

DENOMINACIÓN: Microcredencial Orientación Profesional, Entrevistas y Marketing del Talento para la Gestión de los Recursos Humanos apoyados en la IA

DIRECTOR: Luis López Molina

COMPETENCIA	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	SISTEMA DE EVALUACIÓN ¹
Gestionar y Administrar Recursos Humanos (Código ESCO: S4.3.2)	Controlar la realización de la contratación de personal, ayudar a los empleados a desarrollar sus capacidades personales y organizativas, sus conocimientos y sus competencias, así como ofrecer retroalimentación y evaluaciones de rendimiento. Esto incluye motivar a los empleados mediante la implementación de sistemas de recompensa (gestión de salarios y sistemas de prestaciones) con el fin de maximizar el rendimiento de los empleados con respecto a los objetivos estratégicos del empleador.	Simulación de Proceso de Contratación (30%): Los estudiantes participarán en una simulación de un proceso de contratación completo, desde la definición del perfil hasta la oferta. Se evaluará la aplicación de las fases, la documentación generada y la justificación de las decisiones. Diseño de Plan de Desarrollo y Evaluación (40%): Presentación de un caso práctico donde diseñen un plan de desarrollo de capacidades para un empleado (o grupo) y propongan un sistema de retroalimentación y evaluación de rendimiento, incluyendo métricas clave. Análisis de Caso de Motivación/Recompensa (30%): Resolución de un caso práctico sobre un sistema de recompensa o motivación, analizando su impacto en el rendimiento y proponiendo mejoras alineadas con la estrategia.
Aplicar el análisis de datos (Código ESCO: 2.1.2.1 - Analizar datos)	Analizar e interpretar datos de recursos humanos (ej. de ATS, LMS, encuestas de sentimiento) para identificar patrones y tomar decisiones	Taller Práctico de Análisis de Datos (40%): Los estudiantes trabajarán con un conjunto de datos simulados de RRHH (ej., datos de encuestas de

¹ La evaluación combinará la entrega de trabajos individuales y grupales, así como la participación activa en las sesiones.

Se utilizarán rúbricas de evaluación específicas para cada actividad, detallando los criterios de logro para cada resultado de aprendizaje.

El feedback constructivo será una parte integral del proceso de aprendizaje y evaluación.



	estratégicas. Evaluar la fiabilidad y validez de las fuentes de datos en RRHH. Utilizar herramientas de análisis de datos para generar <i>insights</i> sobre el talento, el bienestar y la rotación.	sentimiento o de rotación) utilizando herramientas básicas de análisis (ej., hojas de cálculo, o software específico si se introduce). Se evaluará la capacidad de extraer insights y visualizarlos. Presentación de Informe de People Analytics (40%): Elaboración y presentación de un informe breve de People Analytics basado en un caso o datos proporcionados, identificando patrones, proponiendo decisiones estratégicas y justificando la fiabilidad de las fuentes. Participación en Debates Guiados (20%): Evaluación de la participación activa y crítica en los debates sobre la interpretación de datos y la toma de decisiones basada en insights.
Asistir a usuarios de servicios sociales (Código ESCO: S3.0 - Asistir y cuidar / S3.1 - Aconsejar)	Proporcionar apoyo y orientación a personas en riesgo de exclusión social para su inserción laboral. Identificar las necesidades individuales y contextuales para facilitar el acceso a recursos de empleo y formación.	Simulación de Sesión de Orientación (50%): Role-playing de una sesión de orientación con una persona en riesgo de exclusión social. Se evaluará la capacidad de escucha activa, identificación de necesidades, empatía y propuesta de rutas de inserción laboral y acceso a recursos. Diseño de Hoja de Ruta de Inserción (30%): Elaboración de una hoja de ruta personalizada para un caso simulado de inserción sociolaboral, detallando los pasos, recursos y apoyo necesario. Análisis de Caso de Éxito/Fracaso (20%): Presentación de un breve análisis de un caso real (o simulado) de inserción laboral, identificando los factores clave de éxito o las barreras encontradas.



Aplicar la gestión de casos (Código ESCO: S4.0 - Habilidades de gestión / S4.2 - Organizar, planificar y programar el trabajo y las actividades)	Diseñar e implementar planes de intervención individualizados para la inserción sociolaboral. Coordinar recursos y servicios para optimizar los procesos de búsqueda y mantenimiento de empleo en colectivos vulnerables	Elaboración de Plan de Intervención Individualizado (50%): Desarrollo de un plan de intervención detallado para un caso complejo de inserción sociolaboral, incluyendo objetivos, acciones, plazos, recursos internos/externos y seguimiento. Presentación de Coordinación de Recursos (30%): Exposición de cómo coordinarían los diferentes recursos y servicios (públicos y privados) para optimizar el proceso de búsqueda y mantenimiento de empleo en el caso presentado. Participación en Dinámicas de Grupo (20%): Evaluación de la contribución en dinámicas de grupo centradas en la resolución colaborativa de casos de gestión de la inserción.
Aplicar principios éticos (Código ESCO: 2.1.1.1 - Actuar éticamente)	Identificar y evaluar los dilemas éticos asociados al uso de la Inteligencia Artificial en la gestión de personas. Aplicar marcos éticos y normativas de protección de datos (RGPD, LOPDGDD, Ley de IA de la UE) para garantizar un uso responsable y justo de la tecnología en RRHH. Diseñar procesos de RRHH que mitiguen activamente los sesgos algorítmicos y promuevan la equidad y la transparencia.	Análisis de Caso Ético (40%): Resolución de un caso práctico que presente un dilema ético real o simulado relacionado con el uso de la IA en RRHH (ej., sesgo en selección, privacidad de datos, vigilancia). Se evaluará la identificación del dilema, el análisis desde marcos éticos y la propuesta de soluciones. Presentación de Propuesta de Mitigación de Sesgos (40%): Diseño de un pequeño proceso o protocolo de RRHH que incorpore medidas para mitigar activamente sesgos algorítmicos y promover la equidad y transparencia en una herramienta de IA específica.

		Debate Guiado sobre Regulación de IA (20%): Participación activa en un debate sobre la Ley de IA de la UE y otras normativas, demostrando comprensión de sus implicaciones y capacidad para argumentar sobre el uso responsable.
Gestionar proyectos de recursos humanos (Código ESCO: 2.1.2.3 - Gestionar proyectos)	Planificar, ejecutar y supervisar proyectos de implementación de tecnología en RRHH (ej. ATS, LMS, chatbots). Evaluar el retorno de la inversión (ROI) de las iniciativas de RRHH impulsadas por IA. Gestionar el cambio organizacional asociado a la digitalización y la implementación de IA en la función de RRHH	Diseño de Plan de Proyecto (50%): Elaboración de un plan de proyecto detallado para la implementación de una herramienta tecnológica de IA en RRHH (ej., un nuevo ATS con IA, un chatbot de bienestar). Se evaluará la planificación de fases, recursos, plazos, riesgos y métricas de éxito. Análisis de ROI de Proyecto IA (30%): Presentación de un análisis de ROI simulado para una iniciativa de RRHH impulsada por IA, cuantificando beneficios esperados y costes. Propuesta de Gestión del Cambio (20%): Diseño de una estrategia básica de gestión del cambio para asegurar la adopción exitosa de la nueva tecnología por parte de los empleados.