



Catálogo de Especialidades Formativas

PROGRAMA FORMATIVO

INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Mayo 2025

IDENTIFICACIÓN DE LA ESPECIALIDAD Y PARÁMETROS DEL CONTEXTO FORMATIVO

Denominación de la especialidad:	INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Familia Profesional:	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Área Profesional:	ADMINISTRACIÓN Y AUDITORÍA
Código:	ADGD0090
Nivel de cualificación profesional:	2

Objetivo general

Aplicar técnicas de inteligencia artificial en la gestión del talento para mejorar la selección, retención y evaluación de empleados, optimizando los procesos y tomando decisiones más informadas.

Relación de módulos de formación

Módulo 1	FUNDAMENTOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RECURSOS HUMANOS	10 horas
Módulo 2	ANÁLISIS DE DATOS Y MACHINE LEARNING EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL	15 horas
Módulo 3	AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	15 horas
Módulo 4	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y EVALUACIÓN DEL TALENTO CON IA	20 horas
Módulo 5	FUTURO DE LA IA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	10 horas

Modalidades de impartición

Presencial

Teleformación

Duración de la formación

Duración total en cualquier modalidad de impartición 70 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: -Certificado de profesionalidad de nivel 1 -Título Profesional Básico (FP Básica) -Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente -Título de Técnico (FP Grado medio) o equivalente -Certificado de profesionalidad de nivel 2 -Haber superado la prueba de acceso a Ciclos Formativos de Grado Medio -Haber superado cualquier prueba oficial de acceso a la universidad
--------------------------------------	--

Acreditaciones / titulaciones	
Experiencia profesional	Si el alumno/a no dispone de la titulación requerida, deberá acreditar experiencia de al menos seis meses en machine learning, herramientas de automatización y técnicas de evaluación del desempeño con IA.
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.

Prescripciones de formadores y tutores

Acreditación requerida	Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos: • Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el Título de Grado correspondiente u otros títulos equivalentes en Administración y dirección de empresas, ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, Derecho, informática y telecomunicaciones. • Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el Título de Grado correspondiente u otros títulos equivalentes en Administración y dirección de empresas, ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, Derecho, informática y telecomunicaciones. • Técnico o Técnico Superior de la familia profesional de Informática y Comunicaciones o Administración y Gestión • Certificados de profesionalidad de nivel 3 de la familia profesional de Informática y comunicaciones o Administración y Gestión.
Experiencia profesional mínima requerida	Contar con un año de experiencia en el sector.
Competencia docente	Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos: • Certificado de Aptitud pedagógica o equivalente. • Acreditar al menos 100 horas de actitud como docente.
Otros	En caso de no tener la titulación requerida serán necesarios tres años de experiencia en el sector.
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.

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 m ²	2.4 m ² / 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. Software necesario para la gestión de recursos humanos basado en inteligencia artificial (reclutamiento, selección...)

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.

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.

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 cumplimiento 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 secuenciarse pedagógicamente de tal manera que permitan 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.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados

- 26241041 TÉCNICOS MEDIOS EN RECURSOS HUMANOS, EN GENERAL
- 26241050 TÉCNICOS SUPERIORES EN RECURSOS HUMANOS, EN GENERAL

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:	FUNDAMENTOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RECURSOS HUMANOS
-------------------------------	--

OBJETIVO

Comprender las aplicaciones fundamentales de la inteligencia artificial en Recursos Humanos.

DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN:

10 horas

Teleformación:

Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

- **Comprensión de los conceptos básicos de inteligencia artificial:**
 - Identificación de los principales algoritmos de IA:
 - Redes neuronales
 - Árboles de decisión
 - Máquinas de soporte vectorial
 - Conocimiento de las aplicaciones de IA en sectores como la salud, finanzas y recursos humanos.
- **Aplicación de la IA en la gestión de recursos humanos:**
 - Identificación de las áreas de RRHH donde se puede aplicar IA:
 - La selección de personal
 - La evaluación del desempeño
 - La retención de empleados
 - Conocimiento de los beneficios e inconvenientes de la IA en la gestión del talento, incluyendo la mejora en la toma de decisiones y la eficiencia operativa.
- **Comprensión de los principios de ética y privacidad en el uso de IA en el ámbito laboral:**
 - Identificación de los principios éticos en el uso de IA, tales como la transparencia, la equidad y la responsabilidad.
 - Conocimiento de las medidas de privacidad y protección de datos, abarcando el cumplimiento del GDPR y la anonimización de datos.

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Sensibilización hacia la importancia de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos.
- Interiorización de los problemas éticos relacionados con el uso de IA en RRHH.
- Disposición para aplicar principios éticos en el uso de IA en RRHH.

OBJETIVO

Conocer la utilización de la disciplina machine learning en la selección de personal.

DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN:

15 horas

Teleformación:

Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

- **Entendimiento de las técnicas de análisis de datos aplicadas a RRHH:**
 - Identificación de las fuentes de datos relevantes para la selección de personal, tales como:
 - Currículos
 - Perfiles de redes sociales
 - Evaluaciones de desempeño
 - Conocimiento de los métodos de análisis de datos, abarcando el análisis descriptivo, predictivo y prescriptivo.
- **Conocimiento de los algoritmos de machine learning utilizados en la selección de personal:**
 - Identificación de los algoritmos más comunes, tales como regresión logística, k-means y bosques aleatorios.
 - Entendimiento de los pasos para implementar un algoritmo de machine learning, desde la recopilación de datos hasta la evaluación del modelo.
- **Recopilación y análisis de datos en el contexto de RRHH:**
 - Identificación de las técnicas de recopilación de datos, tales como encuestas, entrevistas y análisis de documentos.
 - Conocimiento de los métodos de análisis de datos en RRHH, desde el análisis de regresión hasta el análisis de componentes principales.

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Disposición para aplicar técnicas de análisis de datos en la selección de personal.
- Habilidad para interpretar y comunicar los resultados del análisis de datos.
- Capacidad para trabajar en equipo en proyectos de análisis de datos y machine learning.

OBJETIVO

Conocer las nuevas tecnologías aplicables en los procesos de reclutamiento y selección.

DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN:

15 horas

Teleformación:

Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

- **Conocimiento de las herramientas de automatización en RRHH:**
 - Identificación de las herramientas más utilizadas:
 - Sistemas de seguimiento de candidatos (ATS)
 - Chatbots
 - Plataformas de entrevistas en video
 - Utilización de las funcionalidades de cada herramienta, tales como la filtración de currículums, la programación de entrevistas y la evaluación de candidatos.
- **Beneficios de la automatización en el proceso de selección:**
 - Identificación de las ventajas y desventajas, tales como el ahorro de tiempo, la reducción de sesgos y la mejora en la experiencia del candidato.
 - Conocimiento de los casos de éxito, desde empresas que han implementado la automatización hasta los resultados positivos obtenidos.
- **Implementación de sistemas de reclutamiento automatizado:**
 - Identificación de los pasos para implementar un sistema automatizado, tales como la selección de la herramienta adecuada, la integración con otros sistemas y la capacitación del personal.
 - Conocimiento de las mejores prácticas en la automatización de reclutamiento, desde la personalización de la comunicación con los candidatos hasta el seguimiento de métricas de rendimiento.

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Disposición para gestionar proyectos de automatización de procesos de reclutamiento.
- Habilidad para evaluar y seleccionar herramientas de automatización adecuadas.
- Capacidad para liderar equipos en la implementación de sistemas automatizados.

OBJETIVO

Conocer las herramientas de la IA para la evaluación del desempeño.

DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN:

20 horas

Teleformación:

Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

- **Técnicas de evaluación del desempeño:**
 - Identificación de los métodos de evaluación más utilizados:
 - Evaluación 360 grados
 - Evaluaciones basadas en competencias
 - Evaluaciones de objetivos
 - Conocimiento de los indicadores de desempeño, tales como la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción del empleado.
- **Aplicación de IA en la evaluación del talento:**
 - Identificación de las herramientas de IA para la evaluación del talento, tales como plataformas de análisis de personas y sistemas de gestión del rendimiento.
 - Conocimiento de los beneficios de la IA en la gestión del desempeño, tales como la identificación de patrones de comportamiento y la predicción del rendimiento futuro.
- **Desarrollo de estrategias basadas en IA para la gestión del talento:**
 - Identificación de las estrategias más efectivas, tales como la personalización de los planes de desarrollo y la optimización de la asignación de recursos.
 - Implementación de estrategias basadas en IA, desde la recopilación de datos hasta la toma de decisiones informadas.

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Disposición para utilizar herramientas de IA en la evaluación del desempeño.
- Habilidad para desarrollar estrategias de gestión del talento basadas en IA.
- Capacidad para comunicar los resultados de la evaluación del desempeño a los interesados.

OBJETIVO

Dar a conocer cómo la Inteligencia Artificial está transformando el mundo de los Recursos Humanos

DURACIÓN EN CUALQUIER MODALIDAD DE IMPARTICIÓN:

10 horas

Teleformación:

Duración de las tutorías presenciales: 0 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

- **Tendencias futuras de la IA en RRHH:**
 - Identificación de las tendencias emergentes. Uso de IA para la personalización de la experiencia del empleado, automatización de tareas administrativas y otras.
 - Entendimiento de los posibles impactos de la IA en el futuro de RRHH, como la transformación de roles y responsabilidades y la mejora en la toma de decisiones estratégicas, entre otros.
- **Impacto de la IA en la función de Recursos Humanos:**
 - Identificación de los cambios en la función de RRHH debido a la IA. Evolución de las competencias requeridas y adaptación a nuevas tecnologías.
 - Conocimiento de los beneficios y desafíos de la IA en RRHH. Mejora en la eficiencia operativa y gestión del cambio organizacional.

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Disposición para anticipar y adaptarse a las tendencias futuras de la IA en RRHH.
- Habilidad para evaluar el impacto de la IA en la función de RRHH.
- Capacidad para liderar la transformación digital en la gestión de recursos humanos.

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 explicita, 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.