Asignatura 10 - Métricas y cuadro de mandos para el análisis de datos

Máster Universitario en Liderazgo y Dirección estratégica de personas

UNIVERSIDAD NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Métricas y cuadro de mandos para el análisis de datos
Titulación: Máster Universitario en Liderazgo y Dirección estratégica de personas
Curso Académico: 2025-2026

Carácter: Obligatoria

Idioma: Español

Modalidad: Presencial/Híbrido/Virtual

Créditos ECTS: 3

Semestre: 1º

Profesores/Equipo Docente: Equipo Docente: Dª. Ana Isabel Valera

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Materia 4

Resultados de aprendizaje	**Conocimientos y Contenidos**	K4- Identificar las métricas que sirven para medir el desempeño del personal, así como el grado de retención y rotación de empleados.
	Habilidades y Destrezas	S1- Utilizar herramientas digitales y plataformas de reclutamiento para atraer y retener talento en el seno de la empresa. S4- Recopilar y procesar datos relevantes de recursos humanos para la toma de decisiones estratégicas informadas.
	Competencias	C4- Integrar la inteligencia artificial en los procesos de gestión de personas con el fin de optimizar la gestión del talento y contribuir al éxito organizacional en la era digital.

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. Descripción de los contenidos

Los contenidos a impartir según figuran en la memoria son:

- Importancia de las métricas y cuadros de mando en la gestión de personas
- Métricas clave en la gestión de recursos humanos: reclutamiento, desarrollo, desempeño, retención y rotación de empleados
- Herramientas y plataforma para el diseño de indicadores clave de rendimiento (KPIs) y cuadros de mando
- Interpretación y comunicación de resultados
- Análisis de casos prácticos y situaciones reales en empresas

2.3. Actividades Dirigidas

Durante el curso se podrán desarrollar algunas de las actividades, prácticas, memorias o proyectos siguientes, u otras de objetivos o naturaleza similares:

- Actividad Dirigida 1 (AD1): Trabajos de investigación.
- Actividad Dirigida 2 (AD2): Discusión en foros
- Actividad Dirigida 3 (AD3): Discusión en el aula
- Actividad Dirigida 4 (AD4): Presentación y defensa de trabajos
- Actividad Dirigida 5 (AD5): Asistencia/visionado de conferencia en un evento de profesionales con objetivos específicos, realización de trabajo y/o obtención de información específica.

Para cualquier Máster Universitario es fundamental el desarrollo de actividades grupales, ya que fomenta una característica fundamental para cualquier trabajo relacionado con la gestión de personas y en general, con cualquier actividad laboral, ya sea en el ámbito laboral privado, en la investigación, etc. que es el *trabajo en equipo*.

Para ello se propondrán varias actividades grupales a lo largo de la asignatura basadas en la pedagogía docente del "**Método del caso**". Este método está basado en un diálogo sistemático y ordenado sobre situaciones reales con fines de aprendizaje. El alumno aprende por descubrimiento, una vez adquiridos los conocimientos previos sobre normativa, no solo por recepción, ejercitando su pensamiento creativo.

Con el método del caso se da una dimensión social al aprendizaje, fundamental para el desarrollo profesional, pues les es muy útil a los alumnos como introducción al entorno del aprendizaje y creatividad que van a encontrar en sus futuras empresas. Se utilizan los casos de la prestigiosa plataforma *Harvard Business Publishing*.

El método del caso requiere una disciplina en la preparación (bien individualmente y/o en grupo) y un cuidado entrenamiento para la discusión a través de los foros al efecto, para que realmente se produzca conocimiento y no meras discusiones. Se ayudará a los grupos de trabajo formados para que puedan lograr la consecución de los objetivos propuestos con cada actividad dirigida.

Los casos por trabajar se seleccionarán específicamente en función de la evolución/tipología del alumno/a matriculado en el curso académico.

2.4. Actividades Formativas

Materia 4

Modalidad Presencial:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas totales	(% presencialidad) Horas presenciales (8-12)
AF1- Clase magistral	20	20
AF2-Clases prácticas. Seminarios y talleres	25	25
AF3- Tutorías	5	2,5
AF4- Trabajo individual o en grupo de los estudiantes	21	0
AF5- Estudio autónomo	75	0
AF6- Evaluación	4	4
Total	**150**	**51,5**

Modalidad híbrida/virtual:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas totales	Horas virtuales síncronas (4-8 horas)	Horas virtuales asíncronas
AF1- Clase magistral	20	0	20
AF2-Clases prácticas. Seminarios y talleres	25	25	0
AF3- Tutorías	5	2,5	2,5
AF4- Trabajo individual o en grupo de los estudiantes	21	0	21
AF5- Estudio autónomo	75	0	75
AF6- Evaluación	4	4	0
Total	**150**	**31,5**	**118,5**

3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

3.1. Sistema de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

- 0 - 4,9 Suspenso (SS)
- 5,0 - 6,9 Aprobado (AP)
- 7,0 - 8,9 Notable (NT)
- 9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

3.2. Criterios de evaluación

Modalidad: Presencial. Convocatoria ordinaria y extraordinaria.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
Convocatoria Ordinaria		
Modalidad presencial	**MÍNIMO**	**MÁXIMO**
SE1 – Asistencia y participación en clase	0%	10%
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	**100**	**100**
Convocatoria Extraordinaria		
Modalidad presencial	**MÍNIMO**	**MÁXIMO**
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	**100**	**100**

Restricciones y explicación de la ponderación. Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores será necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final tanto en convocatoria ordinaria como extraordinaria.

Modalidad: Híbrida/Virtual. Convocatoria ordinaria y extraordinaria.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
Convocatoria Ordinaria		
Modalidad virtual	**MÍNIMO**	**MÁXIMO**
SE1 – Asistencia y participación en clase	0%	10%
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	**100**	**100**
Convocatoria Extraordinaria		
Modalidad virtual	**MÍNIMO**	**MÁXIMO**
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	**100**	**100**

3.3. Restricciones

Calificación mínima

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Asistencia

El alumno que, injustificadamente, deje de asistir a más de un 25 % de las clases presenciales podrá verse privado del derecho a examinarse en la convocatoria ordinaria.

Normas de escritura

Se prestará especial atención en los trabajos, prácticas y proyectos escritos, así como en los exámenes tanto a la presentación como al contenido, cuidando los aspectos gramaticales y ortográficos. El no cumplimiento de los mínimos aceptables puede ocasionar que se resten puntos en dicho trabajo.

3.4. Advertencia sobre plagio

La Universidad Antonio de Nebrija no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros…), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito.

En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

4. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

Cook, I. (s. f.). «Five Must-Have Manager Effectiveness Metrics» [en línea]. Visier. [Fecha de consulta: octubre de 2019]. <https://www.visier.com/clarity/five-must-have-manager-effectiveness-metrics/>.

Davenport, T. H.; Harris, J. G.; Shapiro, J. (2010). «Competing on talent analytics». Harvard Business Review.

Farley, C. (2005). «HR's role in talent management and driving business results». Wiley InterScience (vol. 32, n.º 1, págs. 55-61). <https://doi.org/10.1002/ert.20053>.

Lavoie, A. (2005, 4 de noviembre). «Measure These 5 Talent Metrics for Greater Success in Hiring and Managing Employees» [en línea]. Entepreneur. [Fecha de consulta: octubre de 2019]. <https://www.entrepreneur.com/article/239117>.

Lawler, E. E. (2003). Treat People Right. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lawler, E. E.; Levenson, A.; Boudreau, J. (2004). HR Metrics and Analytics. Uses and Impacts. Los Ángeles, CA: CEO Publication, Marshall School of Business, University of Southern California.

Microsoft (s. f.). «Add a watermark in Excel» [en línea]. Microsoft Office Support [Fecha de consulta: octubre de 2019]. <https://support.office.com/en-us/article/add-a-watermark-inexcel-a372182a-d733-484e-825c-18ddf3edf009>.

Tarique, I.; Schuler, R. S. (2009). «Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research». Journal of World Business (vol. 45, n.º 2, págs. 122-133).

Van Vulpen, E. (s. f.). «9 Talent Management Metrics You Need to Use» [en línea]. Human Resources Today. [Fecha de consulta: octubre de 2019]. <https://www.humanresourcestoday.com/metrics/talent-management/?open-article-id=7867197&article-title=9-talent-management-metrics-you-need-to-use&blogdomain=digitalhrtech.com&blog-title=digital-hr-tech>.

Zhang, H.; Feinzig, S.; Hemmingham, H. (2018, mayo). «Making Moves: Internal Career Mobility and the Role of AI» [en línea]. IBM Smarter Workforce Insitute. [Fecha de consulta: octubre 2019]. <https://www.ibm.com/downloads/cas/X2O7V1OD>.