

CURSO INTENSIVO

2019

HR ANALYTICS

EXPLOTA LOS DATOS Y CONSIGUE QUE APORTEN
VALOR A RR.HH. Y NEGOCIO



20^{dto.}%
HASTA EL 23/05

MADRID
11 JUNIO



FORMADOR

María Tejedor Marín

HR Analyst
CORREOS



FORMADOR

Alberto Gómez Díaz

People Analytics & HRIS
MAXXIUM

CONSIGUE ANÁLISIS DE CALIDAD Y MEJORA
LA TOMA DE DECISIONES

 **7 HORAS de
FORMACIÓN**

 **902 902 282** | www.ifaes.com



CURSO INTENSIVO

HR ANALYTICS

EXPLOTA LOS DATOS Y CONSIGUE QUE APORTEN VALOR A RR.HH. Y NEGOCIO



CV / María Tejedor Marín



Profesional con más de 10 años de experiencia en RR.HH. Graduada en Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la especialidad de Dirección y Gestión Económica por la Universidad a Distancia de Madrid. Master en People Analytics y Gestión Digital para Recursos Humanos en Leadership & Management School.

En 2009 asume las funciones de HR Generalist en Correos. En 2012 pasa a formar parte de la Unidad de Formación como HR Training and Development, asumiendo las responsabilidades de reporte de los cuadros de mando económico y a dirección de RR.HH.

Desde 2016 hasta la actualidad es HR Analyst y realiza los estudios y análisis de costes del personal en Correos.



CV / Alberto Gómez Díaz



Profesional con más de 10 años de experiencia en RR.HH. Muy orientado hacia las últimas tendencias en la gestión de personas, gestión del cambio, transformación digital e innovación.

Diplomado en Relaciones Laborales por la Universidad Carlos III, Máster Executive en RRHH por la CE Garrigues y Máster Executive en People Analytics & Strategic Talent Management por Leadership & Management School.

Desde 2013 ha sido responsable de la ejecución de proyectos en Tecnología aplicada a RR.HH. en empresas como OXFERA NATURAL ORDER, OHL y MAKRO AUTOSERVICIO. Actualmente, es el responsable del proyecto de People Analytics & HRIS en Maxxium. Es experto en implantación y desarrollo de aplicaciones informáticas y modelos de RR.HH. en la compañía.





OBJETIVOS

- Entender y aplicar los conceptos clave de la metodología HR Analytics
- Dominar las conexiones entre HR DATA y negocio
- Aprender a establecer patrones para predecir comportamientos
- Conocer y aplicar herramientas de reporting y visualización



EL CURSO INTENSIVO VA DIRIGIDO A:

- Directores/Responsables de People Analytics
- Directores/Responsables de RR.HH.
- Responsables de Selección, Desarrollo y Formación
- Responsables de Talento
- Consultores de RR.HH.



HORARIO:

08:45 Recepción de los asistentes

09:00 Inicio del curso

11:30-12:00 Pausa café

14:00-15:30 Almuerzo

18:00 Fin del curso



7 HORAS de FORMACIÓN

MARTES 11 DE JUNIO DE 2019

HR ANALYTICS: HERRAMIENTAS CLAVE PARA EVALUAR Y MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LAS ORGANIZACIONES

- Metodología HR Analytics y conceptos clave para su implantación
- Qué es HR Data y por qué es importante analizarlo
- Analizar y definir las necesidades organizativas: establecer puntos de mejora
- Criterios para delimitar la estrategia de datos
- Medidas y equipo necesario

ANÁLISIS DE LAS ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

- Analizar el retorno de los planes y programas de formación y desarrollo ya implantados
- Estudiar y realizar un seguimiento del proceso de selección para determinar los puntos de mejora
- Evaluar la estructura de la organización, la planificación de la plantilla y las relaciones entre organización y personas
- Diseñar modelos predictivos y aplicarlos a la toma de decisiones estratégicas y a las políticas de RR.HH.

MONETIZACIÓN DE LA APORTACIÓN DE VALOR DE RR.HH.

- Conocer los aspectos clave y aplicar analítica avanzada
- Criterios, indicadores y técnicas para definir patrones de comportamiento

HERRAMIENTAS DE MODELIZACIÓN Y ESTADÍSTICA PARA REALIZAR REPORTES

- Definir objetivos y establecer indicadores críticos
- Analizar la productividad, motivación y satisfacción de las personas
- Aplicar Power BI para realizar reportes visuales, dinámicos y comprensibles
- Machine Learning: análisis predictivo y aprendizaje automático

APLICACIÓN PRÁCTICA DE HR ANALYTICS

- Ejemplos reales
- Errores frecuentes
- Buenas prácticas

