

ACCIÓN FORMATIVA

CURSO E-LEARNING. INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A RRHH Y LEARNING DEVELOPMENT.



OBJETIVOS

- ✓ Comprender el nuevo paradigma de RRHH aumentado y su impacto estratégico en la organización
- ✓ Diferenciar y aplicar los distintos tipos de IA (generativa, predictiva y prescriptiva) en el ciclo completo del empleado
- ✓ Identificar los conceptos técnicos clave (LLMs, NLP, Machine Learning, redes neuronales) y su aplicación práctica en RRHH y L&D
- ✓ Diseñar una política interna de IA (IA Policy) alineada con principios éticos, legales y organizacionales
- ✓ Analizar el ROI de proyectos de implementación de IA en el área de Personas
- ✓ Detectar y mitigar sesgos algorítmicos en procesos de selección, evaluación y desarrollo
- ✓ Garantizar el cumplimiento normativo (RGPD) en el uso de herramientas de IA aplicadas a datos de empleados
- ✓ Aplicar soluciones de IA en atracción y selección: redacción neutra de ofertas, cribado inteligente, entrevistas asíncronas, chatbots y algoritmos de matching
- ✓ Implementar modelos predictivos para mejorar la calidad de la contratación (Quality of Hire) y reducir el Time-to-Hire
- ✓ Diseñar estrategias de Learning & Development basadas en IA: análisis de brechas de habilidades, itinerarios adaptativos, microlearning inteligente y mentoring asistido por IA

ACCIÓN FORMATIVA

CURSO E-LEARNING. INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A RRHH Y LEARNING DEVELOPMENT.



OBJETIVOS

- ✓ Crear contenidos formativos y evaluaciones automáticas mediante IA generativa
- ✓ Integrar herramientas de IA en la cultura organizacional promoviendo diversidad, inclusión y gestión positiva del cambio
- ✓ Auditar proveedores externos de soluciones de IA asegurando transparencia, seguridad y cumplimiento normativo
- ✓ Actuar como "HR AI Champion", liderando la transformación digital del área de Personas con visión estratégica y ética



Unidad 1.- Fundamentos y estrategia de IA en personas

- El nuevo paradigma: de RRHH transaccional a RRHH aumentado
- Tipos de IA: generativa, predictiva y prescriptiva en el ciclo del empleado
- Terminología clave: IImS, NLP, machine learning y redes neuronales
- Cómo crear una "IA policy" para el departamento de personas
- El rol del "HR AI champion": nuevas competencias profesionales
- Análisis de ROI en proyectos de implementación de IA
- Ética y sesgos algorítmicos: el riesgo de la discriminación automatizada
- Privacidad de datos y cumplimiento (RGPD) en la era de la IA
- La importancia de la supervisión humana: "human-in-the-loop"
- Gestión del cambio: venciendo el miedo al reemplazo tecnológico
- Auditoría de proveedores externos de herramientas de IA
- El impacto de la IA en la cultura y los valores organizacionales
- IA y diversidad: herramientas para una inclusión real
- Arquitectura de datos necesaria para implementar IA en RRHH
- Tendencias globales de la IA en el mercado laboral 2026

Unidad 2.- Atracción y selección basada en IA

- Redacción de ofertas de empleo optimizadas y neutras con IA
- Sourcing inteligente: identificación de talento pasivo en la red
- Cribado automático de cvs: beneficios, límites y precauciones
- Entrevistas asíncronas: análisis de sentimiento y lenguaje no verbal
- Chatbots de reclutamiento: mejorando la experiencia del candidato
- Evaluación de competencias mediante simulaciones generadas por IA
- Algoritmos de matching: alineación técnica y cultural del candidato
- Modelos predictivos para la calidad de la contratación (quality of hire)
- Personalización de la oferta contractual con análisis de datos
- Automatización del onboarding mediante asistentes virtuales inteligentes
- IA para la verificación de credenciales y antecedentes laborales
- Gamificación y nuevas evaluaciones psicométricas de precisión
- Reducción drástica del time-to-hire mediante automatización
- Potenciando el employer branding con contenido generado por IA
- Análisis de la competencia y del mercado salarial en tiempo real

Unidad 3.- Learning development (LD) y upskilling

- La evolución del LMS al LXP (learning experience platform) con IA
- Identificación automática de brechas de habilidades (skill gap analysis)
- Curación de contenidos automatizada: relevancia y ahorro de tiempo
- Creación de cursos express con IA generativa: de texto a vídeo
- Itinerarios de aprendizaje adaptativo: personalización a escala
- Microlearning inteligente en el flujo de trabajo diario
- Mentoring y coaching asistido por IA: el apoyo 24/7 al empleado
- Generación automática de evaluaciones, tests y casos prácticos
- Análisis de sentimiento y atención en formaciones virtuales
- Realidad virtual potenciada por IA para formación técnica

- Medición del impacto real de la formación (ROI) mediante analítica
- Reskilling predictivo: anticipando las necesidades formativas a dos años
- Eliminando barreras idiomáticas: traductores en tiempo real
- Resumen y síntesis inteligente de webinars y reuniones de equipo
- Creación de avatares corporativos para vídeos de formación interna
- IA para el aprendizaje de idiomas en entornos corporativos
- Gestión de comunidades de aprendizaje mediante bots facilitadores
- Diseño instruccional ágil con asistencia de modelos de lenguaje
- El LD manager como arquitecto de experiencias de aprendizaje IA
- Ética y privacidad en el seguimiento del progreso del alumno

Unidad 4.- Gestión del desempeño y engagement

- Feedback continuo mediante análisis de interacciones digitales
- Evaluación del desempeño 360° asistida por IA generativa
- Análisis de red organizacional (ONA): visualizando la influencia real
- Modelos de retención: prediciendo la fuga de talento antes de que ocurra
- Encuestas de clima en tiempo real y análisis de lenguaje natural (NLP)
- Sistemas de reconocimiento entre pares automatizados
- Planes de carrera dinámicos basados en potencial y datos de mercado
- Salud mental y bienestar: detección temprana de fatiga y burnout
- Productividad vs. Vigilancia: límites éticos y legales del monitoreo
- Optimización de turnos y cuadrantes mediante algoritmos inteligentes
- IA aplicada a la compensación total y beneficios personalizados
- Gamificación del rendimiento mediante sistemas de incentivos IA
- Estrategias de "nudging": empujones digitales para mejores hábitos
- Planificación de la sucesión (succession planning) mediante datos
- Offboarding inteligente: análisis de causas de rotación final

Unidad 5.- Prompt engineering para profesionales de RRHH

- Qué es un prompt y por qué es la habilidad clave del futuro
- Estructura del prompt perfecto: contexto, tarea, formato y límites
- Prompts especializados para descripciones de puestos de trabajo
- Prompts para comunicación difícil y feedback constructivo
- Prompts para el diseño de planes de formación anuales
- Uso de "few-shot prompting" para estandarizar informes técnicos
- Cómo evitar alucinaciones en la interpretación de leyes laborales
- Creación de gpts personalizados para el manual del empleado
- Automatización de la comunicación masiva personalizada en selección
- Análisis de hojas de cálculo de RRHH mediante lenguaje natural
- Generación de guiones y guías para entrevistas de selección
- Extracción de datos clave de entrevistas no estructuradas
- Técnicas de "chain of thought" para resolver problemas complejos
- Seguridad de la información: qué datos nunca compartir con una IA
- Herramientas "no-code" para conectar IA con procesos de talento

Unidad 6.- Herramientas, tecnología y futuro del trabajo

- Comparativa de modelos: chatgpt, claude y gemini para RRHH
- Microsoft 365 copilot: optimizando el día a día del gestor de personas
- Producción de vídeo: heygen y synthesis en comunicación interna
- Generación de voz: elevenlabs para locución de materiales LD
- People analytics avanzado con power BI y capas de IA
- Automatización de tareas repetitivas con zapier y make
- La IA integrada en los ATS líderes del mercado (workday, greenhouse)
- Aplicaciones de IA para la gestión eficiente de nóminas
- Herramientas de IA enfocadas en diversidad, equidad e inclusión
- La semana laboral de 4 días impulsada por la eficiencia de la IA
- Agentes autónomos: el futuro de los procesos de RRHH sin fricción
- Gestión y motivación de equipos remotos mediante analítica IA
- Ciberseguridad y protección de activos humanos frente a ataques IA
- Preparación para auditorías algorítmicas y nuevas normativas
- El concepto del "augmented employee" y la simbiosis hombre-máquina
- Integración de la IA en el ADN de la cultura corporativa
- El fin de la administración: el nuevo valor estratégico de RRHH
- Fuentes de actualización continua en el ecosistema hr-tech
- Conclusiones finales: el factor humano como diferencial crítico
- Cierre del curso y hoja de ruta para la implementación

FORMACIÓN E-LEARNING

Nuestra formación e-learning se distingue por facilitar a los participantes la entrega de contenidos digitales de alta calidad, accesibles desde cualquier lugar y en cualquier momento, lo que promueve una flexibilidad inigualable para los estudiantes.

- **Contenido personalizado:** Los cursos están diseñados para atender las necesidades específicas de aprendizaje, con materiales que se ajustan a diversos niveles de habilidad y áreas de interés.
- **Metodología interactiva:** Nuestros cursos incorporan elementos multimedia, como videos, gamificación, ejercicios de evaluación y simulaciones, que enriquecen la experiencia de aprendizaje, facilitando la retención de conocimientos y la aplicación práctica de los mismos.
- **Acceso a recursos en cualquier momento y lugar:** El participante puede acceder a los contenidos 24/7 durante el período de realización.
- **Soporte continuo:** Los estudiantes tienen acceso a tutorías y soporte técnico a lo largo de su proceso de formación, lo que garantiza una resolución eficaz de dudas y un acompañamiento constante.
- **Evaluación y certificación:** Los procesos de evaluación están diseñados para medir de manera efectiva el progreso del estudiante, culminando en la certificación de las competencias adquiridas al superar el 75% del curso.
- **Comunicación continua:** El cliente estará constantemente informado sobre el grado de avance de las personas participantes gracias a nuestros informes de seguimiento.



GESTIÓN DE LA BONIFICACIÓN

En ADELANTTA somos expertos en la gestión de Planes de Formación bajo las directrices de la FUNDAE.

Realizándose la formación bajo los parámetros de la FUNDAE (antigua Fundación Tripartita) el coste para la organización cliente se ve minorado, siempre que disponga crédito suficiente para bonificar total o parcialmente la acción formativa.

Esta bonificación depende del número de participantes. Indicamos, a priori, el número mínimo para la bonificación completa. Esta bonificación se aplica deduciendo la cantidad resultante a aplicar del pago de los seguros sociales. Indicamos al cliente detalladamente como debe hacerlo cuando llega el momento.

De esta manera el cliente puede realizar las acciones formativas ajustándose al crédito que tiene por parte de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo en cada ejercicio.

La gestión en la plataforma de la FUNDAE y la justificación de costes será responsabilidad de ADELANTTA.



ADELANTTA

es hora de crecer

Gracias por confiar en nuestra organización

Para cualquier aclaración sobre el presente documento, póngase en contacto con:

contacto@adelantta.es

Tif./Fax: 91 591 71 14