

Guía Docente: La transformación digital de los Recursos Humanos

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Máster en Dirección de Recursos Humanos
Año verificación	2020
Materia/Módulo	La transformación digital de los recursos humanos
Carácter	Obligatorio
Modalidad	Virtual
Período de impartición	Segundo Trimestre
Curso	Primero
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No precisa

DATOS DEL PROFESORADO

Profesor Responsable	Mireia Lluch Sintes	Correo electrónico	mireia.lluch@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Doctor acreditado	No		
Perfil Profesional 2.0	<p>Con una trayectoria de 4 años en Recursos Humanos, mi enfoque profesional se centra en la gestión del talento. Actualmente ocupo el cargo de Profesora de varias asignaturas y Directora de TFM's en la Ui1, la VIU, la CEU san Pablo y la UOC. Como Responsable de Recursos Humanos, he liderado la gestión integral de un equipo, supervisando evaluaciones, la selección de personal y brindando asesoramiento en políticas organizativas. Mi experiencia previa como psicóloga en el Reino Unido me proporcionó una perspectiva intercultural valiosa, donde contribuí en la creación de actividades cognitivas y brindé apoyo en actividades de ocio. En cuanto a mi formación académica, actualmente estoy cursando un Doctorado en Psicología de Recursos Humanos en la Universitat de València. Además, poseo un Máster en Formación del Profesorado y otro en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de las Universidades Nebrija y Oberta de Catalunya respectivamente. Mi formación se completa con un Grado en Psicología en la Universitat de Barcelona en 2019.</p> <p>https://www.linkedin.com/in/mireia-lluch-3bbb3918b/</p>		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Contexto y sentido de la asignatura

La digitalización ha transformado profundamente el mundo empresarial, situándonos en un contexto donde la Industria 4.0 y las nuevas tecnologías redefinen continuamente las dinámicas del mercado. Las empresas, para mantenerse competitivas y responder a las demandas de los nuevos clientes, deben adaptarse a esta transformación digital. En este contexto, los profesionales de Recursos Humanos desempeñan un papel fundamental, ya que son responsables de gestionar este cambio y asegurar la alineación de las estrategias digitales con los objetivos de la organización.

La asignatura *La transformación digital de los Recursos Humanos* tiene como objetivo principal dotar a los estudiantes de las competencias necesarias para enfrentar los retos de la digitalización en la gestión de personas. A lo largo del curso, se analizarán temas fundamentales como la transformación social en la era digital, la implementación de planes y modelos estratégicos para la transformación digital, el desarrollo profesional mediante la formación y la adquisición de nuevas habilidades, y la digitalización de los procesos de selección y gestión del talento.

La digitalización de los Recursos Humanos no solo se limita a la automatización de procesos, sino que implica un cambio profundo en la manera de entender la gestión del talento y la relación entre la empresa y sus empleados. En este sentido, la asignatura también aborda los desafíos que enfrentan las organizaciones, como la necesidad de garantizar la desconexión digital, la adaptación a nuevas formas de trabajo híbrido y remoto, y la superación de barreras culturales y organizativas que pueden surgir durante este proceso de transformación.

La formación teórica se complementa con un enfoque práctico a través del análisis de casos reales, lo que permite a los estudiantes observar cómo se aplican los conceptos estudiados en situaciones empresariales concretas. Este enfoque práctico es crucial para que los futuros profesionales de Recursos Humanos desarrollen una visión crítica y estratégica, siendo capaces de adaptar las mejores prácticas digitales a las necesidades específicas de cada organización.

De esta manera, la asignatura contribuye de forma significativa al perfil profesional de los estudiantes del Máster en Dirección de Recursos Humanos, preparándolos para liderar procesos de cambio y transformación digital en empresas de cualquier tamaño y sector. Los egresados no solo estarán capacitados para implementar herramientas digitales en la gestión del talento, sino que también contarán con una comprensión profunda de cómo integrar estas tecnologías para generar valor, mejorar la experiencia de los empleados y asegurar la sostenibilidad y competitividad de la empresa en un entorno cada vez más digitalizado.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos o contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • CON02: Conocer las técnicas informáticas específicas para la optimización de la gestión de los RR.HH. en materia de selección de personal (reclutamiento 2.0) y administración de RR.HH. (programas de gestión de personal). • CON06: Conocer las mejores soluciones tecnológicas existentes para los problemas de gestión de personal y de los recursos humanos.
Habilidades o destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • HAB01: Definir y establecer las modificaciones necesarias en los puestos de trabajo para adecuarlos a los objetivos estratégicos y competitivos de la empresa.
Competencias (básicas y generales)	<ul style="list-style-type: none"> • CG1: Utilizar el pensamiento crítico de forma eficaz en la valoración y discusión del trabajo personal y de otros profesionales en el ámbito de los RRHH. • CB06: Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. • CB10: Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

Breve descripción de la asignatura	<p>Se analizarán las nuevas formas de trabajo existentes a raíz de una digitalización cada vez más extendida del trabajo, incluyendo las modalidades de teletrabajo y los programas de gestión del trabajo más actuales asociados al reclutamiento y la contratación, la gestión de la formación, la gestión del talento y de la comunicación interna. Se incluirán conocimientos de Big Data aplicados a la gestión del personal y a la selección de candidatos.</p>
Contenidos	<p>El objetivo principal de la asignatura es proporcionar una comprensión integral de la transformación digital aplicada a la gestión de personas, analizando cómo la digitalización ha cambiado las dinámicas del trabajo y los procesos organizativos. Se profundizará en el impacto de la digitalización en la gestión de Recursos Humanos, incluyendo la implementación de nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo y el trabajo híbrido, y la utilización de herramientas digitales para la selección, formación, y desarrollo del talento.</p> <p>A lo largo de la asignatura, se abordarán tecnologías como el Big Data y la inteligencia artificial aplicadas a la gestión del personal, facilitando la toma de decisiones basada en datos y mejorando la eficiencia en los procesos de reclutamiento y desarrollo de competencias. Además, se explorarán los desafíos asociados a la transformación digital, como la gestión del cambio, la adopción de nuevas plataformas de comunicación interna y las estrategias para fomentar la cultura digital en la organización.</p> <p>El curso no solo se centra en la teoría, sino que también integra ejemplos, que permiten a los estudiantes aplicar los conceptos aprendidos en situaciones reales, desarrollando habilidades para liderar la transformación digital en equipos y organizaciones. La asignatura prepara a los futuros profesionales de Recursos Humanos para enfrentar los retos de la era digital, asegurando una gestión eficiente, ágil y adaptada a las demandas del entorno actual.</p> <p>Unidad 1. La transformación Social de la era digital</p> <p>En la primera unidad didáctica se realiza un abordaje global de la transformación digital, el</p>

papel de RRHH en esta transformación y su impacto en la sociedad. De manera particular se abordará la industria 4.0, sus características definitorias y principales implicaciones para la gestión y liderazgo organizacional. Además se abordan otros aspectos de interés como los beneficios que puede aportar el uso de las plataformas digitales, el estado de la transformación Digital en España o el impacto de la transformación digital en las organizaciones.

Unidad 2. La implementación de la Transformación digital

En la segunda unidad didáctica se hará un abordaje de cómo implementar un proceso de Transformación Digital en función de los tipos de empresa. Se presentarán los principales modelos de Transformación Digital para las empresas de manera global, profundizando en la agilidad y Transformación Digital de los recursos humanos que se desarrollará a lo largo de las sucesivas unidades didácticas.

Unidad 3. Desarrollo profesional

En la tercera unidad didáctica se analizan las implicaciones de la Transformación Digital en lo relativo al desarrollo profesional del capital humano de la empresa. Así, se abordarán principalmente las ventajas de determinadas tecnologías para elaborar carreras profesionales y gestionar la formación de los empleados.

Unidad 4. Selección de personal

En esta unidad se abordarán los principales mecanismos relacionados con la Transformación Digital en materia de captación. Así, se abordarán sus efectos e implicaciones tanto en procesos de reclutamiento como de selección, profundizando en las nuevas modalidades de atracción y captación de personal. También se abordarán los nuevos tipos de herramientas disponibles y los beneficios y garantías que aportan a los procesos de selección.

Unidad 5. Contratación y gestión de personal

Se expondrán los principales beneficios de la transformación digital para los procesos de incorporación de personal, contratación, y gestión de personas. Así se explorarán no solo las herramientas disponibles en el mercado para digitalizar los procesos tradicionales, sino que se abordarán las novedades, la gestión del dato y las ventajas que pueden aportar para una gestión de personas más eficaz.

Unidad 6. Barreras y cómo superarlas

En la última unidad didáctica se abordan las principales barreras relacionadas, tanto directa como indirectamente, con la Transformación Digital. Para ello se explorarán aspectos como el compromiso global, la capacidad de adaptación o la apertura al cambio de las empresas. Además, se explorarán las futuras líneas de desarrollo para el mercado laboral y las empresas.

METODOLOGÍA

Métodos y actividades formativas del proceso de enseñanza-aprendizaje

Tutorías

Permiten la interacción directa entre docente y alumno para la resolución de dudas y el asesoramiento individualizado sobre distintos aspectos de las asignaturas.

EVALUACIÓN CONTINUA

Foro de debate

Se utilizarán las herramientas virtuales del Aula en la UD 1 y 2 para plantear un debate relacionado con los contenidos de la UD. La tarea consiste en realizar dos aportaciones al foro en las que se realice una reflexión sobre los contenidos trabajados: una **aportación original y una réplica** en el foro a la aportación de otro compañero/a. Las intervenciones de los alumnos han de ser originales y se buscan que aporten una reflexión fundamentada y razonada.

Actividades de trabajo colaborativo individual

Actividad que requiere de la contribución de los alumnos para su resolución, promoviendo un aprendizaje cooperativo enriquecedor que promueva el análisis de los problemas a resolver desde diferentes perspectivas. Los equipos de trabajo se conformarán durante el desarrollo de la primera unidad. La asignatura alberga un trabajo colaborativo en las unidades 3 y 4.

- Unidades 3 y 4: Se centrará en el análisis de un proceso de selección digitalizado, estudiando cómo la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes mejoran la experiencia del candidato y optimizan el reclutamiento. Además, se explorarán las prácticas que contribuyen a una experiencia del empleado enriquecedora en las organizaciones actuales, considerando cómo la digitalización impacta en la satisfacción y el compromiso laboral.

Se da bastante importancia al trabajo en equipo pues es la realidad de las empresas, además, permite desarrollar las habilidades de trabajo en equipo y presentar trabajos más detallados, donde las conclusiones aglutinan las ideas de todos los miembros del equipo.

Estudio de caso

Actividad en la que el alumno podrá llevar a cabo un aprendizaje contextualizado trabajando una situación real o simulada que le permitirá realizar un primer acercamiento a los diferentes temas de estudio. La asignatura alberga un estudio de caso en la unidad 5 y 6, enfocado en analizar las tendencias emergentes de e-learning y sus beneficios en la formación y desarrollo de talento, así como en la implementación de herramientas digitales de control y seguimiento. Se examinarán aspectos como la personalización del aprendizaje y la medición de la productividad, y se evaluará cómo estas innovaciones pueden mejorar la eficiencia y el compromiso en las organizaciones.

Cuestionario de evaluación

Evaluación a través de un cuestionario tipo test con múltiples alternativas de respuesta de contenidos teóricos y aplicados que sirven a su vez como preparación de la asignatura para el examen final. La unidad 6 presenta una actividad de cuestionario, esta actividad planteará cuestiones muy similares al examen final y su propósito es preparar al estudiante para el examen final.

Examen de contenidos

Evaluación final de los contenidos trabajados a lo largo de la asignatura. Consta de cuestiones prácticas y teóricas sobre los temas trabajados en la asignatura.

EVALUACIÓN PEC (Actividad de aplicación práctica)

En el caso de optar por la opción de evaluación (PEC + examen final), el estudiante tendrá que realizar la **prueba de evaluación de competencias (PEC)**. Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer».

Consiste en una prueba escrita que debe realizar el estudiante que ha optado por la PEC, para que demuestre que ha adquirido las competencias necesarias para alcanzar los resultados de aprendizaje de la asignatura. El alumno deberá responder a una prueba compuesta por dos bloques:

1. Estudio de caso (65% del total). En la primera parte, se analizará un estudio de caso ficticio en el que se valorarán los conocimientos adquiridos de las diferentes unidades aplicadas a un caso práctico.
2. Análisis, investigación y argumentación crítica (35% del total). En la segunda parte, se expondrán cuestiones que deberán ser analizadas y argumentadas de forma crítica por el alumno.

La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.

Examen de contenidos

Evaluación final de los contenidos trabajados a lo largo de la asignatura. Consta de cuestiones prácticas y teóricas sobre los temas trabajados en la asignatura.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de

evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

* Los estudiantes que realicen el máster por formación bonificada (FUNDAE) deberán acogerse a la opción 1 del sistema de evaluación, evaluación continua (EC)+ examen final (EX).

Características de los exámenes

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de

evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Bibliografía básica

- Arguedas-Sanz, R., Sánchez-Aristi, Á., y Martín-García, R. (2019). *La transformación digital en el Sector Financiero*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
 - El objetivo fundamental de esta obra es analizar los cambios que se están produciendo en la transformación digital del sector financiero, las implicaciones y retos para el sector bancario derivados de la irrupción de las Fintech, así como los fundamentos de la banca digital y las aplicaciones del Big Data que permiten a las entidades financieras mejorar aspectos críticos de su modelo de negocio. Entre ellos, la gestión y optimización de todos los riesgos implícitos en su negocio reduciendo costes; la detección temprana de operaciones sospechosas de ser fraudulentas a partir de la información integral de usuarios, y, con carácter general, consolidar la información externa e interna que permita un conocimiento global de los clientes (mejorando mecanismos de retención y optimizando recursos).
- Pecina, I. S. (2020). *Modelos de negocio digitales: Cómo y por qué las startups baten a las empresas tradicionales*. Deusto.
 - Este libro proporciona las claves necesarias para que esa transformación hacia el ecosistema empresarial digital sea fluida y exitosa. Nacho Somalo, uno de los mayores expertos españoles en la innovación, transformación digital y desarrollo de proyectos digitales, nos acerca a los principales modelos de negocio digitales. Analiza casos de empresas que tuvieron mucho éxito y de otras que fracasaron estrepitosamente; compara las empresas nativas digitales con las grandes corporaciones

Bibliografía complementaria

Cuenca-Fontobona, J. Matilla, K. y Compte-Pujol, M. (2020). Transformación digital de los departamentos de relaciones públicas y comunicación de una muestra de empresas españolas. *Revista de comunicación*, 19(1), 75-92.

Darte-Leasmes, Á. M. (2020). *Transformación digital*. Caso de estudio: sector hotelero de Santander.

Hernández, P. (2020). La economía española ante la crisis del COVID-19: Comparecencia ante la Comisión de Asuntos Económicos y Transformación Digital del Congreso de los Diputados 18 de mayo de 2020. *Documentos ocasionales-Banco de España*, 23, 1-48.

Martínez-Aguiló, J. (2019). *Industria 4.0: la transformación digital en la industria*. Editorial UOC.

Osterwalder, A. y Pigneur, Y. (2011). *Generación de modelos de negocio*. Deusto.

Pinzón- Vigoya, C. A. (2020). *Transformación digital del modelo de negocio de la PYME Mi Merienda SAS* (Master's thesis, Universidad de La Sabana).

Savic, D. (2019). From digitization, through digitalization, to digital transformation. *Online Searcher*, 43(1), 36-39.

Schallmo, D., Williams, C. A., y Boardman, L. (2017). Digital transformation of business models—best practice, enablers, and roadmap. *International Journal of Innovation Management*, 21(08), 1740014.

Teece, D. J., y Linden, G. (2017). Business models, value capture, and the digital enterprise. *Journal of organization design*, 6(1), 1-14.

Teichert, R. (2019). Digital transformation maturity: A systematic review of literature. *Acta universitatis agriculturae et silviculturae mendelianae brunensis*, 67(6), 1673-1687.

Wirtz, B. W., Pistoia, A., Ullrich, S., y Götte, V. (2016). Business models: Origin, development and future research perspectives. *Long range planning*, 49(1), 36-54.

Otros recursos

- Salazar, T. (2021). *La transformación digital en Open Sistemas*, [Video]. [Webinar OpenSistemas.mp4](#)

- La digitalización en el mundo de la empresa ha originado la transformación digital de los procesos de consultoría y dirección de los recursos humanos. Para analizar esta transformación digital, la Universidad Isabel I ha organizado un webinar titulado 'La transformación digital en Open Sistemas', impartido por Teresa Salazar García Rosales, experta en *Talent Acquisition Manager*. La experta en gestión de recursos humanos vinculados a los Open Sources analizó cómo las empresas de consultoría, en Open Sistemas, se ofrecen servicios de tecnología basados en plataformas abiertas, Big Data, estándares abiertos, Linux y Open Sources.

La tecnología de OpenSistemas permite construir con eficiencia nuevas oportunidades de negocio, con innovación y creatividad que se aplica a los recursos humanos de las empresas. En el webinar se analiza la transformación digital de las empresas y se presentan los proyectos más importantes relacionados con la digitalización. También se aborda el estudio de la inteligencia artificial en la selección de personal, con el análisis de los currículum vitae y las entrevistas automatizadas

- Burgué, P (2022). " Dynamis, la historia de la transformación de la Consultoría de Talento", [Video] [Webinar: Dynamis, la historia de la transformación de la consultoría de Talento - YouTube](#)

- El webinar aborda la historia de Dynamis, ahondando en el desarrollo personal y profesional. Como punto de partida, el ponente incide en el impulso de talento, poniendo como ejemplo las cualidades en las que

destacan los profesionales que buscan las empresas. En este sentido, Pablo Burgué profundiza en los retos a los que se enfrenta hoy en día el director de Recursos Humanos.

- Martín Ballesteros, S (2022) "La transformación digital de los recursos humanos" [Vídeo] [Webinar: Transformación Digital en Recursos Humanos - Universidad Isabel I - YouTube](#)
 - La Transformación Digital es el proceso por el cual las organizaciones o empresas reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general, para obtener más beneficios gracias a la digitalización de procesos y a la implementación de dinámica de las nuevas tecnologías". Con esta definición comienza Sergio Martín Ballesteros su análisis sobre cómo se ha producido una verdadera revolución en la industria 4.0 en el sector de los recursos humanos, gracias a la ciberseguridad, la *cloud computing*, la integración de los sistemas, la interoperatividad, la impresión 3D, los avances en robótica o big data, el Internet de las cosas, la inteligencia artificial y realidad aumentada o la realidad virtual (metaverso).
- Martín Ballesteros, S (2023) "Inteligencia Artificial: Impacto en el Futuro del Trabajo y Aplicación en Recursos Humanos" [Vídeo] [Webinar: 'Inteligencia Artificial y su aplicación en Recursos Humanos' - YouTube](#)
 - Este video examina las implicaciones de la inteligencia artificial en la forma en que trabajamos, desde la automatización de tareas hasta el desarrollo de herramientas avanzadas de gestión del talento. Descubre cómo la IA está remodelando el panorama laboral y explorando nuevas oportunidades en el campo de Recursos Humanos.
- Del Río, M (2023) "ChatGPT: El amigo imaginario que no sabías que necesitabas" [Vídeo] [Webinar: ChatGPT: El amigo imaginario que no sabías que necesitabas - YouTube](#)
 - Uno de los temas más populares del momento es Chat GPT, pero ¿sabemos realmente cómo nos afecta y nos puede ayudar esta nueva tecnología? En el vídeo se explica qué es Chat GPT, las aplicaciones más extendidas del momento con casos prácticos aplicables al día a día, también se analizan las cuestiones éticas que está derivando este tema y por último, se focaliza en el ámbito específico de Recursos Humanos.

¡Os animo a visualizarlos, estoy segura que será de vuestro interés!