Catálogo de Especialidades Formativas

**PROGRAMA FORMATIVO**

# GESTIÓN DEL TALENTO: HABILIDADES, NUEVAS METODOLOGÍAS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

**Versión 1**

Abril 2026

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL · SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL SEPE

SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

## IDENTIFICACIÓN DE LA ESPECIALIDAD Y PARÁMETROS DEL CONTEXTO FORMATIVO

| | |
|---|---|
| **Denominación de la especialidad:** | GESTIÓN DEL TALENTO: HABILIDADES, NUEVAS METODOLOGÍAS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL |
| **Familia Profesional:** | ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN |
| **Área Profesional:** | ADMINISTRACIÓN Y AUDITORÍA |
| **Código:** | ADGD0104 |
| **Nivel de cualificación profesional:** | 3 |

### Objetivo general

Gestionar el talento humano en las organizaciones mediante el desarrollo de competencias personales, liderazgo transformador, comunicación organizacional y el uso de metodologías digitales e inteligencia artificial, contribuyendo al bienestar, la innovación y el rendimiento organizacional.

### Relación de módulos de formación

| | | |
|---|---|---|
| **Módulo 1** | COMPETENCIAS HUMANAS Y TALENTO: CLAVES DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL | 20 horas |
| **Módulo 2** | INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR EN LAS ORGANIZACIONES | 40 horas |
| **Módulo 3** | LIDERAZGO TRANSFORMADOR Y EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO | 30 horas |
| **Módulo 4** | COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y HERRAMIENTAS DIGITALES | 40 horas |
| **Módulo 5** | SELECCIÓN INTELIGENTE: IA, REDES SOCIALES Y EMPLOYER BRANDING | 20 horas |

### Modalidades de impartición

**Presencial**
**Teleformación**

### Duración de la formación

| | |
|---|---|
| **Duración total en cualquier modalidad de impartición** | 150 horas |
| **Teleformación** | Duración total de las tutorías presenciales: 0 horas |

### Requisitos de acceso del alumnado

| | |
|---|---|
| **Acreditaciones / titulaciones** | Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos:<br>-Título de Técnico (FP de Grado Medio) o equivalente<br>-Certificado profesional de nivel 2<br>-Título de Bachiller o equivalente<br>-Título de Técnico Superior (FP de Grado superior) o equivalente<br>-Haber superado la prueba de acceso a ciclos formativos de Grado Superior<br>-Certificado profesional de nivel 3 |

| | |
|---|---|
| **Experiencia profesional** | No se requiere |
| **Otros** | Se recomiendan los siguientes requisitos mínimos:<br>- Conocimientos básicos de ofimática.<br>- Conocimientos básicos sobre Recursos humanos. |
| **Modalidad de teleformación** | Además de lo indicado anteriormente, los participantes han de tener las destrezas suficientes para ser usuarios de la plataforma virtual en la que se apoya la acción formativa. |

**Justificación de los requisitos del alumnado**

Para acreditar los requisitos de titulación, se documentará con la presentación de los títulos o certificados correspondientes.
-En caso de no disponer de nivel académico mínimo indicado, el aspirante demostrará conocimientos y competencias suficientes para participar en el curso con aprovechamiento mediante la superación de una prueba de acceso de competencias básicas correspondiente a la especialidad.
Además, la Administración comprobará mediante una prueba de acceso que el candidato posee conocimientos generales relacionados con la especialidad indicados anteriormente (área de recursos humanos y ofimática).

## Prescripciones de formadores y tutores

| | |
|---|---|
| **Acreditación requerida** | Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos:<br>-Formación profesional de grado medio o superior y/o equivalente, preferiblemente, de la familia profesional de Administración y gestión. |
| **Experiencia profesional mínima requerida** | 12 meses de experiencia profesional en ocupaciones relacionadas con la especialidad que es objeto de contratación. |
| **Competencia docente** | Experiencia docente de, al menos, 500 horas de impartición de formación en la especialidad o en el campo de las competencias relacionadas con la materia objeto de contratación.<br>O 250 horas de experiencia docente en la especialidad o en el campo de las competencias relacionadas con la materia objeto de contratación y estar en posesión de alguna de las siguientes titulaciones:<br>-Certificado de Profesionalidad de Docencia de la Formación Profesional para el empleo (SSCE0110) o equivalente.<br>-Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP).<br>-Título de licenciado en Pedagogía, Psicopedagogía o de Maestro en cualquiera de sus especialidades, graduado universitario en el ámbito de la Psicología o de la Pedagogía, o un título universitario oficial de posgrado en los citados ámbitos.<br>-Título profesional de Especialización Didáctica, el Certificado de Cualificación Pedagógica, el Máster Universitario habilitante para el ejercicio de las Profesiones Reguladas de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de idiomas. |

| | |
|---|---|
| **Modalidad de teleformación** | Además de cumplir con las prescripciones establecidas anteriormente, los tutores-formadores deben acreditar una formación, de al menos 30 horas, o experiencia, de al menos 60 horas, en esta modalidad y en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación. |

**Justificación de las prescripciones de formadores y tutores**

Para acreditar tanto los requisitos de formación como de experiencia impartiendo formación en las horas mínimas estipuladas, se documentará con la presentación de títulos y certificados oficiales, vida laboral, certificados de empresa o contratos más liquidación (que demuestre que se han ejecutado).

## Requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos

| Espacios formativos | Superficie m² para 15 participantes | Incremento Superficie/ participante (Máximo 30 participantes) |
|---|---|---|
| Aula de gestión | 45.0 m² | 2.4 m² / participante |

| Espacio formativo | Equipamiento |
|---|---|
| Aula de gestión | - Mesa y silla para el formador<br>- Mesas y sillas para el alumnado<br>- Material de aula<br>- Pizarra<br>- PC instalado en red con posibilidad de impresión de documentos, cañón con proyección e Internet para el formador<br>- PCs instalados en red e Internet con posibilidad de impresión para los participantes<br>- Software específico para el aprendizaje de cada acción formativa.<br>• Un paquete de software ofimático y lector de pdf. (Versión actualizada).<br>• Herramientas/aplicaciones necesarias para el aprendizaje práctico de la especialidad, durante el curso: Asistente de IA y motores de búsqueda, herramienta de análisis de datos y plataforma para chatbot u automatización.<br>Estas herramientas digitales o equivalentes disponen de versiones gratuitas o freemium que permiten su uso en entornos formativos, garantizando el aprendizaje práctico del alumnado. |

La superficie de los espacios e instalaciones estarán en función de su tipología y del número de participantes. Tendrán como mínimo los metros cuadrados que se indican para 15 participantes y el equipamiento suficiente para los mismos.

En el caso de que aumente el número de participantes, hasta un máximo de 30, la superficie de las aulas se incrementará proporcionalmente (según se indica en la tabla en lo relativo a m²/participante) y el equipamiento estará en consonancia con dicho aumento.

No debe interpretarse que los diversos espacios formativos identificados deban diferenciarse necesariamente mediante cerramientos.

Las instalaciones y equipamientos deberán cumplir con la normativa industrial e higiénico-sanitaria correspondiente y responderán a medidas de accesibilidad y seguridad de los participantes.

En el caso de que la formación se dirija a personas con discapacidad se realizarán las adaptaciones y los ajustes razonables para asegurar su participación en condiciones de igualdad.

## Aula virtual

| **Características** |
| --- |
| • La impartición de la formación mediante aula virtual se ha de estructurar y organizar de forma que se garantice en todo momento que exista conectividad sincronizada entre las personas formadoras y el alumnado participante así como bidireccionalidad en las comunicaciones.<br>• Se deberá contar con un registro de conexiones generado por la aplicación del aula virtual en que se identifique, para cada acción formativa desarrollada a través de este medio, las personas participantes en el aula, así como sus fechas y tiempos de conexión. |
| **Otras especificaciones** |
| • Garantizar el soporte técnico permanente durante el horario docente del curso por parte del centro.<br>• La plataforma de teleformación que se utilice para impartir acciones formativas deberá alojar el material virtual de aprendizaje correspondiente, poseer capacidad suficiente para desarrollar el proceso de aprendizaje y gestionar y garantizar la formación del alumnado, permitiendo la interactividad y el trabajo cooperativo, y reunir los requisitos técnicos de infraestructura, software y servicios necesarios.<br>• El equipamiento que se exige al alumnado para poder seguir el curso en modalidad virtual no podrá ser superior a un i3 con 4G y con una antigüedad máxima de 5 años, teniendo que aportar la empresa adjudicataria máquinas físicas o virtuales con la potencia suficiente en caso de ser necesaria mayor potencia. El alumnado deberá contar con conexión de banda ancha a internet para poder seguir las clases de forma síncrona. |

Para impartir la formación en **modalidad de teleformación**, se ha de disponer del siguiente equipamiento.

**Plataforma de teleformación**

La plataforma de teleformación que se utilice para impartir acciones formativas deberá alojar el material virtual de aprendizaje correspondiente, poseer capacidad suficiente para desarrollar el proceso de aprendizaje y gestionar y garantizar la formación del alumnado, permitiendo la interactividad y el trabajo cooperativo, y reunir los siguientes requisitos técnicos de infraestructura, software y servicios:

- **Infraestructura:**

  Tener un rendimiento, entendido como número de alumnos que soporte la plataforma, velocidad de respuesta del servidor a los usuarios, y tiempo de carga de las páginas Web o de descarga de archivos, que permita:

  a) Soportar un número de alumnos equivalente al número total de participantes en las acciones formativas de formación profesional para el empleo que esté impartiendo el centro o entidad de formación, garantizando un hospedaje mínimo igual al total del alumnado de dichas acciones, considerando que el número máximo de alumnos por tutor es de 80 y un número de usuarios concurrentes del 40% de ese alumnado.
  b) Disponer de la capacidad de transferencia necesaria para que no se produzca efecto retardo en la comunicación audiovisual en tiempo real, debiendo tener el servidor en el que se aloja la plataforma un ancho de banda mínimo de 300 Mbs, suficiente en bajada y subida.

  Estar en funcionamiento 24 horas al día, los 7 días de la semana.

- **Software:**

- Compatibilidad con el estándar SCORM y paquetes de contenidos IMS.
- Niveles de accesibilidad e interactividad de los contenidos disponibles mediante tecnologías web que como mínimo cumplan las prioridades 1 y 2 de la Norma UNE 139803:2012 o posteriores actualizaciones, según lo estipulado en el capítulo III del Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre.
- El servidor de la plataforma de teleformación ha de cumplir con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, por lo que el responsable de dicha plataforma ha de identificar la localización física del servidor y el cumplimento de lo establecido sobre transferencias internacionales de datos en los artículos 40 a 43 de la citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, así como, en lo que resulte de aplicación, en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas respecto del tratamiento de datos personales y la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.
- Compatibilidad tecnológica y posibilidades de integración con cualquier sistema operativo, base de datos, navegador de Internet de los más usuales o servidor web, debiendo ser posible utilizar las funciones de la plataforma con complementos (plug-in) y visualizadores compatibles. Si se requiriese la instalación adicional de algún soporte para funcionalidades avanzadas, la plataforma debe facilitar el acceso al mismo sin coste.
- Disponibilidad del servicio web de seguimiento (operativo y en funcionamiento) de las acciones formativas impartidas, conforme al modelo de datos y protocolo de transmisión establecidos en el anexo V de la Orden/TMS/369/2019, de 28 de marzo.

- **Servicios y soporte:**

- Sustentar el material virtual de aprendizaje de la especialidad formativa que a través de ella se imparta.

- Disponibilidad de un servicio de atención a usuarios que de soporte técnico y mantenga la infraestructura tecnológica y que, de forma estructurada y centralizada, atienda y resuelva las consultas e incidencias técnicas del alumnado. Las formas de establecer contacto con este servicio, que serán mediante teléfono y mensajería electrónica, tienen que estar disponibles para el alumnado desde el inicio hasta la finalización de la acción formativa, manteniendo un horario de funcionamiento de mañana y de tarde y un tiempo de demora en la respuesta no superior a 48 horas laborables.
- Personalización con la imagen institucional de la administración laboral correspondiente, con las pautas de imagen corporativa que se establezcan.

  Con el objeto de gestionar, administrar, organizar, diseñar, impartir y evaluar acciones formativas a través de Internet, la plataforma de teleformación integrará las herramientas y recursos necesarios a tal fin, disponiendo, específicamente, de herramientas de:

  - Comunicación, que permitan que cada alumno pueda interaccionar a través del navegador con el tutor-formador, el sistema y con los demás alumnos. Esta comunicación electrónica ha de llevarse a cabo mediante herramientas de comunicación síncronas (aula virtual, chat, pizarra electrónica) y asíncronas (correo electrónico, foro, calendario, tablón de anuncios, avisos). Será obligatorio que cada acción formativa en modalidad de teleformación disponga, como mínimo, de un servicio de mensajería, un foro y un chat.
  - Colaboración, que permitan tanto el trabajo cooperativo entre los miembros de un grupo, como la gestión de grupos. Mediante tales herramientas ha de ser posible realizar operaciones de alta, modificación o borrado de grupos de alumnos, así como creación de «escenarios virtuales» para el trabajo cooperativo de los miembros de un grupo (directorios o «carpetas» para el intercambio de archivos, herramientas para la publicación de los contenidos, y foros o chats privados para los miembros de cada grupo).
  - Administración, que permitan la gestión de usuarios (altas, modificaciones, borrado, gestión de la lista de clase, definición, asignación y gestión de permisos, perfiles y roles, autenticación y asignación de niveles de seguridad) y la gestión de acciones formativas.
  - Gestión de contenidos, que posibiliten el almacenamiento y la gestión de archivos (visualizar archivos, organizarlos en carpetas –directorios- y subcarpetas, copiar, pegar, eliminar, comprimir, descargar o cargar archivos), la publicación organizada y selectiva de los contenidos de dichos archivos, y la creación de contenidos.
  - Evaluación y control del progreso del alumnado, que permitan la creación, edición y realización de pruebas de evaluación y autoevaluación y de actividades y trabajos evaluables, su autocorrección o su corrección (con retroalimentación), su calificación, la asignación de puntuaciones y la ponderación de las mismas, el registro personalizado y la publicación de calificaciones, la visualización de información estadística sobre los resultados y el progreso de cada alumno y la obtención de informes de seguimiento.

**Material virtual de aprendizaje:**

El material virtual de aprendizaje para el alumnado mediante el que se imparta la formación se concretará en el curso completo en formato multimedia (que mantenga una estructura y funcionalidad homogénea), debiendo ajustarse a todos los elementos de la programación (objetivos y resultados de aprendizaje) de este programa formativo que figura en el Catálogo de Especialidades Formativas y cuyo contenido cumpla estos requisitos:

- Como mínimo, ser el establecido en el citado programa formativo del Catálogo de Especialidades Formativas.

- Estar referido tanto a los objetivos como a los conocimientos/ capacidades cognitivas y prácticas, y habilidades de gestión, personales y sociales, de manera que en su conjunto permitan conseguir los resultados de aprendizaje previstos.
- Organizarse a través de índices, mapas, tablas de contenido, esquemas, epígrafes o titulares de fácil discriminación y secuenciase pedagógicamente de tal manera que permiten su comprensión y retención.
- No ser meramente informativos, promoviendo su aplicación práctica a través de actividades de aprendizaje (autoevaluables o valoradas por el tutor-formador) relevantes para la adquisición de competencias, que sirvan para verificar el progreso del aprendizaje del alumnado, hacer un seguimiento de sus dificultades de aprendizaje y prestarle el apoyo adecuado.
- No ser exclusivamente textuales, incluyendo variados recursos (necesarios y relevantes), tanto estáticos como interactivos (imágenes, gráficos, audio, video, animaciones, enlaces, simulaciones, artículos, foro, chat, etc.). de forma periódica.
- Poder ser ampliados o complementados mediante diferentes recursos adicionales a los que el alumnado pueda acceder y consultar a voluntad.
- Dar lugar a resúmenes o síntesis y a glosarios que identifiquen y definan los términos o vocablos básicos, relevantes o claves para la comprensión de los aprendizajes.
- Evaluar su adquisición durante y a la finalización de la acción formativa a través de actividades de evaluación (ejercicios, preguntas, trabajos, problemas, casos, pruebas, etc.), que permitan medir el rendimiento o desempeño del alumnado.

## Otras especificaciones

Para que la acción formativa online funcione, debe ser flexible en ritmos y acceso, altamente interactiva (foros, debates, tutorías en vivo) para fomentar la participación, y con un enfoque práctico basado en la aplicación de los conocimientos a problemas reales o simulados.

## Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados

- 12121018 DIRECTORES DE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
- 23291038 FORMADORES-TUTORES DE EMPRESA
- 26221045 TÉCNICOS SUPERIORES EN ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, EN GENERAL
- 26241041 TÉCNICOS MEDIOS EN RECURSOS HUMANOS, EN GENERAL
- 26241050 TÉCNICOS SUPERIORES EN RECURSOS HUMANOS, EN GENERAL
- 26251017 ESPECIALISTAS EN FORMACIÓN DE PERSONAL
- 28231017 PSICÓLOGOS INDUSTRIALES
- 4112 EMPLEADOS DE CONTROL DE PERSONAL Y NÓMINAS
- 41121012 EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS DE PERSONAL

## Requisitos oficiales de las entidades o centros de formación

Estar inscrito en el Registro de entidades de formación (Servicios Públicos de Empleo).

## Centro Móvil

Es posible impartir esta especialidad en centro móvil.

### DESARROLLO MODULAR

**MÓDULO DE FORMACIÓN 1:** **COMPETENCIAS HUMANAS Y TALENTO: CLAVES DEL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL**

## OBJETIVO

Reconocer el valor de las competencias personales (soft skills) en la generación de talento, productividad y alineación organizacional.

**DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN:** 20 horas

**Teleformación:** Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

-Conocimiento de las competencias personales o soft skills.

- Origen de las competencias personales según la teoría de Mc Clelland.
- Variables de las que se componen las competencias personales.
- Diferencia entre hard skills (competencias técnicas) y soft skills (competencias personales).

- Distinción y relación entre competencias, talento, propósito y compromiso; el triángulo estratégico.

- Talento como competencias ejecutadas con resultados positivos.
- Propósito u objetivo profesional.
- Compromiso con la organización.

- Gestión por competencias en entornos ágiles.

- Papel que juegan las competencias personales en las organizaciones
- Búsqueda del objetivo profesional de los trabajadores y equipos.
- Presentaciones y entrevistas profesionales mejoradas.
- Facilidad en la toma de decisiones en función al análisis del perfil profesional global.

- Organigramas líquidos, roles por habilidades, evaluación por competencias

- Organizaciones ágiles: metodología ágil, organigramas líquidos, trabajo por proyectos, roles en función de competencias.
- Evaluación, selección y desarrollo del talento en base a competencias.

### Habilidades de gestión, personales y sociales

- Desarrollar el pensamiento crítico para analizar y evaluar cambios en el sector profesional.
- Tomar decisiones fundamentadas a partir del análisis del perfil profesional global.
- Fomentar el autoconocimiento y el desarrollo personal para la gestión eficaz de recursos humanos.
- Orientar la actividad profesional hacia el propósito y fortalecer el compromiso organizacional.
- Gestionar el talento mediante el enfoque por competencias.

| MÓDULO DE FORMACIÓN 2: | INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR EN LAS ORGANIZACIONES |
|---|---|

## OBJETIVO

Aplicar la inteligencia emocional para mejorar el clima laboral, la comunicación, el liderazgo y la gestión emocional en contextos laborales dinámicos

## DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN: 40 horas

**Teleformación:** Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

- Uso del autoconocimiento para promover el desarrollo de los trabajadores:
    - Autoconocimiento como base para desarrollarse y trabajar con otros.
    - Técnicas y dinámicas para acompañar a los trabajadores en su autoconocimiento.
- Autorregulación y mindfullness en la empresa:
    - Gestión emocional de los estados internos, impulsos y recursos internos.
    - Gestión de la energía y la tensión emocional en el ámbito laboral.
    - Técnicas de mindfullness para trabajar con los equipos.
- Automotivación, resiliencia y gestión del cambio en las organizaciones:
    - De la reactividad a la proactividad en el trabajo.
    - Gestión del cambio.
    - Resiliencia ante situaciones adversas.
- Empatía, escucha activa y habilidades sociales en las organizaciones:
    - Empatía en el ámbito profesional.
    - Escucha empática en los equipos de trabajo.
    - Habilidades sociales en la empresa.
- Mejora de la inteligencia emocional en el entorno laboral:
    - Autoanálisis e identificación de áreas de mejora en las competencias relacionadas con la inteligencia emocional.
    - Desarrollo de un plan de acción para la mejora de la inteligencia emocional.

### Habilidades de gestión, personales y sociales

- Aplicar técnicas de análisis para la evaluación del entorno laboral.
- Participar activamente en equipos de trabajo favoreciendo un clima laboral positivo.
- Aplicar estrategias de gestión del estrés y adaptación al cambio.
- Implementar acciones orientadas a la mejora del bienestar emocional en la organización.

## MÓDULO DE FORMACIÓN 3: LIDERAZGO TRANSFORMADOR Y EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

### OBJETIVO

Desarrollar competencias de liderazgo positivo, colaborativo y adaptativo, orientado a resultados, personas y transformación.

### DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN: 30 horas

**Teleformación:** Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

#### Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

-Del jefe al líder coach: empoderamiento y autonomía.

- Transición del Jefe al Líder.
- Líder desde la visión del Coaching.
- Dotación de autonomía a los trabajadores para su propia toma de decisiones.
- Liderazgo como medio para formar a futuros líderes.
- Liderazgo en entornos digitales y remotos.

- Autoliderazgo y herramientas de desarrollo personal (coaching, mentoring, mindfulness). para guiar equipos de trabajo:

- Trabajo de desarrollo personal del líder como premisa para liderar.
- Herramientas como el coaching, mindfulness, mentoring u otras para trabajar el autoliderazgo.

- Análisis de las competencias de un buen líder en las organizaciones.

- Importancia de las competencias personales como valor diferencial en la labor de un buen líder.
- Comportamientos asociados a las competencias demandadas.

- Grupo y equipo de trabajo: elementos clave

- Diferencias entre ambos conceptos.
- Objetivo o meta común como elemento clave de los equipos de trabajo.
- Importancia de la identidad y el sentimiento de pertenencia.

- Equipos de alto rendimiento: roles, disfunciones, cohesión.

- Características que se observan en los equipos de alto rendimiento.
- Disfunciones de los equipos.
- Modelos y estilos de liderazgo más adecuados para los empleados.

- Aprendizaje colaborativo.

- Colaboración como competencia clave en el siglo XXI.
- Beneficios de trabajar con otras personas.
- Cooperación versus competición para alcanzar resultados y evitar conflictos.

- Utilización del coaching en equipos profesionales.

- Herramienta para promover el desarrollo de los equipos de trabajo y su bienestar en las organizaciones.
- Dinámicas que se puedan utilizar para acompañar a equipos en su desarrollo.

#### Habilidades de gestión, personales y sociales

- Aplicar técnicas de resolución de problemas en contextos laborales complejos.
- Evaluar el entorno organizacional para optimizar el rendimiento de los equipos.
- Ejercer el autoliderazgo en la toma de decisiones profesionales.
- Aplicar estrategias de motivación e influencia positiva en equipos de trabajo.
- Implementar acciones de gestión y cohesión en equipos de alto rendimiento.

| MÓDULO DE FORMACIÓN 4: | COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y HERRAMIENTAS DIGITALES |
|---|---|

## OBJETIVO

Dominar el uso de plataformas digitales de comunicación interna y externa para mejorar la colaboración, la imagen corporativa y la experiencia del empleado.

**DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN:** 40 horas

**Teleformación:** Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

- Comunicación interna: canales, plataformas, cultura y motivación.
    - Introducción al concepto de comunicación
    - La comunicación en la empresa
    - La comunicación interna en el entramado empresarial
    - Comunicación interna y activo humano
    - Canales internos de información: Intranets, Boletines, tablones de anuncios digitales
    - Plataformas colaborativas: Microsoft Teams, Zoom, etc…
    - Reuniones regulares: Encuentros virtuales o presenciales
    - Encuestas de opinión: Herramientas que miden el pulso de la organización y los empleados.
- Comunicación externa: identidad, imagen y reputación.
    - Introducción a la Comunicación Externa
    - Acciones y Funciones de la Comunicación Externa
    - Comunicación Externa
    - Identificación de los siguientes términos: Imagen, Identidad, Cultura y Plan de Comunicación.
    - La identidad corporativa
    - La identidad visual
    - Elementos de la identidad visual
    - Imagen Corporativa
    - La gestión de la imagen corporativa
- Herramientas clave: intranet, Teams, Zoom, redes sociales.
    - Relaciones públicas:
    - Crear y mantener una relación positiva con los medios y el público.
    - Marketing de comunicación externa:
    - Campañas publicitarias y promocionales para reflejar la identidad de marca.
    - Redes sociales empresariales:
    - Plataformas como Facebook, X y LinkedIn, como herramienta de interacción directa y personalizada con el público.
- Comunicación con clientes, proveedores y medios.
    - Comunicación con clientes:
    - Servicios de atención al cliente y programas de fidelización.
    - Comunicación con proveedores:
    - Mantener relaciones estables y transparentes para asegurar la cadena de suministro.
    - Relaciones con los medios:
    - Gestionar la información que se comparte con el público a través de los medios de comunicación.

### Habilidades de gestión, personales y sociales

- Aplicar estrategias de comunicación interna y externa en el entorno organizacional.
- Participar activamente en entornos colaborativos virtuales utilizando plataformas digitales.
- Adaptar el desempeño profesional a contextos laborales digitales y cambiantes.
- Manejar herramientas digitales para la comunicación y gestión organizacional.
- Implementar acciones de gestión de la imagen y la identidad corporativa.

## MÓDULO DE FORMACIÓN 5: SELECCIÓN INTELIGENTE: IA, REDES SOCIALES Y EMPLOYER BRANDING

### OBJETIVO

Implementar estrategias de reclutamiento innovadoras utilizando inteligencia artificial y redes sociales para atraer, evaluar y fidelizar talento.

### DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN: 20 horas

**Teleformación:** Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

#### Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

- Introducción a la IA aplicada a RRHH: herramientas clave.
    - Atracción del talento con IA
    - Herramientas de IA: CahtGPT, Copilot, Gemini, etc
    - Identificar candidato ideal con IA
- Diseño de ofertas con IA y redacción atractiva
    - Creación de ofertas atractivas
    - Redacción de la oferta
- LinkedIn Recruiting: perfil reclutador, búsqueda booleana, IA para engagement.
    - Crear perfil reclutador
    - Búsquedas booleanas
    - Usar IA para conectar mejor con los candidatos
    - Seguimiento de los candidatos
- Employer Branding con IA y estrategias de visibilidad.
    - Como hacer más visibles las ofertas
    - Uso de ChatGPT para publicar ofertas
    - Estrategia de contenido con IA
- Experiencia del candidato: IA en entrevistas y retroalimentación.
    - Evaluación del talento con IA
    - Informes de candidatos automatizados con IA
- Otros aspectos de RRHH con IA
    - Crear planes de formación personalizados usando ChatGPT
    - Creación de encuestas con ChatGPT
    - Uso de ChatGPT para recopilar feedback y opiniones de los empleados.

#### Habilidades de gestión, personales y sociales

- Evaluar el uso de la inteligencia artificial en recursos humanos desde una perspectiva ética y profesional.
- Aplicar estrategias de comunicación digital en la interacción con candidatos.
- Implementar procesos de selección innovadores mediante el uso de herramientas

de inteligencia artificial.
- Diseñar acciones de employer branding orientadas a mejorar la visibilidad y reputación de la organización.

## ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

El enfoque didáctico combina la asimilación del marco conceptual de la disciplina, su aplicabilidad en casos de éxito y aprendizaje; ejercicios participativos individuales y grupales, haciendo del programa una experiencia dinámica, práctica y rica en experiencias.
Tanto las horas presenciales como las online. Para todo el programa:
-Metodología activa y participativa: combinando exposiciones teóricas, estudios de caso, talleres prácticos y trabajo en equipo.
-Recursos didácticos: presentaciones multimedia, documentos normativos, software específico, simuladores y plataformas digitales.
-Tutorías personalizadas: seguimiento y apoyo individual para resolver dudas y orientar el aprendizaje.
-Evaluación continua: mediante pruebas teóricas, resolución de casos prácticos y participación en actividades.

## EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE EN LA ACCIÓN FORMATIVA

- La evaluación tendrá un carácter teórico-práctico y se realizará de forma sistemática y continua, durante el desarrollo de cada módulo y al final del curso.
- Puede incluir una evaluación inicial de carácter diagnóstico para detectar el nivel de partida del alumnado.
- La evaluación se llevará a cabo mediante los métodos e instrumentos más adecuados para comprobar los distintos resultados de aprendizaje, y que garanticen la fiabilidad y validez de la misma.
- Cada instrumento de evaluación se acompañará de su correspondiente sistema de corrección y puntuación en el que se explicite, de forma clara e inequívoca, los criterios de medida para evaluar los resultados alcanzados por los participantes.
- La puntuación final alcanzada se expresará en términos de Apto/ No Apto.