



Curso Online de People Analytics con Inteligencia Artificial

Domine el uso de indicadores, dashboards e Inteligencia Artificial para optimizar la selección, el desarrollo y el compromiso de las personas.


Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación


MANAGER
BUSINESS
SCHOOL

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es
america.iniciativasempresariales.com
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp
(34) 601615098

People Analytics con Inteligencia Artificial



Presentación

En un mundo donde los datos y la automatización están redefiniendo la gestión organizacional, los equipos de RRHH se enfrentan a un nuevo desafío: pasar de la intuición a la evidencia. Comprender, medir y anticipar el comportamiento de las personas ya no es un valor agregado, sino una competencia estratégica.

Con este curso desarrollará una mentalidad analítica y adquirirá herramientas prácticas para transformar la gestión del talento, la toma de decisiones y la estrategia organizacional. Aborda todas las etapas del proceso analítico aplicado a RRHH, desde la definición de indicadores y arquitectura de datos, hasta el diseño de tableros visuales y la implementación de modelos predictivos. Además, introduce la aplicación de la IA generativa como copiloto para automatizar tareas, crear reportes, generar insights y potenciar el rol analítico de los profesionales de HR.

A través de una metodología teórico-práctica, con datasets reales, simulaciones y proyectos aplicados, no solo comprenderá el valor del análisis de datos, sino que aprenderá a convertirlos en acciones concretas que impacten en el negocio y en la experiencia de las personas. Este enfoque no busca formar Data Scientists, sino líderes capaces de interpretar la evidencia y actuar estratégicamente con criterio, sensibilidad y visión humana en la era digital. Durante el programa, podrá aplicar la IA para automatizar reportes y diseñará un caso real de análisis de datos de personas dentro de su organización o en un entorno simulado, desarrollando así una comprensión completa del ciclo analítico de HR.

La Formación E-learning

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:

- 1** La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.
- 2** *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.
- 3** *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.
- 4** *Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.

People Analytics con Inteligencia Artificial



Objetivos del curso:

- Comprender los fundamentos del People Analytics y su impacto estratégico en la gestión del talento y la toma de decisiones organizacionales.
- Desarrollar una mentalidad analítica en los líderes y mandos medios para interpretar datos y convertirlos en acciones de valor que impacten en el negocio y en la experiencia del talento.
- Conocer las principales fuentes y tipos de datos de RRHH y aprender a transformarlos en indicadores clave alineados con los objetivos del negocio.
- Comprender cómo aplicar People Analytics y la Inteligencia Artificial al proceso completo de atracción y selección de talento integrando métricas tradicionales y avanzadas, auditando modelos de IA para evitar sesgos y transformando cada etapa en una fuente estratégica de datos que permita mejorar la calidad, coherencia y sostenibilidad de las decisiones de talento.
- Dominar herramientas como Excel, Power BI y Looker Studio para visualizar, analizar y comunicar información de forma clara y atractiva.
- Aprender a construir y conectar dashboards de gestión que permitan detectar tendencias, riesgos y oportunidades en tiempo real.
- Aplicar técnicas básicas de analítica predictiva y machine learning para anticipar rotación, desempeño y engagement.
- Utilizar herramientas de IA generativa (ChatGPT, Copilot, Gemini) para automatizar reportes, mejorar la productividad y potenciar el análisis humano.
- Analizar con IA los diferentes estilos de aprendizaje y mejorar la estrategia de formación y desarrollo de nuestros equipos.
- Desarrollar competencias de *storytelling* con datos para comunicar hallazgos de forma persuasiva y generar impacto en los líderes.
- Evolucionar del análisis descriptivo al analítico y predictivo, fortaleciendo la toma de decisiones basada en evidencia dentro de RRHH.

Dirigido a:

Profesionales de los departamentos de **Recursos Humanos, Selección y Atracción de Talento, Formación y Desarrollo, Talent Management, People & Culture, Compensación y Organización**, así como responsables de **Transformación Digital, HR Analytics** o áreas que participen en la medición, análisis y mejora de la gestión de personas. Especialmente útil para **directores y técnicos de RRHH, HR Business Partners, responsables de talento, selección, formación, desarrollo organizativo y clima laboral**, así como para **mandos intermedios y directivos** que necesiten incorporar una visión más analítica, predictiva y apoyada en datos y en la Inteligencia Artificial para tomar decisiones más objetivas, eficaces y alineadas con la estrategia de la empresa.

People Analytics con Inteligencia Artificial



Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 80 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio

7 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning



Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

People Analytics con Inteligencia Artificial



Contenido del Curso

MÓDULO 1. Inteligencia Artificial aplicada al talento: fundamentos, prompts, sesgos y herramientas

8 horas

1.1. Fundamentos básicos de la Inteligencia Artificial:

- 1.1.1. Conceptos básicos:
 - 1.1.1.1. Tipos de Inteligencia Artificial.
 - 1.1.1.2. Componentes de la IA.

1.2. La IA y los datos humanos:

- 1.2.1. Recolección de datos.
- 1.2.2. Entrenamiento de IA con datos.
- 1.2.3. Riesgos.
- 1.2.4. Limitaciones actuales de la IA.

1.3. Sesgos en la IA.

1.4. Cómo mitigar los sesgos.

1.5. Prompts:

- 1.5.1. ¿Qué es un prompt y por qué importa?
- 1.5.2. Estructura del prompt.

1.6. Herramientas de IA y HR Tech:

- 1.6.1. Panorama general – Rol de HR Tech.
- 1.6.2. Aplicaciones del mercado con IA.

MÓDULO 2. Introducción a People Analytics: del dato al valor

10 horas

People Analytics se define formalmente como un enfoque metodológico interdisciplinario que converge la ciencia de datos, las tecnologías de la información y la psicología organizacional. Su objetivo primordial está orientado a identificar, explicar y predecir los conceptos subyacentes que rigen el comportamiento humano en entornos corporativos complejos.

2.1. Alcance.

2.2. Diferencias con HR Reporting y HRIS:

- 2.2.1. HRIS: el registro de la historia.
- 2.2.2. HR Reporting: la fotografía del momento.

People Analytics con Inteligencia Artificial



2.2.3. Tres niveles, un mismo sistema de valor.

2.2.4. Rol estratégico del dato.

2.2.5. ¿A qué llamamos tradicionalmente datos en HR?

2.2.5.1. Datos de comportamiento (no declarados).

2.2.5.2. Datos de experiencia.

2.2.5.3. Datos de intención.

2.2.5.4. Datos de salud y energía (holísticos).

2.2.5.5. Datos de aprendizaje y talento invisible.

2.2.5.6. Datos de emociones.

2.2.5.7. Datos de cultura.

2.3. Niveles y tipos de analítica de datos:

2.3.1. Análisis descriptivo: ¿qué pasó?

2.3.2. Análisis diagnóstico: ¿por qué pasó?

2.3.3. Análisis predictivo: ¿qué puede ocurrir?

2.4. Conformación de modelos predictivos:

2.4.1. Análisis prescriptivo: ¿Qué podemos hacer para influir en el futuro?

2.4.2. Ciclos de análisis de People Analytics.

MÓDULO 3. Indicadores en RRHH y bases de datos

14 horas

En la actualidad, RRHH se ha convertido en un socio estratégico cuyo impacto debe ser rigurosamente medible. Para lograr esto, depende de indicadores clave de rendimiento (KPIs) que traducen las actividades humanas en métricas accionables. Estos indicadores se agrupan fundamentalmente en tres categorías (eficiencia, efectividad y experiencia) y se encargan de reflejar el rendimiento operativo, el logro de objetivos y el impacto cultural, respectivamente.

3.1. ¿Qué es un indicador? – El triángulo de valor:

3.1.1. Efectividad.

3.1.2. Experiencia.

3.1.3. Eficiencia.

3.2. Indicadores SMART:

3.2.1. Desglose de siglas SMART.

3.3. Construyendo un indicador de RRHH válido: estructura y rigor metodológico

3.3.1. Fuente de datos.

3.3.2. Fórmula (la lógica del cálculo).

3.3.3. Interpretación (el contexto y el umbral).

3.4. Del dato al indicador, y del indicador al insight: la escalera de la inteligencia de RRHH

3.4.1. Datos.

People Analytics con Inteligencia Artificial



3.4.2. Indicadores.

3.4.3. Insights.

3.5. Limpieza de datos en People Analytics:

3.5.1. El paso invisible que define la calidad de todas las decisiones.

3.5.2. Herramientas para limpieza de datos.

3.6. Introducción a la correlación de datos:

3.6.1. Errores frecuentes en la correlación.

3.6.2. IA y qué tener presente al momento de correlacionar datos:

3.6.2.1. Sesgo de confirmación amplificado: preguntas que ya contienen una conclusión.

3.6.2.2. Falta de contexto organizacional (patrones sin realidad).

3.6.2.3. Lenguaje determinista que oculta la incertidumbre.

3.6.2.4. Prompts que fuerzan simplificación de fenómenos complejos.

3.6.2.5. Reproducción de sesgos históricos del discurso en RRHH.

3.6.2.6. Confundir correlación con predicción individual.

3.6.2.7. Falta de validación humana y cualitativa.

MÓDULO 4. People Analytics con IA: atracción de talento

16 horas

People Analytics aplicado al ciclo del empleado es una invitación para construir una visión estratégica, conectada y orientada al futuro. En un contexto de escasez de talento, transformación digital y cambio cultural acelerado, las organizaciones ya no pueden permitirse procesos de selección desconectados de la estrategia. People Analytics aporta la posibilidad de alinear perfiles, habilidades y comportamientos con las capacidades futuras que el negocio necesita desarrollar, y no solo con los requerimientos actuales del puesto.

4.1. Ciclo de vida del empleado:

4.1.1. Introducción a la atracción del talento.

4.1.2. La primera gran decisión estratégica del ciclo del empleado.

4.1.3. Atracción de talento: job descriptions and job postings

4.1.3.1. Armado de job descriptions con IA.

4.1.3.2. Publicación del job posting y métricas de engagement.

4.1.3.3. Adaptación del job posting a cada plataforma con IA.

4.1.3.4. ¿Por qué la IA “sabe” cómo adaptar un job posting?

4.1.3.5. Qué nos dicen estas métricas (people analytics aplicado al job posting).

4.2. Proceso de screening y preselección:

4.2.1. Screening tradicional vs moderno.

4.2.2. El rol de la IA en el screening:

People Analytics con Inteligencia Artificial



- 4.2.2.1. Qué hace people analytics para auditar el modelo.
- 4.2.3. Métricas e indicadores de screening y pre-screening.

4.3. Entrevistas y proceso de selección:

- 4.3.1. De la entrevista como “opinión” a la entrevista como fuente de datos:
 - 4.3.1.1. Datos semánticos.
 - 4.3.1.2. Patrones de lenguaje.
 - 4.3.1.3. Indicadores de alineación cultural.
 - 4.3.1.4. Señales de adaptación al contexto real del rol.
- 4.3.2. El nuevo rol del entrevistador en la era de la IA:
 - 4.3.2.1. Nuevas métricas que emergen en la entrevista.
 - 4.3.2.2. Tabla de métricas de selección.

4.4. Métricas del proceso y eficiencia:

- 4.4.1. Métricas clásicas de eficiencia (base necesaria, pero no suficiente):
 - 4.4.1.1. Time to Fill (TTF).
 - 4.4.1.2. Time to Hire (TTH).
 - 4.4.1.3. Cost per Hire (CPH).
- 4.4.2. Métricas modernas de eficiencia (habilitadas por IA):
 - 4.4.2.1. Ratio de avance eficiente del funnel.
 - 4.4.2.2. Entrevistas por contratación.
 - 4.4.2.3. Esfuerzo del hiring manager.
- 4.4.3. Métricas de eficiencia + calidad (el verdadero diferencial):
 - 4.4.3.1. Time to Productivity.
 - 4.4.3.2. Early Attrition Rate (rotación temprana).
 - 4.4.3.3. Ratio de reprocesos.
- 4.4.4. Cómo la IA mejora la eficiencia sin deshumanizar.

MÓDULO 5. People Analytics con IA: desempeño y training

12 horas

5.1. El problema de training y los métodos tradicionales:

- 5.1.1. Mito: más horas = más desarrollo.
- 5.1.2. Learning Activity, Outcome e Impact.

5.2. Métricas tradicionales en capacitación (y sus límites):

- 5.2.1. Horas de capacitación.
- 5.2.2. Porcentaje de asistencia.
- 5.2.3. Satisfacción del curso.

5.3. Riesgo de usar métricas tradicionales.

5.4. People Analytics aplicado a desarrollo:

People Analytics con Inteligencia Artificial



5.4.1. Variables clave en learning & development:

5.4.1.1. Skills actuales vs skills requeridas.

5.4.1.2. Participación en programas.

5.4.1.3. Ritmo de aprendizaje.

5.4.1.4. Aplicación al puesto.

5.4.1.5. Performance post-training.

5.4.1.6. Movilidad interna.

5.4.2. Caso de análisis:

5.4.2.1. Análisis descriptivo: ¿qué pasó?

5.4.2.2. Análisis diagnóstico: ¿por qué pasó?

5.4.2.3. Análisis predictivo: ¿quién necesita qué?

5.4.2.4. Análisis prescriptivo: ¿qué hacer con eso?

5.5. Estilos de aprendizaje:

5.5.1. Aprendizaje visual.

5.5.2. Aprendizaje auditivo.

5.5.3. Aprendizaje kinestésico o experiencial.

5.5.4. Aprendizaje reflexivo.

5.6. Intervención de la IA en el aprendizaje:

5.6.1. Variables que usa la IA para personalizar el aprendizaje.

5.6.2. Métricas que permite obtener la IA.

5.7. Desarrollo:

5.7.1. Rol de People Analytics en el desarrollo.

5.7.2. Aporte diferencial de la IA:

5.7.2.1. Detección temprana de necesidades de desarrollo.

5.7.2.2. Personalización de trayectorias.

5.7.2.3. El cambio de base: de “talento por percepción” a “talento por señales”.

5.7.2.4. Qué es potencial para un modelo de analytics.

5.7.3. Construir un detector de potencial con IA (arquitectura típica).

5.7.4. Skills inference para movilidad interna.

5.8. Riesgos:

5.8.1. Sesgos y discriminación directa.

5.8.2. Regulación y auditorías obligatorias.

5.8.3. Alucinaciones.

5.8.4. Tipos de alucinaciones:

5.8.4.1. Alucinaciones atributivas (tal vez una de las más graves).

5.8.4.2. Alucinaciones causales.

5.8.4.3. Alucinaciones predictivas.

5.8.4.4. Alucinaciones por extrapolación de datos históricos.

People Analytics con Inteligencia Artificial



MÓDULO 6. People Analytics con IA: clima, bienestar y compromiso

10 horas

6.1. People Analytics y clima:

- 6.1.1. El cambio de paradigma.
- 6.1.2. Caso Microsoft.
- 6.1.3. Caso General Motors.

6.2. El triángulo del talento:

- 6.2.1. Clima organizacional: el contexto.
- 6.2.2. Compromiso (engagement): la conexión.
- 6.2.3. Bienestar: la salud.
- 6.2.4. Diferencias clave en la medición y el análisis.
- 6.2.5. Estrategias de intervención por dimensión.
- 6.2.6. La tecnología como habilitador.

6.3. Encuestas de clima:

- 6.3.1. Por qué las encuestas no sirven en el mundo de la inmediatez.
- 6.3.2. El colapso de Nokia como límite de la medición tradicional.
- 6.3.3. Encuesta – pulso:
 - 6.3.3.1. Características del pulso.
 - 6.3.3.2. ENPS.

6.4. El bienestar organizacional en la era del algoritmo humano:

- 6.4.1. Cuantificación del bienestar:
 - 6.4.1.1. Métricas de salud mental y seguridad psicológica.
 - 6.4.1.2. Métricas de presentismo y ausentismo.
 - 6.4.1.3. Índice de bienestar financiero.
 - 6.4.1.4. Bienestar social: conectividad.
 - 6.4.1.5. Caso Johnson & Johnson – El ROI del bienestar.
 - 6.4.1.6. Gestión predictiva de bienestar de Dell Technologies.
 - 6.4.1.7. Unilever y el bienestar mental como activo estratégico.

6.5. Análisis de sentimientos:

- 6.5.1. La frontera de la inteligencia afectiva en People Analytics:
 - 6.5.1.1. Ejemplos de affective computing.
 - 6.5.1.2. Métricas derivadas.
 - 6.5.1.3. El camino de MetLife hacia la inteligencia conversacional.
 - 6.5.1.4. El experimento somático de Hitachi: decodificando la “felicidad” a través del movimiento.
 - 6.5.1.5. Importancia de dar el uso adecuado.

6.6. El laberinto de la subjetividad: los sesgos y riesgos en la clasificación emocional por IA

- 6.6.1. La invisibilidad del espectro: IA y la exclusión de la neurodivergencia
 - 6.6.1.1. El desafío de Amazon y la automatización de la productividad.
- 6.6.2. ¿Cómo se está utilizando hoy las métricas de Affective Computing?

People Analytics con Inteligencia Artificial



6.6.2.1. Aeropuertos: la IA como sensor de seguridad y calma.

6.6.2.2. Supermercados y retail: la góndola que siente.

6.6.3. ¿Qué ocurre con la ética?

6.7. La segmentación inteligente: el fin de los promedios engañosos

6.7.1. El ciclo de vida del empleado: el factor tiempo.

MÓDULO 7. People Analytics con IA: storytelling, dashboards y cultura data-driven

10 horas

En un contexto donde muchas métricas pueden ser generadas de forma automática, el valor diferencial de HR no reside únicamente en calcular indicadores, sino en ayudar a la organización a entender qué significan esos indicadores y qué decisiones se derivan de ellos. Influir con datos implica plantear preguntas incómodas, visibilizar riesgos y priorizar acciones basadas en evidencia, no limitarse a presentar reportes periódicos. En síntesis, los datos son una condición necesaria, pero no suficiente, para generar cambio organizacional. Sin una narrativa analítica que los conecte con el contexto y las decisiones, los reportes corren el riesgo de convertirse en documentos formales sin impacto real. Pasar de reportar a influir implica asumir que el objetivo del análisis no es mostrar información, sino habilitar decisiones que modifiquen el futuro de la organización.

7.1. El rol del storytelling en la era de los datos:

7.1.1. De reportar a influir: por qué los datos solos no cambian nada.

7.1.2. Storytelling vs reporting tradicional.

7.1.3. El rol de HR como traductor entre datos y personas.

7.2. Pensar como un storyteller de datos:

7.2.1. Del analista técnico al intérprete organizacional.

7.2.2. Estructura narrativa aplicada a datos:

7.2.2.1. ¿Cómo leer este dashboard?

7.2.2.2. Cómo continuar.

7.2.3. El error de “mostrar todo”: cuando la abundancia de datos bloquea la decisión.

7.3. Principios clave: cómo procesa la información el cerebro

7.3.1. Selección de estímulos.

7.4. Tipos de gráficos y cuándo utilizarlos:

7.4.1. Gráficos de barras.

7.4.2. Gráficos de líneas.

7.4.3. Gráficos circulares.

7.4.4. Gráficos de dispersión.

7.4.5. Tablas.

People Analytics con Inteligencia Artificial



7.5. Dashboards:

7.5.1. El dashboard como experiencia cognitiva.

7.5.2. Capas estructurales de un dashboard:

7.5.2.1. Capa de contexto (¿de qué estamos hablando?).

7.5.2.2. Capa de síntesis (¿cuál es la situación general?).

7.5.2.3. Capa explicativa (¿por qué está pasando?).

7.5.2.4. Capa de foco o profundidad (¿dónde mirar primero?).

7.5.2.5. Capa de implicancia o acción (¿y ahora qué?).

7.5.2.6. Lo que NO define la estructura (pero suele confundirse).

People Analytics con Inteligencia Artificial



Autor



Rocio Abril Fernández Martin

MBA en Dirección de Recursos Humanos y en People Analytics y Metodologías Ágiles. Diplomatura en Inteligencia Artificial aplicada a los negocios y certificación Green Belt en Lean Six Sigma, cuenta con amplia experiencia liderando equipos de RRHH. A lo largo de su trayectoria, ha diseñado soluciones innovadoras que integran analítica de personas, storytelling con datos, gamificación y metodologías creativas como LEGO® Serious Play®, con el propósito de conectar lo humano y lo digital y generar impacto tangible en la cultura organizacional.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

