



## Inteligencia Artificial en Recursos Humanos: Estrategias para el éxito

Mercedes Hortelano

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

Ivoox: [ChatGPT rEvolución](#)





# Tabla de contenidos

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

**Sesión2.** 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.** Implementación 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.

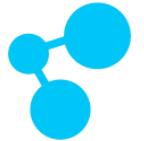
- **Continuidad en el Proceso**

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](#)).



### 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"><li>Redacción de descripciones inclusivas. Rúbricas y guías de entrevista por competencias.</li><li>Simulación de entrevistas y resumen de CVs.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Formularios conectados (Forms/Typeform) → Excel → GPT para criba y scoring.</li><li>Resúmenes automáticos de entrevistas.</li></ul>                           | <ul style="list-style-type: none"><li>ATS con IA para matching por competencias.</li><li>Evaluaciones online con scoring automático.</li><li>Alertas de sesgo y trazabilidad de decisiones.</li></ul> |
| 1  | Onboarding                          | <ul style="list-style-type: none"><li>Diseño del plan de acogida y checklists.</li><li>Guiones de bienvenida y FAQs.</li><li>Acompañamiento inicial con IA.</li></ul>                       | <ul style="list-style-type: none"><li>Chatbot interno de onboarding (FAQs + itinerario).</li><li>Generación automática de agenda y recordatorios.</li><li>Microcontenidos personalizados.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>LMS/HCM con IA que personaliza onboarding.</li><li>Analítica de “time-to-productivity” y alertas de riesgo.</li></ul>   |
| 2  | Evaluación temprana                 | <ul style="list-style-type: none"><li>Definición de OKRs y objetivos SMART.</li><li>Plantillas de seguimiento.</li><li>Guiones de feedback.</li></ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>Formularios de seguimiento + síntesis automática.</li><li>Recordatorios automáticos.</li><li>Dashboards básicos de progreso.</li></ul>                        | <ul style="list-style-type: none"><li>Panel 360 con IA.</li><li>Detección de estancamientos y recomendaciones de microlearning.</li></ul>   |
| 3  | Plan de desarrollo individual (PDI) | <ul style="list-style-type: none"><li>Redacción del PDI (metas, hitos, evidencias).</li><li>Sugerencia de acciones 70-20-10.</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>Generador de PDI a partir del perfil + catálogo formativo.</li><li>Bibliotecas de prompts por rol o competencia.</li></ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>Motor de recomendación que cruza desempeño, potencial y catálogo formativo.</li><li>PDI dinámico con ajuste automático.</li></ul>                               |
| 4  | Aprendizaje y desarrollo            | <ul style="list-style-type: none"><li>Creación de microcontenidos, tests y role-plays.</li><li>Curación de recursos.</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>Conexión a repositorios de contenido y GPT para adaptar nivel/idioma.</li><li>Plantillas dinámicas.</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>Aprendizaje adaptativo (LXP/LMS) con IA generativa.</li><li>Localización automática y medición de transferencia.</li></ul>                                      |

### 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"><li>Redacción de feedback constructivo.</li><li>Actas de reuniones.</li><li>Conversaciones de desarrollo.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Resúmenes automáticos de reuniones.</li><li>Recordatorios de feedback y pulse checks (microencuestas).</li></ul>    | <ul style="list-style-type: none"><li>Feedback 360 con IA semántica.</li><li>Señales tempranas de clima y engagement.</li></ul>                             |
| 6  | Evaluación de impacto del desarrollo | <ul style="list-style-type: none"><li>Informes narrativos a partir de evidencias.</li><li>Interpretación cualitativa de encuestas.</li></ul>          | <ul style="list-style-type: none"><li>Dashboards automáticos con comparativas antes/después.</li><li>Síntesis ejecutiva.</li></ul>                        | <ul style="list-style-type: none"><li>Analítica avanzada: correlaciones entre formación, desempeño y fidelización.</li><li>ROI de aprendizaje.</li></ul>    |
| 7  | Plan de carrera y sucesión           | <ul style="list-style-type: none"><li>Mapas de carrera y guías de movilidad.</li><li>Planes de sucesión manuales.</li></ul>                           | <ul style="list-style-type: none"><li>Cruce semiautomático de desempeño + aspiraciones.</li><li>Recomendaciones de mentoring.</li></ul>                   | <ul style="list-style-type: none"><li>IA predictiva para identificar potencial y riesgo de fuga.</li><li>Planes de sucesión dinámicos.</li></ul>            |
| 8  | Fidelización y bienestar             | <ul style="list-style-type: none"><li>Diseño de programas de reconocimiento.</li><li>Encuestas simples de clima.</li></ul>                            | <ul style="list-style-type: none"><li>Análisis de pulso y síntesis automática de comentarios.</li><li>Recomendaciones de acciones de liderazgo.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Modelos predictivos de fidelización.</li><li>Acciones personalizadas por perfil y seguimiento de bienestar.</li></ul> |
| 9  | Mejora continua                      | <ul style="list-style-type: none"><li>Lecciones aprendidas y retrospectivas redactadas con IA.</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>Automatización de informes periódicos.</li><li>Integración de datos parciales.</li></ul>                            | <ul style="list-style-type: none"><li>Ciclo cerrado HRIS/LMS/ATS.</li><li>Ajustes automáticos de programas y políticas.</li></ul>                           |

### 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"><li>Redacción de feedback constructivo.</li><li>Actas de reuniones.</li><li>Conversaciones de desarrollo.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Resúmenes automáticos de reuniones.</li><li>Recordatorios de feedback y pulse checks (microencuestas).</li></ul>    | <ul style="list-style-type: none"><li>Feedback 360 con IA semántica.</li><li>Señales tempranas de clima y engagement.</li></ul>                             |
| 6  | Evaluación de impacto del desarrollo | <ul style="list-style-type: none"><li>Informes narrativos a partir de evidencias.</li><li>Interpretación cualitativa de encuestas.</li></ul>          | <ul style="list-style-type: none"><li>Dashboards automáticos con comparativas antes/después.</li><li>Síntesis ejecutiva.</li></ul>                        | <ul style="list-style-type: none"><li>Analítica avanzada: correlaciones entre formación, desempeño y fidelización.</li><li>ROI de aprendizaje.</li></ul>    |
| 7  | Plan de carrera y sucesión           | <ul style="list-style-type: none"><li>Mapas de carrera y guías de movilidad.</li><li>Planes de sucesión manuales.</li></ul>                           | <ul style="list-style-type: none"><li>Cruce semiautomático de desempeño + aspiraciones.</li><li>Recomendaciones de mentoring.</li></ul>                   | <ul style="list-style-type: none"><li>IA predictiva para identificar potencial y riesgo de fuga.</li><li>Planes de sucesión dinámicos.</li></ul>            |
| 8  | Fidelización y bienestar             | <ul style="list-style-type: none"><li>Diseño de programas de reconocimiento.</li><li>Encuestas simples de clima.</li></ul>                            | <ul style="list-style-type: none"><li>Análisis de pulso y síntesis automática de comentarios.</li><li>Recomendaciones de acciones de liderazgo.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Modelos predictivos de fidelización.</li><li>Acciones personalizadas por perfil y seguimiento de bienestar.</li></ul> |
| 9  | Mejora continua                      | <ul style="list-style-type: none"><li>Lecciones aprendidas y retrospectivas redactadas con IA.</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>Automatización de informes periódicos.</li><li>Integración de datos parciales.</li></ul>                            | <ul style="list-style-type: none"><li>Ciclo cerrado HRIS/LMS/ATS.</li><li>Ajustes automáticos de programas y políticas.</li></ul>                           |

### 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  |
|-----------------------|--|---|
| <b>Manual</b>         | <ul style="list-style-type: none"><li>Uso directo de herramientas de IA generativa sin conexión a sistemas.</li><li>Ideal para tareas individuales o exploratorias.</li></ul>                            | ChatGPT, Gemini o Copilot para redactar rúbricas, generar feedback o materiales formativos.                   |
| <b>Semiautomático</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>Combinación de herramientas mediante plantillas o automatizaciones ligeras.</li><li>Permite cierto flujo de datos sin requerir infraestructura compleja.</li></ul> | Formularios (Forms, Typeform) conectados a hojas Excel y ChatGPT; automatizaciones con Power Automate o Make. |
| <b>Integrado</b>      | <ul style="list-style-type: none"><li>IA embebida en plataformas corporativas (LMS, HCM, ATS) que analiza datos en tiempo real.</li><li>Optimiza decisiones y aprendizaje continuo.</li></ul>            | 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  |
|--|---|
| <b>Baja (PYME o sin HRIS)</b>                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Centrarse en IA <b>manual y semiautomática</b> para impacto rápido y bajo coste.</li><li>• Formación del equipo en prompting y uso responsable.</li></ul> |
| <b>Media (uso de Excel, LMS básico o Power BI)</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Combinar IA <b>semiautomática e integrada ligera</b>.</li><li>• Conectar procesos (p. ej. selección + onboarding) y medir resultados.</li></ul>           |
| <b>Alta (empresa con HRIS consolidado)</b>         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Potenciar IA <b>integrada y predictiva</b>, conectando aprendizaje, desempeño y fidelización.</li><li>• Enfocar en analítica y personalización.</li></ul> |

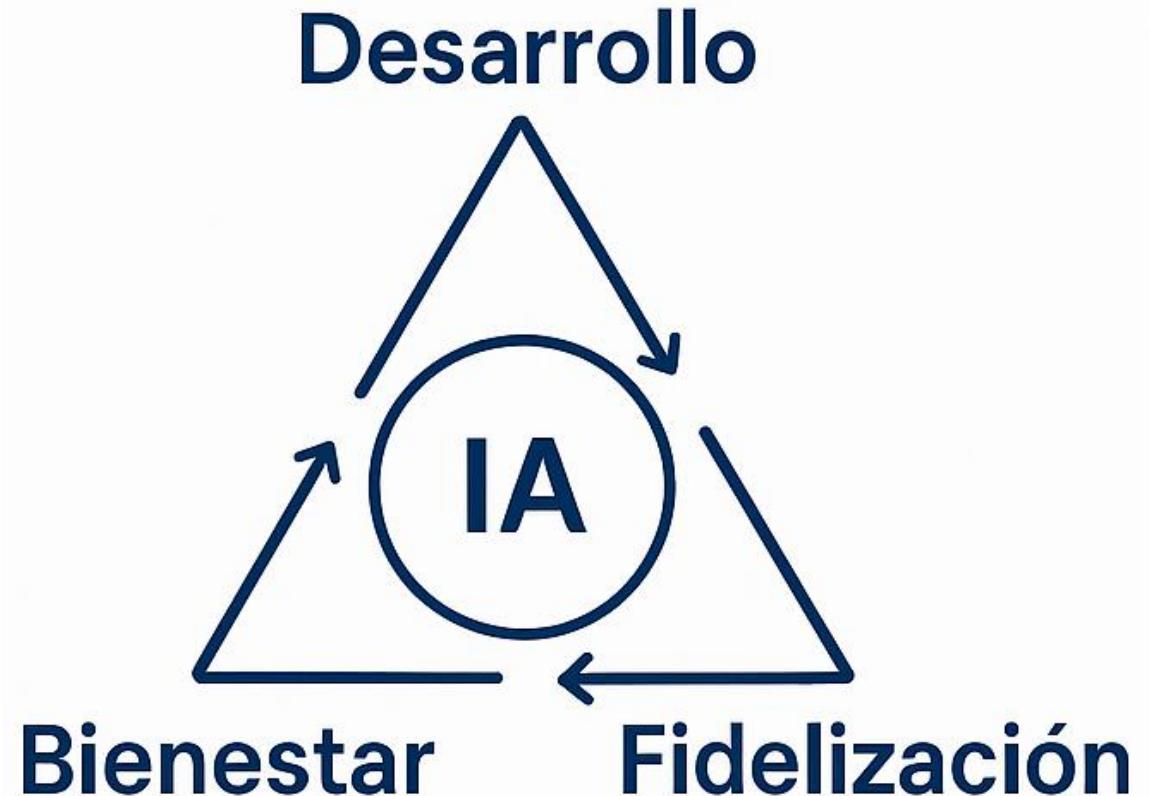
### 3. Creación de una Experiencia de Empleado Integral con IA



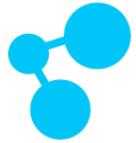
La IA no sustituye el desarrollo del talento: **lo amplifica.**

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

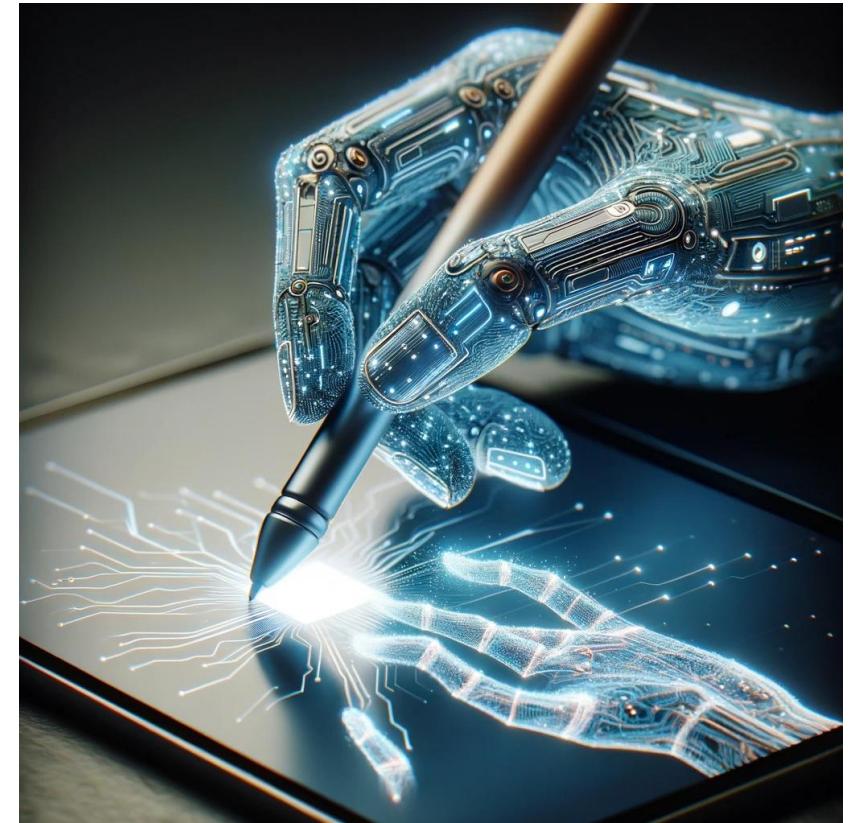


# 5. Implantación de Estrategias de IA en el Desarrollo y fidelización del Talento

## 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 [Zavy](#)):
  - ✓ 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   |
|--|--|--|---|
| <span style="color: blue;">█</span> <b>Manual</b>          | ChatGPT / Copilot / Gemini                 | PYMEs o equipos con bajo nivel digital | Uso directo, generación de materiales, feedback, guías y comunicaciones personalizadas.         |
| <span style="color: green;">█</span> <b>Semiautomático</b> | Bizneo HR / OpenHR / Personio              | PYMEs y medianas                       | Onboarding, formación, analítica sencilla, flujos automatizados y reporting configurable.       |
| <span style="color: orange;">█</span> <b>Integrado</b>     | 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

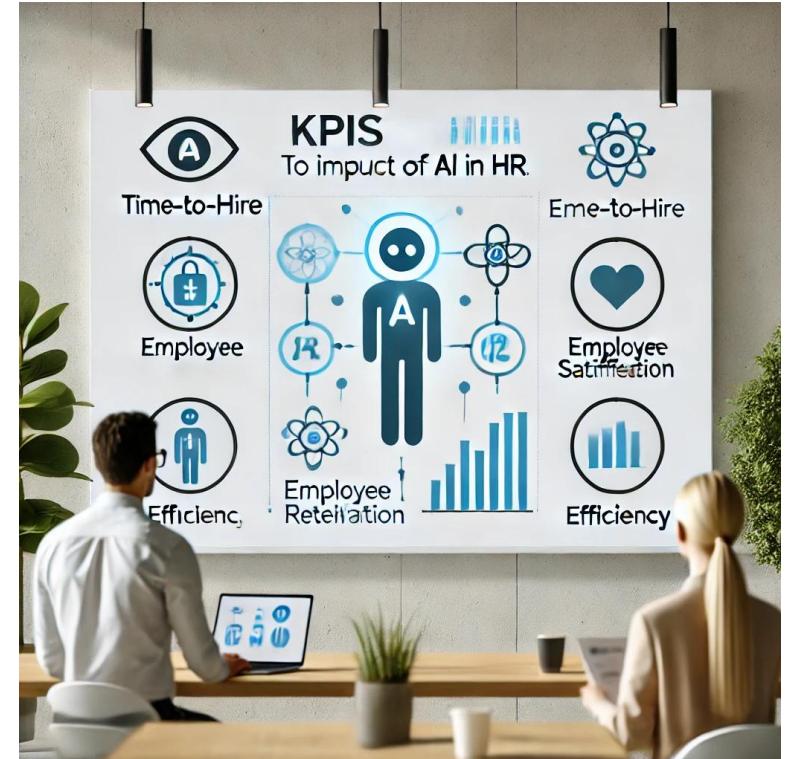


### 1. Tasa de Finalización de Programas de Desarrollo:

- **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

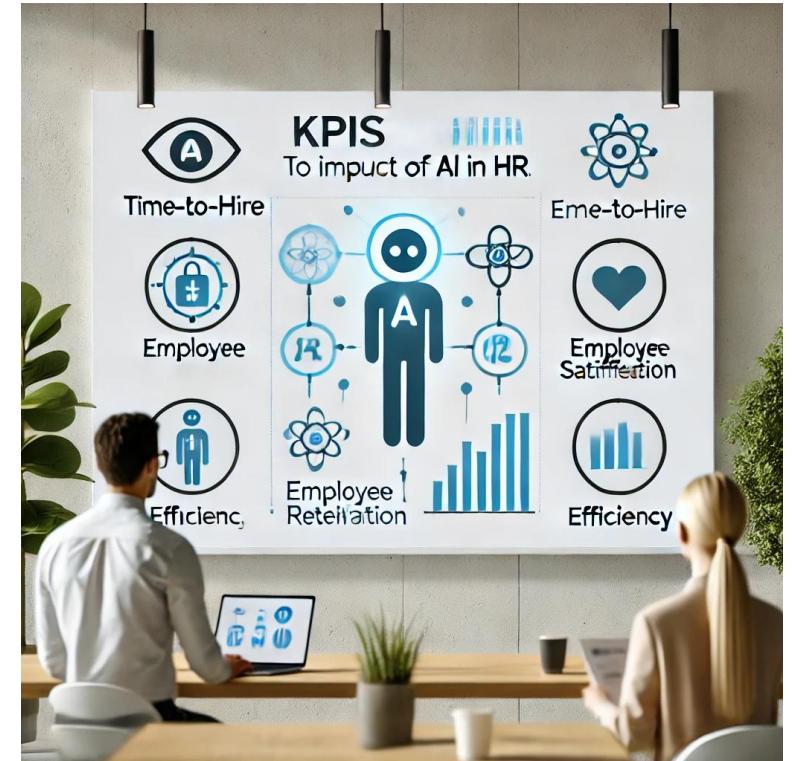


#### 3. Satisfacción y Compromiso del Empleado:

- **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

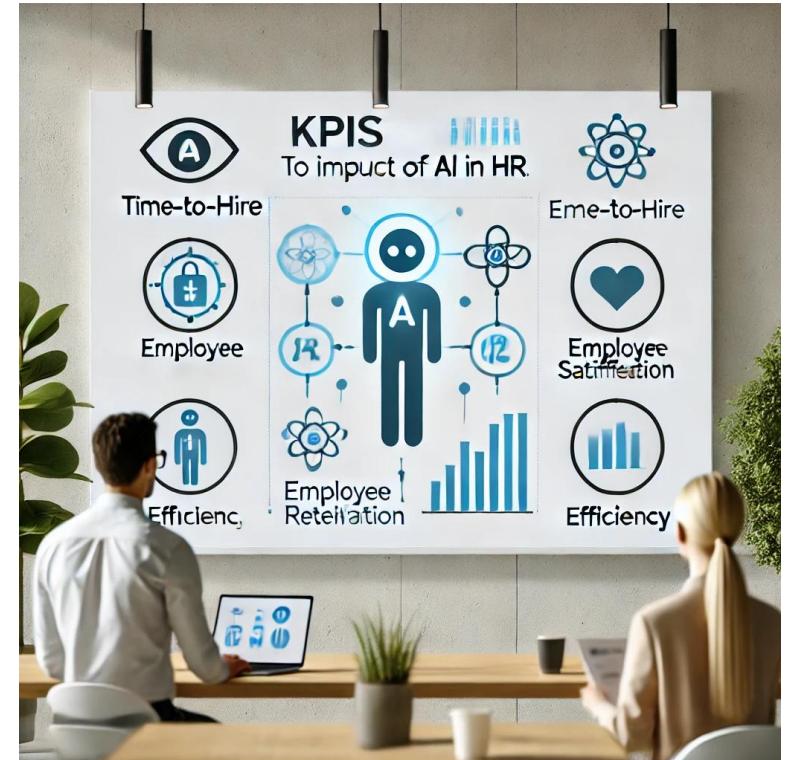


#### 5. Tasa de Fidelización:

- **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

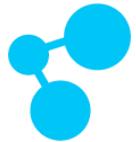
# KPIs para medir el impacto de la IA en la Gestión del Talento



| 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            | (Nº empleados que completan / Total inscritos) x 100          | Medir compromiso y efectividad de la formación              |
|                    | Reducción de costes de formación                | Ahorro en formación gracias a la personalización con IA                                  | ((Coste sin IA - Coste con IA) / Coste sin IA) x 100          | Optimizar inversión en formación                            |
| Fidelización       | Tasa de fidelización                            | % de empleados que permanecen tras recibir oportunidades de desarrollo                   | (Nº empleados retenidos / Total empleados) x 100              | Evaluar impacto en retención                                |
|                    | Reducción de la tasa de rotación                | Disminución de la rotación tras implementar IA en desarrollo/fidelización                | (Rotación antes - Rotación después) / Rotación antes x 100    | Medir efecto de la IA en la retención                       |
| Desarrollo interno | Índice de promoción interna                     | % de vacantes cubiertas con talento interno  | (Nº promociones internas / Total vacantes) x 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                       | Nº promociones internas x coste medio de contratación externa | Medir impacto económico                                     |
|                    | Productividad incremental del empleado          | Aumento de productividad tras onboarding y desarrollo personalizado                      | (Productividad post - Productividad inicial) / 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 | Coste total de IA / 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<br>Recopilación de encuestas       |  Identificación automática de patrones             |
|  Comunicación<br>Mensajes personalizados puntuales    |  Chatbots y notificaciones adaptadas               |
|  Entrevolvo de carrera<br>Entrevistas de desarrollo |  Sugerencias automáticas de formación y mentores |

