



Asignatura 11 –
Inteligencia artificial
aplicada a la gestión de
personas

**Máster Universitario en
Liderazgo y Dirección
estratégica de personas**



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Inteligencia artificial aplicada a la gestión de personas

Titulación: Máster Universitario en Liderazgo y Dirección estratégica de personas

Curso Académico: 2026-2027

Carácter: Obligatoria

Idioma: Español

Modalidad: Presencial/Híbrido/Virtual

Créditos ECTS: 3

Semestre: 2º

Profesores/Equipo Docente: Equipo Docente: D. Eduardo Páez/D. Ana 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 la IA en el contexto de recursos humanos y liderazgo
- Aplicaciones específicas de aprendizaje automático en recursos humanos
- Análisis predictivo y prescriptivo en recursos humanos
- Procesamiento de lenguaje natural (NLP) en la gestión de personas
- Automatización de procesos y chatbots en recursos humanos
- Ética y responsabilidad en la aplicación de IA 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 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 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.

Se aplica también la Guía de adopción de la IA, y el Decálogo de uso de la IA para estudiantes que se encuentra en el Campus de Innovación Docente de Blackboard.

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

- Aguado García, D. (2018). ANALÍTICA DE RECURSOS HUMANOS: EXPLORANDO OPORTUNIDADES A PARTIR DEL BIG DATA Y LA PRÁCTICA DEL HUMAN RESOURCES ANALYTICS. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas núm. 14, 36-51.
- Aguelo Arguis, A. (2022). Formación y Desarrollo.
- Aguinis, H., & F. Cascio, W. (2005). Applied psychology in human resource management. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ahmed, O. (diciembre de 2018). Artificial Intelligence in HR. Obtenido de www.ijrar.org: <https://www.ijrar.org/papers/IJRAR1944797.pdf>
- Alight. (2020). 2020 guía People Analytics. Obtenido de alight.com: https://alight.com/getmedia/af27684f441b-4090-9584-5b4ea6de4674/Alight_HR_Analytics_Guide.pdf
- Carreño Rodríguez, M., Salgado Ocampo, V., & Suárez Bolaños, L. (2020). People Analytics: ¿una necesidad para la gestión del talento humano? Obtenido de Repository.usergioarboleda.edu.co: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/1744>
- CENTERIS. (2019). sciencedirect.com. Obtenido de Evolution of Artificial Intelligence Research in Human Resources: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050919322045>
- Chen, H.-c., Chiang, R., & Storey, V. (2012). Business Intelligence and Analytics: from Big Data to big impact. MIS Quarterly 36, 1165-1188.
- Chen, J., Cheng, C., Collins, L., Chhabria, P., & Cheong, H. (2017). The Rise of Analytics in HR. Obtenido de business.linkedin.com: https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talentsolutions/talent-intelligence/workforce/pdfs/Final_EMEA_Rise-of-Analytics-Report.pdf
- Comisión Europea. (s.f.). ¿Qué son los datos personales? Obtenido de [ec.europa.eu](https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data_es): https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data_es
- Commons. wikimedia. (2017). Obtenido de https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Alan_Turing_Aged_16.jpg
- Copeland, J. (2004). The Essential Turing: Seminal Writings in Computing, Logic, Philosophy, Artificial Intelligence, and Artificial Life plus The Secrets of Enigma. Oxford University Press, USA.
- Corvalán, J. G. (11 de noviembre de 2019). El impacto de la Inteligencia Artificial en el trabajo. REVISTA DE DIREITO ECONÔMICO E SOCIOAMBIENTAL, 35-51. Obtenido de REVISTA DE DIREITO ECONÔMICO E SOCIOAMBIENTAL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7210980>
- Cowls, J., & Schroeder, R. (2015). Causation, Correlation, and Big Data in Social Science Research. Policy & Internet, 447-472.
- Cueca Silva, A. A. (noviembre de 2019). Inteligencia artificial en RRHH. Obtenido de repository.unimilitar.edu.co: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/36697>
- Curchod, C., Patriotta, G., Cohen, L., & Neysen, N. (2019). Working for an Algorithm: Power Asymmetries and Agency in Online Work Settings. Sage Journals, 644-676.

- Deveau, D. (2017). Machine learning helps large companies hire better, potentially cutting turnover. Financial Post.
- Duque, J. C., & Villa, E. M. (2016). BIG DATA: DESARROLLO, AVANCE Y APLICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES DE LA ERA DE LA INFORMACIÓN. CEA, 27-45.
- Endalia. (15 de mayo de 2020). Los Recursos Humanos: de la Revolución Industrial a la Revolución Digital. Obtenido de endalia.com: <https://www.endalia.com/news/evolucion-transformacion-recursos-humanos/>
- EUROSTAT. (3 de julio de 2025). Inteligencia artificial en las empresas de la UE. Obtenido de ec.europa.eu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210413-1?etran=es>
- Fernández Bedoya, A. (2019). Inteligencia artificial en los servicios financieros. Boletín Económico del Banco de España, 1-10.
- Fitz Enz, J., & R. mattox, J. (2014). Predictive Analytics for Human Resources. New Yersey: Wiley.
- Furnham, A. (22 de abril de 2020). Indicador de tipo Myers-Briggs (MBTI). Obtenido de Springer Link: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-24612-3_50?noAccess=true
- García Melgar, M. (2020). Descubriendo People Analytics: Ciencia de Datos en Recursos Humanos. Barcelona: EAE Business School.
- García Serrano, A. (15 de junio de 2016). INTELIGENCIA ARTIFICIAL: Fundamentos, práctica y aplicaciones. Obtenido de rclibros.es: http://rclibros.es/wpcontent/uploads/2016/06/capitulo_9788494465048.pdf
- Jatoba, M., Gutierrez, I., Odete Fernandes, P., Teixeira, J. P., & Moscon, D. (julio de 2019). AI in the Recruitment and Selection. Obtenido de bibliotecadigital: https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/21703/1/Artigo_Publicado.pdf
- Jia, Q., Guo, Y., Li, R., Li, Y., & Chen, Y. (12 de junio de 2018). A Conceptual Artificial Intelligence Application. Obtenido de aisel.aisnet.org: <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=iceb2018>
- Librada, G. (24 de junio de 2021). La inteligencia artificial en los procesos de selección. Obtenido de uvadoc.uva: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48201/TFG-N.1601.pdf?sequence=1>
- López Takeyas, B. (2007). INTRODUCCIÓN A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. Obtenido de <http://www.itnuevolaredo.edu.mx/takeyas/Articulos/Inteligencia%20Artificial/ARTICULO%20Introduccion%20a%20la%20Inteligencia%20Artificial.pdf>
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2021). INDICADORES DE USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS. Obtenido de mineco.gob: https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/IndicadoresIA_PDF.pdf
- Nawaz, N. (2020). EXPLORING ARTIFICIAL INTELLIGENCE APPLICATIONS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. ProQuest, 552-563. Obtenido de www.proquest.com: <https://www.proquest.com/docview/2516963509?fromopenview=true&pq-origsite=gscholar>
- Osuszek, L., & Stanek, S. (2016). Leverage big data analytics for dynamic informed decisions with advanced case management. Journal of Decision Systems, 25, 436-449.
- Rouhiainen, L. (noviembre de 2018). Inteligencia Artificial: 100 cosas que debes saber hoy sobre nuestro futuro. Obtenido de https://static0planetadelibroscom.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/40/39308_Inteligencia_artificial.pdf
- Sabater, V. (31 de enero de 2022). ¿Por qué cambian las personas? Obtenido de lamenteesmaravillosa.com: <https://lamenteesmaravillosa.com/por-que-cambian-las-personas/>
- Schmidt, E. (2014). Big data. Un nuevo paradigma de análisis de datos. Obtenido de repositorio.comillas.edu: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4873/IIT-14-153A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Shrivastava, S., Nagdev, K., & Rajesh, A. (2018). Redefining HR using people analytics: the case of Google. *Human Resource Management International Digest*, Vol. 26, 3-6.
- Sullivan, J. (26 de febrero de 2013). How Google Is Using People Analytics to Completely Reinvent HR. Obtenido de Tnt.com: <https://www.tnt.com/how-google-is-using-people-analytics-to-completelyreinvent-hr/>
- Tascón, M. (2013). Big Data: Pasado, presente y Futuro. TELOS.
- Toro, M., & Laniado, H. (enero de 2019). <https://www.virtualpro.co/>. Obtenido de Big data: historia, definición, herramientas y aplicaciones en la industria: <https://www.virtualpro.co/editoriales/20190101-ed.pdf>
- Tucker, C., & Cowgill, B. (2020). Algorithmic Fairness and Economics. *Columbia Business School Research Paper*, 644-676.
- Urbina Pérez, O. (2022). Políticas y estrategias retributivas: Un marco retributivo básico.
- Valencia, E. (28 de marzo de 2017). Breve historia de People Analytics en 6 libros recomendados. Obtenido de LinkedIn.com: <https://www.linkedin.com/pulse/breve-historia-de-people-analytics-en-6-libroseduardo-valencia/?originalSubdomain=es>
- Valencia, E. (18 de abril de 2017). Tres lecciones de Google en People Analytics. Obtenido de LinkedIn.com: <https://www.linkedin.com/pulse/tres-lecciones-de-google-en-people-analytics-eduardovalencia/?originalSubdomain=es>
- Zangaro, M. B., & Szlechter, D. F. (2020). Big data y people analytics: intimidad y emociones en la gestión de los recursos humanos. *Innovar*, 30, 75-78.