



Inteligencia Artificial en Recursos Humanos: Estrategias para el éxito

Mercedes Hortelano

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/mhvdv/>

Ivoox: [ChatGPT rEvolución](#)



Tabla de contenidos



Sesión 1. Fundamentos, Uso responsable y Reclutamiento y Selección con IAG

Sesión 2. Desarrollo y Fidelización del Talento con IAG

Sesión 3. IAG aplicada al Clima, Compromiso y Cultura organizacional



Índice de contenidos:

Sesión 2. Desarrollo y Fidelización del Talento con IAG

- 01. Objetivos
- 02. El Potencial de la IA en la Gestión Personalizada del Talento
- 03. Creación de una Experiencia de Empleado Integral con IA
- 04. Desarrollo Profesional (y Fidelización) con IA
- 05. Implantación de Estrategias de IA en el Desarrollo y fidelización del Talento
- 06. Herramientas y Plataformas de IA para la Gestión del Talento
- 07. KPIs para medir el impacto de la IA en la Gestión del Talento
- Práctica. Ejercicio Práctico, Preguntas y Cierre

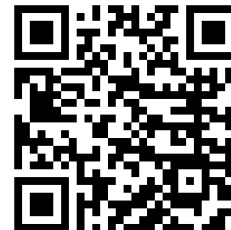
Docente: Mercedes Hortelano



Consultora en Desarrollo Profesional y Estratégico e IA Generativa aplicada a RRHH, con más de 25 años de experiencia en el campo de la gestión por competencias. Colaboro con organizaciones y empresas en la mejora de sus procesos de selección, desarrollo de talento y formación en habilidades y competencias clave e iniciación a la IA Generativa. Especializada en IA Generativa aplicada a la Gestión del Talento.

Autora del libro [Guía práctica de introducción al feedback](#) y coautora de [La experiencia del empleado. Métodos para atraer, fidelizar y motivar al talento](#) y [People Analytics contado por expertos. Un análisis del ciclo de vida del empleado](#).

Fundadora y directora del programa en streaming "[ChatGPT rEvolución](#)", enfocado a comprender el impacto de la IA en diferentes sectores profesionales.



LinkedIn



Ivoox

1. Objetivos



✓ Comprender el potencial de la IA en la gestión personalizada del talento

Explorar cómo la IA puede facilitar la creación de una experiencia de empleado integral, adaptada a las necesidades individuales y diseñada para mejorar la fidelización y el desarrollo profesional dentro de la organización.

✓ Adquirir habilidades para implementar estrategias de IA en el desarrollo y fidelización del talento

Aprender cómo podemos iniciar la puesta en marcha de procesos de IA en el onboarding y el desarrollo profesional para el crecimiento y la fidelización del talento, considerando tanto opciones manuales como automatizadas.



2. Introducción

Contexto: Retos estructurales de la empresa española

- Escasez de talento
- Baja productividad
- Tamaño empresarial reducido
- Digitalización lenta



2. El Potencial de la IA en la Gestión Personalizada del Talento



La experiencia del empleado como eje central

- ✓ Importancia de una experiencia de empleado positiva y personalizada.
- ✓ El rol de la IA en la creación de experiencias únicas.
- ✓ Manual Vs Integrada:
 - Manual: Encuesta de clima laboral, entrevistas individuales...
 - Integrada: Análisis de datos de desempeño, seguimiento de redes sociales internas...



2. El Potencial de la IA en la Gestión Personalizada del Talento



Beneficios de la personalización

- ✓ Mayor compromiso y satisfacción de los empleados.
- ✓ Mejora del clima laboral.
- ✓ Mejora del rendimiento y productividad.
- ✓ Reducción de la rotación de personal y del absentismo
- ✓ Manual Vs Integrada :
 - Manual: Planes de desarrollo personalizados, mentoring...
 - Automatizado: Recomendaciones de cursos online, sugerencias de proyectos, desarrollo personalizado de formación...



2. El Potencial de la IA en la Gestión Personalizada del Talento



Netflix utiliza la IA Generativa (IA) para atraer talento, facilitar su éxito y fidelización, utilizando insights basados en datos para impulsar la innovación y la satisfacción laboral.

Algunos Puntos Clave:

- **Interfaz Personalizada**

La IA ajusta la plataforma de formación de cada empleado según sus preferencias y rol.

- **Optimización de Soporte Técnico**

Mediante IA Generativa, Netflix automatiza la gestión de preguntas comunes, lo que permite al equipo de TI centrarse en problemas más complejos.

- **Continuidad en el Proceso**

Los datos de interacción son analizados para mejorar la experiencia de onboarding y gestión del desarrollo a nivel global.

(Fuente [DigitalDefynd](#), [Simplilearn.com](#), [Emerj Artificial Intelligence Research](#)).

NETFLIX

3. Creación de una Experiencia de Empleado Integral con IA



3. Creación de una Experiencia de Empleado Integral con IA



Ciclo de desarrollo

Nº	Fase del desarrollo	IA Generativa – Nivel Manual	IA Generativa – Nivel Semiautomático	IA Generativa – Nivel Integrado
0	Selección y evaluación inicial	<ul style="list-style-type: none"> Redacción de descripciones inclusivas. Rúbricas y guías de entrevista por competencias. Simulación de entrevistas y resumen de CVs. 	<ul style="list-style-type: none"> Formularios conectados (Forms/Typeform) → Excel → GPT para criba y scoring. Resúmenes automáticos de entrevistas. 	<ul style="list-style-type: none"> ATS con IA para matching por competencias. Evaluaciones online con scoring automático. Alertas de sesgo y trazabilidad de decisiones.
1	Onboarding	<ul style="list-style-type: none"> Diseño del plan de acogida y checklists. Guiones de bienvenida y FAQs. Acompañamiento inicial con IA. 	<ul style="list-style-type: none"> Chatbot interno de onboarding (FAQs + itinerario). Generación automática de agenda y recordatorios. Microcontenidos personalizados. 	<ul style="list-style-type: none"> LMS/HCM con IA que personaliza onboarding. Analítica de “time-to-productivity” y alertas de riesgo.
2	Evaluación temprana	<ul style="list-style-type: none"> Definición de OKRs y objetivos SMART. Plantillas de seguimiento. Guiones de feedback. 	<ul style="list-style-type: none"> Formularios de seguimiento + síntesis automática. Recordatorios automáticos. Dashboards básicos de progreso. 	<ul style="list-style-type: none"> Panel 360 con IA. Detección de estancamientos y recomendaciones de microlearning.
3	Plan de desarrollo individual (PDI)	<ul style="list-style-type: none"> Redacción del PDI (metas, hitos, evidencias). Sugerencia de acciones 70-20-10. 	<ul style="list-style-type: none"> Generador de PDI a partir del perfil + catálogo formativo. Bibliotecas de prompts por rol o competencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Motor de recomendación que cruza desempeño, potencial y catálogo formativo. PDI dinámico con ajuste automático.
4	Aprendizaje y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Creación de microcontenidos, tests y role-plays. Curación de recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> Conexión a repositorios de contenido y GPT para adaptar nivel/idioma. Plantillas dinámicas. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje adaptativo (LXP/LMS) con IA generativa. Localización automática y medición de transferencia.

3. Creación de una Experiencia de Empleado Integral con IA



Ciclo de desarrollo

Nº	Fase del desarrollo	IA Generativa – Nivel Manual	IA Generativa – Nivel Semiautomático	IA Generativa – Nivel Integrado
5	Seguimiento y feedback continuo	<ul style="list-style-type: none"> Redacción de feedback constructivo. Actas de reuniones. Conversaciones de desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> Resúmenes automáticos de reuniones. Recordatorios de feedback y pulse checks (microencuestas). 	<ul style="list-style-type: none"> Feedback 360 con IA semántica. Señales tempranas de clima y engagement.
6	Evaluación de impacto del desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Informes narrativos a partir de evidencias. Interpretación cualitativa de encuestas. 	<ul style="list-style-type: none"> Dashboards automáticos con comparativas antes/después. Síntesis ejecutiva. 	<ul style="list-style-type: none"> Analítica avanzada: correlaciones entre formación, desempeño y fidelización. ROI de aprendizaje.
7	Plan de carrera y sucesión	<ul style="list-style-type: none"> Mapas de carrera y guías de movilidad. Planes de sucesión manuales. 	<ul style="list-style-type: none"> Cruce semiautomático de desempeño + aspiraciones. Recomendaciones de mentoring. 	<ul style="list-style-type: none"> IA predictiva para identificar potencial y riesgo de fuga. Planes de sucesión dinámicos.
8	Fidelización y bienestar	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de programas de reconocimiento. Encuestas simples de clima. 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de pulso y síntesis automática de comentarios. Recomendaciones de acciones de liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelos predictivos de fidelización. Acciones personalizadas por perfil y seguimiento de bienestar.
9	Mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> Lecciones aprendidas y retrospectivas redactadas con IA. 	<ul style="list-style-type: none"> Automatización de informes periódicos. Integración de datos parciales. 	<ul style="list-style-type: none"> Ciclo cerrado HRIS/LMS/ATS. Ajustes automáticos de programas y políticas.

3. Creación de una Experiencia de Empleado Integral con IA



Ciclo de desarrollo

Nº	Fase del desarrollo	IA Generativa – Nivel Manual	IA Generativa – Nivel Semiautomático	IA Generativa – Nivel Integrado
5	Seguimiento y feedback continuo	<ul style="list-style-type: none"> Redacción de feedback constructivo. Actas de reuniones. Conversaciones de desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> Resúmenes automáticos de reuniones. Recordatorios de feedback y pulse checks (microencuestas). 	<ul style="list-style-type: none"> Feedback 360 con IA semántica. Señales tempranas de clima y engagement.
6	Evaluación de impacto del desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Informes narrativos a partir de evidencias. Interpretación cualitativa de encuestas. 	<ul style="list-style-type: none"> Dashboards automáticos con comparativas antes/después. Síntesis ejecutiva. 	<ul style="list-style-type: none"> Analítica avanzada: correlaciones entre formación, desempeño y fidelización. ROI de aprendizaje.
7	Plan de carrera y sucesión	<ul style="list-style-type: none"> Mapas de carrera y guías de movilidad. Planes de sucesión manuales. 	<ul style="list-style-type: none"> Cruce semiautomático de desempeño + aspiraciones. Recomendaciones de mentoring. 	<ul style="list-style-type: none"> IA predictiva para identificar potencial y riesgo de fuga. Planes de sucesión dinámicos.
8	Fidelización y bienestar	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de programas de reconocimiento. Encuestas simples de clima. 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de pulso y síntesis automática de comentarios. Recomendaciones de acciones de liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> Modelos predictivos de fidelización. Acciones personalizadas por perfil y seguimiento de bienestar.
9	Mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> Lecciones aprendidas y retrospectivas redactadas con IA. 	<ul style="list-style-type: none"> Automatización de informes periódicos. Integración de datos parciales. 	<ul style="list-style-type: none"> Ciclo cerrado HRIS/LMS/ATS. Ajustes automáticos de programas y políticas.



3. Creación de una Experiencia de Empleado Integral con IA

Niveles de uso de la IA

Nivel de uso de IA	Descripción	Ejemplo típico en RRHH / Gestión del Talento
Manual	<ul style="list-style-type: none">• Uso directo de herramientas de IA generativa sin conexión a sistemas.• Ideal para tareas individuales o exploratorias.	ChatGPT, Gemini o Copilot para redactar rúbricas, generar feedback o materiales formativos.
Semiautomático	<ul style="list-style-type: none">• Combinación de herramientas mediante plantillas o automatizaciones ligeras.• Permite cierto flujo de datos sin requerir infraestructura compleja.	Formularios (Forms, Typeform) conectados a hojas Excel y ChatGPT; automatizaciones con Power Automate o Make.
Integrado	<ul style="list-style-type: none">• IA embebida en plataformas corporativas (LMS, HCM, ATS) que analiza datos en tiempo real.• Optimiza decisiones y aprendizaje continuo.	Workday, SAP SuccessFactors, Cornerstone o plataformas con IA nativa.

3. Creación de una Experiencia de Empleado Integral con IA



Niveles de digitalización y estrategias recomendadas

Nivel de digitalización	Estrategia recomendada
Baja (PYME o sin HRIS)	<ul style="list-style-type: none">• Centrarse en IA manual y semiautomática para impacto rápido y bajo coste.• Formación del equipo en prompting y uso responsable.
Media (uso de Excel, LMS básico o Power BI)	<ul style="list-style-type: none">• Combinar IA semiautomática e integrada ligera.• Conectar procesos (p. ej. selección + onboarding) y medir resultados.
Alta (empresa con HRIS consolidado)	<ul style="list-style-type: none">• Potenciar IA integrada y predictiva, conectando aprendizaje, desempeño y fidelización.• Enfocar en analítica y personalización.

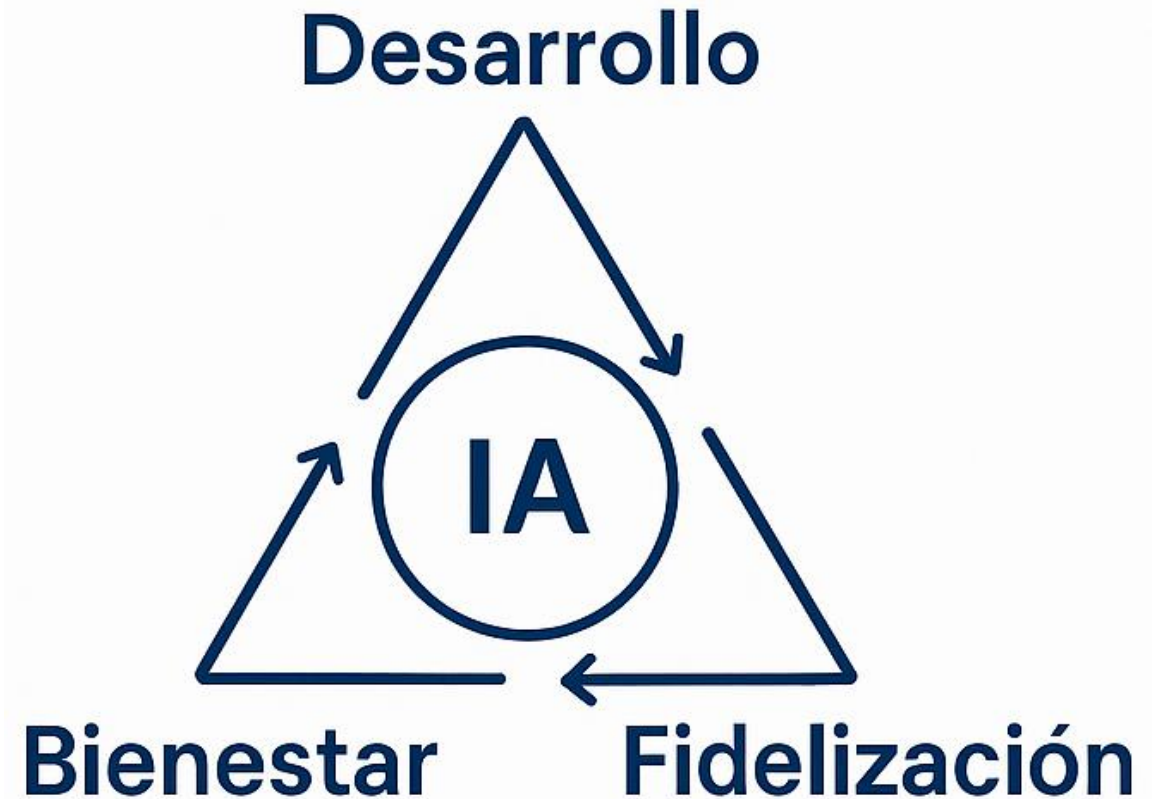
3. Creación de una Experiencia de Empleado Integral con IA



La IA no sustituye el desarrollo del talento: **lo amplifica.**

Nos ayuda a personalizar la experiencia, anticipar necesidades y liberar tiempo para lo que realmente importa: **acompañar, liderar y hacer crecer a las personas.**

La IA no crea compromiso; lo hace posible cuando se pone al servicio del talento.



3. Creación de una Experiencia de Empleado Integral con IA



Telefónica ha implementado un chatbot de IA llamado **Aura**, que interactúa con los empleados para responder a sus preguntas sobre beneficios, políticas de la empresa y procesos internos. Esta herramienta ha permitido:

- ✓ **Ahorrar tiempo a los empleados:** Al automatizar respuestas a preguntas frecuentes, los empleados pueden dedicar más tiempo a tareas de valor agregado.
- ✓ **Mejorar la experiencia del empleado:** Aura ofrece respuestas personalizadas y en tiempo real, lo que aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados.
- ✓ **Unificar la información:** Al centralizar la información en un solo lugar, se garantiza que todos los empleados tengan acceso a la misma información actualizada.



4. Ventajas y beneficios



Mejora en la contratación

La inteligencia artificial puede optimizar el proceso de selección al analizar currículos y predecir el ajuste cultural de los candidatos.

Desarrollo de talento

Las estrategias de IA permiten identificar las habilidades y necesidades de desarrollo de los empleados, facilitando un crecimiento continuo.

Análisis de desempeño

Utilizar IA para analizar el desempeño de los empleados ayuda a crear evaluaciones más precisas y justas.



2. Introducción

Contexto: Retos estructurales de la empresa española

- Escasez de talento
- Baja productividad
- Tamaño empresarial reducido
- Digitalización lenta



5. Implantación de Estrategias de IA en el Desarrollo y fidelización del Talento

Pasos “obligatoriamente” MANUALES



- **Pasos para la implementación:**
 - ✓ Manual:
 - ✓ Toque humano.
 - ✓ Definición de objetivos.
 - ✓ Selección de herramientas.
 - Ejemplo: Proceso de onboarding
 - ✓ Manual: bienvenida, asignación de mentor, supervisión y seguimiento, feedback...
 - ✓ Automatizado: envío de documentación, acceso a plataformas.



5. Implantación de Estrategias de IA en el Desarrollo y fidelización del Talento



Google ha implementado un proceso de onboarding mediante **NUDGES** que combina estrategias tradicionales con herramientas tecnológicas avanzadas, incluyendo la Inteligencia Artificial (IA), para facilitar la integración y adaptación de los nuevos empleados, conocidos internamente como “**NOOGLERS**”, lo que le ha permitido **reducir en un 25% el tiempo en alcanzar su nivel de competencia óptimo** (Fuente [MeetLara](#)).

Preembarque:

- Nooglers, manager, equipo...
- Equipo y configuraciones técnicas
- Responsables: **Lista de control** (Fuente [Zavvy](#)):
 - ✓ Debate sobre funciones y responsabilidades.
 - ✓ Asignación de un Asignación de un “Buddy” o mentor
 - ✓ Desarrollo de red social.
 - ✓ [Reuniones de control de](#) incorporación una vez al mes durante los seis primeros meses.
 - ✓ Diálogo abierto.



Orientación y Formación:

La orientación de los Nooglers dura entre una y dos semanas e incluye:

- Aspectos técnicos y tecnológicos.
- Cultura de empresa, estructura organizativa y procedimientos.
- Kit de bienvenida y gorra Noogler.

6. Herramientas y Plataformas de IA para la Gestión del Talento

Tipos de herramientas:




- ✓ Software de reclutamiento y selección con IA (ATS) complementados con IAG.
- ✓ Plataformas de aprendizaje y desarrollo impulsadas por IAG.
- ✓ Herramientas de análisis de datos y visualización.
- ✓ Chatbots y asistentes virtuales para la Gestión del Talento.

Criterios de selección de herramientas:

- Facilidad de uso.
- Escalabilidad.
- Integración con sistemas existentes.
- Coste.



6. Herramientas y Plataformas de IA para la Gestión del Talento

Nivel de uso de IA	Ejemplo de herramienta	Ideal para...	Características clave
 Manual	ChatGPT / Copilot / Gemini	PYMEs o equipos con bajo nivel digital	Uso directo, generación de materiales, feedback, guías y comunicaciones personalizadas.
 Semiautomático	Bizneo HR / OpenHR / Personio	PYMEs y medianas	Onboarding, formación, analítica sencilla, flujos automatizados y reporting configurable.
 Integrado	SAP SuccessFactors / Workday / Cornerstone	Grandes empresas con HRIS consolidado	IA predictiva, analítica avanzada, personalización en tiempo real y gestión global del talento.

6. Herramientas y Plataformas de IA para la Gestión del Talento



Manual → ChatGPT, Gemini



Semi → Bizneo, OpenHR, Personio



Integrado → SAP, Workday, Cornerstone

“Elige la herramienta según tu nivel de madurez digital. No se trata de tener la más avanzada o más potente, sino la más útil para tu contexto.”

7. ANEXOS

KPIs para medir el impacto de la IA en la Gestión del Talento



1. Tasa de Finalización de Programas de Desarrollo:

- **Descripción:** Porcentaje de empleados que completan programas de formación o desarrollo personalizados.
- **Objetivo:** Indica el compromiso y la efectividad de las rutas de desarrollo creadas mediante IA.

2. Progreso en Competencias Clave:

- **Descripción:** Medición del avance en competencias específicas (por ejemplo, liderazgo, habilidades técnicas) antes y después de las intervenciones de desarrollo basadas en IA.
- **Objetivo:** Evaluar el impacto de la IA en el fortalecimiento de las habilidades que la organización considera prioritarias.



7. ANEXOS

KPIs para medir el impacto de la IA en la Gestión del Talento



3. Satisfacción y Compromiso del Empleado:

- **Descripción:** Encuestas de satisfacción que midan la percepción de los empleados sobre los programas de desarrollo y el onboarding personalizado.
- **Objetivo:** Refleja el éxito de la IA en crear experiencias de desarrollo relevantes y atractivas para el empleado.

4. Tiempo de Rendimiento Óptimo (Onboarding):

- **Descripción:** Tiempo promedio que tardan los nuevos empleados en alcanzar su rendimiento óptimo, desde su incorporación.
- **Objetivo:** Con una IA que personaliza el onboarding, este tiempo debería reducirse, permitiendo que los empleados sean productivos más rápidamente.



7. ANEXOS

KPIs para medir el impacto de la IA en la Gestión del Talento



1. Aumento del Compromiso del Empleado:

- **Descripción:** Cambio en los puntajes de compromiso (a partir de encuestas de satisfacción y feedback) antes y después de implementar IA en el desarrollo.
- **Objetivo:** Un compromiso alto reduce la rotación y mejora la productividad, lo cual impacta positivamente el ROI.

2. Tiempo de Retorno de Inversión (Payback Period):

- **Descripción:** Tiempo que tarda en recuperarse la inversión realizada en la IA aplicada al desarrollo y fidelización.
- **Fórmula:** Costo total de implementación de IA / Ahorro anual generado
- **Objetivo:** Identificar en cuánto tiempo la organización recuperará lo invertido en IA a través de los ahorros o beneficios generados.



7. ANEXOS

KPIs para medir el impacto de la IA en la Gestión del Talento



5. Tasa de Fidelización:

- **Descripción:** Porcentaje de empleados que permanecen en la organización después de 1, 2 o 5 años tras recibir oportunidades de desarrollo personalizadas.
- **Objetivo:** Evaluar si los programas de desarrollo y fidelización apoyados en IA contribuyen a reducir la rotación.

6. Índice de Promoción Interna (horizontal y vertical):

- **Descripción:** Proporción de vacantes cubiertas con talento interno frente a contrataciones externas.
- **Objetivo:** Refleja si la IA está ayudando a identificar y preparar al talento interno para cubrir roles críticos, ahorrando costos de reclutamiento externo..



7. ANEXOS

KPIs para medir el impacto de la IA en la Gestión del Talento



1. Reducción de Costes de Formación:

- **Descripción:** Comparar el costo total de los programas de desarrollo antes y después de implementar IA. Esto incluye ahorros en formaciones genéricas, ya que la IA puede sugerir formación más precisa y reducir la dependencia de proveedores externos.
- **Fórmula:** $(\text{Costo de formación sin IA} - \text{Costo de formación con IA}) / \text{Costo de formación sin IA} * 100$

2. Productividad Incremental del Empleado:

- **Descripción:** Medir el aumento en productividad, considerando el tiempo reducido para alcanzar la competencia deseada gracias a un onboarding y desarrollo más rápido y personalizado.
- **Fórmula:** $(\text{Productividad post-desarrollo} - \text{Productividad inicial}) / \text{Costo de implementación de IA}$
- **Objetivo:** Un onboarding más rápido y una formación dirigida deberían traducirse en un aumento de la productividad.



7. ANEXOS

KPIs para medir el impacto de la IA en la Gestión del Talento



1. Ahorro en Costes de Contratación:

- **Descripción:** Ahorro en reclutamiento externo debido a la capacidad de promover talento interno. La IA puede identificar candidatos internos adecuados y ahorrar en reclutamiento externo.
- **Fórmula:** Número de promociones internas * Costo promedio de una contratación externa

2. Reducción de la Tasa de Rotación:

- **Descripción:** Reducción en la tasa de rotación de empleados gracias a una mayor satisfacción con el desarrollo. Calcula el impacto de la IA en fidelización y desarrollo, y el ahorro en costos de reemplazo.
- **Fórmula:** (Costo de reemplazo de empleados * Número de empleados retenidos) - Costo de implementación de IA



7. ANEXOS

KPIs para medir el impacto de la IA en la Gestión del Talento









Categoría	KPI	Descripción	Fórmula / Método	Objetivo
Eficiencia	Tiempo de Redimiento Óptimo	Tiempo medio hasta que un nuevo empleado alcanza su rendimiento óptimo	Días desde incorporación hasta rendimiento esperado	Reducir el tiempo de adaptación y acelerar la productividad
	Tasa de finalización de programas de desarrollo	% de empleados que completan programas de formación/desarrollo personalizados	$(\text{Nº empleados que completan} / \text{Total inscritos}) \times 100$	Medir compromiso y efectividad de la formación
	Reducción de costes de formación	Ahorro en formación gracias a la personalización con IA	$((\text{Coste sin IA} - \text{Coste con IA}) / \text{Coste sin IA}) \times 100$	Optimizar inversión en formación
Fidelización	Tasa de fidelización	% de empleados que permanecen tras recibir oportunidades de desarrollo	$(\text{Nº empleados retenidos} / \text{Total empleados}) \times 100$	Evaluar impacto en retención
	Reducción de la tasa de rotación	Disminución de la rotación tras implementar IA en desarrollo/fidelización	$(\text{Rotación antes} - \text{Rotación después}) / \text{Rotación antes} \times 100$	Medir efecto de la IA en la retención
Desarrollo interno	Índice de promoción interna	% de vacantes cubiertas con talento interno	$(\text{Nº promociones internas} / \text{Total vacantes}) \times 100$	Medir movilidad y desarrollo interno
	Progreso en competencias clave	Avance en habilidades prioritarias antes y después de intervenciones con IA	Evaluación de competencias pre y post intervención	Medir impacto en el desarrollo de habilidades
Experiencia	Satisfacción y compromiso del empleado	Percepción sobre programas de desarrollo y onboarding personalizado	Encuestas de satisfacción y compromiso	Medir la experiencia y el engagement
ROI	Ahorro en costes de contratación	Ahorro por cubrir vacantes con talento interno identificado por IA	$\text{Nº promociones internas} \times \text{coste medio de contratación externa}$	Medir impacto económico
	Productividad incremental del empleado	Aumento de productividad tras onboarding y desarrollo personalizado	$(\text{Productividad post} - \text{Productividad inicial}) / \text{Coste de IA}$	Medir retorno de la inversión en IA
	Tiempo de retorno de inversión (Payback Period)	Tiempo necesario para recuperar la inversión en IA aplicada al desarrollo y fidelización	$\text{Coste total de IA} / \text{Ahorro anual generado}$	Medir la rentabilidad de la inversión

8. ANEXOS

KPIs para medir el impacto de la IA en la Gestión del Talento



De lo manual a lo automatizado en experiencia del empleado

Manual	Automatizado
 Análisis de datos Recopilación de encuestas	 Identificación automática de patrones
 Comunicación Mensajes personalizados puntuales	 Chatbots y notificaciones adaptadas
 Entrevollo de carrera Entrevistas de desarrollo	 Sugerencias automáticas de formación y mentores

