



**Mejores decisiones en Gestión de Personas:**  
Desplegá el potencial de tu gestión utilizando  
Analytics:

# Algunas frases frecuentes...

- Mis indicadores no me ayudan a tomar decisiones
- Hay cosas que no sé por qué están ocurriendo (rotación, ausentismo, bajo desempeño, etc.)
- Tenemos muchos datos pero no los usamos
- El negocio me pide que demuestre...
- Queremos poder anticiparnos
- Necesitamos tener seguridad de nuestras decisiones

Si alguna de esas frases te representa

**Entonces necesitas Analytics en tu Gestión**



**No es *más* consultoría en  
RR.HH.**

**Es un método basado en  
Data Science aprovechando  
datos que YA tenés.**

# Una pregunta frecuente: ¿Es un software?

**No.**

Es el proceso de ***consultoría o formación*** según TU necesidad específica.

**Aprovechamos los datos que tengas almacenados, sin importar el software que utilices.**

Encontramos lo que nadie vio,  
facilitando acciones de mayor  
impacto en tus procesos de RR.HH.

# ¿Qué es...?

## Analytics

- El conjunto de herramientas de análisis de datos para tomar decisiones basadas en datos
- Incluye Data Mining (encontrar patrones en grandes conjuntos de datos), estadística, gestión de bases de datos, y también herramientas de ciencias de la computación.

## Data Science

- Un enfoque de investigación **aplicada** que hace uso de las herramientas de Analytics, con una serie de actitudes de exploración y cuestionamiento permanente, un estudio de lo investigado (estado del arte), que permite generar conocimiento o explicaciones de temas que uno quiere entender. **Se basa en usar datos disponibles.**

**¿Para qué?**



# ¿Para qué en Gestión Humana? (1)

- Aprovechar tus **encuestas de clima**, y encontrar más info y elementos para la acción que simplemente porcentajes
- Diseñar **modelos de decisión para selección de personal** que ahorren tiempo y recursos, identificando a quiénes evaluar y contratar porque **serán los de mejor desempeño objetivamente**

# ¿Para qué en Gestión Humana? (2)

- Aprovechar en forma antes impensadas tus sistemas de **gestión del desempeño** encontrando patrones que no son evidentes.
- Entender los **segmentos de empleados** de tu compañía, y poder diseñar **modelos de beneficios** que respondan a los intereses de cada uno

# ¿Para qué en Gestión Humana? (2)

- Identificar y anticipar **errores de evaluaciones de potencial y desempeño**
- Identificar **necesidades de capacitación y/o mejora de procesos, prácticas y herramientas** que no son evidentes
- Analizar las **redes de relaciones (sociales)** en tu organización e identificar desde ese enfoque, por ej., las personas claves.

# ¿Para qué en Gestión Humana? (4)

- Identificar **empleados que estén próximos a irse** de la compañía
- **Relacionar categorías salariales, con datos duros** (nivel de formación, datos demográficos, etc.)
- Y muchos más temas, de acuerdo a los problemas que tengas que resolver o anticipar, y los datos disponibles.

Hay personas que ya aprovechan estas herramientas

# El negocio usa Analytics hace años

## Marketing

- Identifica a potenciales clientes
- Segmenta los grupos de cliente y poder responder a necesidades específicas
- Ofrece ofertas de alto impacto
- Identifica a los clientes de mayor valor

## Operaciones

- Optimiza los procesos
- Detecta fraude
- Anticipa riesgos de falta de pago

# ¿Qué te ofrecemos?

Alternativas para Analytics en tu Organización

# Opciones que te ofrecemos

## Consultoría

### Proyectos de Análisis

- **Análisis Exploratorios** (entender qué está detrás del problema)
- **Análisis Confirmatorio:** ¿es lo que creíamos?
- **Modelos Predictivos:** encontramos el patrón que predice lo que te importa
- **Diagnóstico** de tu Gestión Analítica y/o de datos
- Conceptualización y Diseño de **Tableros (Balance Scorecard)** con sistemas de **visualización y análisis interactivo**

# Opciones que te ofrecemos

## Formación para equipos de Gestión Humana

- Introducción a Analytics
- Entrenamiento en Analytics Básico
- Talleres para Definición de Agenda, Estado de Situación o Revisión de Estrategias de Gestión de Datos e Información de HR
- Reuniones de asesoría personalizada

A close-up, low-angle shot of a person's hands typing on a laptop keyboard. The scene is dimly lit, with a strong light source from the left creating a bright glow on the laptop's screen and the person's hands. The background is blurred, showing what appears to be a window or a bright light source. The overall mood is professional and focused.

**Si no lo encontraste listado**

**¡Consultanos!**



# Metodología de un Proyecto de Análisis

# ¿Cómo se hace?

1. Nos contás de tu **necesidad/problema**
- 2. Identificamos qué datos** hay disponibles
3. Hacemos los **análisis** necesarios
4. Te **presentamos lo que encontramos**, y te **acompañamos en cómo aprovecharlo**
5. Luego podemos ir **actualizando y mejorando** los análisis con nueva información, o incluir otros procesos de RR.HH.

Si sos curioso...

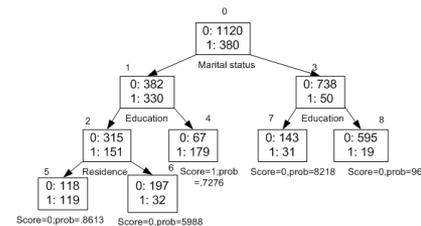


Algunas herramientas de análisis  
(ejemplos del Data Mining)

# ¿Cuáles son algunas de las herramientas de Analytics?

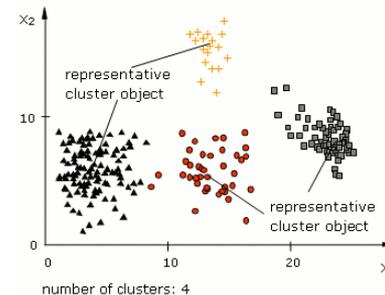
## Árboles de Decisión

Herramienta para explicar/predecir una variable mediante un modelo de decisión que posee una forma gráfica de árbol. Es un formato sencillo para comprender las variables involucradas.



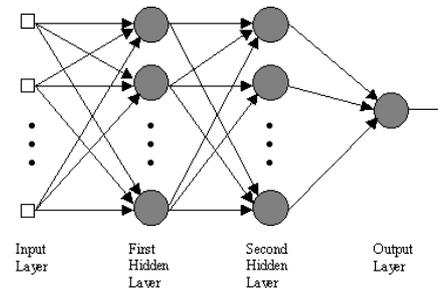
## Clustering

Herramienta que permite identificar similitudes y agrupaciones, llegando así a identificar grupos, en función de la similitud de variables que no eran evidentes.



## Redes Neuronales

Modelo que emula la lógica del sistema neuronal. Permite comprender modelos complejos de datos y encontrar patrones abarcativos de los datos analizados.



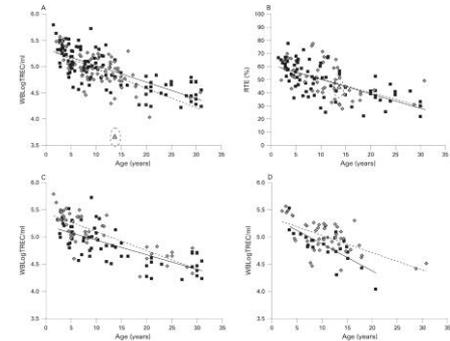
# ¿Cuáles son algunas de las herramientas de Data Mining?

## Regresión

Incluyen diversas técnicas estadísticas para modelar y analizar diversas variables, buscando explicar la relación entre una variable dependiente y una o más variables independientes, comprendiendo el impacto de éstas en la variable a explicar

## Reglas de Asociación

Método para descubrir relaciones interesantes entre variables en conjunto de datos.





**Propuesta de Valor de Analytics**

# Propuesta de Valor

- **Usas información que YA tenés disponible:**  
No hay que generar nuevas encuestas, pidiéndole a tu cliente interno tiempo que no tiene.
- Brinda miradas **“out of the box”** que permite identificar lo que hasta ese momento era invisible para todos
- Ofrece **soluciones fundadas en datos**, no en la subjetividad de un analista

Pero...

# “Pero...” (1)

- **“No tenemos datos”**

Aunque no lo sepas, tenés muchísimos datos para aprovechar: En tu sistema de administración de personal, gestión del desempeño, sistemas de gestión empresaria (ERP), sistemas para clientes (CRM) y muchos otros. ¡Todos pueden servir!

- **“No podemos acceder a los datos”**

Siempre podés y seguramente es más fácil de lo que imagines. Simplemente se trata de buscar la opción, o el interlocutor adecuado.

# “Pero...” (2)

- **“Mis datos tienen errores”**

Nuestra primera acción es revisarlos y corregirlos, preparándolos para poder hacer los análisis que necesites.

## **“No confío en mis datos”**

Parte de nuestro trabajo es revisar los datos para tomar acciones de corrección que permita igualmente su utilización. Ese mismo proceso nos permitirá asimismo brindarte conocimiento sobre la validez y confiabilidad de información que disponible y poder así tomar mejores decisiones y acciones, y mejorar los procesos de gestión de la calidad de información.

# “Pero...” (3)

- **“Es mucho trabajo preparar los datos”**  
No tenés que prepararlos. Los necesitamos lo más “bruto” posible. Siempre nuestra primera tarea es revisarlos, corregirlos y modificarlos de acuerdo a lo que tengamos que realizar. Prepararlos es nuestro trabajo.

# No te quedes dudando

- Aunque quizás no lo creas, seguramente tenés muchos más datos disponibles de lo que imaginás.
- Conversá con nosotros para ver juntos que soluciones se pueden ofrecer.
- No importa en qué ciudad, país o continente estés ubicado.

## ¿Por qué Instare?

Somos los únicos que sabemos de Analytics Y  
Gestión de Personas:

Conocemos las necesidades y problemas de RR.HH.,

Tenemos las herramientas de Analytics para  
ayudarte.

Ofrecemos una respuesta a la necesidad de nuestros  
clientes.

Instare – Knowledge Beyond Intuition  
Organizational Development and  
Advanced Analytics

Iberá 2844 – 1429 – Buenos Aires,  
Argentina

Teléfono: + 54 11 5352 9300

e-mail: [info@instare.com](mailto:info@instare.com)