

**Un nuevo mundo: análisis y datos.**

Los conceptos de HR Analytics y Big Data ocupan cada vez parte más importante de los medios. Analytics, que puede ser entendido como la utilización de herramientas para el análisis de datos para la mejor toma de decisiones incluye en su marco de acción y herramientas el mundo del Big Data -asunto que implica mucho más complejidades que grandes volúmenes de datos.-

Diariamente este tipo de tecnologías ayuda a campos tan diversos como la reducción de delincuencia, detección de fraude, predicción de abandono de clientes e incluso la elección de equipos de jugadores en el mundo del deporte.

En Gestión de Personas, con la automatización de muchas de las transacciones del área, desde la contratación hasta la jubilación, la necesidad de realizar un análisis profundo y complejo de la conducta de las personas que forman parte de la organización. Contabilizar y calcular promedios ya no es suficiente. Se trata gestionar la calidad de talento, los conocimientos y performance de las personas, para mover su organización siempre adelante de la competencia. Es medir el retorno de la inversión en capital humano, medir el impacto y cómo el área de gestión de personas está impulsando el rendimiento, la productividad y la rentabilidad de la organización. Es así la oportunidad de poder comprender efectivamente la relación entre la Gestión Humana y el negocio.

Con el desarrollo continuo de tecnologías y sistemas de gestión, día a día, minuto a minuto se producen datos en todas las áreas de cada empresa y HR es parte de este fenómeno. La existencia de esta cantidad en crecimiento continuo de información nos permite poder realizar análisis antes impensables, generando conocimiento y entendimiento de fenómenos y problemas críticos para una Gestión de Personas efectiva y con impacto. A su vez nos permite cumplir con un viejo pendiente del área: ponerle números a la gestión, y vincular el trabajo diario con los resultados e indicadores de la empresa.

Es así como ahora, con el mundo de HR Analytics el obstáculo para ponerle datos a la gestión depende es nuestra capacidad. Datos y sistemas ya no faltan.

HR Analytics es la posibilidad de implementar una gestión con diagnósticos, análisis, decisiones e implementaciones basadas y justificadas en datos.

### ¿Qué es HR Analytics?

Es el descubrimiento de patrones significativos en los datos y su comunicación aplicado a problemas de la Gestión de Personas. Analytics nos permite encontrar explicaciones para temas críticos, vincular fenómenos de conducta humana a asuntos del negocio, como por ejemplo entender qué patrones de conducta generan más ventas, o incluso poder entender los patrones que anticipan cierta situación, como podría ser predecir ausentismo, renuncias, alto desempeño y/o potencial. Implica el aprovechamiento de la información disponible en todos los sistemas de información de la empresa, incluso aquellos externos a Recursos Humanos.

Día a día empresas en todo el mundo están implementando herramientas de Analytics para mejorar el impacto y resultados de su gestión. Mejora de condiciones laborales, reducción de costos, mejor aprovechamiento del presupuesto, identificar las prácticas más efectivas a implementar, o poder abandonar hábitos que no generan resultados son solo algunas de las aplicaciones de estas herramientas.

### Objetivos Generales

- Entender qué es HR Analytics y las posibilidades que ofrece
- Dar a conocer un enfoque analítico para la gestión de personas
- Realizar un autodiagnóstico basado en datos de la situación actual en su organización
- Conocer el proceso de implementación de un modelo HR Analytics
- Identificar áreas potenciales de desarrollo de Analytics en su organización
- Conocer las herramientas se utilizan para el análisis y explotación de datos

**Analytics es un largo proceso de formación, y cambio de la forma de pensar los procesos. Esta actividad es una forma de introducirse, entendiendo qué es Analytics, algunas de las opciones que permite, y conocer algunas de las herramientas y enfoque utilizados.**

Es hora de ponerle ciencia y números a la gestión humana.

### Contenidos<sup>1</sup>:

#### I. Fundamentos De HR Analytics

- ¿Qué es HR Analytics?

---

<sup>1</sup> Los mismos podrían variar según la agenda definitiva, o intereses y dinámica del grupo, buscando así responder a los intereses de los participantes.

- ¿Por qué implementarlo?
- Niveles de Analytics: De indicadores, a modelos predictivos.
- Aplicaciones de Analytics en Recursos Humanos: La Propuesta de Davenport.
- Procesos de implementación. El Proceso KDD

## II. Datos, Información, Conocimiento Y Su Gestión

- Identificando los datos disponibles en mi organización
- Buenas prácticas en la gestión de datos
- Diagnóstico de estado de situación de su organización e identificación de área de mejora
- Análisis Inteligente de Datos (IDA): Datos disponibles, su calidad y su procesamiento para el proceso de análisis.

## III. Herramientas Utilizadas

- Software utilizado en procesos de Analytics, y sus utilidades
- Desafíos actuales de las soluciones disponibles y desarrollos futuros
- Metodologías y herramientas de análisis: algoritmos, estadística y enfoques.

## IV. Implementación De HR Analytics

- Estrategias posibles para su implementación
- El desafío de desarrollar capacidades analíticas en la gestión diaria
- Buenas prácticas en la implementación y utilización de HR Analytics

## V.

### Formato y Diseño:

- **Actividad presencial de una única jornada** (Horario aprox. 9 a 17hs, que podría extenderse según la dinámica del grupo)
- Se pueden diseñar **otros formatos de implementación** presencial, o modificar la agenda para una **mayor profundidad** de los contenidos en el caso de solicitar una actividad in-company)

### Facilitador

#### Prof. Mag. Juan M. Bodenheimer

- Director de Instare Consultoría en Asuntos de Capital Humano, consultora especializada en temas de Capacitación, Desarrollo y Analytics aplicado a problemas de Gestión Humana Latina.

- Pionero en el uso de herramientas de Data Mining en el área de HR en el ámbito de habla hispana.
- Profesor y Licenciado en Psicología (Universidad de Buenos Aires)
- Magister en Ciencias Sociales del Trabajo (Universidad de Buenos Aires)
- Maestrando en Data Mining (Universidad Austral)
- Doctorando en Sociología (Universidad Católica Argentina)
- Profesor e Investigador de la Universidad Argentina de la Empresa.
- Ha trabajado con empresas nacionales y multinacionales en proyectos de Capacitación, Desarrollo, Selección y HR Analytics.
- Ha participado como expositor y facilitador en Congresos, Jornadas y Actividades en Argentina, Bolivia, Costa Rica, España, Guatemala, Honduras, Perú y Uruguay.

La actividad tiene formato de grupo pequeño (En Argentina hasta 8 participantes. En otros países, hasta 12 o 15 participantes).

**Duración:**

8hs (9 a 17hs aprox.).