RECURSOS HUMANOS CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El programa integra la inteligencia artificial generativa en los procesos de Recursos Humanos para mejorar la calidad de la gestión, la organización del trabajo, la toma de decisiones y la contribución de la función de personas a los resultados empresariales. El participante transita desde la identificación de oportunidades y el uso profesional de IA hasta el análisis y diseño de puestos, la asignación racional de responsabilidades y tareas, la selección e incorporación de personas, la gestión del desempeño, el desarrollo de competencias, la analítica de Recursos Humanos, el diseño de indicadores integrales y la mejora de procesos.
La metodología se basa en la construcción progresiva de un Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos Asistido por IA, utilizando un caso empresarial transversal. La IA se emplea como recurso de análisis, estructuración y generación de alternativas; las decisiones se sustentan en información verificable, criterios explícitos y validación humana. La última sesión se reserva exclusivamente para el control individual integrador y no incorpora contenidos nuevos.

REQUISITOS PREVIOS:

- Manejo básico de computadora, documentos y hojas de cálculo.
- Conocimiento general de procesos de gestión o experiencia de trabajo en una organización.
- Interés en utilizar IA para analizar información, estructurar procesos y sustentar decisiones.

EL PARTICIPANTE SERA CAPAZ DE :

- Identificar oportunidades de aplicación de IA en los procesos operativos, analíticos y estratégicos de Recursos Humanos.
- Diseñar prompts profesionales para tareas de RR. HH., incorporando contexto, restricciones, criterios de calidad y validación.
- Analizar y estructurar puestos de trabajo, funciones, responsabilidades, competencias y resultados esperados.
- Evaluar alternativas para asignar racionalmente responsabilidades y tareas, considerando procesos, competencias, capacidad y carga de trabajo.
- Apoyar procesos de selección e incorporación mediante criterios estructurados y evidencias pertinentes, sin delegar decisiones sensibles en la IA.
- Relacionar objetivos, responsabilidades y KPI para mejorar la gestión del desempeño y la productividad.
- Identificar brechas de competencias y proponer acciones de capacitación y desarrollo alineadas con necesidades organizacionales.
- Definir e interpretar indicadores integrales de Recursos Humanos y construir un tablero de control orientado a decisiones.
- Identificar oportunidades de mejora y automatización, estimando beneficios, costos, riesgos y condiciones de implementación.
- Validar críticamente los resultados de IA, protegiendo la confidencialidad y atendiendo los riesgos de sesgo, error y uso inadecuado de datos.
- Comunicar recomendaciones ejecutivas que conecten la gestión de personas con los resultados operativos, organizacionales y financieros. simples.

Dirigido a:

El programa está dirigido a profesionales de Recursos Humanos, responsables de equipos, consultores, jefaturas y directivos interesados en mejorar la gestión de personas mediante IA. No exige programación ni conocimientos técnicos avanzados.

• Evaluación

El curso es práctico. Se promedian las mejores 4 o 5 prácticas (eliminando la nota más baja) para obtener el PP. La calificación final será el promedio entre el PP y el examen final (EF).

• Promedio de Prácticas:

$$PP = \frac{(P1+P2+P3+P4) - \text{Nota Minima}}{3}$$

$$\text{Nota Final} = \frac{PP + EF}{2}$$

Nota aprobatoria mínimo 14.

Duración total: 24 horas
Modalidad:
8 sesiones de 3 horas

• Modalidad Presencial / Online

Requerimientos mínimos para Pc (Curso Online)

- Sistema operativo Windows 10 o macOS 12
- 8GB RAM.
- Espacio Libre 16GB en el disco duro.
- Conexión a internet.

! Tu espacio para preguntar. !

Telf.: 200 - 9060 Opción 1
WhatsAPP: 970-063-319 / 943-229-860
E-mail: sisuni.info@uni.edu.pe

visitanos en :
www.sistemasuni.edu.pe

únete:

SESIÓN 01

IA APLICADA A RECURSOS HUMANOS: FUNDAMENTOS, OPORTUNIDADES Y LÍMITES

- RR. HH. como función operativa, analítica y estratégica; relación entre gestión de personas, productividad y objetivos del negocio.
- Usos de IA generativa para resumir, clasificar, estructurar, comparar, analizar texto y proponer alternativas; diferencia entre asistencia y decisión.
- Errores y respuestas no sustentadas; sesgos; privacidad y confidencialidad; datos incompletos; supervisión humana.
- Criterios para priorizar oportunidades: valor potencial, frecuencia, complejidad, disponibilidad de datos, riesgo y factibilidad.
- Mapear procesos del caso: diseño de puestos, selección, incorporación, desempeño, capacitación, analítica y atención interna.
- Identificar problemas, causas posibles, usuarios afectados y decisiones que hoy se toman con información insuficiente.
- Construir una matriz de oportunidades de IA y priorizar casos según valor, factibilidad y riesgo.
- Diseñar un protocolo básico de validación: fuente, evidencia, revisión, autorización y tratamiento de datos.
- Presentar prioridades iniciales y justificar la selección de oportunidades.

SESIÓN 02

PROMPTING PROFESIONAL Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN PARA RR. HH.

- Diferencia entre una consulta genérica y una instrucción profesional; definición de objetivo y usuario del resultado.
- Rol, acción, formato y antecedentes; contexto operativo, audiencia, alcance y resultado esperado.
- Criterios de aceptación, fuentes permitidas, límites, supuestos, datos faltantes y formato de salida.
- Comparar versiones; solicitar evidencia; detectar omisiones; pedir alternativas y revisión crítica.
- Construir un prompt RAFA para analizar una descripción de puesto y separar hechos, supuestos y recomendaciones.
- Diseñar instrucciones para extraer funciones, competencias y responsabilidades de documentos proporcionados.
- Iterar V1–V2–V3 y comparar resultados con una rúbrica de completitud, coherencia, trazabilidad y utilidad.
- Crear prompts reutilizables para análisis de tareas, selección estructurada, KPI y planes de desarrollo.
- Documentar qué cambió entre versiones y qué verificaciones siguen siendo necesarias.

SESIÓN 03

DISEÑO DE PUESTOS, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SELECCIÓN

- Diferencia entre puesto, persona, tarea, proceso y resultado; vínculo entre estrategia, estructura y trabajo.
- Misión del puesto, responsabilidades, actividades clave, relaciones de dependencia, autoridad y condiciones de trabajo.
- Conocimientos, habilidades y experiencia; resultados esperados; requisitos esenciales y deseables; criterios observables.
- Alineación entre trabajo requerido, competencias, capacidad y carga; criterios estructurados de selección y riesgos de sesgo.
- Analizar el puesto del caso e identificar vacíos, ambigüedades, duplicidades y tareas sin responsable.
- Usar IA para proponer una ficha de puesto con misión, funciones, responsabilidades, competencias y entregables.
- Construir una matriz de tareas y responsabilidades; analizar distribución, dependencias y señales de desequilibrio de carga.
- Derivar criterios de selección del puesto y construir una matriz de evaluación basada en requisitos y evidencias.
- Revisar con criterio de negocio las propuestas de IA y registrar ajustes requeridos.

SESIÓN 04

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO, PRODUCTIVIDAD Y RESPONSABILIDADES

- Diferencia entre actividad, producto, resultado e impacto; alineación con objetivos del área.
- Objetivos claros, estándares, plazos, calidad y evidencia; responsabilidades controlables por el puesto.
- Definición de indicador, fórmula, unidad, frecuencia, fuente, línea base, meta y responsable.
- Evidencias, conversación de desempeño, calibración y limitaciones de métricas individuales.
- Derivar objetivos y resultados esperados de las responsabilidades de puestos definidos en la sesión 3.
- Proponer KPI para diferentes puestos y comprobar que sean pertinentes, medibles y razonablemente controlables.
- Diseñar una matriz de evaluación con resultados, evidencias, criterios, periodicidad y responsables.
- Analizar un ejemplo de desviación de desempeño y redactar recomendaciones de mejora sin atribuir causas no demostradas.
- Verificar consistencia entre puesto, responsabilidad, objetivo, KPI y evidencia.

SESIÓN 05

CAPACITACIÓN, COMPETENCIAS Y DESARROLLO DEL TALENTO

- Relación entre objetivos del negocio, capacidades requeridas y desempeño de los puestos.
- Competencia requerida versus evidencia disponible; distinguir brecha demostrada de percepción.
- Objetivos de aprendizaje, modalidad, práctica, transferencia al puesto y seguimiento.
- Participación, aprendizaje, aplicación y resultados; límites para atribuir impacto a una capacitación.
- Construir una matriz de competencias por puesto y comparar requerimientos con evidencias disponibles.
- Utilizar IA para proponer hipótesis de brechas y solicitar los datos que faltan para validarlas.
- Diseñar un plan de desarrollo priorizado con objetivos, acciones, responsables y plazos.
- Definir indicadores de ejecución, aprendizaje y aplicación al puesto; establecer seguimiento.
- Revisar pertinencia, viabilidad y alineación con las prioridades del caso.

SESIÓN 06

ANALÍTICA DE RECURSOS HUMANOS, KPI Y CONTROL GERENCIAL

- Indicadores de puesto, proceso, talento, organización y finanzas; vínculo con objetivos empresariales.
- Nombre, propósito, fórmula, unidad, fuente, periodicidad, responsable, línea base, meta y limitaciones.
- Tendencias, segmentación, comparación, desviaciones y distinción entre correlación y causalidad.
- Selección de indicadores accionables, visualización, alertas y preguntas que debe responder el tablero.
- Construir un diccionario de KPI para selección, rotación, desempeño, capacitación, cargas de trabajo y eficiencia.
- Calcular o verificar indicadores a partir de datos del caso en una hoja de cálculo; documentar supuestos.
- Usar IA para identificar patrones y posibles explicaciones; separar hallazgos, hipótesis y datos faltantes.
- Diseñar un tablero ejecutivo con metas, desviaciones, alertas y acciones recomendadas.
- Presentar dos o tres decisiones que el tablero puede apoyar y sus limitaciones.

SESIÓN 07

AUTOMATIZACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y CREACIÓN DE VALOR CON IA

- Mapeo de procesos, desperdicios, reprocesos, cuellos de botella y tareas de bajo valor.
- Estandarización, simplificación, apoyo con IA, automatización parcial y rediseño del proceso.
- Costo de implementación, ahorro potencial, tiempo liberado, calidad, riesgos y dependencias.
- Responsables, aprobación humana, trazabilidad, privacidad, monitoreo, excepciones y adopción.
- Seleccionar un proceso del caso y mapear el flujo actual, sus problemas y controles existentes.
- Proponer una versión mejorada y distinguir qué estandarizar, qué apoyar con IA y qué automatizar.
- Estimar beneficios y costos con supuestos explícitos; definir indicadores de línea base y seguimiento.
- Integrar los componentes del sistema final y preparar una recomendación ejecutiva de implementación.
- Revisar riesgos, condiciones de adopción y criterios para medir resultados.

SESIÓN 08

CONTROL INDIVIDUAL INTEGRADOR

- Situación empresarial con información de puestos, tareas, selección, desempeño, competencias y KPI.
- Diagnóstico del problema, selección de información relevante, formulación de alternativas y recomendación.
- Permitido solo bajo las reglas que establezca el docente; el participante debe declarar su uso y validar los resultados.
- Informe ejecutivo breve con análisis, propuesta, KPI, riesgos, supuestos y justificación.
- Explicación de las decisiones y de los criterios utilizados para validar las salidas de IA.