

criteria

People Analytics



Área: GESTIÓN DE PROYECTOS

Duración: 40h

Metodología: online

Objetivos

- Saber situar las distintas disciplinas que dan origen a las Analíticas de RRHH.
- 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.
- 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.
- Preparar un set de datos limpio y ordenado a partir de un CSV.
- 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.
- 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.
- Ejecutar análisis sencillos (Correlación, etc).
- Ejecutar análisis estadísticos más complejos (Regresión múltiple, etc).
- Entender y ser capaz de realizar un ONA.

Contenidos y estructura del curso

1. Origen y breve historia de las People Analytics.
2. Hacia la primera definición de las People Analytics.
3. ¿Qué conocimientos necesito?
 - 1.1 Business.
 - 1.2 Recursos Humanos.
 - 1.3 Análisis de datos.
 - 1.4 IT.
4. El punto de partida.
5. El test de auditoría.
6. Interpretando resultados.
7. El ciclo de Análisis de Datos de RRHH.

8. El Business Case.
9. El jefe de personal vs el Human Resource Business Partner.
10. Respondiendo las preguntas de la jerarquía.
11. La presentación del Business Case.
 - 4.1 Consejos útiles.
12. Implantando un mindset analítico en los Recursos Humanos.
13. ¿A qué nivel queremos que los datos guíen nuestras decisiones?
14. ¿Qué hallazgos queremos encontrar?
15. ¿Quién va a recibir nuestras averiguaciones?
16. Planeando pequeñas victorias a corto plazo.
17. Haciendo las preguntas adecuadas.
18. ¿Por qué comenzamos?
19. Creando valor desde la función de RRHH.
 - 3.1 So That Statement.
20. El Flujo de Valor en RRHH.
21. Seleccionando los datos.
22. Cómo se generan los datos.
23. La importancia del contexto.
24. El grado de completitud de los resultados.
25. Precauciones con el uso de datos. Compliance.
26. Data Cleansing.
27. ¿Por qué es importante?
28. La correcta gestión de los datos.
29. Consideraciones previas al Data Cleansing.
30. Los aspectos básicos del Análisis de Datos.
31. Ejemplos de Análisis.
32. Preparando los datos en MS Excel.
33. Limpiando los datos.
34. La protección de datos.
35. Examinando datos en MS Excel.
36. Conociendo las Tablas Dinámicas de (Pivot Tables).
37. Creando los charts y gráficos para Reporting.
38. Una breve consideración al Reporting y los Stakeholders.
39. Reporting básico.
40. Métricas para Reporting Básico.
41. Introducción a los KPI.
42. Introducción a Microsoft Power BI.
43. Requerimientos del Sistema.
44. Instalando Power BI.

45. Conociendo Power BI.
46. Una primera toma de contacto con Power BI.
47. Reporting Avanzado.
48. Correspondencia entre resultados de negocio y procesos de RRHH.
49. Estableciendo el origen de los datos. Selección de métricas y gráficos.
50. Confección de gráficas y elementos visuales.
51. Confección final del Reporte según los destinatarios (Stakeholders).
52. Estadística aplicada a los Recursos Humanos: Introducción.
 - 1.1 ¿Cómo puede ayudar la Estadística a gestionar los RRHH?
53. Estadística descriptiva en los Recursos Humanos.
54. Estadística Inferencial en los Recursos Humanos.
55. ¿Qué es R?
56. Descargando e instalando R/R Studio.
 - 2.1 Primeras operaciones en R.
 - 2.2 Importancia de datos en R.
57. Estadísticas de RRHH en R-Parte I.
58. La correlación en el Test de Correlación (Pearson).
59. Prueba "T" de Student o t-test.
60. Estadísticas de RRHH en R-Parte II.
61. Registro Lineal.
62. Regresión Múltiple.
63. Organizational Network Analysis.
 - 1.1.Introducción.
64. Elementos de un Organizational Network Analysis.
65. Posibles usos de un Organizational Network Analysis.

Metodología

En Critería creemos que para que la formación e-Learning sea realmente exitosa, tiene que estar basada en contenidos 100% multimedia (imágenes, sonidos, vídeos, etc.) diseñados con criterio pedagógico y soportados en una plataforma que ofrezca recursos de comunicación como chats, foros y conferencias...Esto se logra gracias al trabajo coordinado de nuestro equipo e-Learning integrado por profesionales en pedagogía, diseño multimedia y docentes con mucha experiencia en las diferentes áreas temáticas de nuestro catálogo.

Perfil persona formadora

Esta acción formativa será impartida por un/a experto/a en el área homologado/a por Critería, en cumplimiento con los procedimientos de calidad, con experiencia y formación pedagógica.

*En Critería queremos estar bien cerca de ti, ayúdanos a hacerlo posible:
¡Suscríbete a nuestro blog y síguenos en redes sociales!*

Blog de Critería



