Catálogo de Especialidades Formativas

PROGRAMA FORMATIVO

RECURSOS HUMANOS EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

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:	RECURSOS HUMANOS EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL
Familia Profesional:	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Área Profesional:	ADMINISTRACIÓN Y AUDITORÍA
Código:	ADGD0105
Nivel de cualificación profesional:	3

Objetivo general

Comprender y analizar críticamente el impacto de la Inteligencia Artificial en el trabajo, el talento y la función de Recursos Humanos, liderando su integración ética y estratégica en las organizaciones, posicionando la IA como una compañera artificial que potencie la sostenibilidad humana, el desarrollo del talento y la competitividad organizativa.

Relación de módulos de formación

Módulo 1	EL NUEVO MUNDO DEL TRABAJO: CAMBIOS, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN LA ERA DIGITAL.	30 horas
Módulo 2	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A RR.HH.: HERRAMIENTAS, USOS Y HABILIDADES CLAVE	40 horas
Módulo 3	RR.HH. COMO LÍDER DEL CAMBIO EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	30 horas

Modalidades de impartición

Presencial
Teleformación

Duración de la formación

Duración total en cualquier modalidad de impartición	100 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: -Título de Técnico (FP de Grado Medio) o equivalente -Certificado profesional de nivel 2 -Título de Bachiller o equivalente -Título de Técnico Superior (FP de Grado superior) o equivalente -Haber superado la prueba de acceso a ciclos formativos de Grado Superior -Certificado profesional de nivel 3
Experiencia profesional	No se requiere
Otros	Se recomiendan los siguientes requisitos mínimos: - Conocimientos básicos de ofimática.

Otros	- 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 (en recursos humanos y ofimática).

Prescripciones de formadores y tutores

Acreditación requerida	Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos: Formación profesional de grado medio o superior y/o equivalente.
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. 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: -Certificado de Profesionalidad de Docencia de la Formación Profesional para el empleo (SSCE0110) o equivalente. -Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP). -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. -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 - Mesas y sillas para el alumnado - Material de aula - Pizarra - PC instalado en red con posibilidad de impresión de documentos, cañón con proyección e Internet para el formador - PCs instalados en red e Internet con posibilidad de impresión para los participantes - Software específico para el aprendizaje de cada acción formativa. • Un paquete de software ofimático y lector de pdf. (versión actualizada). • Herramientas de IA generativa y analítica de datos, comerciales o de código abierto, con funcionalidades equivalentes (asistente de IA y motores de búsqueda, herramienta de análisis de datos para que el alumnado pueda trabajar con datos reales de RRHH y aplicar IA a la analítica de talento). 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. • 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. • 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. • 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
- 26241014 GRADUADOS SOCIALES
- 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
- 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).

DESARROLLO MODULAR

MÓDULO DE FORMACIÓN 1:	**EL NUEVO MUNDO DEL TRABAJO: CAMBIOS, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN LA ERA DIGITAL.**

OBJETIVO

Comprender el contexto de transformación profunda del trabajo en el siglo XXI, identificando cómo influyen los cambios tecnológicos y sociales en los modelos de empleo, competencias profesionales y la organización del talento.

DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN: 30 horas

Teleformación: Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

1. Disrupciones que reconfiguran el trabajo (4h).
• Disrupciones tecnológicas clave:
o Inteligencia Artificial, automatización, robótica y tecnologías emergentes.
o Ejemplos actuales de automatización en departamentos de RRHH.
• Crisis del modelo de empleo tradicional:
o Del empleo estable a modelos más líquidos:freelancing, plataformas, proyectos.
o Implicaciones para la planificación de plantillas y políticas de talento.
2. Tendencias que moldean el trabajo y la función de RRHH.(6h).
• Marco de las “5 fuerzas” de LyndaGrattony su aplicación práctica.
• Hibridación y flexibilización del trabajo:
o Teletrabajo, modelos híbridos, trabajo distribuido.
o Retos para la gestión de personas (control, confianza, coordinación).
• Envejecimiento, diversidad y propósito:
o Convivencia intergeneracional y nuevas expectativas del talento.
o Inclusión, diversidad y sostenibilidad como ejes de la estrategia de personas.
3. Evolución del empleo y de los perfiles profesionales en España.(6h)
o Empleos en declive y en auge (visión 2023–2027, con foco en España).
o Nuevos roles y habilidades en la economía de la IA.
o Del puesto fijo al trabajo líquido: tareas, proyectos y colaboración.
4. Tecnología como fuerza transversal y rediseño del trabajo. (8h)
• IA generativa, plataformas laborales,peopleanalyticsy automatización de RRHH.
• Principios deJobDesignen la era de la IA:
o Descomposición de tareas humanas y automatizables.
o Redefinición de puestos, responsabilidades y perfiles de RRHH.
• Escenarios sectoriales:
o Ejemplos por sectores (servicios, industria, administración pública).
• Caso práctico:
o Rediseño de un puesto de técnico/a de RRHH incorporando herramientas de IA.
5. Marco normativo básico y riesgos de una transformación acelerada. (6h).
• Introducción al marco normativo del trabajo digital:
o Derechos digitales de las personas trabajadoras.
o Principios de transparencia en decisiones automatizadas de carácter laboral.
o Referencias al nuevo marco europeo de IA y su impacto en el ámbito laboral (alto nivel).
• Riesgos de transformación acelerada:
o Brechas digitales y desigualdad de acceso.
o Automatización prematura y pérdida de talento.
o Tecnología en la sombra, privacidad y ética.
• Actividad final de módulo:
o Análisis de un caso (real o simulado) donde un área de RRHH se ve impactada por

la introducción rápida de IA; identificación de riesgos, oportunidades y medidas de mitigación.

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Analizar de forma crítica el impacto de los cambios tecnológicos, sociales y económicos en el empleo y en la gestión de personas.
- Interpretar tendencias del mercado de trabajo y su influencia en los perfiles profesionales y las competencias requeridas.
- Comprender la relación entre tecnología, organización del trabajo y sostenibilidad social (Pensamiento sistémico).
- Fomentar la sensibilidad hacia la diversidad, la inclusión y las diferentes realidades generacionales en el entorno laboral.
- Mantener una actitud proactiva ante el cambio y disposición al aprendizaje continuo en contextos de transformación digital.

MÓDULO DE FORMACIÓN 2: INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A RR.HH.: HERRAMIENTAS, USOS Y HABILIDADES CLAVE

OBJETIVO

Adquirir una visión aplicada de la IA en procesos de gestión de personas, desarrollando competencias para interactuar con herramientas de IA generativa, analítica de datos y automatización, y aplicando criterios éticos, de privacidad y cumplimiento en su uso

DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN: 40 horas

Teleformación: Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

1. Alfabetización prácticas en IA y LLMs para RRHH. (6h)

- Fundamentos de IA:
  - Conceptos básicos de modelos, datos, algoritmos y aprendizaje automático.
  - IA generativa: capacidades, limitaciones y riesgos.
- Panorama tecnológico:
  - Ecosistema de proveedores y aplicaciones de IA en el ámbito empresarial.
  - Tipos de soluciones para RRHH: ATS con IA, plataformas de evaluación,chatbots, analítica de personas.
- Demostraciones guiadas:
  - Uso de motores de IA generativa en tareas de redacción, síntesis y análisis básicos relacionados con RRHH.

2. Interacción con asistentes de IA generativa y diseño de prompts. (10h)

- Herramientas clave:
  - ChatGPT,Copilot(Microsoft 365), Gemini, herramientas de Google y AdobeFirefly, entre otras.
- Diseño depromptsefectivos:
  - Estructura, contexto, rol, ejemplos, formato de salida.
  - Buenas prácticas y errores habituales.

- Introducción al diseño deasistentes personalizados para RRHH:
  - Configuración de instrucciones de sistema.
  - Diseño de flujos conversacionales orientados a:
    - Reclutamiento y selección.
    - OnboardingyFAQsinternas.
    - Soporte a managers.
- Taller práctico:
  - Creación y prueba depromptspara: redacción de ofertas, guiones de entrevista, comunicaciones a candidatos y empleados.

3. Casos de uso y automatización de procesos de RRHH (RPA / no-code) (12h)
   - Casos de uso transversales:
     - Automatización del reclutamiento, cribado deCVse entrevistas asistidas.
     - Automatización de tareas administrativas (nóminas, beneficios, soporte al empleado).
     - Diseño de itinerarios de aprendizaje personalizados con IA.
   - Herramientas de IA al servicio de RRHH:
     - Plataformas para prácticas reales (TestGorilla,Landbot,Tidio,Canva,Synthesia, etc.).
   - Introducción a la automatización no-code/RPA:
     - Conceptos básicos de flujos automatizados.
     - Ejemplos con herramientas tipoMake,Zapier,PowerAutomate(u otras equivalentes).
   - Prácticas guiadas:
     - Flujo de gestión de candidaturas: formulario web almacenamiento alertas a RRHH comunicación automática.
     - Flujo deonboarding: envío de documentación, recordatorios de formación inicial, encuestas de satisfacción.

4. PeopleAnalytics: datos,KPIsy modelos de talento (8h).
   - Ciclo de vida del dato en RRHH:
     - Fuentes de datos (ATS, HRIS, encuestas, evaluaciones).
     - Calidad, limpieza, integración yanonimizaciónde datos.
   - Definición deKPIsy cuadros de mando de talento:
     - Indicadores de rotación, absentismo, desempeño, diversidad, formación, etc.
     - Diseño dedashboardsconPowerBI, hojas de cálculo con IA y herramientas de visualización accesibles.
   - Modelos analíticos sencillos:
     - Modelos básicos de predicción de rotación o riesgo de absentismo.
     - Segmentación de colectivos clave.
   - Taller práctico con datos de ejemplo:
     - Construcción de un cuadro de mando de RRHH.
     - Interpretación de resultados y comunicación a dirección.

5. Ética, privacidad y cumplimiento legal en IA para RRHH (4h)
   - Marco legal aplicable:
     - RGPD/LOPDGDD en el tratamiento de datos de candidatos y empleados.
     - Evaluaciones de Impacto en Protección de Datos (DPIA) para sistemas de IA en decisiones laborales.
   - Ética aplicada:
     - Tipos de sesgos algorítmicos en procesos de selección y evaluación.
     - No discriminación y equidad en decisiones automatizadas.
     - Explicabilidady supervisión humana (“human in/ontheloop”).
   - Buenas prácticas de uso responsable:
     - Política interna de uso de herramientas externas (subida deCVs, uso de datos sensibles).
   - Caso práctico:
     - Análisis de un caso de uso de IA en selección; identificación de

riesgos legales y éticos y propuesta de medidas de mitigación.

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Interactuar de forma eficaz y responsable con herramientas de Inteligencia Artificial aplicadas a procesos de Recursos Humanos.
- Usar de forma autónoma y crítica los sistemas digitales e inteligentes para apoyar la toma de decisiones en el ámbito de la gestión de personas.
- Desarrollar competencias digitales avanzadas orientadas a la automatización y optimización de tareas administrativas y analíticas.
- Identificar y prevenir los riesgos asociados al uso de IA, tales como sesgos, errores de interpretación o uso inadecuado de datos.
- Desarrollar responsabilidad ética y profesional en la utilización de tecnologías inteligentes en entornos laborales.

MÓDULO DE FORMACIÓN 3: RR.HH. COMO LÍDER DEL CAMBIO EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

OBJETIVO

Capacitar a los profesionales de RRHH para liderar el cambio organizativo asociado a la adopción de IA, diseñando políticas, procesos y experiencias centradas en las personas, y guiando a la organización hacia una integración ética y estratégica de la IA.

DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN: 30 horas

Teleformación: Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

1. El nuevo rol estratégico del área de RR.HH en la era de la IA. (6h)

- De departamento operativo a motor de innovación.
- Cultura digital y liderazgo ético en la organización.
- Alineación de la estrategia de IA en RRHH con la estrategia de negocio:
  - Productividad, calidad de servicio, experiencia de cliente.
- Definición deKPIsde impacto de proyectos de IA en RRHH:
  - Tiempo de cobertura, coste de contratación,engagement, diversidad, etc.

2. Liderazgo de la transformación y relación con la representación legal. (6h)

- Cómo liderar el cambio tecnológico desde RRHH:
  - Comunicación, participación y generación de confianza.
  - Gestión de resistencias individuales y colectivas.
- Papel de la representación legal de los trabajadores:
  - Canales formales de información y consulta en proyectos con algoritmos que afectan a condiciones de trabajo.
  - Elementos mínimos de transparencia sobre las herramientas de IA usadas en selección, evaluación y planificación de personal.

3. Diagnóstico de impacto, mapas de habilidades y planes dereskilling(8h)

- Del análisis de talento a la acción:
  - Mapas de habilidades emergentes y en declive.

- Enfoqueskills-basedpara la gestión de personas.
- Diseño de planes dereskillingyupskilling:
  - Priorización de colectivos.
    - Estrategias demicro aprendizajey aprendizaje en el flujo de trabajo.
- Actividad:
  - Elaboración de unmini-plandereskillingpara un colectivo afectado por automatización.

4. Experiencia de empleado, bienestar y cultura de aprendizaje con IA (5h)
- Rediseño de la experiencia de trabajo:
  - Etapas del rediseño: descomposición de tareas, potencial de IA, reconfiguración de roles y equipos.
- IA para compromiso y bienestar:
  - Análisis de sentimiento, escucha activa digital, personalización de desarrollo.
- Cultura de aprendizaje continuo:
  - Mentoringinverso, aprendizaje entre generaciones.
  - Fomento de la curiosidad y la mentalidad de crecimiento.

5. Hojade ruta de implantación de IA en RRHH (5h)
- Hoja de ruta de implantación:
  - Etapas: diagnóstico – diseño y priorización de casos de uso – piloto – escalado – evaluación.
  - Plan de formación y comunicación.
  - Definición deKPIsy mecanismos de seguimiento (cuadros de mando, revisiones periódicas).

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Liderar el cambio organizativo en procesos de transformación digital centrados en las personas.
- Diseñar y aplicar estrategias de gestión del talento alineadas con la adopción ética y sostenible de la Inteligencia Artificial.
- Informar, sensibilizar y acompañar a equipos y personas en contextos de cambio tecnológico.
- Tomar decisiones responsables y fundamentadas, integrando criterios éticos, legales y organizativos en el uso de IA.
- Trabajar colaborativamente y facilitar la participación de los distintos agentes implicados en la transformación organizativa.
- Desarrollar una cultura de aprendizaje continuo, innovación y mejora en el ámbito de Recursos Humanos.

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 o las específicas de un módulo:

- 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.
- Proyecto final práctico (trasversal) consistente en el Diseño de un plan de adopción de IA para RR.HH. en una organización ficticia Y desarrollo de un caso de uso (ejemplos: chatbot para onboarding, IA para selección o evaluación automatizada). Presentación y feedback colaborativo.