

INICIACIÓN AL PEOPLE ANALYTICS



CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

Dirigido a

Profesionales del área de gestión de los recursos humanos, empresarios individuales, etc., que quieran ampliar su conocimiento en las Analíticas de RRHH.

Descripción

Con este contenido de curso profesional el alumno tendrá una exposición principalmente teórica que le ayudará como profesional de RRHH a comprender las definiciones básicas de lo que son las People Analytics, qué necesita para implantarlas en su Departamento, qué problemas se encontrará, etc.

Duración

- Modalidad e-learning: 20 horas
- Modalidad presencial: 12 horas
- Aula Virtual: 12 horas

METODOLOGÍAS Y GESTIÓN DE BONIFICACIONES

Metodología de la Formación Presencial / Aula Virtual

En AdelantTa, nos adaptamos a las necesidades de cada cliente, con la metodología más moderna y con formadores profesionales de primer nivel en sus áreas de conocimiento.

INICIACIÓN AL PEOPLE ANALYTICS

Metodología de la Formación e-learning

Con un catálogo superior a los 6.000 cursos, la teleformación que ofrece AdelantTa es un modo óptimo de conseguir formar a los trabajadores, y una manera de incorporarse a los procesos de transformación digital, tan inevitables como ventajosos.

Gestión de Bonificaciones

En AdelantTa somos expertos en la gestión de bonificaciones de FUNDAE si desea que le realicemos el proceso completo para poder hacer uso de los créditos para la formación de los dispone su empresa.

COMPETENCIAS

1. Conocer el origen, historia y fuentes de las Analíticas de RRHH para saber situar temporal y funcionalmente la disciplina.
2. Identificar el conjunto de skills necesarias para la correcta aplicación de las Analíticas de RRHH para poder conocer cuáles de ellas se poseen y cuáles no de cara a adoptar la metodología en la empresa.
3. Saber situar su empresa en el grado de madurez de Analíticas de RRHH correspondiente para poder fijar un punto de partida concreto.
4. Comprender los distintos pasos que componen el Ciclo de Análisis de Datos de RRHH para poder sistematizar después los conocimientos aprendidos.
5. Conocer y comprender el Business Case como origen de un proceso de Análisis de Datos de RRHH.
6. Conocer los pasos a seguir para la correcta implantación de una metodología de People Analytics para que la adopción de este método sea un éxito.
7. Saber partir del contexto de negocio adecuado para hacer las preguntas adecuadas.
8. Saber seleccionar el tipo de datos adecuados para que los cálculos sean posibles.
9. Preparar los datos para el análisis de manera que estén ordenados y sin errores para que los resultados sean precisos.
10. Conocer los 3 tipos de análisis de datos: descriptivo, predictivo y prescriptivo para poder aplicar cada uno de ellos.

OBJETIVOS

1. Saber situar las distintas disciplinas que dan origen a las Analíticas de RRHH.
2. Enumerar qué competencias y habilidades se requieren para el análisis de datos de RRHH.
3. Auditar su propia empresa y situarla en el nivel de madurez y reporting correspondiente.
4. Diferenciar cada uno de los 5 pasos del Ciclo de Análisis de Datos de RRHH.

INICIACIÓN AL PEOPLE ANALYTICS

5. Conocer las características que conforman un Business Case apto para el Análisis de Datos de RRHH.
6. Conocer las posibles dificultades que pueden surgir al adoptar una metodología de People Analytics.
7. Establecer relaciones entre resultados de negocio y procesos de RRHH.
8. Elegir el tipo de datos correcto.
9. Preparar un set de datos limpio y ordenado.
10. Saber elegir el tipo de análisis de datos indicado para cada set de datos

CONTENIDOS

Unidad 1. Fundamentos.

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

Unidad 2. Competencias requeridas.

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

Unidad 3. El punto de partida.

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

Unidad 4. Ciclo de análisis de datos.

1. El ciclo de Análisis de Datos de RRHH.

Unidad 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.

INICIACIÓN AL PEOPLE ANALYTICS

4.1 Consejos útiles.

Unidad 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.

Unidad 7. Preguntas Adecuadas.

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

Unidad 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.

Unidad 9. Data cleansing.

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

Unidad 10. Tipos de análisis de datos.

1. Los aspectos básico del Análisis de Datos.

INICIACIÓN AL PEOPLE ANALYTICS

2. Ejemplos de Análisis.