

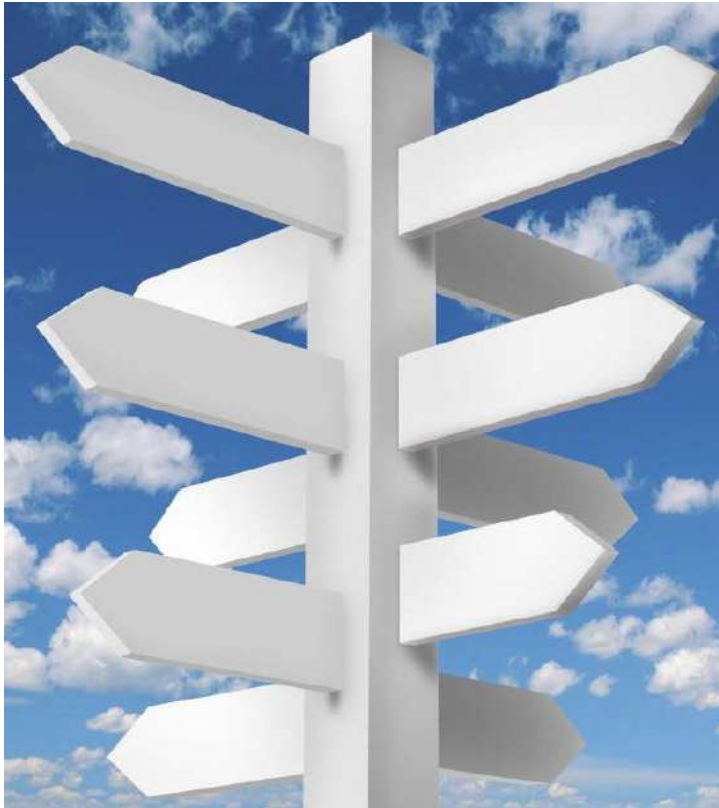
PROYECTO EDITORIAL SENIOR LEFEBVRE BIG DATA & HR EN ENTORNOS MULTIPAÍS



**SEMANA IHR PROVIDERS
2022**

2022/01/31

PROYECTO EDITORIAL SENIOR LEFEBVRE BIG DATA & HR EN ENTORNOS MULTIPAÍS



1. **Marc Ayas**, HR Director South Europe. DS SMITH
2. **Antonio J. Hernández**, Director HR. ROADIS
3. **Samra Abou**, International Mobility Manager. INDRA
4. **Ieltxu Carcar**, Global Head of HR Transition. SIEMENS GAMESA -
5. Colaborador en materia legal: **Luis Cisneros**, Data Protection Officer & Legal Counsel / Associate Director. EY
6. Coordinación del equipo **Pello Yaben**.

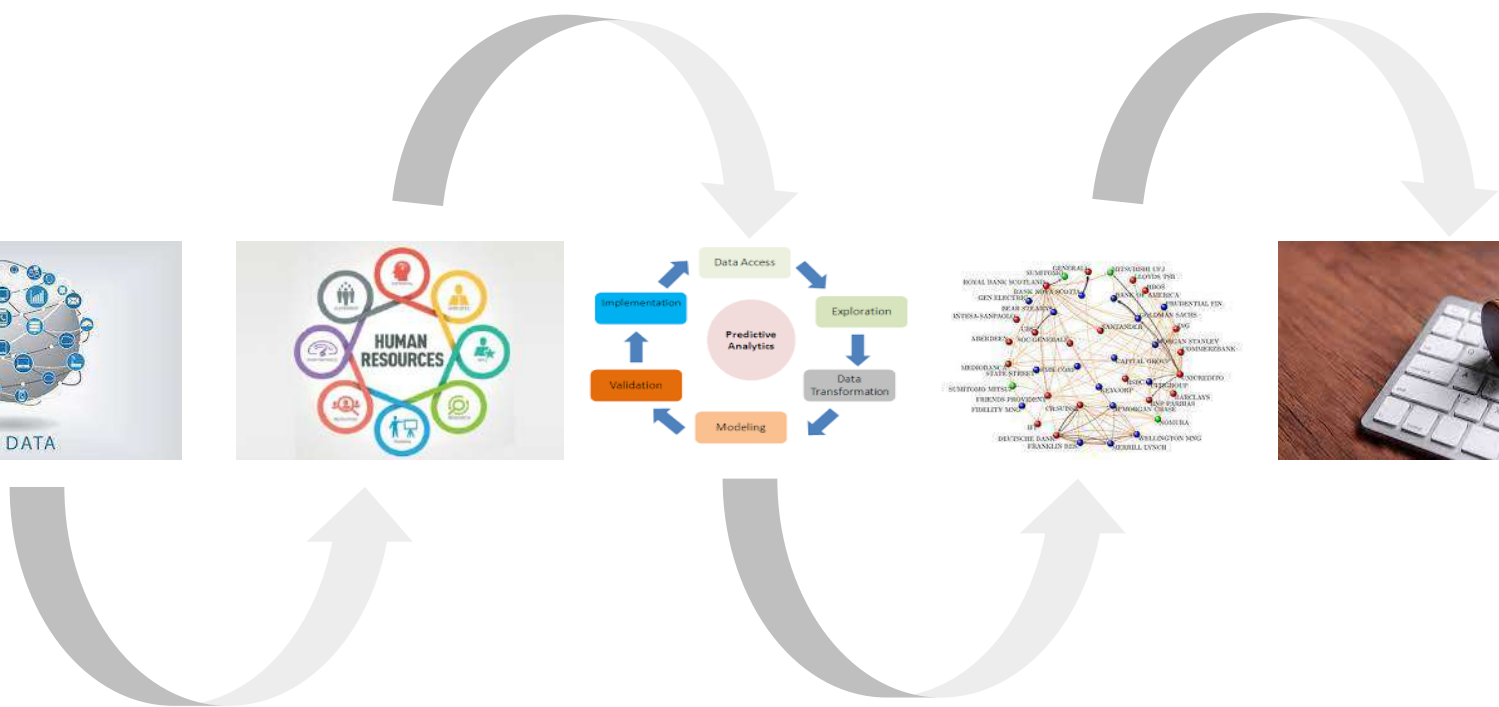
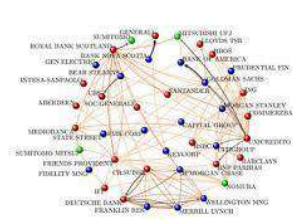
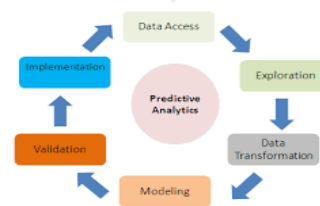
SEMANA IHR PROVIDERS 2022

BIG DATA & HR EN ENTORNOS MULTIPAÍS

ÍNDICE

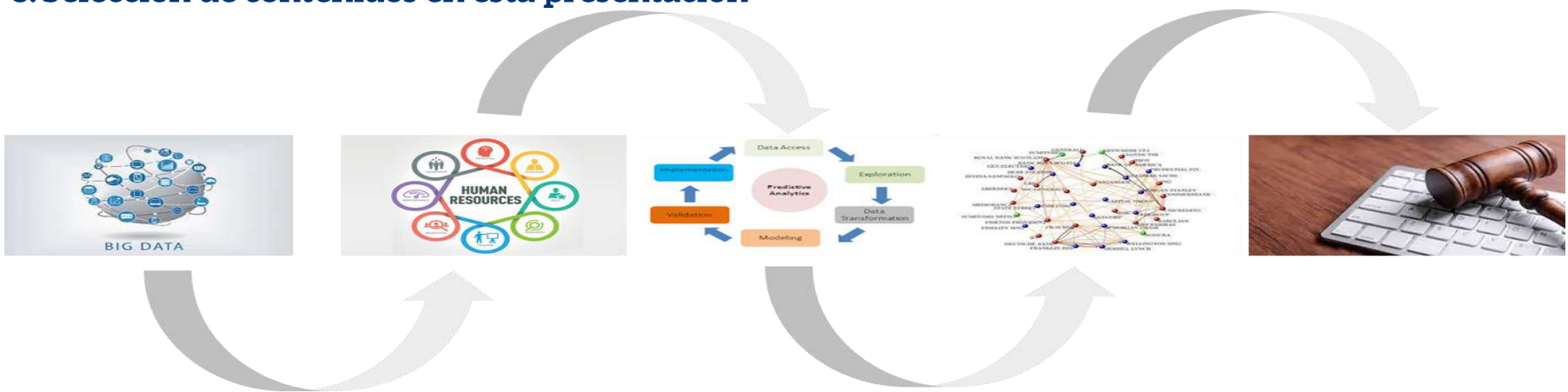
- 1) Introducción
- 2) Bloque A: Aproximación al big data. Conceptos generales
- 3) Bloque B: Big data y procesos de RRHH en entorno multi-país
- 4) Bloque C: diagnóstico e implementación del big data en RRHH en entorno multi-país
- 5) Bloque D: Conceptos y aplicaciones en torno al Big data y RRHH
- 6) Bloque E: Aspectos legales
- 7) Cierre

Introducción



BIG DATA & HR EN ENTORNOS MULTIPAÍS: INTRODUCCIÓN

1. Centrado en la gestión de RRHH.
2. Entorno multi-país.
3. Centrados en big data.
4. Orientados a la experiencia práctica.
5. Selección de la información.
6. Formato de preguntas prácticas. 32 preguntas recogidas de la red.
7. Trabajo realizado entre marzo y octubre 2021.
8. Selección de contenidos en esta presentación



Bloque A: Aproximación al big data. Conceptos generales



APROXIMACIÓN AL BIG DATA. CONCEPTOS GENERALES

PREGUNTAS QUE HEMOS ENFRENTADO

1. ¿Qué es y qué no es Big data?
2. ¿Para qué sirve el big data?
3. ¿Cómo afecta a las personas? ¿Y a las empresas como entidad? ¿Y a la sociedad?
4. ¿Cómo afecta a las empresas en un entorno multi país?
5. ¿Cuál es la misión del big data en términos generales, y en concreto en RRHH?
6. ¿Existe y es real el GAP entre el desarrollo de la tecnología y el proceso de digitalización de la población?
7. ¿Cuál es la relación entre big data y digitalización?



Bloque B: Big data y procesos de RRHH en entorno multi-país



BIG DATA Y PROCESOS DE RRHH EN ENTORNO MULTI-PAÍS

- **Organización de los contenidos en diferentes cuadros ilustrativos y prácticos**
 - Listado orientativo de procesos de RRHH
 - Las ventajas y oportunidades
 - Las dificultades que nos vamos a encontrar
 - Las recomendaciones
 - El nivel de utilidad de esos procesos en la gestión de RRHH en un entorno multi-país

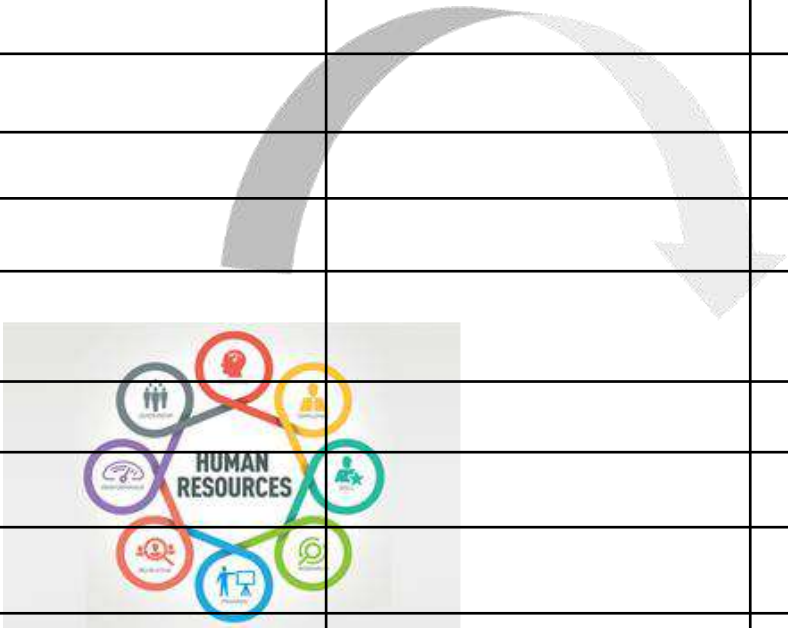


- **PREGUNTAS QUE HEMOS ENFRENTADO**

1. ¿Qué áreas y procesos de RRHH se incluyen en este apartado?
2. ¿Qué ventajas y oportunidades nos ofrece el big data en los distintos procesos?
3. ¿Qué dificultades vamos a encontrarnos a la hora de integrar en big data los diferentes procesos de RRHH?
4. ¿Qué recomendaciones son importantes a la hora de abordar las dificultades en los diferentes procesos de RRHH?
5. ¿Qué nivel de utilidad tiene la digitalización y el big data en la gestión de RRHH en un entorno multi-país?
6. ¿Qué particularidades tenemos del Big data en RRHH en un entorno multi-país?

BIG DATA Y PROCESOS DE RRHH EN ENTORNO MULTI-PAÍS

PROCESOS HR. ÁREAS, VENTAJAS, OPORTUNIDADES, DIFICULTADES Y RECOMENDACIONES

	ÁREAS QUE COMPRENDE	DIFICULTADES	RECOMENDACIONES
Atracción, Reclutamiento y selección			
Gestión del talento			
Formación			
Nivel de satisfacción			
Relaciones interdepartamentales			
Compensación y beneficios			
Global Mobility			
Manage Time & Attendance			
Prevención de Riesgos Laborales			
Dashboard de RR.HH.			

BIG DATA Y PROCESOS DE RRHH EN ENTORNO MULTI-PAÍS

EJEMPLO ILUSTRATIVO



	AREAS	VENTAJAS/OPORTUNIDADES
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planes formativos anuales ➤ Planes de carrera ➤ Learning Paths ➤ Programas específicos ➤ Procesos de promoción ➤ Desarrollo de Skills ➤ Leadership/culture 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aporta gran valor a la hora de definir planes formativos que consideremos esenciales para los empleados. ➤ Permite un conocimiento total del tipo de formación más demandada y utilizada internamente, permite diseñar planes o cursos específicos "ad hoc" para la compañía. ➤ Nos ayudará en el seguimiento del talento interno.

BIG DATA Y PROCESOS DE RRHH EN ENTORNO MULTI-PAÍS

EJEMPLO ILUSTRATIVO



	AREAS	DIFICULTADES	RECOMENDACIONES
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Planes formativos anuales • Planes de carrera • Learning Paths • Programas específicos • Procesos de promoción • Desarrollo de Skills • Leadership/culture 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Puede suponer un elevado coste y requerir la gestión de presupuesto global o coordinación entre países. ➤ Pueden existir demandas formativas diferentes en función del destino. ✓ Puede tener incidencia en los casos de que puedan optarse a bonificaciones por la formación (requerimientos de los cursos). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Con una adecuada gestión podría suponer un ahorro en la elaboración de programas que puedan ser necesarios en varios destinos. ✓ Relevante realizar previamente el ejercicio interno de las necesidades que puedan ser comunes.

BIG DATA Y PROCESOS DE RRHH EN ENTORNO MULTI-PAÍS

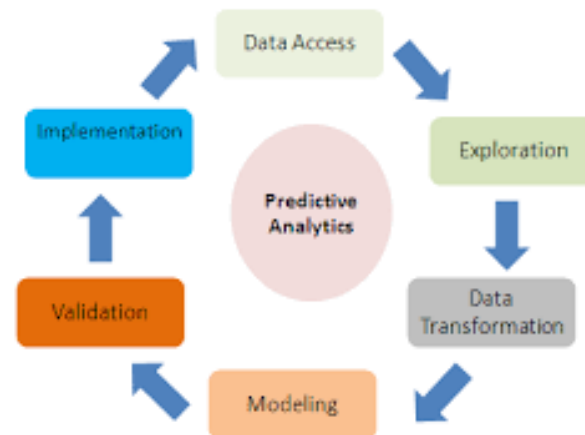


¿Qué particularidades del Big data en RRHH en un entorno multi-país?

PROCESOS DE RR.HH.	AREAS QUE COMPRENDE	PARTICULARIDADES EN ENTORNO MULTI-PAÍS
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Planes formativos anuales • Planes de carrera • Learning Paths • Programas específicos • Procesos de promoción • Desarrollo de Skills • Leadership/culture 	<ul style="list-style-type: none"> • Gran utilidad para la detección de talento interno en un entorno global con criterios unificados. Supone disponer de unos programas de evaluación homogeneizados según los criterios definidos por la compañía con independencia del destino.

Bloque C:

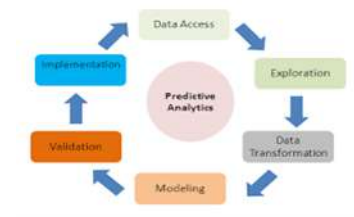
Diagnóstico e implementación del big data en RRHH en entorno multi-país



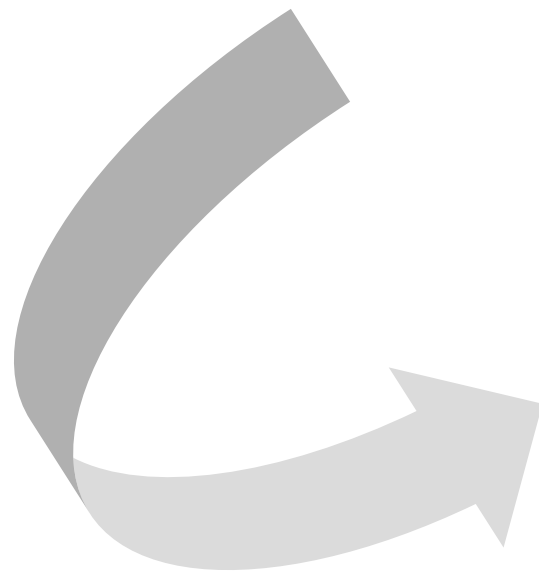
DIAGNÓSTICO E IMPLEMENTACIÓN DEL BIG DATA EN RRHH EN ENTORNO MULTI-PAÍS

PREGUNTAS QUE HEMOS ENFRENTADO

1. ¿Para qué queremos la digitalización? ¿Y el big data?
2. Aspectos y áreas hay que diagnosticar
3. Mínimos de calidad que debe de dar este proyecto
4. Contenidos del plan de acción
5. Homogeneidad / Heterogeneidad
6. Tipo de empresas para las que se propone esta implementación
7. Modelo de gobierno para toma de decisiones y escalado, gestión de incidencias, coordinación interna, autorizaciones, comunicaciones,...
8. Equipo de implementación
9. Límites en las localizaciones
10. Atender y establecer una buena implementación con actores clave
11. Recomendaciones



Bloque D: Conceptos y aplicaciones en torno al Big data y RRHH



CONCEPTOS Y APLICACIONES EN TORNO AL BIG DATA Y RRHH

PREGUNTAS QUE HEMOS ENFRENTADO

1. ¿Qué conceptos creemos son importantes conocer?
2. ¿Qué variables considerar en la elección de un sistema (por orden alfabético) para un entorno multi país?
3. ¿Qué aplicaciones conocemos del mercado y las hemos utilizado en nuestra experiencia multi-país?

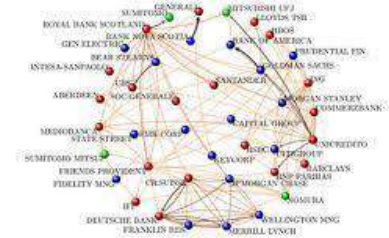
1. ¿Qué conceptos creemos son importantes conocer?

- Automatización,
 - Big data
 - Business Intelligence,
 - Calidad de los datos
 - Accesibilidad
 - Cloud.
 - Datawarehouse
 - Data lake
 - Digitalización
 - Hadoop (SAS)
 - HCM (HUMAN CAPITAL MANAGMENT),
- Integración de datos.
 - Inteligencia artificial,
 - Metadatos
 - Multiplataforma,
 - People Analytics.
 - Python,
 - Robotización
 - SaaS (Software as a Service),
 - Sistema Legacy,
 - Tecnificación.



CONCEPTOS Y APLICACIONES EN TORNO AL BIG DATA Y RRHH

2. ¿Qué variables considerar en la elección de un sistema (por orden alfabético) para un entorno multi país?



3. ¿Qué aplicaciones conocemos del mercado y las hemos utilizado en nuestra experiencia multi-país?

SW HR (HCM)	BI	Big Data

SW HR	DESCRIPCIÓN	PROCESOS	OPORTUNIDAD

Bloque E: Aspectos legales



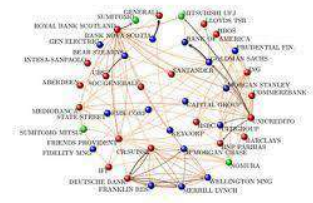
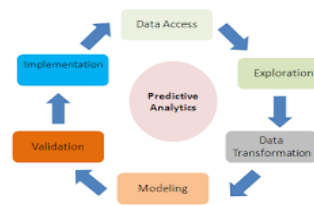
ASPECTOS LEGALES

PREGUNTAS QUE HEMOS ENFRENTADO

1. Recomendaciones generales desde el punto de vista jurídico a la hora de abordar un proyecto de Big data en entorno multi-país.
2. ¿Con carácter general, qué requerimientos respecto al empleado nos vamos a encontrar a la hora de implementar este tipo de procesos (notificación, información, autorización...)?
3. ¿Papel de las Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en este tipo de procesos? (Cómo afrontar la estrategia con RLT)
4. ¿Existe algún destino/país que pueda recomendarse como país para el almacenamiento de la información?
5. ¿Existe alguna limitación a utilizar algún tipo de aplicaciones en algún entorno geográfico/país? ¿O si hay algún tipo de aplicaciones que NO estén reconocidas en cuanto a su cumplimiento en todos o en la mayoría de los países?

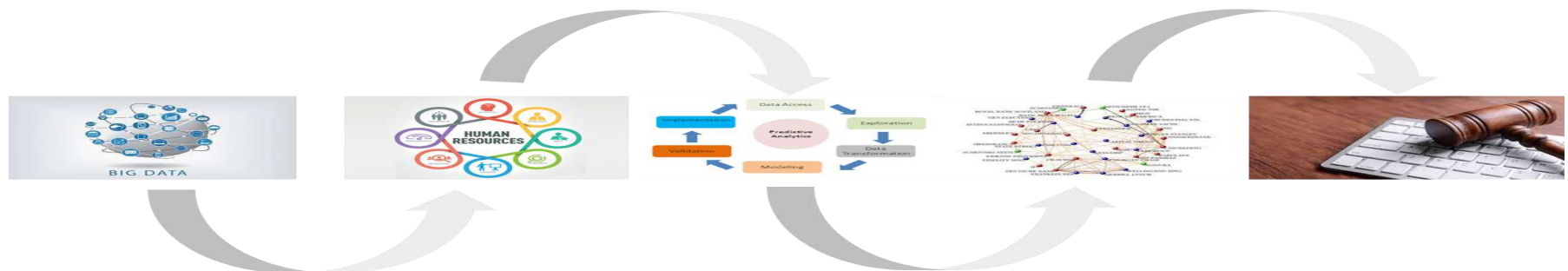


Cierre



CIERRE

1. Proceso de aprendizaje para los propios participantes.
2. El valor que le damos a la información y al conocimiento compartido por surgir de la experiencia práctica de cada participante.
3. La oportunidad que brinda una Red como IHR para generar conocimiento práctico y coral: un ejemplo práctico de lo que es esta red.
4. Estamos convencidos de la utilidad de este texto para las empresas.
5. Agradecimiento especial a IHR y a Lefevre por su confianza en nuestro trabajo



PROYECTO EDITORIAL SENIOR LEFEVRE BIG DATA & HR EN ENTORNOS MULTIPAÍS



**¡MUCHAS
GRACIAS!**

**PROYECTO
EDITORIAL
SENIOR
INTERNATIONAL
HR**