



## Curso Online de **People Analytics**

*Técnicas de análisis para cuantificar y valorar los datos relacionados con la gestión de RRHH en temas de reclutamiento, desarrollo, lealtad, compensación y organización.*



**[e]**  
Iniciativas Empresariales  
*| estrategias de formación*



Tel. 900 670 400 - [attcliente@iniciativasempresariales.com](mailto:attcliente@iniciativasempresariales.com)  
[www.iniciativasempresariales.com](http://www.iniciativasempresariales.com)

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA

## Presentación

En un mundo globalmente conectado basado en el Big Data y con una gran complejidad y disrupción, el panorama empresarial está evolucionando más rápido que nunca. La creciente competencia por el talento, junto con las cambiantes expectativas y oportunidades de los trabajadores, está cambiando la naturaleza misma del trabajo.

Existen más datos sobre personas que nunca antes, junto con tecnología muy avanzada para el análisis. Estos desarrollos requieren cambios en la función de RRHH que debe adoptar una mentalidad analítica y volverse más cuantitativa. People Analytics permite a las organizaciones obtener información sobre las personas a un nivel nunca antes visto, lo que les ofrece una ventaja competitiva para mejorar su rendimiento empresarial.

Este curso le permitirá conocer las ventajas de la aplicación de People Analytics en cualquier empresa en temas de adopción, definición y pasos a realizar para su correcta implementación y que aporte valor. Todo ello ejemplificado con numerosos casos de estudio.

## La Formación E-learning

Los cursos online se han consolidado como un método educativo de éxito en la empresa ya que aportan flexibilidad al proceso de aprendizaje, permitiendo al alumno escoger los momentos más adecuados para su formación. Con más de 35 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:

- 1** La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.
- 2** *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.
- 3** *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.
- 4** *Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.



## Objetivos del curso:

---

- Entender por qué People Analytics es tan importante para la evolución de las empresas en el contexto actual.
- Conocer qué tipos de datos de los empleados están disponibles y cuál es la mejor manera para gestionarlos.
- Conocer los elementos básicos del análisis de datos y las métricas principales en RRHH.
- Saber establecer una función de People Analytics en nuestra organización de manera satisfactoria.
- Involucrar a los participantes principales para obtener el valor esperado de la función de People Analytics.
- Conocer los aspectos legales relacionados con el análisis de datos en HR.
- Entender qué es la analítica predictiva y qué valor aporta a RRHH.
- Establecer una cultura de Analytics dentro de RRHH y romper las resistencias.
- Identificar las principales habilidades requeridas a la hora de abordar proyectos de People Analytics.

“ People Analytics es un método de investigación basado en datos cuyo objetivo es analizar a las personas que forman parte de una empresa en temas de reclutamiento, desarrollo, lealtad, compensación y organización”

## Dirigido a:

---

Profesionales de RRHH que quieran aprender a tomar decisiones basadas en datos y saber cómo implementarlas en la organización para que les ayuden a mejorar sus resultados en la gestión del departamento.

## Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 50 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

### Manual de Estudio

5 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

### Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

### Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

**Bibliografía y enlaces** de lectura recomendados para completar la formación.

## Metodología 100% E-learning



### Aula Virtual \*

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



### Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



\* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.



## Contenido del Curso

### MÓDULO 1. Entendiendo People Analytics

10 horas

En los últimos años hemos pasado de un entorno VUCA (volátil, incierto, complejo y ambiguo) a un entorno BANI (frágil, ansioso, no lineal e incomprensible) que requiere nuevas formas de enfrentarse a los problemas. Es por ello, que muchas organizaciones se plantean empezar a incorporar técnicas de People Analytics en su gestión de personas.

- 1.1. ¿Por qué People Analytics?
- 1.2. Adopción de People Analytics:
  - 1.2.1. Factores de éxito en la adopción de People Analytics.
  - 1.2.2. Beneficios y riesgos de People Analytics.
  - 1.2.3. El cambio de naturaleza en HR.
  - 1.2.4. El futuro del trabajo.
- 1.3. ¿Qué es People Analytics?
  - 1.3.1. Actividades de la función.
- 1.4. Analytics con un propósito:
  - 1.4.1. Un modelo para un análisis con propósito.
  - 1.4.2. Patrocinio de proyectos.
  - 1.4.3. ¿Por qué los proyectos de People Analytics fracasan?
- 1.5. Conceptos básicos de análisis de datos:
  - 1.5.1. Diseño de la investigación.
  - 1.5.2. Objetivos del análisis.
  - 1.5.3. Datos no estructurados.
  - 1.5.4. Estadísticos básicos.
  - 1.5.5. Aspectos legales del análisis de datos en HR.
- 1.6. Casos de estudio.

### MÓDULO 2. Cómo empezar...

10 horas

Al empezar la tarea de establecer People Analytics en una organización puede ser difícil saber por dónde empezar. Por ello, es importante establecer las bases del objetivo que se quiere obtener.

- 2.1. Establece tu dirección:
  - 2.1.1. Tienes la función. ¿Y ahora qué?

- 2.1.2. Escuchar a los sponsors.
- 2.1.3. Las siete fuerzas de demanda.
- 2.1.4. Acordar el alcance de People Analytics.
- 2.1.5. Desarrollar la visión y la misión.
- 2.2. Convince a tus participantes principales:**
  - 2.2.1. ¿Quiénes son los participantes principales?
    - 2.2.1.1. Funciones atendidas.
    - 2.2.1.2. Funciones impactadas.
    - 2.2.1.3. Funciones con dependencias.
  - 2.2.2. Trabajar eficientemente con tus participantes principales.
- 2.3. Obtén una victoria rápida:**
  - 2.3.1. Identificar proyectos potenciales.
  - 2.3.2. Matriz de complejidad-impacto.
  - 2.3.3. Evaluando la complejidad y el impacto.

## MÓDULO 3. Construyendo tus capacidades

10 horas

- 3.1. Conoce tus datos:**
  - 3.1.1. Una visión pragmática de los datos.
  - 3.1.2. Resolviendo problemas de calidad del dato:
    - 3.1.2.1. Datos faltantes.
    - 3.1.2.2. Datos obsoletos.
    - 3.1.2.3. No hay datos disponibles.
    - 3.1.2.4. Distribuciones de datos no normales.
    - 3.1.2.5. Datos atípicos.
    - 3.1.2.6. Definiciones de datos inconsistentes.
  - 3.1.3. Tipos de datos y fuentes.
  - 3.1.4. Gobierno del dato.
- 3.2. Conoce tu tecnología:**
  - 3.2.1. Elementos principales:
    - 3.2.1.1. Sistemas de información de RRHH.
    - 3.2.1.2. HR Data WareHouse.
    - 3.2.1.3. Tecnología de generación de informes.
    - 3.2.1.4. Análisis estadístico y tecnología de aprendizaje automático.
    - 3.2.1.5. Tecnología cognitiva.
    - 3.2.1.6. Tecnología de visualización.
  - 3.2.2. On-premise versus Cloud.
  - 3.2.3. Relación con vendors.

**3.3. Construir el equipo de analytics:**

- 3.3.1. Las seis skills necesarias.
- 3.3.2. Configurando los roles del equipo.

**3.4. Estableciendo un modelo operativo:**

- 3.4.1. Estrategia.
- 3.4.2. Gobierno:
  - 3.4.2.1. Trabajar con datos de RRHH de manera ética y responsable.
  - 3.4.2.2. Optimización de su estructura organizativa.
  - 3.4.2.3. Establecimiento de un enfoque de toma de decisiones.
- 3.4.3. Implementación:
  - 3.4.3.1. Estructurar el equipo.
  - 3.4.3.2. Clarificación de roles y responsabilidades.
  - 3.4.3.3. Un enfoque de consultoría para la gestión de proyectos.
- 3.4.4. Responsabilidad:
  - 3.4.4.1. Caso de negocio.
  - 3.4.4.2. Métricas relevantes.

**MÓDULO 4. Analítica predictiva en RRHH**

10 horas

Un análisis predictivo en RRHH puede definirse como *“la aplicación sistemática de modelos predictivos utilizando estadísticas inferenciales a datos existentes relacionados con personas, para informar de juicios sobre posibles factores causales que impulsan indicadores clave de desempeño relacionados con RRHH”*. El análisis predictivo toma datos sin procesar y sin usar para transformarlos en información aplicable que respalde decisiones comerciales más sabias.

**4.1. Cómo la analítica predictiva añade valor.****4.2. Modelo de madurez analítica:**

- 4.2.1. Analítica descriptiva versus analítica predictiva.
- 4.2.2. Métricas HR.

**4.3. IA y Machine Learning:**

- 4.3.1. Principales algoritmos:
  - 4.3.1.1. Árboles de decisión.
  - 4.3.1.2. Redes neuronales.
  - 4.3.1.3. Clustering particional y k-means.
  - 4.3.1.4. Clustering jerárquico.

**4.4. Ética E IA.**



## MÓDULO 5. Estableciendo una cultura de análisis

10 horas

Un pensamiento común entre los profesionales de Analytics es que a los profesionales de RRHH les gusta trabajar con personas, no con datos. Por ello, uno de los objetivos de los equipos de People Analytics es permitir que RRHH adopte una mentalidad y un enfoque analíticos.

### 5.1. Permitiendo el pensamiento analítico:

- 5.1.1. Perspectivas de RRHH sobre Analytics.
- 5.1.2. El rol del traductor.
- 5.1.3. La importancia del líder.

### 5.2. Vencer la resistencia:

- 5.2.1. Resistencia a People Analytics:
  - 5.2.1.1. Escepticismo.
  - 5.2.1.2. Prudencia financiera.
  - 5.2.1.3. Vacilación en RRHH.

### 5.3. ¿Qué es el StoryTelling?

- 5.3.1. Visualización efectiva.
- 5.3.2. Conoce a tu audiencia.
- 5.3.3. Simplicidad.

### 5.4. El camino por recorrer:

- 5.4.1. Las nuevas oportunidades para RRHH.
- 5.4.2. Descubriendo nuevas fuentes de datos.
- 5.4.3. Considerar nuevas fuentes de datos.
- 5.4.4. Evolucionando la tecnología.



## Autor



### Luis Fernando Aránguez

Licenciado en Informática orientado a resultados con amplia experiencia en la gestión compleja y multidisciplinar de proyectos en entornos financieros. Global HR Data Analytics Manager dirige, en la actualidad, la implementación de prácticas de RRHH basadas en datos.

## Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

