



PEOPLE ANALYTICS

DURACIÓN: 40 horas

CRÉDITOS ECTS: 0

OBJETIVOS

- Saber situar las distintas disciplinas que dan origen a las Analíticas de RRHH.
- o Enumerar qué competencias y habilidades se requieren para el análisis de datos de RRHH.
- Auditar su propia empresa y situarla en el nivel de madurez y reporting correspondiente.
- o Diferenciar cada uno de los 5 pasos del Ciclo de Análisis de Datos de RRHH.
- Conocer las características que conforman un Business Case apto para el Análisis de Datos de RRHH.
- Conocer las posibles dificultades que pueden surgir al adoptar una metodología de People Analytics.
- Establecer relaciones entre resultados de negocio y procesos de RRHH.
- Elegir el tipo de datos correcto.
- Preparar un set de datos limpio y ordenado.
- Saber elegir el tipo de análisis de datos indicado para cada set de datos.
- o Preparar un set de datos limpio y ordenado a partir de un CSV.
- o Crear tablas dinámicas y estudiar sus datos en ellas.
- Llegar a respuestas con el uso de tablas dinámicas y crea gráficos a partir de estas para Reporting Básico.
- o Conocer las funciones básicas de Microsoft Power BI y es capaz de instalarlo.
- Establecer relaciones entre Excel y Power BI para Reporting Avanzado.
- Conocer los conceptos básicos de estadística.
- Instalar R, R Studio y realizar operaciones sencillas.
- o Ejecutar análisis sencillos (Correlación, etc).
- o Ejecutar análisis estadísticos más complejos (Regresión múltiple, etc).
- Entender y ser capaz de realizar un ONA.

PROGRAMA CONTENIDOS

1. FUNDAMENTOS.

- 1. Origen y breve historia de las People Analytics.
- 2. Hacia la primera definición de las People Analytics.

2. COMPETENCIAS REQUERIDAS.

- 1. ¿Qué conocimientos necesito?
 - 1.1 Business.
 - 1.2 Recursos Humanos.
 - 1.3 Análisis de datos.
 - 1.4 IT.

3. EL PUNTO DE PARTIDA.

- 1. El punto de partida.
- 2. El test de auditoría.
- 3. Interpretando resultados.

4. CICLO DE ANÁLISIS DE DATOS.

1. El ciclo de Análisis de Datos de RRHH.

5. BUSINESS CASE.

- 1. El Business Case.
- 2. El jefe de personal vs el Human Resource Business Partner.
- 3. Respondiendo las preguntas de la jerarquía.
- 4. La presentación del Business Case.

4.1 Consejos útiles.

6. IMPLANTACIÓN.

- 1. Implantando un mindset analítico en los Recursos Humanos.
- 2. ¿A qué nivel queremos que los datos guíen nuestras decisiones?
- 3. ¿Qué hallazgos queremos encontrar?
- 4. ¿Quién va a recibir nuestras averiguaciones?
- 5. Planeando pequeñas victorias a corto plazo.

7. PREGUNTAS ADECUADAS.

- 1. Haciendo las preguntas adecuadas.
- 2. ¿Por qué comenzamos?
- 3. Creando valor desde la función de RRHH.
 - 3.1 So That Statement.
 - 3.1 4. El Flujo de Valor en RRHH.

8. SELECCIÓN DE DATOS.

- 1. Seleccionando los datos.
- 2. Cómo se generan los datos.
- 3. La importancia del contexto.

- 4. El grado de completitud de los resultados.
- 5. Precauciones con el uso de datos. Compliance.

9. DATA CLEASING.

- 1. Data Cleansing.
- 2. ¿Por qué es importante?
- 3. La correcta gestión de los datos.
- 4. Consideraciones previas al Data Cleansing.

10. TIPOS DE ANÁLISIS DE DATOS.

- 1. Los aspectos básicos del Análisis de Datos.
- 2. Ejemplos de Análisis.

11. PREPARACIÓN DE DATOS EN EXCEL.

- 1. Preparando los datos en MS Excel.
- 2. Limpiando los datos.
- 3. La protección de datos.

12. EXAMEN DE DATOS.

- 1. Examinando datos en MS Excel.
- 2. Conociendo las Tablas Dinámicas de (Pivot Tables).
- 3. Creando los charts y gráficos para Reporting.
- 4. Una breve consideración al Reporting y los Stakeholders.

13. REPORTING BÁSICO.

- 1. Reporting básico.
- 2. Métricas para Reporting Básico.
- 3. Introducción a los KPI.

14. FUNDAMENTOS POWER BI.

- 1. Introducción a Microsoft Power Bl.
- 2. Requerimientos del Sistema.
- 3. Instalando Power Bl.
- 4. Conociendo Power Bl.
- 5. Una primera toma de contacto con Power BI.

15. REPORTING AVANZADO.

- 1. Reporting Avanzado.
- 2. Correspondencia entre resultados de negocio y procesos de RRHH.
- 3. Estableciendo el origen de los datos. Selección de métricas y gráficos.
- 4. Confección de gráficas y elementos visuales.
- 5. Confección final del Reporte según los destinatarios (Stakeholders).

16. ESTADÍSTICAS.

- 1. Estadística aplicada a los Recursos Humanos: Introducción.
 - 1.1 ¿Cómo puede ayudar la Estadística a gestionar los RRHH?
 - 2. Estadística descriptiva en los Recursos Humanos.
 - 3. La Unidad Tipificada (Z-Score).
 - 4. Estadística Inferencial en los Recursos Humanos.

17. INTRODUCCIÓN A R.

- 1. ¿Qué es R?
- 2. Descargando e instalando R/R Studio.
 - 2.1 Primeras operaciones en R.
 - 2.2 Importancia de datos en R.

18. R NIVEL 1.

- 1. Estadísticas de RRHH en R-Parte I.
- 2. La correlación en el Test de Correlación (Pearson).
- 3. Prueba ?T? de Student o t-test.

19. R NIVEL 2.

- 1. Estadísticas de RRHH en R-Parte II.
- 2. Registro Lineal.
- 3. Regresión Múltiple.

20. ONA.

- 1. Organizational Network Analysis.
 - 1.1.Introducción.
 - 2. Elementos de un Organizational Network Analysis.
 - 3. Posibles usos de un Organizational Network Analysis.