

TECNOLOGIA EN RECURSOS HUMANOS – RELACIONES LABORALES
Ciclo lectivo: 2025

Cuatrimestre: Segundo
Docente: Karina Serna
Duración: 50 horas reloj
Cursada: Jueves 18.00 a 21.00 hs
Período: 7 de agosto al 27 de noviembre

Presentación

En un mundo laboral cada vez más dinámico, el área de Recursos Humanos debe adaptarse y liderar los procesos de cambio. La incorporación de tecnología no solo optimiza tareas administrativas, sino que permite tomar decisiones más estratégicas, mejorar la experiencia de los colaboradores y generar procesos más eficientes y medibles. Este curso busca brindar una introducción accesible al uso de herramientas digitales en RRHH, preparando a los participantes para enfrentar los desafíos actuales con criterios profesionales y actualizados.

Objetivos generales

- Comprender cómo la tecnología transforma las prácticas tradicionales de Recursos Humanos.
- Promover el uso consciente, ético y estratégico de herramientas tecnológicas aplicadas al área.

Objetivos específicos

- Identificar herramientas digitales clave utilizadas en selección, capacitación, evaluación y administración de personal.
- Reconocer ventajas y desafíos del uso de tecnología en RRHH.
- Familiarizarse con conceptos básicos vinculados a la transformación digital.
- Analizar criterios para seleccionar e implementar herramientas según el contexto de la organización.
- Incorporar vocabulario y nociones tecnológicas esenciales para desenvolverse en entornos digitales.

Glosario inicial:

- **ATS:** Sistema para gestionar postulaciones y procesos de selección.
- **IA:** Inteligencia Artificial, tecnología que simula procesos de pensamiento humano.
- **LMS:** Plataforma virtual para administrar contenidos de capacitación.

- **Firma digital:** Firma electrónica con validez legal.
- **People Analytics:** Análisis de datos aplicados a la gestión de personas.
- **Perfil IT:** Profesional con conocimientos técnicos vinculados a sistemas, programación, redes o tecnologías digitales.
- **Screening:** Proceso inicial de filtrado de CVs para identificar candidatos potencialmente aptos.
- **E-learning:** Modalidad de enseñanza y aprendizaje a través de plataformas digitales.
- **OKR:** Objetivos y resultados clave, metodología para medir y alinear el desempeño con metas estratégicas.

Contenidos

Unidad 1: ¿Por qué incorporar tecnología en RRHH?

- Cambios en el mundo del trabajo: digitalización, trabajo remoto, automatización.
- ¿Qué problemas cotidianos en RRHH puede ayudar a resolver la tecnología?
- Mitos y realidades sobre la IA y los sistemas en RRHH.

Unidad 2: Herramientas digitales para reclutamiento y selección.

- Portales de empleo, ATS (Applicant Tracking System) y entrevistas virtuales.
- IA aplicada al screening de CVs.
- Ventajas y riesgos: sesgos algorítmicos, deshumanización del proceso.
- Particularidades de la selección de perfiles IT: dónde buscar, qué evaluar, rol de la marca empleadora.

Unidad 3: Digitalización de legajos y recibos de sueldo

- Sistemas de gestión documental (como Asiri o Meta4).
- Recibos electrónicos con firma digital: legalidad, ventajas operativas.
- Seguridad de la información y Ley de Protección de Datos.

Unidad 4: Tecnología para la capacitación y el desarrollo

- Plataformas de e-learning, microlearning y realidad virtual.
- Seguimiento de desempeño con LMS (Learning Management System).
- Rol del área de RRHH como curadora de contenidos.

Unidad 5: Evaluación de desempeño con herramientas digitales

- Plataformas de feedback 360º, OKR y encuestas automáticas.
- Ventajas: transparencia, trazabilidad, participación.
- Desafíos: interpretación del dato, cultura del feedback continuo.

Unidad 6: Tendencias actuales: IA generativa y people analytics

- ¿Qué es la IA generativa y cómo se aplica en RRHH?
- People analytics: cómo usar datos para tomar decisiones estratégicas.
- Ética, transparencia y rol humano en entornos automatizados.

Metodología

- A lo largo del curso se abordarán todos los temas del programa acompañados por casos prácticos para la correcta interpretación de los mismos.
- Cada clase tendrá una duración de tres horas y serán de frecuencia semanal. Los días feriados nacionales no se dictan clases.
- Se utilizarán recursos tales como videos, audios, materiales. También se realizarán actividades escritas y orales, así como ejercicios prácticos de carácter complementarios al trabajo final.

Aprobación

- Se debe alcanzar como mínimo un 75% de presentismo en las clases.
- Se debe cumplir con los objetivos de aprendizaje que la instructora proponga.
- Se realizará un trabajo final integrador y obligatorio que deberá ser aprobado.