ESCUELA DE NEGOCIOS LOGÍSTICOS
Foro LOGÍSTICA
Formación en aula virtual EN DIRECTO
Gestión de talento con
PEOPLE ANALYTICS
www.fdlformacion.com

Gestión del Talento con PEOPLE ANALYTICS

INTRODUCCIÓN

En cualquier área de una organización, tomar las mejores decisiones pasa por resolver los principales problemas.

Ahora bien, basarse en diagnósticos erróneos o sesgados conducirá irremediablemente a malas soluciones.

El valor principal de las People Analytics es precisamente ayudarnos a tomar decisiones basadas en evidencia siempre y cuando hagamos las preguntas adecuadas que nos ayuden a identificar cuáles son los problemas reales y sepamos encontrar cuáles son las evidencias ya probadas.

El entorno de mundo empresarial de hoy en día cambia, la naturaleza de la fuerza laboral cambia, presentando nuevos desafíos para la gestión de recursos humanos y la estrategia global en general.

A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Directores RRHH
- Directores transformación digital y tecnología
- Directores de People Analytics
- Directores de compensación y beneficios
- CEO
- Gerentes

OBJETIVOS

El objetivo de esta formación es facilitar a alumnos no procedentes de áreas de conocimiento técnicas, las herramientas suficientes para poder entender como funcionan las técnicas y herramientas de People Analytics y dotarles de los recursos suficientes para poder sacar el máximo partido, al comprender como funcionan estos procesos de análisis y poder diseñar nuevos procesos y estrategias dentro de sus departamentos de Recursos Humanos para utilizar la información de un modo más eficaz y transformador.

Los alumnos aprenderán nuevos conceptos dentro de un contexto de gestión de la información en el área de Recursos Humanos.

El alumno terminará la formación conociendo diferentes casos de uso en los que poder aplicar People Analytics en su gestión.

TITULACIÓN

GESTIÓN DE TALENTO CON PEOPLE ANALYTICS por la Escuela de Negocios Logísticos de Foro de Logística

PROFESORADO

Cristóbal Rodríguez Fraile

Responsable de área de People Analytics_ Data Scientist

MODALIDAD

100 % virtual, con sesiones en directo síncronas (streaming)

DURACIÓN Y FECHAS

Total de 15 horas, distribuidas en 6 sesiones de 2.5 horas por sesión

ESCUELA DE NEGOCIOS LOGÍSTICOS

Foro LOGÍSTICA

PROGRAMA

SESIÓN 1
Introducción a People Analytics

- ¿Qué es y que no es People Analytics?
- La transformación digital necesita de una transformación en la gestión de la información.
- La diversidad de las fuentes. Las tres dimensiones en la información del empleado.
- Diferencia entre información estructurada y NO estructurada
- Gestionamos Diversidad, gestionamos detalle.
- ¿Por qué la analítica en Gestión de Personas es Diferente?
- El elemento legal y cultural en la información de los empleados.
- La capacidad explicativa de algoritmo.
- Y si es todo tan fantástico … ¿Por qué no se aplica en todos los sitios?
- Análisis Descriptivo: Nuestra enemiga “La Media”, nuestro amigo el Boxplot
- Visualiza, visualiza y si no entiendes nada vuelve a visualizar.

DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA: Problemas y soluciones que se plantean al realizar un análisis descriptivo en Recursos Humanos. Un mundo más allá del gráfico de barras.

- Contraste de hipótesis. ¿Tengo fiebre?
- ¿Qué es y qué tipos de problemas me ayuda a resolver un contraste de hipótesis?

DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA: Tipos de problemas que debemos abordar con contraste de hipótesis.

SESIÓN 2
Predecir el comportamiento de mis empleados

- ¿Qué es un modelo predictivo?
- La diferencia entre el algoritmo supervisado y no supervisado
- ¿Qué tipo de preguntas puedo hacer?
- Cómo aprenden los algoritmos.
- La justicia Algorítmica.
- ¿Cómo sé que mi algoritmo funciona bien?
- El sesgo y la precisión.
- Los problemas del sobreajuste.
- La predicción y el “libre albedrío”.
- La regresión y su capacidad explicativa.

DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA: Análisis de brecha salarial utilizando una regresión múltiple.

SESIÓN 3
Predecir categorías
Localizar el talento en base a evidencias

- La Regresión logística

DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA: Predicción de abandono voluntario de la empresa en un periodo inferior a 6 meses sobre candidatos y basado en el resultado de sus pruebas de selección.

- ¿Qué es un árbol de decisión?
- ¿Qué problemas plantean los árboles de decisión?
- Cómo nacen nuevas ramas y como podar los árboles.
- ¿Y si nuestro algoritmo no puede aprender?

DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA: Modelo de clasificación del potencial del empleado en tres categorías basado en diferentes mediciones competenciales.

ESCUELA DE NEGOCIOS LOGÍSTICOS
Foro LOGÍSTICA

PROGRAMA

SESIÓN 4
¿Mido lo que quiero medir? Validación de Constructos
¿Cómo son mis empleados? Descubrimiento de perfiles

- ¿Qué es un constructo?
- ¿Cómo saber si mi medición mide lo que quiero medir?
- Alfa de Cronbach

DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA: Validación de la coherencia interna de una encuesta dirigida a validar una competencia no directamente observable.

- ¿Qué es un análisis de segmentación?
- ¿Cuándo utilizar un análisis de segmentación de empleados?
- ¿Cómo saber si mi segmentación es buena?
- Interpretando nuestros segmentos.
- La congelación de los centroides. Parando el tiempo.

DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA: Segmentación de empleados por estilos de liderazgo en base a competencias valoradas previamente por una consultora.

SESIÓN 5
¿Por qué mis empleados abandonan mi compañía? Análisis de Información NO Estructurada. Escuchando al empleado

- El problema del abandono. La guerra del talento.
- Detectar que algo va a ocurrir.
- Me interesa por que se van y me interesa por que se quedan.
- Análisis de supervivencia. La Batalla de Inglaterra y La Guerra Mundial Z
- Estimador de Kaplan Maier ¿Por qué se van?
- Regresión de Cox ¿Quién se va?

DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA: Análisis de abandono. Detección de factores de retención y de expulsión de la empresa. Cálculo de riesgo de abandono.

- ¿Dónde está la información no estructurada?
- ¿Por qué se pierda esa información y que puedo hacer para incorporarla en mis procesos de gestión?
- La indexación de información. ¿Quieres tener memoria de elefante?
- ¿De que hablan mis empleados? Análisis de preguntas abiertas. Palabras Clave, Detección de NGramas y Temas recurrentes.
- Análisis de sentimiento

DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA: Localización y búsqueda de información en curricula y documentos. Análisis de preguntas abiertas a empleados, sentimiento, temas clave, etc.

SESIÓN 6
Descubrimiento de Talento Oculto.
Conocer la estructura informal de la empresa.

- Las organizaciones liquidas. Un mundo más allá del organigrama.
- Introducción a la Analítica de Redes Organizativas
- Ratios de comportamiento en Red. Análisis de medidas de centralidad.
- Detección de Comunidades. Rompiendo las barreras departamentales.
- Análisis de segmentación aplicado a analítica de redes

DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA: Análisis de una red. Detección de Roles (Grado, Authority, Hub, Intermediación y detección de comunidades. Análisis cluster aplicado a Analítica de redes.

ESCUELA DE NEGOCIOS LOGÍSTICOS
Foro LOGÍSTICA

ESCUELA DE NEGOCIOS LOGÍSTICOS

Foro LOGÍSTICA

- Clases virtuales de directo
- Plataforma de teleformación de apoyo
- Posibilidad de asistir a las clases en diferido
- Tutorias individualizadas
- Casos prácticos
- Certificado acreditativo

¡Empieza tu formación hoy mismo!