



## FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Tecnología y talento
Código	E000013527
Impartido en	Grado en Psicología y Grado en Administración y Dirección de Empresas [Cuarto Curso]
Nivel	Reglada Grado Europeo
Cuatrimestre	Semestral
Créditos	3,0 ECTS
Carácter	Optativa (Grado)
Departamento / Área	Departamento de Psicología
Responsable	Victor Luis de Nicolás de Nicolás / Jesús Labrador Fernández
Horario	Consultar horario académico
Horario de tutorías	Previa cita

Datos del profesorado	
<b>Profesor</b>	
Nombre	Jesús Labrador Fernández
Departamento / Área	Departamento de Psicología
Despacho	Cantoblanco [D-309]
Correo electrónico	jlabrador@comillas.edu
Teléfono	2577
<b>Profesor</b>	
Nombre	Victor Luis De Nicolás De Nicolás
Departamento / Área	Departamento de Métodos Cuantitativos
Correo electrónico	vdenicolas@comillas.edu

## DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura
<b>Aportación al perfil profesional de la titulación</b>
<p>Esta asignatura optativa pretende mostrar a los alumnos la importancia de la gestión que nos proporcionan la personas, fundamentalmente trabajadores y clientes. Tanto en la recopilación como en el análisis y elaboración de los datos, son muchas las tomas de decisiones que debe realizar el investigador, analista, consultor. Es necesario una reflexión crítica sobre los principios y motivaciones de esas tomas de decisiones. Tomar conciencia de la relevancia de toda esa toma de decisiones es la aportación fundamental de esta asignatura</p>

## Competencias - Objetivos



## Competencias

### **CG6. Capacidad de gestión de la información**

RA1: Utiliza diversas fuentes en la realización de sus trabajos

RA2: Cita adecuadamente dichas fuentes

RA6: Sabe obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas y de otra documentación

### **CG7. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio**

RA1: Utiliza recursos informáticos adecuados para un trabajo académico general

RA2: Conoce y utiliza correctamente recursos informáticos para la práctica general de su profesión

RA3: Conoce y utiliza recursos informáticos básicos para investigación en su ámbito de estudio

### **CE6. Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de las organizaciones**

RA1. Conoce y distingue los elementos que configuran la complejidad de las organizaciones humanas

RA2. Se muestra capaz de distinguir y analizar las culturas, las políticas y las estrategias organizacionales

RA3. Conoce y es capaz de utilizar los diferentes elementos de la comunicación en las organizaciones

### **CE16. Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales**

RA1. Reconoce las influencias de los ambientes físicos sobre el comportamiento de los seres humanos

RA2. Sabe discriminar las influencias y determinaciones de los contextos sociales sobre los individuos

### **CEOPT4 Conocimiento del diseño, realización y control de una investigación de mercados, así como de las técnicas cualitativas y cuantitativas y su adecuada aplicación**

1 Conoce los pasos para realizar una investigación de mercados

3 Conoce las técnicas de investigación y las distingue siendo capaz de seleccionar la técnica más adecuada e idónea según el problema o la circunstancia a analizar y/o a resolver.

### **CEOPT5 Conocimiento y aplicación de las herramientas de apoyo al directivo para la definición, la implantación y el control de la estrategia de la empresa**

1. Reconoce y aplica eficazmente modelos y herramientas de análisis estratégico, orientados a la evaluación crítica de las organizaciones y a la identificación de las oportunidades y de las amenazas competitivas derivadas de los diferentes niveles de entorno.

5. Reconoce y aplica eficazmente las distintas herramientas de apoyo al directivo de empresa para la implantación y el control estratégicos, y las relaciona en el marco de situaciones empresariales reales.

### **CEOPT7 Conoce y comprende la aplicación de programas y aplicaciones tecnológicas a la gestión de las personas en el ámbito de las organizaciones**

1. Reconocer cuándo pueden ser utilizadas distintas herramientas Informáticas.

2. Comprender el impacto de las herramientas informáticas en las personas de una organización

3. Analizar críticamente el valor de las diferentes herramientas informáticas para la gestión de los procesos de recursos humanos básicos.



## BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

### Contenidos – Bloques Temáticos

#### 1. Datos y personas

- 1.1. Realidad, datos y big-data
- 1.2. Datos estructurados y no estructurados
- 1.3. Dinamismo y caducidad de los datos
- 1.4. Dato y Relato (¿se puede engañar con la verdad?)

#### 2. Trabajadores talento y gestión del talento

- 2.1. Población activa. Población ocupada. Bajas y siniestralidad. INSS
- 2.2. Importancia del talento
- 2.3. Ciclo del talento
- 2.4. ERP
- 2.5. Investigación y rastreo de los nichos de talento
- 2.6. Caladeros alternativos
- 2.7. Sistemas optimizados de reclutamiento ATS y selección
- 2.8. Desarrollo y formación
- 2.9. Evaluación del desempeño
- 2.10. Evaluación del clima
- 2.11 Retorno y rentabilidad de las políticas de RH KPI.

#### 3. Análisis de los datos para la gestión y predicción del comportamiento de Clientes

- 3.1. Investigación sobre clientes
- 3.2. UX bahavioral desing
- 3.3. Fidelización
- 3.4 Captación de nuevos clientes

## METODOLOGÍA DOCENTE



# COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

GUÍA DOCENTE

2024 - 2025

## Aspectos metodológicos generales de la asignatura

La metodología es variada combinando actividades presenciales como no presenciales, individuales y en grupo, conceptuales y de aplicación práctica empleando datos y aplicaciones.

## Metodología Presencial: Actividades

Exposición magistral del marco general de cada tema  
Realización y discusión de ejemplos introductorios de aplicación práctica  
Tutorización general de los trabajos de aplicación práctica  
Realización de pruebas  
Exposiciones de trabajo

## Metodología No presencial: Actividades

Realización de trabajos

## RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

### Horas presenciales

Lecciones de carácter expositivo: 15 horas

Casos y problemas: 15 horas

TOTAL HORAS PRESENCIALES: 30 HORAS

### Horas no presenciales

Ejercicios y resolución de casos y de problemas: 15 horas

Estudios individual y/o en grupo, y lectura organizada: 20 horas

Trabajos monográficos y de investigación, individuales o colectivos: 10 horas

TOTAL HORAS NO PRESENCIALES: 45 HORAS

**CREDITOS ECTS: 3 (75 HORAS)**

## EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Examen final (70%): Calificación del 0 al 10. Es imprescindible que la nota mínima en esta prueba sea de 5 sobre 10 para poder aprobar la asignatura.

Trabajo y presentación oral del mismo (20%): Debe realizarse con un mínimo de calidad para poder aprobar la asignatura



Evaluación continua (10%): Asistencia, participación, pruebas..

## Calificaciones

Es requisito imprescindible para aprobar la asignatura en cualquiera de las convocatorias que el alumno obtenga:

- Una calificación superior a 5 puntos (en una escala de 0 a 10 puntos) en el examen final.
- Una calificación media considerando todos los ítems de evaluación igual o superior a 5.

Alumnos en Convocatoria Extraordinaria (2ª): se seguirá el mismo sistema de calificación que para la convocatoria ordinaria (se ponderan todos los componentes de evaluación continua realizados durante el curso).

Para el resto de convocatorias: La calificación final será la correspondiente al 100% examen.

Para poder presentarse a la convocatoria ordinaria es requisito no haber faltado injustificadamente a más de un tercio de las clases. De no cumplir este requisito, el alumno podrá perder las convocatorias ordinaria y extraordinaria (art. 93.1 del Reglamento General).

Alumnos con dispensa de escolaridad y situaciones excepcionales: se atenderá caso a caso, buscando equilibrio entre equidad y objetivos de aprendizaje.

El uso de ChatGPT u otra Inteligencia Artificial Generativa en cualquier actividad de evaluación que no sea autorizado de forma explícita por el profesor será considerado como falta grave según el Reglamento General de la Universidad, art. 168.2.e: "realización de acciones tendentes a falsear o defraudar los sistemas de evaluación del rendimiento académico". Las consecuencias de ello serán "la expulsión temporal de hasta tres meses o la prohibición de examinarse en la siguiente convocatoria a la imposición de la sanción, en una o en varias asignaturas de las que se encuentre matriculado el alumno, [...] aparte de suponer la calificación de suspenso (0) en la respectiva asignatura,".

Es decir, el uso de ChatGPT u otra Inteligencia Artificial Generativa queda prohibido para toda actividad de evaluación en la que el profesorno haya indicado de forma explícita que puede usarse.

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

### Bibliografía Básica

- Aguinis, H., Beltran, J.R., Cope, A. (2024).How to use generative AI as a human resource management assistant. *Organizational Dynamics*,53(1)
- Budhwar, P., Chowdhury, S., Wood, G. and 20 more (...) (2023).Human resource management in the age of generative artificial intelligence: Perspectives and research directions on ChatGPT. *Human Resource Management Journal*,33(3) 606-659
- Chamorro-Premuzic, T., Akhtar, R., Winsborough, D., & Sherman, R. A. (2017). The datafication of talent: How technology is advancing the science of human potential at work. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 18, 13-16.
- Cubeiro, J. C. (2022). Cómo descubrir y aprovechar el talento de tu organización: Diez conceptos para optimizarla. Editorial Almuzara.
- Das, S., Patro, U.S., Panda, T. and 2 more (...) (2024).Insights and future prospects for ChatGPT: A productive computational intelligence approach on the administration of human resources. *Applications, Challenges, and the Future of ChatGPT*,91-125
- Fenwick, A., Molnar, G., Frangos, P. (2024).The critical role of HRM in AI-driven digital transformation: a paradigm shift to enable firms to move from AI implementation to human-centric adoption. *Discover Artificial Intelligence*,4(1)
- Filippo, C., Vito, G., Irene, S. and 2 more (...) (2024).Future applications of generative large language models: A data-driven case study on ChatGPT. *Technovation*,133
- Florida, R. (1999). The role of the university: leveraging talent, not technology. *Issues in science and technology*, 15(4), 67-73.
- Frankiewicz, B., & Chamorro-Premuzic, T. (2020). Digital transformation is about talent, not technology. *Harvard Business Review*, 6(3), 1-6.
- González-Mendes, S., González-Sánchez, R., Alonso-Muñoz, S. (2024).Exploring the influence of artificial intelligence on the management



# COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

**GUÍA DOCENTE**

**2024 - 2025**

of hospitality and tourism sectors: A bibliometric overview. *Artificial Intelligence Enabled Management: An Emerging Economy Perspective*, 215-231

-Kakar, T., Lanns-Isaac, V.V.J., Crowder, C.L. (2024). The integration of artificial intelligence in developing human resources. *Complex AI Dynamics and Interactions in Management*, 21-47

-Morshidi, A.B., Satar, N.S.M., Azizan, A.A.D.A. and 5 more (...) (2023). A bibliometric analysis of artificial intelligence and human resource management studies. *Exploring the Intersection of AI and Human Resources Management*, 85-117

-Palos-Sánchez, P. R., Baena-Luna, P., Badicu, A., & Infante-Moro, J. C. (2022). Artificial intelligence and human resources management: A bibliometric analysis. *Applied Artificial Intelligence*, 36(1), 2145631.

-Raman, R., Venugopalan, M., Kamal, A. (2024). Evaluating human resources management literacy: A performance analysis of ChatGPT and bard. *Heliyon*, 10(5)

-Rasheed, M.H., Khalid, J., Ali, A. and 2 more (...) (2024). Human Resource Analytics in the Era of Artificial Intelligence: Leveraging Knowledge towards Organizational Success in Pakistan. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 15(3) 3-20

-Sakib, M.N., Salehin, M., Younus, M. and 3 more (...) (2024). The ChatGPT and the future of HR: A critical review on the benefits and challenges of AI chatbots in human resource management. *Multidisciplinary Reviews*, 7(8)

-Sigman, M., & Bilinkis, S. (2023). Artificial: la nueva inteligencia y el contorno de lo humano. *Debate*.

-Wiblen, S., Dery, K., & Grant, D. (2012). Do you see what I see? The role of technology in talent identification. *Asia pacific journal of human resources*, 50(4), 421-438.

-Zabala, J. J. G. (2010). *Talento, tecnología y tiempo: Los pilares de un progreso consciente para elegir un futuro*. Ediciones Díaz de Santos.