Humanos y algunos realizan funciones de todos los procesos que realiza el departamento. Pocos de los encuestados no saben qué es el Big Data sin embargo, como se muestra en la Tabla 1, todos los Subsistemas Recursos Humanos tienen participantes que reconocen qué es Big Data.

Tabla 1

Relación entre Subsistema en el que labora y conocimiento sobre qué es el Big Data

| Subsistema en el que trabaja | ¿Qué es el Big Data? | |
|------------------------------|----------------------|------|
| | No | Sí |
| Capacitación | 0% | 100% |
| Compensación y Beneficio | 25% | 75% |
| Desarrollo Organizacional | 0% | 100% |
| Gerencia de Recursos Humanos | 0% | 100% |
| Reclutamiento | 60% | 40% |
| Relaciones Laborales | 33% | 67% |
| Selección | 0% | 100% |
| Servicios generales | 0% | 100% |
| Todos | 0% | 100% |

Como muestra en la Tabla 2, la mayoría de los participantes aportaron que la empresa donde laboran utiliza sistema de recopilación de datos en Recursos Humanos. Estos han tenido

EFFECTIVIDAD DEL BIG DATA EN RRHH PARA LA TOMA DE DECISIONES

diferentes puntuaciones de impacto según los subsistemas en el que se encuentran laborando. El subsistema con mayor puntuación y que todos los participantes afirmaron que utilizan información almacenada, es el subsistema de capacitación.

Tabla 2

Puntaje Impacto que ha tenido el uso de informaciones almacenadas en Recursos Humanos para la toma de decisiones dentro de su empresa

| Subsistema en el que trabaja | ¿La empresa utiliza un sistema de recopilación de datos? | | Promedio Global |
|------------------------------|--|------|-----------------|
| | No | Sí | |
| Capacitación | | 9.5 | 9.5 |
| Compensación y Beneficio | | 8.8 | 8.8 |
| Desarrollo Organizacional | 4 | 9.3 | 8.0 |
| Gerencia de Recursos Humanos | | 8.0 | 8.0 |
| Reclutamiento | 1 | 8.5 | 7.0 |
| Relaciones Laborales | 7 | 10.0 | 8.0 |
| Selección | | 9.0 | 9.0 |
| Servicios generales | | 9.0 | 9.0 |
| Todos | 6 | 10.0 | 9.2 |
| Promedio Global | 5.0 | 9.1 | |

Los participantes consideran que el que el manejo de la toma de decisiones utilizando Big Data en Recursos Humanos en la empresa donde labora, hace que sus operaciones sean más productivas y rentables, además de que es una gran ganancia para la empresa. Muy pocos encuestados cambiarían el tomar decisiones utilizando Big Data con algún otro recurso, ya que la mayoría considera que no es compleja la utilización de esta herramienta.

Como se muestra en la tabla 3, la mayoría de los encuestados utilizan Softwares y programas creados por la organización donde laboran para la recolección de datos dentro de la empresa y así, poder tomar decisiones.

Tabla 3

Recolección de datos en Recursos Humanos dentro de la empresa donde labora

| ¿Cómo se hace la recolección de información dentro de su empresa? | Respuestas | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| A través de una plataforma o programa creada por la institución. | 10 | 34% |
| A través de un Software | 8 | 28% |
| Se crean formularios digitales | 2 | 7% |
| Libros de excel. | 2 | 7% |
| A través de formularios donde luego se pasan a la plataforma y los expedientes | 1 | 3% |
| Por medio a un formulario y requerimos de documentos | 1 | 3% |
| Vía entrevistas telefónicas/ presenciales, formularios de ingreso | 1 | 3% |
| En dependencia del subsista en que se trabaje cada colaborador ingresa la información. | 1 | 3% |
| Manual, estructurada en archivo excel y luego cargada a un software interno. | 1 | 3% |
| Se ponen los indicadores y luego se someten a votaciones dentro del departamento | 1 | 3% |
| A través de un sistema y encuestas | 1 | 3% |

Discusión

El objetivo principal de esta investigación es identificar la efectividad del Big Data en Recursos Humanos para la toma de decisiones, utilizando una encuesta la cual nos permitió evaluar nuestros enfoques y validar nuestras hipótesis. El Big Data es una herramienta efectiva para tomar decisiones dentro del Departamento de Recursos Humanos según lo investigado y los resultados obtenidos en la encuesta realizada. La toma de decisiones a través del Big data hace que los procesos sean más ágiles, controlados y sobre todo, efectivos. Después de los resultados obtenidos se confirmaron y validaron todas nuestras hipótesis.

Después de analizar los resultados de nuestra investigación, la mayoría de los encuestados tienen conocimiento de lo que es el Big Data y estos lo utilizan en la empresa donde prestan labor. La utilización de este recurso ayuda a facilitar procesos y la productividad del empleado e identificar futuros candidatos. Hoy en día, la mayor ventaja que tienen las organizaciones es la tecnología y gracias a la automatización de procesos, esta ha aportado significativamente a la hora de tomar iniciativas de utilizar recursos que le aporten en los procesos, funciones y ganancias que adquiere la empresa.

Recursos Humanos utiliza información almacenada para conservar datos importantes que les pueden aportar para tomar decisiones. Información almacenada como: datos generales y específicos de los empleados, currículos, procesos de capacitaciones, posibles candidatos, evaluaciones del desempeño, beneficios según empleado, datos salariales e incentivos, registro de actividades, entre otras cosas.

EFFECTIVIDAD DEL BIG DATA EN RRHH PARA LA TOMA DE DECISIONES

Nuestras primeras dos hipótesis fueron validadas. El Big Data es una herramienta eficaz al momento de necesitar alguna información importante dentro de la empresa. Los encuestados consideran que no es compleja la toma de decisiones con Big Data a pesar de que la manera de almacenar la información dependerá de la empresa y sus necesidades. De las diferentes herramientas de almacenamiento que existen, los encuestados aportaron las siguientes: Softwares propios y básicos, Microsoft y formularios digitales. Por lo que concluimos que estos son los más utilizados para gran cantidad de almacenaje de información.

Así mismo, nuestra última hipótesis fue afirmada ya que, el Big Data es utilizado en todos los subsistemas de Recursos Humanos. A demás, pudimos apreciar que todos los participantes concuerdan de que el Subsistema de Capacitación es el que más utiliza la información almacenada en las empresas.

La población calculada para el estudio fue alrededor de 384 personas para poder tener una confianza del 95% en nuestro estudio pero al ser un tema nuevo solo se pudo adquirir 32 participaciones anónimas y voluntarias de personas que laboran en diferentes subsistemas de Recursos Humanos. A pesar de que fue una limitación adquirir sólo 32 participaciones y tener control de que todos contestaran todas las preguntas, hubo pocas cuestionantes las cuales no fueron contestadas por las treinta y dos personas, los resultados fueron válidos, útiles y de valor para nuestra investigación.

Después de evaluar los datos obtenidos en nuestra investigación, es recomendable que las empresas utilicen Big Data dentro del departamento de Recursos Humanos para tomar decisiones, ya que los procesos son controlados y tienen orden, lo que le aporta a la empresa para efficientizar su gestión y obtener ganancias.

Además, se recomienda que las empresas inviertan en Softwares como herramienta para sus procesos, ya que el uso tradicional de lápiz y papel hace que los procedimientos sean más lentos y poco efectivos.

Referencias

Aguilar, L. J. (2016). Big Data, Análisis de grandes volúmenes de datos en organizaciones. Alfaomega Grupo Editor.

Aguado García, David (2018). Analítica de Recursos Humanos: *Explorando Oportunidades a partir del Big Data y la Práctica de la Analítica de Recursos Humanos*.
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/685208/analitica_aguado_IVAP_2018.pdf?sequence=1

Boudreau, J. y Lawler, E. (2015). *Convertir el análisis de talentos e informar en una ciencia de decisión, Documento de trabajo, Centro para Organizaciones Efectivas, Universidad del Sur de California*.
<https://pdfs.semanticscholar.org/92c2/5e39ba612ae8950a7451e49ed366db0ca4d2.pdf>

Camargo-Vega, Juan José., Camargo-Ortega, Jonathan Felipe., Joyanes-Aguilar, Luis (2015). Conociendo Big Data. (24) 38, 63-77.
<https://www.redalyc.org/pdf/4139/413940775006.pdf>

EFFECTIVIDAD DEL BIG DATA EN RRHH PARA LA TOMA DE DECISIONES

De Mauro, Andre., Greco, Marco., Grimaldi, Michele., Ritala, Paavo. (2018). *Recursos Humanos para Profesiones de Big Data: una clasificación sistemática de roles de trabajo y conjunto de habilidades requeridas*. 54(5) 807-817.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0306457317300018>

Fernández, Y. A., & Ferrer, D. C. (2016). Big Data: una herramienta para la administración pública. *Ciencias de la Información*, 47(3), 3-8.

Gil, E. (2016). Big data, privacidad y protección de datos. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

Luis F. Tabares, Jhonatan F. Hernández (2014). Big Data Analytics: Oportunidades, Retos y Tendencias. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38520697/Tabares_Hernandez_2014-big_data_analytics_FINAL.pdf?1440041913=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBig_Data_Analytics_Oportunidades_Retos_y.pdf&Expires=1592232489&Signature=buMQESPsrWr6v9mbjciJVshI98Oi2TpLmuOP0iUUjwsMPAHY6atVeQBChyUDjV5MF7gMOx1oxq5Zu0HFP9IWUXp9R3Vn~7Wso95QOvRkcHyVcavO9a4tM4dIUj6pscR~BHxRvIDZEnp5GK1WFRJhZawRwWdDpDjj-fyupK0iuaZ-yZGuDN2aYF7p-P7fIC~c-XcXdEGORWe0a19kPPCbxyHTqdxV5XCTkjIzXM9ADThRRFj326snU4s8RJDIPLiGrc-vvZrr5B6i9ITSxrtROgVg6NFmCHP9fyiGCVsnf52hfUU9f9cL9ADcG~0gA9AzWSVLM4~9o4GeuNHcCpbYsQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA.

EFFECTIVIDAD DEL BIG DATA EN RRHH PARA LA TOMA DE DECISIONES

López García, David (2012). *Análisis de las posibilidades de uso de Big Data en las Organizaciones*. <http://repositorio.unican.es:8080/xmlui/bitstream/handle/10902/4528/TFM%20-%20David%20L%C3%B3pez%20Garc%C3%ADaS.pdf?sequence=1>

McLean, Susan., Stakim, Caroline., Timner, Hanno., Christine, Lyon. (2015). *Big Data y Recursos Humanos. ¿Permitiendo que el computador decida?*
<https://media2.mofo.com/documents/150330bnabigdatahumanresources.pdf>

Sagiroglu, Seref., Sinanc, Duygu., (2013) International Conference on Collaboration Technologies and Systems (CTS). Big Data: A Review.
<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/6567202>

Santillán Marroquín, W. E., Paredes García, H. E., Bermeo Castillo, C. A., & Mera Manotoa, H. P. (2019). Big Data en la gestión del talento humano. *Visionario Digital*, 3(4), 116-132. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i4.984>

Plaza Gómez, María Trinidad; Domínguez Santiago, Mildred (2011). *La estrategia de recursos humanos como clave del éxito de la gestión del conocimiento en empresas que implementan nuevas tecnologías de manera sistemática en la ciudad de Montería*. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187222418003.pdf>

Riaño Sánchez, María Angélica (2015). *Planeación Estratégica de Recursos Humanos en Big Data Barcelona*.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3326/Ria%C3%B1omaria2015.pdf?sequence=1>

Wiley John & Sons (2016). RR.HH. y análisis: ¿Por qué RR.HH. está configurado para fallar el desafío de big data? *Human Resource Management Journey* 26(1) 1-11. 1.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1748-8583.12090>

Anexos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Efectividad del Big Data en Recursos Humanos para la toma de decisiones.

El objetivo de esta investigación es conocer la efectividad que tiene el Big Data a la hora de tomar decisiones dentro de las áreas de Recursos Humanos en las empresas. En este estudio se encontraran varias preguntas relacionadas a la recolección de información, esenciales para la obtención de datos, con el objetivo de que con las respuestas suministradas procedamos a poseer información útil para la realización de la investigación. Los participantes serán seleccionados de las áreas de Recursos Humanos de dos empresas. Se realizará una comparación de cómo estos usan el Big Data para su beneficio. Este proceso de recopilación de información será estrictamente confidencial y su participación es estrictamente voluntaria.

Acepto

Efectividad del Big Data en Recursos Humanos para la toma de decisiones.

El objetivo de esta investigación es conocer la efectividad que tiene el Big Data a la hora de tomar decisiones dentro de Recursos Humanos en las empresas. En este estudio se encontraran varias preguntas relacionadas a la recolección de información, esenciales para la obtención de datos, con el objetivo de que con las respuestas suministradas procedamos a poseer información útil para la realización de la investigación. Los participantes serán empleados de RRHH. Este proceso de recopilación de información será estrictamente confidencial pues no exigimos ningún dato personal en el transcurso de la encuesta, de igual manera su participación es estrictamente voluntaria, por lo que puede abandonar la encuesta en el momento que desee. En caso de tener alguna duda o inquietud se pueden contactar a: arianavettedusa@gmail.com. Se respetará la privacidad del participante y no se colocarán datos que pongan en riesgo la confidencialidad de este.

Acepto participar en el estudio

- Si
- No

Datos Generales

Edad

- 20-30
- 31-40
- 41-50
- 51+

Sexo

- Femenino
- Masculino
- Otro

Contrato

EFFECTIVIDAD DEL BIG DATA EN RRHH PARA LA TOMA DE DECISIONES

- Fijo
- Temporal

Tiempo trabajando en la empresa

- 6 meses a 2 años
- 2 a 5 años
- 5 años en adelante

Subsistema en el que trabaja

- Reclutamiento
- Selección
- Contratación
- Desarrollo Organizacional
- Capacitación
- Relaciones Laborales
- Compensación y Beneficio
- Otro

Pertenezco a:

- Alta Dirección
- Mandos Medios
- Nivel operativo

Preguntas

¿Sabe lo que qué es el Big Data?

- Si

EFFECTIVIDAD DEL BIG DATA EN RRHH PARA LA TOMA DE DECISIONES

- No

¿La empresa donde labora utiliza información almacenada para tomar decisiones?

- Si
- No

¿La empresa donde labora maneja muchos datos?

- Si
- No

¿La empresa utiliza sistema de recopilación de datos?

- Si
- No

¿Le es más fácil recopilar información a través de control?

- Si
- No

¿En qué subsista utilizan estas informaciones?

- Reclutamiento
- Selección
- Contratación
- Desarrollo Organizacional
- Capacitación
- Relaciones Laborales
- Compensación y Beneficio

EFFECTIVIDAD DEL BIG DATA EN RRHH PARA LA TOMA DE DECISIONES

- Otro

Del 1 al 10, mida el impacto que ha tenido el uso de informaciones almacenadas en Recursos Humanos para la toma de decisiones dentro de su empresa. Siendo el 1 el más bajo y el 10 el más alto.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

¿Piensa que las informaciones almacenadas son efectivas para la toma de decisiones?

- Si
- No

¿Anteriormente ha utilizado las informaciones almacenadas para tomar alguna decisión dentro de la empresa?

- Si
- No

¿Cómo se siente a la hora de tomar decisiones con la información almacenada?

- No estoy a gusto
- Un poco a gusto

EFFECTIVIDAD DEL BIG DATA EN RRHH PARA LA TOMA DE DECISIONES

- A gusto
- Muy a gusto

¿Considera que es compleja la toma de decisiones con la información almacenada?

- Si
- No

¿Cambiaría la toma de decisiones con información almacenada por algún otro recurso?

- Si
- No

¿Considera que el manejo de las tomas de decisiones utilizando Big Data en Recursos Humanos en la empresa donde labora, hace que sus operaciones sean más productivas y rentables?

- Si
- No

¿Cree que la utilización adecuada del Big Data en Recursos Humanos puede representar una ganancia para la empresa?

- Si
- No

¿El Big Data ha aportado para la realización de reportes?

- Si
- No

¿Cómo se hace la recolección de información dentro de su empresa?

- A través de un Software
- A través de una plataforma o programa creado por la institución

EFFECTIVIDAD DEL BIG DATA EN RRHH PARA LA TOMA DE DECISIONES

En alguna experiencia que ha tenido que utilizar el Big Data para tomar decisiones en RRHH dentro de la empresa donde labora, considera que:

- Fue satisfactorio
- No fue satisfactorio.

¡Gracias!