

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CORPORATIVA

CURSO 3

IA para Recursos Humanos

Que el equipo de RH aplique herramientas de IA a sus procesos centrales —atracción, selección, desarrollo, clima y analítica— manteniendo control humano sobre las decisiones que afectan a personas y cumpliendo el marco legal aplicable.

20 horas (5 sesiones de 4 h)

Modalidad in-company

Ficha técnica

Campo	Detalle
Duración	20 horas (5 sesiones de 4 h)
Modalidad	Presencial in-company o virtual sincrónico
Participantes	10 a 16 por cohorte
Perfil de entrada	Personal de RH en cualquier subfunción. Curso 1 recomendado, no obligatorio
Herramientas	Herramienta de IA generativa licenciada, hoja de cálculo, Power BI o Looker Studio, sistema de gestión de RH del cliente
Entregable final	Un proceso de RH rediseñado con IA, con análisis de riesgo incluido

Objetivo general

Que el equipo de RH aplique herramientas de IA a sus procesos centrales —atracción, selección, desarrollo, clima y analítica— manteniendo control humano sobre las decisiones que afectan a personas y cumpliendo el marco legal aplicable.

Objetivos específicos

1. Aplicar IA generativa a la producción de contenido de RH.
2. Rediseñar el proceso de reclutamiento incorporando IA sin perder trazabilidad.
3. Construir indicadores y tableros de analítica de personas.
4. Identificar y mitigar sesgo en el uso de IA para decisiones sobre personas.
5. Definir la política interna de uso de IA en RH.

Pensum detallado

Módulo 1 — IA generativa aplicada al contenido de RH (4 h)

1.1 Repaso operativo - Fundamentos y formulación de instrucciones aplicados al vocabulario de RH - Confidencialidad reforzada: RH maneja las categorías de datos más sensibles de la empresa

1.2 Atracción y marca empleadora - Redacción de descripciones de puesto a partir de perfiles reales - Adaptación del mismo puesto a distintos canales - Revisión de lenguaje excluyente o sesgado en anuncios - Contenido para redes y marca empleadora

1.3 Comunicación interna - Comunicados de cambios organizacionales - Respuestas a consultas frecuentes de empleados - Redacción de políticas y su versión resumida para el personal - Comunicaciones difíciles: reestructuración, cambios de beneficios

1.4 Documentación administrativa - Cartas, constancias y notificaciones - Manuales e instructivos - Actas de reuniones de comité

Entregable: banco de 8 plantillas de contenido de RH.

Módulo 2 — Reclutamiento y selección asistidos (4 h)

2.1 Rediseño del embudo - Mapeo del proceso actual y de sus tiempos - Puntos donde la IA aporta y puntos donde no debe intervenir - Principio rector: la IA ordena, resume y sugiere; la persona decide

2.2 Preselección de candidaturas - Extracción estructurada de información de currículos - Comparación contra criterios explícitos del perfil - Generación de resúmenes comparativos - Por qué el descarte automático sin revisión humana es un riesgo legal y reputacional

2.3 Entrevistas - Construcción de guiones por competencias - Preguntas conductuales derivadas del perfil - Preparación de casos y pruebas situacionales - Síntesis de notas de entrevista en evaluación estructurada

2.4 Experiencia del candidato - Comunicaciones de seguimiento - Retroalimentación a candidatos no seleccionados - Automatización básica del seguimiento

2.5 Trazabilidad - Qué debe quedar registrado de cada decisión - Documentación defendible ante una reclamación

Entregable: proceso de selección de una vacante real rediseñado, con puntos de control humano señalados.

Módulo 3 — Desarrollo, desempeño y clima (4 h)

3.1 Formación y desarrollo - Detección de necesidades a partir de evaluaciones - Diseño de rutas de aprendizaje por perfil -

Generación de contenido y evaluaciones de capacitación - Matrices de competencias

3.2 Gestión del desempeño - Ayuda a los líderes para redactar retroalimentación específica y accionable - Revisión de evaluaciones para detectar lenguaje vago o sesgado - Preparación de conversaciones difíciles - Síntesis de evaluaciones 360

3.3 Clima y escucha organizacional - Análisis de respuestas abiertas de encuestas a escala - Identificación de temas recurrentes y sentimiento - Riesgo de romper el anonimato al analizar texto libre - Traducción de hallazgos a plan de acción

3.4 Onboarding - Planes de incorporación por puesto - Materiales de bienvenida - Seguimiento estructurado de los primeros 90 días

Entregable: análisis de un conjunto real de respuestas abiertas de encuesta, con hallazgos y plan de acción.

Módulo 4 — Analítica de personas (4 h)

4.1 Indicadores fundamentales - Rotación: general, voluntaria, temprana, por área - Ausentismo y su costo - Tiempo y costo de cobertura de vacantes - Costo por contratación - Equidad salarial interna - Efectividad de la capacitación

4.2 Preparación de datos - Fuentes disponibles en el sistema de RH del cliente - Problemas típicos de calidad de datos en RH - Limpieza y estructuración - Construcción de la tabla base de personal

4.3 Visualización - Diseño de un tablero de RH para dirección - Qué mostrar a un gerente general y qué no - Construcción práctica en Power BI o Looker Studio

4.4 Lectura e interpretación - Correlación frente a causalidad en datos de personal - Tamaños de muestra pequeños: el problema crónico de RH - Cómo presentar hallazgos sin sobreafirmar - Uso de IA para redactar la narrativa del tablero

Entregable: tablero de RH con al menos cuatro indicadores contruidos sobre datos reales anonimizados.

Módulo 5 — Ética, cumplimiento y proyecto final (4 h)

5.1 Sesgo en decisiones sobre personas - Cómo se introduce el sesgo: en los datos, en el criterio y en la interpretación - Casos documentados de sistemas de selección sesgados - Sesgo por edad, género, origen, apariencia y códigos postales - Pruebas de sesgo: revisión con perfiles equivalentes

5.2 Marco legal y de cumplimiento - Principios de protección de datos personales aplicados a RH - Base legal para el tratamiento, finalidad y minimización - Derechos del titular de los datos - Conservación y eliminación de datos de candidaturas - Transferencia de datos a proveedores de IA - *Nota: el contenido específico de este bloque debe ser validado con asesoría legal local antes de cada cohorte, ya que el marco normativo evoluciona.*

5.3 Política interna de uso de IA en RH - Componentes mínimos de la política - Clasificación de usos: permitidos, permitidos con supervisión, prohibidos - Registro de decisiones asistidas por IA - Comunicación de la política a candidatos y empleados

5.4 Proyecto final - Presentación ante la dirección de RH - Análisis de riesgo del proceso rediseñado - Plan de implementación

Entregable final: proceso de RH rediseñado + análisis de sesgo y riesgo + borrador de política de uso.