



CURSO | CÓDIGO JOR26_03

Inteligencia Artificial en RRHH: aplicación práctica del Reglamento Europeo (1 hora)

13 de mayo 2026 | Miércoles de 18.00 a 19.00 h

Gratuito

INSCRÍBETE

OBJETIVOS

Ofrecer una visión clara, práctica y orientada a cumplimiento sobre cómo aplicar el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial en los procesos de Recursos Humanos, con especial foco en:

- Uso de IA en selección y gestión de personas
- Identificación de riesgos legales
- Obligaciones para empresas
- Cómo adaptarse sin frenar la innovación

DESTINATARIOS

- Responsables de RRHH
- Dirección y gerencia
- Responsables de compliance y legal
- Técnicos de selección y desarrollo de personas

DOCENTE

Edgar Granell

CEO en Baladre Desarrollo, es consultor en recursos humanos y sostenibilidad con amplia experiencia en procedimientos de sostenibilidad, recursos humanos y desarrollo de talento para empresas y administraciones públicas. Especializado en el diseño de planes de gobernanza y ética corporativa y en formación, combina su base en relaciones laborales con una trayectoria consolidada como consultor, impulsando iniciativas de impacto social y organizacional.



CURSO | CÓDIGO JOR26_03

Inteligencia Artificial en RRHH: aplicación práctica del Reglamento Europeo (1 hora)

PROGRAMA

Bloque 1. IA en RRHH: por qué es un ámbito crítico

- Qué regula el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial
- Por qué RRHH es considerado ámbito de alto riesgo
- Ejemplos reales de uso de IA en empresas

Bloque 2. Usos de IA en RRHH y nivel de riesgo

- Procesos de selección:
 - Cribado automático de CV
 - Ranking de candidaturas
- Evaluación del desempeño
- Promoción y toma de decisiones laborales

Clasificación:

- Qué usos son de alto riesgo
- Qué usos tienen menor impacto

Bloque 3. Obligaciones para empresas en RRHH

- Supervisión humana obligatoria
- Transparencia en procesos de selección
- Prevención de sesgos y discriminación
- Control de herramientas y proveedores
- Documentación del uso de IA

Bloque 4. Riesgos y errores frecuentes

- Automatizar decisiones sin control
- Uso de herramientas sin validación
- Falta de información a candidatos
- Sesgos ocultos en algoritmos

Consecuencias:

- Riesgos legales
- Impacto en igualdad y diversidad
- Daño reputacional

Bloque 5. Cómo adaptarse de forma práctica

- Identificar usos de IA en RRHH
- Establecer controles básicos
- Revisar procesos de selección
- Formar al equipo