

PROGRAMA DEL CURSO

People Analytics

De los datos de personas a las decisiones estratégicas

Duración total	12 horas (6 clases de 2 horas)
Nivel	Introductorio
Público objetivo	Profesionales de RRHH, analistas, consultores y líderes que toman decisiones de personas
Modalidad	Sincrónica en línea
Herramientas	Microsoft Excel, Microsoft Power BI (opcionales R y Python)

1. Descripción del curso

People Analytics es la disciplina que transforma datos de personas en información estratégica para la toma de decisiones en gestión de personas. Este curso entrega a los participantes los fundamentos conceptuales, metodológicos y técnicos necesarios para implementar una función analítica en RRHH, desde la comprensión de los datos disponibles hasta el desarrollo de modelos predictivos aplicados a problemas reales de la organización. A lo largo de cinco unidades progresivas, el curso combina teoría, análisis de casos y ejercicios prácticos con herramientas de uso cotidiano en el ámbito empresarial.

El programa está estructurado de forma que cada unidad se construye sobre la anterior, generando un ciclo analítico completo que va desde el diagnóstico de madurez organizacional hasta el diseño de un roadmap de implementación. Esta progresión asegura que los participantes no solo adquieran conocimientos aislados, sino que integren las competencias desarrolladas en un proyecto final aplicado a su propio contexto, consolidando una visión estratégica del rol de los datos en la gestión de personas.

2. Resultado de aprendizaje general

Al finalizar el curso, los participantes serán capaces de diseñar e implementar un proceso básico de People Analytics en su organización, que comprenda la identificación de problemas estratégicos de personas, la recopilación y preparación de datos confiables, el cálculo e interpretación de indicadores clave, la construcción de visualizaciones ejecutivas y el desarrollo de análisis predictivos simples. Esta competencia integradora les permitirá elevar la conversación de RRHH desde el reporte operacional hacia la asesoría estratégica basada en evidencia, posicionando la función de personas como un socio relevante en la toma de decisiones del negocio.

Además, los participantes estarán en condiciones de trazar un plan de implementación realista para instalar capacidades analíticas en su organización, considerando la tecnología disponible, las competencias del equipo, el gobierno de los datos y los criterios éticos que deben guiar el uso responsable de información de personas. Este resultado integrador se consolida a través del proyecto final del curso, en el que cada participante propone un experimento sobre un problema real de su organización, aplicando todas las etapas del ciclo analítico aprendido.

3. Resultados de aprendizaje por unidad

A continuación, se presentan los resultados de aprendizaje específicos para cada una de las cinco unidades temáticas del curso.

01	Unidad 1 Introducción a People Analytics y su valor estratégico
OBJETIVO	<i>Entender qué es People Analytics, su evolución histórica, los niveles de análisis disponibles y sus principales aplicaciones en la gestión estratégica de personas.</i>
R.A.	1. Distinguir los conceptos de HR Metrics, Reporting y Analytics, identificando el nivel de análisis que corresponde a cada tipo de decisión organizacional. 2. Clasificar casos de uso de People Analytics según los cuatro niveles analíticos: descriptivo, diagnóstico, predictivo y prescriptivo. 3. Evaluar el nivel de madurez analítica de su propia organización utilizando un modelo de referencia, identificando brechas y oportunidades de mejora.

4. Reconocer el valor estratégico de People Analytics como herramienta para transformar la función de RRHH en un socio de negocio basado en evidencia.

ACTIVIDAD	Autoevaluación del nivel de madurez analítica de la organización mediante instrumento estructurado. Identificación de brechas y definición del punto de partida individual.
------------------	---

02

Unidad 2

Indicadores clave de gestión de personas (KPIs)

OBJETIVO	<i>Conocer, calcular e interpretar los indicadores esenciales para monitorear la gestión del talento, comparándolos con benchmarks de mercado para identificar áreas de mejora.</i>
-----------------	---

- R.A.**
1. Diseñar indicadores de gestión de personas aplicando criterios de pertinencia, medibilidad y alineación estratégica, diferenciando un KPI de una métrica operacional.
 2. Calcular indicadores clave de dotación, reclutamiento, rotación, ausentismo, capacitación, desempeño y diversidad utilizando las fórmulas estándar de la industria.
 3. Interpretar el resultado de un KPI en su contexto organizacional, considerando tendencias temporales, segmentaciones y valores de referencia del mercado.
 4. Comparar los indicadores calculados con benchmarks globales y de Latinoamérica, identificando desviaciones significativas que justifiquen intervenciones.

ACTIVIDAD	Cálculo de un set de KPIs de RRHH sobre una base de datos real en Microsoft Excel, incluyendo interpretación de resultados y comparación con benchmarks de referencia.
------------------	--

03

Unidad 3

Gestión y preparación de datos

OBJETIVO	<i>Desarrollar competencias para recopilar, estructurar, limpiar y gobernar datos de personas, garantizando la confiabilidad de los análisis posteriores.</i>
-----------------	---

- R.A.**
1. Identificar las principales fuentes de datos de personas (HRIS, ATS, encuestas, nómina) y evaluar la calidad de la información disponible en cada una de ellas.
 2. Detectar y corregir problemas frecuentes de calidad de datos como duplicados, valores faltantes, inconsistencias de formato y registros incompletos.
 3. Diseñar una estructura de base de datos de personas que permita análisis longitudinales y cruces entre diferentes tablas.
 4. Aplicar principios básicos de gobierno de datos y privacidad en el tratamiento de información de colaboradores, conforme a marcos normativos vigentes.

ACTIVIDAD	Depuración de una base de datos real de personas en Excel: identificación de errores, normalización de campos, consolidación de fuentes y validación de integridad.
------------------	---

04

Unidad 4

Análisis exploratorio y visualización

OBJETIVO

Analizar patrones en datos de personas mediante estadística descriptiva y herramientas de visualización, comunicando hallazgos de forma clara y orientada a la toma de decisiones.

R.A.

1. Aplicar medidas de estadística descriptiva (promedio, mediana, desviación estándar) para caracterizar distribuciones de datos de personas e identificar valores atípicos.
2. Construir tablas dinámicas y segmentaciones que permitan explorar los datos por área, cargo, antigüedad, género y otras dimensiones relevantes para el negocio.
3. Diseñar visualizaciones efectivas seleccionando el tipo de gráfico adecuado para cada mensaje, aplicando principios de claridad, jerarquía visual y storytelling.
4. Desarrollar un dashboard ejecutivo en Microsoft Power BI que integre los KPIs definidos en la unidad anterior con gráficos interactivos y narrativa analítica.

ACTIVIDAD

Construcción de un dashboard ejecutivo en Power BI que integre KPIs de las unidades anteriores, incluyendo visualizaciones por segmento y una narrativa de hallazgos clave.

05

Unidad 5

Analítica predictiva aplicada a RRHH

OBJETIVO

Comprender los fundamentos de la analítica predictiva y aplicar modelos básicos para anticipar eventos de personas, interpretando sus resultados de forma crítica y comunicable.

R.A.

1. Distinguir entre análisis descriptivo, diagnóstico y predictivo, identificando qué tipo de preguntas responde cada nivel y cuándo es apropiado utilizar modelos predictivos.
2. Identificar variables explicativas relevantes para la predicción de eventos de personas como rotación voluntaria o ausentismo, evaluando su pertinencia y disponibilidad.
3. Interpretar los resultados de modelos de regresión logística y árboles de decisión, comunicando probabilidades de riesgo y factores críticos.
4. Construir un modelo predictivo simple en Excel o Power BI, evaluando su desempeño y comunicando sus limitaciones a una audiencia no técnica.

ACTIVIDAD

Construcción y evaluación de un modelo predictivo utilizando datos de las unidades anteriores. Presentación de resultados en formato ejecutivo.

06

Unidad 6

Implementación de People Analytics y roadmap

OBJETIVO

Diseñar un plan de implementación de People Analytics realista y sostenible, considerando tecnología, equipo, gobernanza, gestión del cambio y criterios éticos.

R.A.

1. Definir los roles, competencias y estructura del equipo analítico de personas requerido para sostener una función de People Analytics en distintos contextos organizacionales.
2. Priorizar casos de uso de People Analytics según su impacto estratégico y viabilidad técnica, construyendo un business case que justifique la inversión ante la dirección.
3. Elaborar un roadmap de implementación de 90 días que incluya hitos, responsables, tecnología requerida y criterios de gobierno de datos.
4. Identificar riesgos éticos y sesgos algorítmicos en el uso de datos de personas, aplicando principios de uso responsable de la analítica en contextos organizacionales.

ACTIVIDAD

Elaboración del plan de implementación personalizado: definición de casos de uso prioritarios, estructura del equipo, tecnología necesaria y roadmap de 90 días.

4. Metodología de enseñanza

El curso adopta un enfoque de aprendizaje activo basado en problemas reales, donde cada sesión combina exposición conceptual con actividades prácticas que los participantes desarrollan sobre datos reales o simulados de organizaciones. La secuencia didáctica de cada clase sigue la lógica: contexto teórico → demostración aplicada → práctica guiada → reflexión → conexión con la unidad siguiente. Esta estructura garantiza que los conceptos no queden en el nivel abstracto, sino que se anclan en situaciones concretas que los participantes pueden replicar en su contexto laboral.

Estrategias didácticas utilizadas

Clase expositiva dialogada

Cada sesión inicia con una exposición conceptual que incorpora preguntas de activación, ejemplos del mundo real y discusión guiada. El objetivo es construir el marco teórico de forma colaborativa, conectando los nuevos contenidos con la experiencia previa de los participantes. Se privilegian casos de organizaciones de los participantes para asegurar pertinencia cultural y contextual.

Aprendizaje basado en datos reales

Las actividades prácticas de cada unidad se desarrollan sobre bases de datos reales o realistas, que los participantes pueden traer de sus propias organizaciones o utilizar los datasets provistos por el curso. Este enfoque permite que el aprendizaje sea inmediatamente transferible y que los participantes construyan insumos directamente aplicables a su proyecto final.

Taller de herramientas

Las unidades 2, 3, 4 y 5 incluyen talleres prácticos en Microsoft Excel y Power BI, donde el instructor demuestra en tiempo real el uso de las herramientas y los participantes replican el ejercicio de forma simultánea. Se entrega material de apoyo (archivos de práctica y tutoriales) para que el aprendizaje pueda reforzarse de forma autónoma fuera del horario de clase.

Análisis de casos y discusión

Se utilizan casos de estudio de organizaciones reales que han implementado People Analytics para ilustrar los conceptos de cada unidad. Los casos se analizan promoviendo el pensamiento crítico, la identificación de factores de éxito y la reflexión sobre los desafíos prácticos de la implementación.

Proyecto final integrador

El proyecto final es el eje integrador del curso. Los participantes seleccionan desde la primera sesión un problema real de su organización y lo desarrollan progresivamente a lo largo de las seis unidades, incorporando en cada clase los aprendizajes del módulo correspondiente. Al finalizar el curso entregan un caso completo que incluye definición del problema, KPIs seleccionados, análisis con datos reales o de prueba, dashboard ejecutivo, modelo predictivo básico y roadmap de implementación.

Evaluación y seguimiento

El desempeño de los participantes se evalúa a través de:

Instrumento	Descripción	Ponderación
Actividades prácticas en clases	Una actividad aplicada por unidad, evaluada con rúbrica de desempeño. Se puede eliminar una nota.	40%
Participación y discusión	Contribuciones a los análisis de casos y discusiones grupales. Evalúa pensamiento crítico y capacidad de argumentación.	10%
Proyecto final integrador	Caso práctico completo desarrollado a lo largo del curso y expuesto en la última sesión. Se requiere informe escrito, máximo 3 hojas.	50%

La asistencia mínima requerida es del 75% de las sesiones. El proyecto final debe entregarse en la última clase, en formato digital. Se sorteará el orden de las presentaciones.