

Asignatura 4 –
Procesos de gestión
360º en dirección de
personas
**Máster Universitario en
Liderazgo y Dirección
estratégica de personas**



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Procesos de gestión 360° en dirección de personas

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: 2º

Profesores/Equipo Docente: Equipo Docente: Dra. María Rita Blanco/D. Roberto Arturo Alessandro Piccini

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Materia 2

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. K2- Asimilar en profundidad los procesos de evaluación del desempeño, desarrollo del talento y retroalimentación continua de los empleados, así como la forma en que estos contribuyen al éxito organizacional. 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. S2- Diseñar y evaluar procesos de cambio organizacional alineados con los objetivos y valores que guían la estrategia empresarial. S3- Diseñar estrategias de gestión de personas que cumplan con las regulaciones legales y promuevan el bienestar laboral y organizativo. S4- Recopilar y procesar datos relevantes de recursos humanos para la toma de decisiones estratégicas informadas. S5- Asesorar a los trabajadores para mejorar sus capacidades de liderazgo y fomentar su desarrollo profesional dentro de las organizaciones.

	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. C8 - Respetar el desarrollo y ejecución de soluciones que den respuesta a las demandas sociales, tomando como referente los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el respeto a la diversidad, los principios de accesibilidad universal y el diseño para todas las personas.
--	--------------	---

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. Descripción de los contenidos

Los contenidos a impartir según figuran en la memoria son:

- Diseño e Implementación de Procesos de Gestión 360º
- Estrategia de desarrollo y gestión del talento
- Estrategia de gestión del desempeño y feedback 360º
- Estrategia de compensación y beneficios
- Estrategia de gestión del cambio y resiliencia organizacional

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 2

Modalidad Presencial:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas totales	(% presencialidad) Horas presenciales (8-12)
AF1- Clase magistral	30	30
AF2-Clases prácticas. Seminarios y talleres	15	15
AF3- Tutorías	6	3
AF4- Trabajo individual o en grupo de los estudiantes	20	0
AF5- Estudio autónomo	75	0
AF6- Evaluación	4	4
Total	150	52

Modalidad híbrida/virtual:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas totales	Horas virtuales sincronicas (4-8 horas)	Horas virtuales asincronicas
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

- Alles, M. A. (2006). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. A. (2008). Desempeño por competencias evaluación 360°. Argentina: Granica.
- Amaya, J. (2005). Gerencia, planeación y estrategia. Bucaramanga: Universidad Santo Tomás.
- Ariza Montés, J.A. (2004). Dirección y Administración Integrada de Personas. España : McGraw Hill.
- Bertoglio, O. J. (1992). Anatomía de la Empresa, una teoría general de las organizaciones. México: Limusa.
- Carrasco, Y. (2009). Las organizaciones. El Cid Editor apuntes, 14.
- Charles Lusthaus, Marie-Helene Adrien, Gary Anderson, Fred Carden y George Plinio Montalván. (2002). Evaluación Organizacional: Marco para mejorar el desempeño. Washington, D.C.: Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo Ottawa, Canada.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. México: McGrawHill.
- Federico Gan, Jaume Triginé. (2012). Manual de instrumentos de Gestión y Desarrollo de las personas en las Organizaciones. Madrid: Ediciones díaz de santos.
- Fromm, E. (2006). El miedo a la Libertad. España: Skala.
- McGregor, D. (2007). El lado humano de las empresas: aplique la teoría para lograr un manejo eficiente de su equipo. McGraw-Hill.
- Sutton, C. (2013). El impacto de las herramientas tecnológicas en la gestión de personas. Gestión, 1.