



corebi

BUSINESS INTELLIGENCE



# Data Mining

RRHH





# Data Mining

## ¿Cómo conoce al personal de su empresa?

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO  
ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN - 360



MOVIMIENTOS HISTÓRICOS (ALTAS,BAJAS)  
(PLANILLAS EXCEL, SOLUCIONES BI)

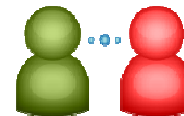


SOFTWARE DE RHHH (GESTIÓN DE CARRERAS,  
GESTIÓN DE SALARIOS, ENTRENAMIENTOS)



---

**NUEVO CONCEPTO: DATA MINING**  
**“ENCONTRAR DATOS OCULTOS”**





# Data Mining

## Concepto

Grandes empresas tienen **valiosa información** oculta proveniente de la acumulación de información a lo largo de su historia.

Esos datos no pueden ser extraídos por métodos informáticos convencionales ni por técnicas estadísticas tradicionales. **Se requiere de algoritmos y técnicas complejas** provenientes del área de la Inteligencia Artificial y la Matemática Compleja

Su valor radica, en que el descubrimiento de dichos patrones puede convertirse en el **activo más importante para una empresa** a la hora de toma de decisiones en sus negocios.

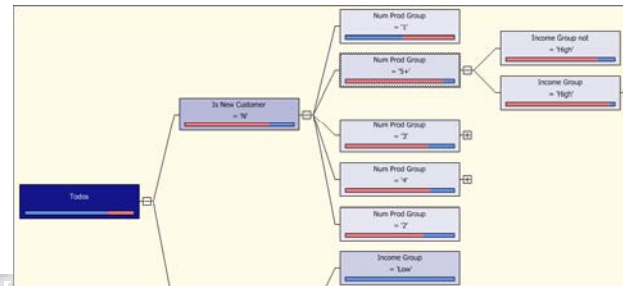
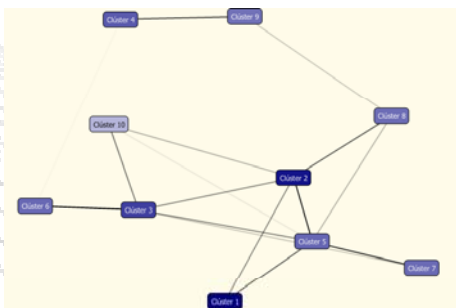
Para el MIT, el **Data Mining** es una de las diez tecnologías emergentes que cambiará al Mundo.



# Data Mining

## ¿Por qué Data Mining?

- MUESTRA LOS DATOS OCULTOS Y DESCONOCIDOS POR LA EMPRESA
- EXTRAE INFORMACIÓN Y RESULTADOS AUTOMÁTICOS PARA TOMAR DECISIONES
- ES UNA SOLUCIÓN PRECISA Y REAL
- PERMITE SEGMENTAR, ASOCIAR, PREDECIR, DESCUBRIR y .....**DECIDIR.**





# Data Mining

## El Valor en Recursos Humanos

La minería de datos también puede ser útil para los departamentos de recursos humanos en la identificación de las características de sus empleados de mayor éxito. La información obtenida puede ayudar a la contratación de personal, centrándose en los esfuerzos de sus empleados y los resultados obtenidos por éstos.

Además, la ayuda ofrecida por las aplicaciones para **Dirección estratégica** en una empresa se traducen en la obtención de ventajas a nivel corporativo, tales como mejorar el margen de beneficios o compartir objetivos; y en la mejora de las decisiones operativas, tales como desarrollo de planes de producción o gestión de mano de obra.



# Data Mining



## Aplicaciones

### PROCESO DE SELECCIÓN

- Identificación de patrones de comportamiento en función a medidas de rotación y ausentismo.
- Correlación entre características demográficas de las personas.
- Predicción de la demanda y decisiones futuras de tomar en función al comportamiento histórico del personal.
- Aprendizaje de cuando, como y a quien incorporar.

### EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- Características del empleado – grupo de empleados ideal.
- Identificación de grupos de empleados (Segmentación) que tienen comportamientos similares. Clasificación.
- Patrones comunes de los empleados con mejor / peor desempeño.
- Tablero de control de desempeños y evaluación del personal.
- Comportamientos similares a partir de cambios de puestos / desarrollo del personal

### GENERAL

- ✓ Soporte a estrategias de selección, perfiles, promoción, salarios y despidos.
- ✓ Integración y Análisis predictivo de toda la gestión con el empleado(RRHH Analítico).