

Asignatura 1 – Gestión
estratégica de personas
y *People Analytics*
**Máster Universitario en
Liderazgo y Dirección
estratégica de personas**



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Gestión estratégica de personas y *People Analytics*

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: Dr. Ángel Javier Vicente/Dr. Francisco García Cabello/Dra. María del Castañar Medina Domínguez

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Materia 1

Resultados de aprendizaje	Conocimientos y Contenidos	K1- Analizar críticamente los principios y prácticas que guían la gestión estratégica de personas con el fin de alinear la gestión de recursos humanos con los objetivos organizacionales. K4- Identificar las métricas que sirven para medir el desempeño del personal, así como el grado de retención y rotación de empleados. K5- Identificar las competencias clave para cada puesto de trabajo para generar una ventaja competitiva que sea sostenible en el tiempo.
	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	C1- Crear una marca empleadora sólida que refleje los valores y la cultura de la organización, con el objetivo de atraer a los mejores candidatos y mejorar la reputación de la empresa como empleador preferido. C2- Comunicar de manera clara y efectiva a los empleados los valores que guían la cultura organizacional de una organización, así como los objetivos en que dicha cultura se concreta. C7- Actuar con ética y responsabilidad profesional ante los desafíos sociales, ambientales y económicos que se plantee en el ámbito empresarial, teniendo como referentes los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. Descripción de los contenidos

Los contenidos a impartir según figuran en la memoria son:

- Evolución del rol de gestión de personas
- Análisis estratégico del entorno organizacional y tendencias globales en gestión de personas
- Diseño e implementación de estrategias de recursos humanos
- Gestión del talento y desarrollo organizacional
- Utilización de *People analytics*: análisis de datos en recursos humanos
- Casos prácticos y proyectos integradores
- Ética y responsabilidad social en la gestión de personas

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 1.

Modalidad Presencial:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas totales	(% presencialidad) Horas presenciales (8-12)
AF1- Clase magistral	54	54
AF2-Clases prácticas. Seminarios y talleres	30	30
AF3- Tutorías	10	5
AF4- Trabajo individual o en grupo de los estudiantes	50	0
AF5- Estudio autónomo	150	0
AF6- Evaluación	6	6
Total	300	95

Modalidad híbrida/virtual:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas totales	Horas virtuales sincronicas (4-8 horas)	Horas virtuales asincronicas
AF1- Clase magistral	50	0	50
AF2-Clases prácticas. Seminarios y talleres	40	40	0
AF3- Tutorías	10	5	5
AF4- Trabajo individual o en grupo de los estudiantes	44	0	44
AF5- Estudio autónomo	150	0	150
AF6- Evaluación	6	6	0
Total	300	51	249

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

- Álvarez, F. (2024) *Por qué tomarse la empresa con filosofía*. Plataforma Empresa.
- Ayensa, A. M. 2023. Gestión de recursos humanos. 2ª edición. Sin colección. (Administración y Gestión). Tapa blanda.
- Baron, J. N., & Kreps, D. M. (1999). *Strategic Human Resources. Frameworks for General Managers*. New York: John Wiley & Sons
- Bersin, J., Flynn, J., Mazor, A., & Melian, V. (2017). Rewriting the rules for the digital age: 2017 Deloitte Global Human Capital Trends. Deloitte University Press.
- Burke, W.W. (2008), *Organizational Change. Theory and practice*. Thousand Oaks: Sage Publication
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management. *Journal of World Business*, 51(1), 103-114.
- Caligiuri, P., Lepak D., and Bonache, J. (2010), *Managing a Global Workforce*. New York: John Wiley and Sons.
- Cañigual, A. (2020) *El trabajo ya no es lo que era*. Penguin Random House Grupo Editorial.
- Chan Kin, W., & Mauborgne, R. (2014) *Blue Ocean Leadership*. Harvard Business Review
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2016). *Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones*. McGraw-Hill Education.
- Clotet, J (2023) *Humanismo Digital*. Libros de Cabecera, S.L.
- España Arrieta, O. (2021). *La Magia de lo Simple: ¿Producir o ser Productivo?* Letrame-EBA-Consulting.
- Garvin, D.A. & Margolis, J.D. (2015). *The Art of Giving and Receiving Advice*. Harvard Business Review
- Guillén, Mauro (2023). *La Revolución Multigeneracional*. Ediciones Deusto.
- Goleman, D (2013). The focused Leader. Harvard Business Review.
- Gratton, L. (2021). The Future of Work Is Here: 10 Trends to Watch in 2021. MIT Sloan Management Review.
- Kahnemann et al. (2011). *Before you make that big decision*. HBR.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2012). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (Global Edition, 8e). New York: McGraw-Hill, Irwin
- Pentland, A (2012) *The new science of building teams*. Harvard Business Review
- Schwab, K. (2017). The Fourth Industrial Revolution. Crown Business.
- Torrijos, C y Sánchez, J.C. (2023) *La primavera de la Inteligencia Artificial*. Los Libros de la Catarata.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review*, 25(2), 188-204.
- Winsor J. & Paik, J.H. (2024) *Open Talent*. Harvard Business Review Press.

Bibliografía recomendada

- Alcaide, F. (2023). *Aprendiendo de los mejores: Tu desarrollo personal es tu destino*. Alienta Editorial.
- Belbin, R.M. (1995), *Roles de equipo*. Burlington: Belbin Associates
- Bock, L. (2015). *La nueva fórmula del trabajo. Revelaciones de Google que cambiarán su forma de vivir y liderar*. Editorial Conecta.
- Cameron, K. y R.E. Quinn (2006), *Diagnosing and changing organizational culture*. San Francisco: Jossey-Bass
- Cuatrecasas. Instituto de Estrategia Legal en RRHH (2017). *Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos. Proyecto Thechnos: Impacto de: Proyecto Thechnos: Impacto de las redes sociales y marco laboral neotecnológico (DERECHO LABORAL)* Tapa blanda. Editorial La Ley.
- Dunn, K. (2019). *The 9 Faces of HR: A Disruptor's Guide to Mastering Innovation and Driving Real Change*. Society for Human Resource Management.
- Forsyth, D., (2009), *Group Dynamics*. Belmont: Wadsworth
- Goleman, D. (2000). *Leadership that gets results*. Harvard Business Review.
- Gordon, J. (2009). *Prohibido quejarse una historia para dar energía a los equipos de trabajo*. Editorial Empresa Activa. Barcelona.
- Guillén, Mauro F. (2020) *2030 How Today's Biggest Trends Will Collide and Reshape. The Future of Everything*. St. Martin Press.
- Joly, H. (2021) *The Heart of Business*. Harvard Business Review Press
- Hackman, J. R., & Coutu, D. (2009). *Why teams don't work*. Harvard Business Review.
- Herzberg, F. (2003). *One more time: how do you motivate employees?* Harvard Business Review.
- Kohn, A. (2003). *Why incentive plans cannot work*. Harvard Business Review (HBR OnPoint Enhanced Edition).
- Kotter, J. P. (2001). *What leaders really do*. Harvard Business Review.
- Manzoni, J.F. (2002). *A Better Way to Deliver Bad News*. Harvard Business Review
- Maxwell, J. (2011). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Editorial HarperEnfoque.
- McClelland, D. C., & Burnham, D. H. (2003). *Power is the great motivator*. Harvard Business Review.
- Morieux, Y. (2001). *Smart rules. Six ways to get people to solve problems without you*. Harvard Business Review.
- Puig, J. (2023). *La Batalla por el Talento: La fórmula secreta de las mejores empresas del mundo para atraer talento con éxito*. Tapa Blanda. Editorial Inbound Recruiting Bootcamp.
- Rey Guanter, S. del. y Tena Planas, G. (2021). Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales (14-17). *Competitividad, flexibilidad interna y nuevas tecnologías. La empresa digitalizada inclusiva. La experiencia del empleado. La empresa sostenible medioambientalmente, recursos humanos y nuevas tecnologías*. La Ley.
- Roberts, L., M., et al. (2005). *How to play to your strengths*. Harvard Business Review.
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones (Horizontes)* Tapa blanda.
- Snowden, D., J., & Boone, M. E. (2007). *A leader's framework for decision making*. Harvard Business Review.
- Vázquez Suárez, L. y Sánchez Gómez, R. (2019). *Gestión de Recursos Humanos para la PYME*. Pirámide.