

## People analytics para la gestión de RRHH

Transforma tu función de RRHH con inteligencia artificial y datos

 Online



Precio 1er inscrito : 1.050,00 € IVA exento      Ref.: 1806  
2º inscrito y sucesivos 945,00 € IVA exento  
Bonificable por asistente: 156,00 €  
Precio In-Company : 5.120,00 € IVA exento  
Bonificable por grupo de 10 asistentes: 1.560,00 €

### Analizar e identificar variables de talento en la organización para contribuir a resultados sostenibles.

¿Y si pudieras anticiparte a la rotación, identificar talento oculto o medir el impacto real de tus acciones de personas en tiempo real? Este curso te proporciona las herramientas y competencias necesarias para aplicar analítica avanzada, inteligencia artificial y visualización de datos en la toma de decisiones de RRHH.

Aprenderás a conectar datos de personas con resultados de negocio, a través de técnicas como análisis predictivo, sentiment analysis y análisis de redes organizativas (ONA). Usarás herramientas como Power BI, Python y Gephi para crear tus propios casos de uso y llevar la función de RRHH a un nuevo nivel de impacto y eficiencia.

#### Dirigido a:

- HRBPs que trabajan con áreas de negocio.
- Técnicos de RRHH en transformación digital o proyectos estratégicos.
- Equipos de personas en organizaciones con una cultura de datos en evolución.

Recomendable para perfiles con experiencia en análisis de datos o herramientas digitales.

Llámanos  
91 270 51 10

#### Contenido

##### 1. Introducción a People Analytics

- Introducción a la analítica de RRHH, qué es y que no es People Analytics.
- Casos de uso y aplicaciones en la práctica.
- La conexión de datos con la estrategia para optimizar la toma de decisiones.
- Herramientas y tecnologías.
- Perfiles y roles.
- Proyecto tipo (conexión, parametrización, modelado, análisis y automatización).

## **2. Analizar y cruzar los principales indicadores de personas y negocio mediante**

- Indicadores habituales y actuales de personas.
- Indicadores de negocio correlacionables con indicadores de personas.
- Principales casos de uso de análisis descriptivo y de diagnóstico.
- Conexión, parametrización, modelado, análisis y automatización.
- Caso de uso sobre desempeño, clima, desarrollo y eNPS mediante Power BI.

## **3. Toma de decisiones sobre personas y negocio en base a patrones y predicción de acontecimientos**

- Aprendizaje supervisado y no supervisado ☐Inteligencia artificial- (tipos de algoritmos y retos de personas en los que usarlos).
- Construcción del caso de uso (problema, reto, oportunidad).
- Datasets y análisis descriptivo.
- Feature engineering (normalización y parametrización de la información).
- Entrenamiento y test.
- Matriz de confusión y elección del algoritmo.
- Predicciones y toma de decisiones. Caso de uso sobre rotación, onboarding & LD analytics.

## **4. Analizar el impacto percibido de las acciones y proyectos de personas mediante análisis de la polaridad y el sentimiento: sentiment analysis con inteligencia artificial**

- Análisis y testado de acciones de personas y clima (voz del empleado).
- Propuesta de valor del empleado y experiencia del empleado (EVP-eX).
- Identificación de comentarios y metadatos.
- Políticas de aplicación del análisis de la voz de empleado (activo y pasivo).
- Data, análisis de texto (text analysis) y cálculo de la polaridad.
- Automatización de la polaridad (sentiment analysis).
- Puesta en marcha de acciones.
- Caso de uso sobre la puesta en marcha de un modelo de gestión del rendimiento mediante OKR (objective key results).

## **5. Tomar decisiones mediante la identificación del talento y liderazgo real y espontáneo a través del análisis de redes ONA - Organizational Network Analysis**

- Identificación del talento oculto y de los líderes espontáneos.
- Análisis de redes relaciones y construcción del caso de uso.
- Políticas de aplicación del análisis de redes de personas.
- Data, conexión, cálculo e interpretación de la modularidad y grafos. Puerta de enlace y bloqueo, nodos fuertes y débiles.
- Puesta en marcha de acciones.
- Caso de uso sobre la identificación del talento oculto mediante ONA - Organizational Network Analysis.

## **6. Orientación a resultados y transferencia al puesto**

- Construcción de casos de uso.
- Identificación de diagramas de proyecto en base:
  - Problema/necesidad.
  - Data.
  - Impacto y oportunidad.
  - Objetivos y resultados esperados.



### **Objetivos de la formación**

- Analizar y cruzar los principales indicadores de personas y negocio mediante Business Intelligence.
- Tomar decisiones sobre personas y negocio en base a la identificación de patrones y predicción de acontecimientos (aprendizaje supervisado y no supervisado mediante inteligencia artificial).
- Analizar el impacto percibido de las acciones y proyectos de personas mediante análisis de la polaridad y el sentimiento (sentiment analysis con inteligencia artificial).
- Tomar decisiones mediante la identificación del talento y liderazgo real y espontáneo a través del análisis de redes (ONA ☐ organizational network analysis).



### **Competencias de la formación**

- MS Excel.
- Power BI.
- Python y Jupyter.
- Big ML
- Knime
- Gephi



## Beneficios adicionales

### 1. Tomar decisiones estratégicas basadas en datos reales y actuales

Domina el uso de Business Intelligence, Power BI y Python para analizar los principales indicadores de personas y negocio. Convírtete en un perfil clave en tu organización, capaz de traducir datos en decisiones que impulsan resultados.

### 2. Anticipar riesgos y oportunidades con inteligencia artificial aplicada a RRHH

Aprende a identificar patrones de comportamiento y predecir fenómenos clave como la rotación o el éxito del onboarding usando algoritmos supervisados y no supervisados. Multiplica el impacto de tu área convirtiendo la gestión del talento en una ventaja competitiva.

### 3. Medir y mejorar la experiencia del empleado con análisis de sentimiento

Evaluá el clima organizacional y la percepción de tus iniciativas en tiempo real mediante técnicas de text analysis y sentiment analysis. Alinea tus acciones con lo que realmente importa al equipo y aumenta su compromiso con datos objetivos.

### 4. Descubrir el talento oculto y los líderes informales mediante análisis de redes

Utiliza ONA (Organizational Network Analysis) para visualizar relaciones, detectar bloqueos y potenciar redes de colaboración. Lleva la gestión del talento a un nivel más profundo y conecta con las dinámicas reales de tu organización.



## Fechas 2026 - Référence 1806



Últimas plazas



Edición garantizada

De 16 mar. A 18 mar.

De 28 sep. A 30 sep.

De 27 may. A 29 may.

De 16 nov. A 19 nov.