FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

HR ANALYTICS

I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico : Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional : Gestión de Recursos Humanos
3. Programa : Pregrado
4. Semestre Académico : 2023 – II
5. Tipo de asignatura : Obligatoria
6. Modalidad de asignatura : Presencial
7. Código de asignatura : 02505808040
8. Ciclo : Octavo
9. Créditos : 4
10. **Horas semanales totales : 5**
    - Horas lectivas de teoría : 3
    - Horas lectivas de práctica : 2
    - **Horas lectivas totales : 5**
    - Horas no lectivas de teoría : -
    - Horas no lectivas de práctica : -
    - Horas no lectivas totales : -
    - **Horas de trabajo independiente : 2**
11. Requisito : Evaluación del Desempeño:
12. Docente : Linares, Walter.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito que los gestores de RH de alto rendimiento utilicen los datos para tomar decisiones, mediante la identificación y aprovechamiento de métricas y fuentes de datos que brinden información organizacional.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. La gestión moderna de los recursos humanos basada en el HR Analytics. 2. Tecnologías de la Información para recoger, manipular y reportar datos.3. Metodologías de HR Analytics. 4. Toma de decisiones basada en HR Analytics.

La asignatura exige del estudiante la elaboración de un informe sobre la aplicación de un programa de análisis de datos en una organización.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Gestión del conocimiento
Desarrolla actividades para gestionar conocimientos en las organizaciones y de las personas que en ellas trabajan, para asegurar el logro de sus objetivos.

3.2. Componentes

Capacidades

- Construye conocimiento valido aplicable directamente para el mejoramiento de las organizaciones en perspectiva del logro del objetivo.
- Aplica el conocimiento en el desarrollo individual y organizacional, considerando el flujo de ideas en procesos de innovación y mejora.
- Transfiere el conocimiento pertinente a los fines de la organización, en el lugar donde sea necesario, en el momento adecuado y con la calidad requerida
- Utiliza el conocimiento en el desarrollo de competencias para el cumplimiento de funciones asignadas, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Búsqueda de la verdad
- Liderazgo (académico, tecnológico y otros)
- Trabajo en equipo.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 LA GESTIÓN MODERNA DE LOS RECURSOS HUMANOS BASADA EN EL HR ANALYTICS								
CAPACIDAD: Construye conocimiento valido aplicable directamente para el mejoramiento de las organizaciones en perspectiva del logro del objetivo								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
1	• Introducción: Importancia de la medición en recursos humanos. • Análisis de la cultura, estrategia y objetivos del negocio y el rol de RRHH. • Diferencias entre Human Capital Analytics (HCA) y Human Resource Analytics (HRA). • Diferencias entre el Big Data y el HRA.	• Comprende los alcances del sílabo de asignatura, la competencia, capacidades y contenidos, así como las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Comprende la necesidad de evaluar la gestión en recursos humanos, a partir del manejo de indicadores. • Elabora el concepto, la finalidad y el objetivo de HR Analytics • Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación: Informe analítico de la implementación de un sistema de control en una organización empresarial.	**Sesión 1** Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	3	2	-		2
		• **Actividad 1:** Discute un caso para detectar necesidades de medición.	Sesión 2 Actividad aplicativa Estudio de caso					
2	• Gestión del cambio para el uso de la tecnología. • Estrategia de personal (people strategy) • El nuevo perfil con capacidad analítica en RRHH (Interpretación de datos). • El ciclo de vida de la gestión del talento • Introducción a las métricas, indicadores clave de rendimiento (KPIs), y cuadros de mando	• Comprende la utilidad de la analítica de datos de RR. HH. Como herramienta de gestión. • Elabora un mapa mental sobre la implementación de un sistema de HR Analytics.	Sesión 3 Exposición dialogada Taller	3	2	-		2
		• Presenta la Guía para el Desarrollo de la Investigación Formativa • **Actividad 2**: Reconociendo la estructura y forma del informe académico.	Sesión 4 Actividad aplicativa Taller					
3	• El comportamiento laboral y la productividad. • Gestión de datos como instrumento de análisis refinado. • Modelos de HR Analytics: Rotación, Absentismo, Engagement, Bienestar laboral, Balance vida-trabajo	• Identifica instrumentos de detección de necesidades a ser medidas, considerando las políticas de la empresa.	Sesión 5 Exposición dialogada Trabajo en equipo	3	2	-		
		• **Actividad 3:** Construye criterios e indicadores para realizar un ensayo de aplicación de un instrumento para detectar necesidades de medición	Sesión 6 Actividad aplicativa Taller					
4	• Marcos de trabajo en HR Analytics • Estrategias para desarrollar el potencial para el uso de sistemas de información.	• Reconoce las principales herramientas TIC como apoyo de gestión del talento humano, como la big data. • Taller: Comprende la utilidad del marco LAMP para medir resultados	Sesión 7 Exposición interactiva Trabajo en pares	3	2	-		2
		• **Actividad 4: Monitoreo I** Presentación del plan de investigación sobre análisis de la implementación de un sistema de control en la organización	Sesión 8 Comunicación efectiva Realimentación					

UNIDAD 2 TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN PARA RECOGER, MANIPULAR Y REPORTAR DATOS								
CAPACIDAD: Aplica el conocimiento en el desarrollo individual y organizacional, considerando el flujo de ideas en procesos de innovación y mejora.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
5	• Fuentes de datos para el HR Analytics: • Importancia de la recopilación correcta de datos. • Sistemas de Información en HR, Sistemas financieros y de producción, y datos externos. • Introducción al big data.	• Describe las ventajas y desventajas de la obtención y procesamiento de datos mediante medios digitales • Elabora un diagrama de actividades que se deben realizar para obtener y procesar los datos mediante medios digitales	Sesión 9 Exposición dialogada Trabajo en pares	3	2	-		2
		• **Actividad 5:** Elabora un cuadro resumen de las tendencias digitales existentes para obtener y procesar datos.	Sesión 10 Actividad aplicativa Taller					
6	• Calidad e integridad de los datos • La ética en el manejo de la información. • Estándares métricos: KPIs y métricas estratégicas	• Identifica la importancia de verificar los datos obtenidos y procesados • Establece los KPI estratégicos que debe de considerar toda organización.	Sesión 11 Exposición dialogada Taller	3	2	-		2
		• **Actividad 6: Dilema ético.** Apertura de sobres por el personal de logística quienes plantean al área de administración beneficiar a un familiar en una licitación de proveedores. • Reflexiona los valores institucionales de la USMP.	Sesión 12 Actividad aplicativa Informe sobre dilema y reflexión de los valores institucionales					
7	• Herramientas para el análisis en HR Analytics: MS Excel, SPSS, Power BI, Orange	• Explica las herramientas digitales que se utilizan para obtener y procesar datos. • **Taller:** Simula la utilización de una herramienta que les permita obtener y procesar datos.	Sesión 13 Exposición dialogada Taller	3	2	-		2
		• **Actividad 7: Monitoreo II** Presenta avance de la sobre la implementación de un sistema de control en la organización.	Sesión 14 Presentaciones efectivas Realimentación docente					
8	• Transformación de datos en inteligencia empresarial: segmentación, análisis de cortes	• **Actividad 8**: Realiza el análisis de los datos para que sean utilizados como una información estratégica de la organización.	Sesión 15 Trabajo en equipo Demostración	3	2	-		2
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Sesión 16 Evaluación					

UNIDAD 3 METODOLOGÍAS DE HR ANALYTICS								
CAPACIDAD: Transfiere el conocimiento pertinente a los fines de la organización, en el lugar donde sea necesario, en el momento adecuado y con la calidad requerida								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
9	• Tipos de datos • Métodos analíticos: análisis descriptivo, análisis prescriptivo y análisis predictivo.	• Elabora un esquema de los métodos analíticos • Dada una situación problema y los aspectos previos se debe de evaluar los datos que se requerirán analizar para tomar una decisión. • Visiona el video	Sesión 17 Exposición dialogada Taller	3	2	-	-	2
		• **Actividad 9**: Aplica el método analítico sobre el caso problema.	Sesión 18 Actividad aplicativa Reporte					
10	• Técnicas cuantitativas y cualitativas en HR Analytics • Test estadísticos en HR.	• Reconoce el significado de las técnicas cuantitativas y cualitativas. • En una matriz definiendo indicadores que se podrían utilizar para evaluar la gestión de RRHH en una empresa	Sesión 19 Exposición dialogada Taller	3	2	-	-	2
		• **Actividad 10**: Resuelve un caso didáctico sobre manejo de indicadores	Sesión 20 Actividad aplicativa Caso didáctico					
11	• XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios	• **Actividad 11:** Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales	Sesión 21 Conferencias y seminarios de discusión Elaboración de reportes	3	2	-	-	2
			Sesión 22 Conferencias y seminarios de discusión Elaboración de reportes					
12	• HR Analytics aplicado en los subsistemas de Recursos Humanos	• Obtiene y clasifica los indicadores por cada subsistema de RRHH. • Visiona el video • **Actividad 12: Monitoreo III** Presentación de avance de informe de análisis en base al esquema de redacción aprobado (redacción preliminar)	Sesión 23 Actividad aplicativa Realimentación	3	2	-	-	2
		• **Taller:** Realiza ejemplos de indicadores de RRHH para los casos problemas teniendo en cuenta los subsistemas de recursos humanos.	Sesión 24 Taller					

UNIDAD 4 TOMA DE DECISIONES BASADA EN HR ANALYTICS.								
CAPACIDAD: Utiliza el conocimiento en el desarrollo de competencias para el cumplimiento de funciones asignadas, de acuerdo a las necesidades de la empresa.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
13	• Interpretación de resultados analíticos, estadísticas vs modelos financieros. • Importancia de la percepción en la interpretación de datos.	• Reconoce la importancia de la interpretación de los datos en la gestión de RRHH de una empresa, para la toma de decisiones • Utiliza ejemplos de interpretación de datos diversos manejables en la gestión de recursos humanos.	Sesión 25 Exposición dialogada Trabajo en equipo	3	2	-	-	2
		• **Actividad 13:** Realiza una interpretación de los datos en base a un caso problema aplicando las técnicas analíticas	Sesión 26 Actividad aplicativa Caso didáctico Discusión/ reporte					
14	• Vinculación de la estrategia comercial con los indicadores clave (KPI) • Importancia de la protección de datos.	• Identifica los indicadores claves alineados a la estrategia. • Elabora un esquema para señalar la importancia de proteger los datos.	Sesión 27 Exposición dialogada Taller	3	2	-	-	2
		• **Actividad 14:** Identifica aspectos legales y éticos en la protección de datos de las organizaciones. • **Monitoreo IV:** Presenta el informe final de investigación formativo.	Sesión 28 Actividad aplicativa Trabajo en equipo Reporte					
15	• Comunicación de resultados de Investigación formativa.	• **Actividad 15:** Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe realizado.	Sesión 29 Presentaciones efectivas Realimentación	3	2	-	-	2
			Sesión 30 Presentaciones efectivas Realimentación					
16	**Examen final:** Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.		Sesión 31 Evaluación	3	2	-	-	2
			Sesión 32 Reporte					

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.

- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos; la lectura comprensiva de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual, caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolios, sesiones en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen a l emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. ***Evalúa preferentemente el saber hacer*** y ***las actitudes*** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: EP = (EP1 x 0.25) + (EP2 x 0.25) + (EP3 x 0.25) + (EP4 x 0.25).
- **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), ***examinándose preferentemente el saber conceptual*** y ***el saber hacer.*** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: ER = (Ep x 0.4) + (Ef x 0.6).

El **Promedio final (PF) r**esulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$PF = \frac{EP+ER}{2}$$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguado, D. (2018). *HR Analytics: Teoría y práctica para una analítica de recursos humanos con impacto. ESIC Editorial.*
- Edwards; M. y Edwards; K. (2019). *Predictive HR Analytics: Mastering the HR metric. Kogan Page Publishers*
- Soundararajan, R. y Singh, K. (2019). *Winning on HR Analytics: Leveraging Data for Competitive Advantage. SAGE Publications.*
- Diez, F., Bussin, M. y Lee, V. (2019). *Fundamentals of HR Analytics: A Manual on Becoming HR Analytical. Esmerald Publishing.*

Sistematizado por: Germán Vega/ René Del Águila / Javier Ramírez Corzo	**Fecha:** 30 de junio de 2023	**Revisión pedagógica:** René Del Aguila Riva