PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

# 1. TÍTULO DEL CURSO

|  |
| --- |
| Introducción al análisis de datos para la gestión del talento |

# 2. DOCENTE A CARGO Y EQUIPO DOCENTE

(Completar una línea por cada Docente)

|  |  |
| --- | --- |
| **APELLIDO Y NOMBRE** | GARCIA MORA Sergio Esteban |
|  | SENRA, Pablo Damián |
|  |  |

# 3. JUSTIFICACIÓN - FUNDAMENTACIÓN

(ABSTRACT/RESUMEN: Describa la propuesta en 10 líneas)

|  |
| --- |
| En la actual Era del Conocimiento, la Ciencia de Datos se convirtió en una disciplina fundamental para el éxito de las organizaciones. Esta combinación de estadística y potencia computacional permite descubrir patrones relevantes que ayudan a las organizaciones a lograr mejores resultados.La Ciencia de Datos aplicada a la gestión de personas, permite empoderar las acciones y proyectos que impulsan las áreas de Capital Humano demostrando su vínculo con los resultados de negocio. |

# 4. OBJETIVOS

|  |
| --- |
| Que los participantes conozcan las posibilidades de People Analytics para potenciar su gestión y carrera.Que los participantes desarrollen una mirada analítica para enfrentar los problemas organizacionales.Sentar las bases para una gestión de datos de personas transparente y ética. |

# 5. PROGRAMA A DESARROLLAR

|  |
| --- |
| Introducción a la disciplina. Definiciones y distinciones entre Business Intelligence, People Analytics, Data Mining, Big Data.Alfabetización de datos.Aplicaciones:Reclutamiento y selecciónCapacitaciónGestión de Clima LaboralAusentismoDiversidadCompensacionesGestión del desempeñoPlanificación EstratégicaTipos de modelos analíticos: sistemas de clasificación, modelos predictivos, modelos de clustering. Tecnologías para el análisis de datosGestión ética de los datos de los trabajadores. |

# 6. BIBLIOGRAFÍA

|  |
| --- |
| Material de autoría propia.Bock, Laszlo, “La nueva fórmula del Trabajo: Revelaciones de Google que cambiarán su forma de vivir y liderar ”, (2015), CONECTA.Sosa Escudero, Walter “Big Data: Breve manual para conocer la ciencia de datos que ya invadió nuestras vidas”, (2019), Ed. Siglo XXI.Edwards, Martin R y Edwards, Kirsten, “HR Analytics: Mastering the HR Metric”, (2016), Kogan Page Limited.Smith, Tracey, “Strategic Workforce Planning”, (2012)John R Mattox II, Mark Van Buren and Jean Martin, “Learning Analytics”, (2016), Kogan Page Limited |

# 7. MODALIDAD DE DICTADO

Marcar con una X.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PRESENCIAL** | **VIRTUAL** | **SEMI-PRESENCIAL** |
|  | x |  |

# 8. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

|  |
| --- |
| Trabajo práctico integrador |

## 9. DURACIÓN

Los cursos serán de un mínimo de cuatro clases y un máximo de doce. Excepcionalmente podrán dictarse cursos de una duración más larga.

|  |
| --- |
| **CARGA HORARIA** |
| **CARGA HORARIA TOTAL** |
| **12 horas** |
| **CANTIDAD DE CLASES TOTALES** |
| **6 clases** |
| **SINCRÓNICA** | **ASINCRÓNICA** |
| **12 horas** |  |