

2ª Edición



PROGRAMA EXECUTIVE

People Analytics

Analítica y datos en Recursos Humanos

MADRID - marzo- junio 2019

People Analytics
pro by ki-works
consulting


Universidad
Rey Juan Carlos
Centro adscrito



CENTRO DE EXCELENCIA INTERNACIONAL
SERGIO ARBOLEDA



People Analytics: decisiones basadas en datos

Tenemos una cantidad cada vez mayor de datos sobre lo que hacen las personas de nuestra organización: los índices de rendimiento, resultados de la formación, los salarios, las tasas de abandono, etc. Podemos poner todos estos datos al servicio de la toma de decisiones. **Los datos y las herramientas analíticas** nos permiten tomar decisiones informadas para mejorar la forma de gestionar personas.

People Analytics se centra en analizar esa información mediante herramientas que permiten reorientar decisiones de negocio e, incluso, prever y evitar riesgos basándose en el análisis de datos en vez de en métodos tradicionales de basados en relaciones o en experiencias.

People Analytics se basa en aplicar técnicas de **Ciencia de los datos** al área de los recursos humanos con el objetivo de conocer mejor a las personas de nuestra organización y **aumentar su grado de satisfacción y productividad.**



El Big Data será esencial en la gestión de RR.HH de las empresas en 2019

Algunas referencias en medios

¿Cómo afectará el 'big data' a la gestión de los recursos humanos?

LA VANGUARDIA

21-07-2016.

<http://bit.ly/2mrHa8b>

Disponer de mucha información y un buen sistema permitirá a los departamentos personalizar y avanzar a los hechos.

'Big Data' y RRHH: el alma de la máquina

elEconomista.es

19-07-2017.

<https://goo.gl/Dkrgqs>

"El análisis de datos es el futuro de los Recursos Humanos"

Expansión

01/03/2016.

<http://bit.ly/2m7xcGq>

Seis ventajas de aplicar el Big Data en el departamento de Recursos Humanos

elEconomista.es

15/02/2018.

<https://goo.gl/nnYkZf>

El análisis de datos se erige como herramienta clave para atraer y retener el talento

ABC

02-09-2016.

<http://bit.ly/2m7DPse>



¿A quién va dirigido?

Existe una **gran demanda de profesionales y directivos** de Recursos Humanos que sepan utilizar los datos para tomar decisiones.

- Técnicos de Recursos Humanos.
- Directores de Recursos Humanos.
- Licenciados en Psicología, Sociología, Relaciones laborales o Derecho
- Masters de Recursos Humanos
- Profesionales con responsabilidades sobre personas.

Se necesita y se recomienda

- Un **ordenador portátil** con Sistema Operativo Windows o MacOS.
- Se asume que los alumnos tienen experiencia con aplicaciones de negocio como **Excel**.
- No es necesario tener experiencia en programación.
- Es recomendable tener familiaridad con conocimientos **estadísticos básicos**. Podría trabajarse este área personalmente antes de empezar el curso.

Salidas profesionales

- Analista de Recursos Humanos
- Especialista en contratación, desarrollo del talento, compensaciones, etc.
- Consultor especializado en People Analytics

Entrevista personal

Todos los alumnos tendrán una entrevista personal para evaluar sus expectativas, conocimientos previos y, si fuera necesario, complementar parte de su formación antes de comenzar el máster y **ofrecerle alguno de los módulos** que componen el recorrido formativo de People Analytics.



Fechas, horarios y calendario

Del 1 de marzo al 15 de junio de 2019

-140 horas lectivas

Viernes de 16:30 a 21:30.

Sábados de 9:00 a 14:00

Entrega Proyecto Final: 28 junio 2019

Exposición Proyecto Final: julio 2019

Centro: Ki-Works. Calle Toronga 9B. 28043 Madrid

MÓDULO 1: INTRODUCCIÓN: 10 h

1 de marzo : Introducción a People Analytics.

2 de marzo: Big Data. Inteligencia Artificial.

MÓDULO 2: ESTADÍSTICA Y HERRAMIENTAS: 50 h

8 de marzo: Principios generales de estadística/ SPSS

9 de marzo: Estadística para RRHH (1).

15 y 16 de marzo: Estadística para RRHH (2).

22 y 23 de marzo: Estadística para RRHH (3).

29 y 30 de marzo: Estadística para RRHH (4).

5 y 6 de abril: Estadística para RRHH (5)

MÓDULO 3: CIENCIA DE LOS DATOS EN RR.HH.: 80 h

12 y 13 de abril: Fidelización y abandono

26 de abril: Evaluación del desempeño

27 de abril: Procesamiento del lenguaje natural.

10 y 11 de mayo: Tableau (1).

17 y 18 de mayo: Tableau (2)

24 y 25 de mayo: Metodología. Encuestas, analítica y casos.

31 de mayo: Validación de encuestas con procedimientos matemáticos.

1 de junio: Desarrollo del talento.

7 de junio: Compromiso.

8 de junio: Desempeño.

14 de junio: Selección predictiva.

15 de junio: Presentaciones de impacto

28 de junio: Entrega proyecto fin de programa

5 de julio: Exposición proyecto fin de programa



Información y Matrícula

ki-works ^{k+i}
knowledge + innovation

www.PeopleAnalyticsPRO.com

Calle Toronga, 9b - Madrid

635 77 59 44

solicitudes@ki-works.es

3500 €

**+ 750 € por derechos de Evaluación y Certificación por la
Universidad Rey Juan Carlos (opcional)**

Reserva de plaza: 600 €

DESCUENTO POR INSCRIPCIÓN ANTICIPADA

10% de descuento en el precio total para las personas que hagan su reserva antes del 14 de **febrero** de 2019

PROGRAMA DE BECAS

Si estás interesado en el programa de becas, contacta con nosotros.

DESCUENTOS POR GRUPOS EN EMPRESA

5% de descuento adicional para la segunda persona de la misma empresa.

10% de descuento adicional para la tercera persona de la misma empresa.

15% de descuento a partir de la cuarta persona de la misma empresa.



Al final del programa, el alumno podrá

Responder a preguntas como:	Utilizando algoritmos y técnicas como:
¿Qué candidato será un empleado de alto rendimiento, productivo, leal, y alineado con la cultura corporativa?	Regresión lineal multivariante o redes neuronales
Medir el impacto económico de una acción de formación	Modelo lineal general
¿Cómo puedo segmentar a la plantilla para que las acciones sean más efectivas?	Clustering jerárquico o K-means
¿Qué personas están en riesgo de abandonar la organización?	Regresión logística o redes neuronales
¿Qué beneficio neto dejará un empleado durante el tiempo que pasa en un puesto?	Análisis de supervivencia y de Lifetime Value
¿Cómo afecta el compromiso de los empleados en la productividad y los resultados económicos?	Employee-Net Promoter Score y regresiones
¿Cómo puedo diseñar un estudio que tenga validez estadística y matemática?	Alfa de Cronbach o Intra-Class Correlation
Proponer a la dirección una acción de onboarding rentable	Desarrollar un “business case” basándonos en los coeficientes de una regresión.
Evaluar la significación estadística de los sesgos de género en los procesos de selección	Análisis Chi-cuadrado



Actividades del programa

Seminarios: Se trata de aportaciones conceptuales sobre recursos humanos y la analítica de recursos humanos.

Ejercicios prácticos: Casos y práctica de habilidades. Estas actividades implicarán la identificación, el diagnóstico y la implementación de habilidades fundamentales relacionadas con las personas y la analítica de recursos humanos.

Proyecto final: El proyecto se centrará en el desarrollo, implementación y presentación oral de una solución a un problema de gestión de personas y / o de recursos humanos (por ejemplo, una compensación óptima para maximizar la retención de empleados).

Titulación: Título acreditativo expedido por la Universidad Rey Juan Carlos y el Centro de Excelencia Internacional Sergio Arboleda (**opcional**)

Evaluación pedagógica

N.	Objetivo	Peso
1	Mostrar un conocimiento profundo de las habilidades fundamentales que se necesitan para identificar y obtener datos de calidad de los recursos humanos.	25%
2	Mostrar un conocimiento profundo de las técnicas analíticas necesarias para evaluar y resolver problemas de recursos humanos (por ejemplo: reclutamiento, gestión del talento, compensación, retención, ...)	25%
3	Identificar y resolver problemas operacionales para desarrollar y alinear las métricas de RR.HH. con la estrategia de la organización.	25%
4.	Mostrar capacidad analítica y crítica presentando de manera convincente los resultados.	25%

Formadores

Profesores especialistas en cada materia y con una gran experiencia en el ámbito profesional de People Analytics y Recursos Humanos.



Eduardo Valencia – DIRECTOR PEDAGÓGICO DEL PROGRAMA

Data Analytics Manager en Sngular

Especialista en People Analytics y científico de datos. Formador de People Analytics y Data Science.

Autor de los libros **Data Coaching** y **People Analytics**



Juan Bueno – DIRECTOR EJECUTIVO DEL PROGRAMA. Transformación digital

Managing Partner en R&H Talento y Personas

30 años de Director de Recursos Humanos de distintas multinacionales. Profesor de Transformación Digital y RSS en escuelas de negocios. Autor de los libros: **Transformación Digital, El Conflicto en las Organizaciones, La Motivación...**



José Vivás . ESTADÍSTICA

Project manager en medición experiencia del cliente

Licenciado en Sociología. Máster en Estadística. Consultor y formador especializado en estudios



Carmelo Escribano. TABLEAU

Formador y Consultor áreas de informática, desarrollo de proyectos, social media y gestión empresarial

Licenciado en CC Económicas y Empresariales.

Formadores

Profesores especialistas en cada materia y con una gran experiencia en el ámbito profesional de People Analytics y Recursos Humanos.



Marga Torre. PhD. Metodología

Profesora de la Universidad Carlos III

Doctorado en Sociología y Máster en Ciencias de Datos y Big Data. Investigación de redes sociales, análisis de personas, retención de talento, patrones ocupacionales y bienestar organizacional. Enseñanza de métodos cuantitativos y análisis de encuestas.



Daniel Herranz. Analítica predictiva

Engie. People analytics y controller HR.

Ingeniero de telecomunicaciones. Licenciado en investigación y técnicas de mercado. Máster de Data Science. Con una larga experiencia profesional como consultor de Analítica y RRHH.



May Ferreira. Presentaciones de impacto

Executive Manager en R&H Talento y Personas

20 años dirigiendo los Departamentos de Formación de importantes compañías multinacionales. Formadora en habilidades directivas. Escritora de varios libros de management.



Javier Ramirez. Inteligencia Artificial

Ingeniero informático.

Ha sido cofundador y director de tecnología de una startup internacional de People Analytics. Trabaja como consultor freelance en proyectos de Big Data e IA y actualmente crea productos propios, como la plataforma Decidr: <https://getdecidr.com/>



Programa

Módulo 1: = INTRODUCCIÓN A PEOPLE ANALYTICS. 10 horas

- Qué es People Analytics y para qué sirve
- Áreas de trabajo
- Evolución de People Analytics
- La necesidad de Transformación digital en RRHH
- Big Data y Data Science
- Inteligencia Artificial
- Machine learning
- Casos de uso



Módulo 2: = ESTADÍSTICA Y HERRAMIENTAS. 50 horas

El objetivo del módulo es aprender a resolver problemas y casos prácticos en la gestión de Recursos Humanos con un enfoque cuantitativo utilizando SPSS y Excel.

El módulo nos ayuda a interpretar críticamente los sistemas de información y su utilidad en la gestión de los recursos humanos:

- Introducción a los datos
- Probabilidad
- Distribuciones
- Inferencia
- Experimentos y estudios observacionales
- Inferencia de datos numéricos: SPSS
- Inferencia de datos categóricos: SPSS
- Reporting y Visualizaciones
- Regresiones



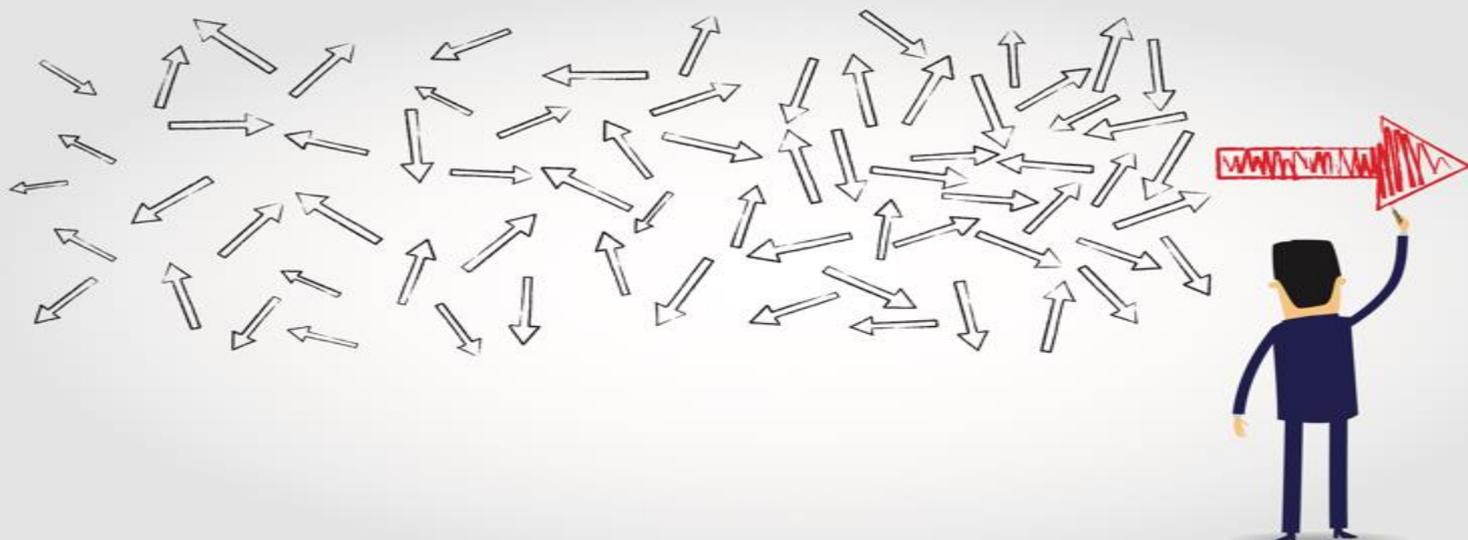
Módulo 3: = CIENCIA DE LOS DATOS EN RR.HH. 80 h

Vamos a abordar diferentes problemas a los que se enfrentan los profesionales de Recursos Humanos y vamos a buscar la solución, tal y como se hace en un proyecto real de People Analytics, aplicando las herramientas que nos ayudan a analizar y mostrar los resultados.

Crearemos gráficos interactivos y dashboards con Tableau, que nos ayudarán a contar una historia con nuestros datos:

- Metodología
- Encuestas y algoritmos
- Evaluación del desempeño
- Compensaciones
- Reclutamiento
- Acogida y Desarrollo del talento
- Fidelización y abandono
- Motivación y clima laboral
- Procesamiento del lenguaje natural
- Gráficos con Tableau
- Uniones de archivos
- Filtros, parámetros, agrupaciones, conjuntos y cálculos
- Dashboards

Módulo 4: = Proyecto individual de fin de curso



El programa por áreas

Analítica Predictiva y Machine learning

Metodología

Evaluación del desempeño

Reclutamiento

Onboarding

Formación

Fidelización y abandono

Compensaciones

Estadística para RRHH

Introducción a los datos

Probabilidad

Distribuciones

Inferencia

Experimentos y observaciones

Machine Learning

Herramientas de análisis

SPSS

Tableau

Bibliografía obligatoria

David M Diaz, Christopher D Barr, Mine Çetinkaya-Rundel

(2014). *OpenIntro Statistics*. www.openintro.org

Martin Edwards, Kirsten Edwards (2016). *Predictive HR Analytics: Mastering the HR Metric*. Kogan Page.

Bibliografía recomendada

Eduardo Valencia. (2018). People Analytics. Analítica y Datos para RRHH. Thompson Reuters.

Niguel Guenole. (2017). The Power of People: Learn How Successful Organizations Use Workforce Analytics to Improve Business Performance. Ft Press Analytics.

Eric van Vulpen. (2017). The Basic Principles of People Analytics: Learn how to use HR data to drive better outcomes for your business and employees. CreateSpace Independent Publishing Platform

Jean Paul Isson, Jesse S. Harriott. (2016). People Analytics in the Era of Big Data: Changing the Way You Attract, Acquire, Develop, and Retain Talent. Wiley.

Juan Bueno, May Ferreira. (2016). La ruta de la transformación digital: Descubre las claves para la digitalización en la empresa. Amazon Media EU.

Eduardo Valencia. (2015). Data Coaching. Círculo rojo.

Director, S. (2014). *Financial Analysis for HR Managers: Tools for Linking HR Strategy to Business Strategy*. Pearson FT Press.

Fred Reichheld. (2007). *La pregunta decisiva 2.0*. Lid.

Foster Provost, Tom Fawcett. (2013). Data Science for Business. O'Reilly Media

Harvard Business Review (2013). *On Making Smart Decisions*. Harvard Business Review Press.

Nate Silver. (2012). *The Signal and the noise*. Penguin

Bassi, L., Carpenter, R., & McMurrer, D. (2012). *HR Analytics Handbook*. McBassi & Company.

Pease, G., Byerly, B., & Fitz-enz, J. (2012). *Human Capital Analytics: How to Harness the Potential of Your Organization's Greatest Asset*.

Boudreau, J.W., & Jesuthasan, R. (2011). *Transformative HR: How Great Companies Use Evidence-Based Change for Sustainable Advantage*. Jossey-Bass.

Fitz-enz, J. (2010). *The New HR Analytics: Predicting the Economic Value of Your Company's Human Capital Investments*. New York: Amacom.

Boudreau, J.W. (2010). *Retooling HR: Using Proven Business Tools to Make Better Decisions About Talent*. Harvard Business Review Press.

Ulrich, D., Allen, J., Brockbank, W., & Nyman, M. (2009). *HR Transformation: Building Human Resources From the Outside In*. McGraw-Hill.

Fitz-enz, J. (2009). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*.

Fitz-enz, J., & Davison, B. (2002). *How to measure Human Resources management*. New York: McGraw-Hill.

Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Harvard Business Press.

Carl Sagan. (1995). *El mundo y sus demonios*. Planeta.

2ª Edición



PROGRAMA EXECUTIVE

People Analytics

Analítica y datos en Recursos Humanos

MADRID - marzo - junio 2019

People Analytics
pro by ki-works
consulting


Universidad
Rey Juan Carlos
Centro adscrito



CENTRO DE EXCELENCIA INTERNACIONAL
SERGIO ARBOLEDA