

# IAG aplicada a la Gestión del Talento: Estrategias para el éxito

## Caso Práctico



**Colegio** OFICIAL DE TITULARES  
**Mercantiles y Empresariales**  
DE VALENCIA

## AgroAlimentos SA

### Ejercicios 2

*Preparados por Mercedes Hortelano*

### Índice de ejercicios por temática:

- Bloque 1: Aplicación práctica (1–5)
- Bloque 2: Ética y privacidad (6–7)
- Bloque 3: Cultura y experiencia (8–10)
- Bloque 4: Estrategia y liderazgo (11–15)



## Bloque 1: Aplicación práctica

### Ejercicio 1: Programa de Onboarding con IA



**Instrucción:** Utilizando una IAG de tu elección, diseña un plan de onboarding para los jefes regionales de venta que se incorporan en Agroalimentos SA. El programa debe incluir una serie de actividades y recursos para ayudar a los nuevos colaboradores/as a integrarse en la empresa, comprender su rol y llegar a su nivel de competencia óptimo lo antes posible.

#### Objetivo:

- Reducir el tiempo de adaptación y asegurar que las personas se integren en la cultura de Agroalimentos SA.
- Proveerles de las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñar su rol de manera efectiva.

#### Pasos del Ejercicio:

1. Pídele a la IAG que haga una búsqueda y te diga cuáles deberían ser los **pasos** para un programa de onboarding adaptado a tu empresa.
2. **Bienvenida y Orientación Inicial:**
  - Diseñar un mensaje de bienvenida a Agroalimentos SA utilizando una IAG, alineado con su misión y valores.
  - Crear una guía de orientación inicial que informe sobre la estructura organizativa, normas de seguridad en laboratorio, departamentos clave y las personas de contacto importantes.
3. **Integración en el Rol de Jefe Regional de Ventas:**
  - Utilizar una IAG para desarrollar un plan de integración específico para los perfiles que hayas seleccionado, incluyendo:
    - Descripción detallada de las responsabilidades del puesto.
    - Herramientas y recursos que utilizarán en su trabajo diario.
    - Expectativas de desempeño y objetivos a corto y largo plazo.
4. **Cultura y Políticas de la Empresa:**
  - Pedir a una IAG que ayude a crear un manual de cultura y políticas de la empresa, que cubra temas como:
    - Ética y conducta en el lugar de trabajo.
    - Políticas de privacidad y protección de datos.
    - Prácticas de inclusión y diversidad.
5. **Integración con el Equipo:**
  - Diseñar actividades de integración utilizando una IAG, tales como:
    - Reuniones de presentación con los miembros clave del equipo.
    - Actividades de team building.
    - Asignación de un mentor o compañero de integración.
6. **Evaluación y Feedback:**
  - Crear un sistema de evaluación del proceso de onboarding, utilizando una IAG para diseñar cuestionarios y sesiones de feedback. Este sistema debe permitir evaluar la efectividad del programa y recoger sugerencias de mejora.

## Ejercicio 2: Evaluación del Desempeño

**Instrucción:** Utilizando una IAG, diseña un sistema de evaluación del desempeño para para los perfiles XXXXXX en Agroalimentos SA.

1. Pide a la IA que te ayude a definir los criterios de evaluación.
2. Solicita ejemplos de indicadores observables por cada competencia.
3. Diseña un calendario de evaluación (anual, semestral, proyectos específicos).

### Objetivo:

- Establecer un sistema justo y transparente de evaluación del desempeño.
- Alinear los criterios de evaluación con los valores, objetivos y proyectos estratégicos de Agroalimentos SA.

### Competencias sugeridas:

- Creatividad e innovación.
- Rigor científico y metodológico.
- Trabajo en equipo multidisciplinar.
- Orientación a sostenibilidad.
- Transferencia tecnológica.

---

## Ejercicio 3: Plan de Desarrollo Profesional

**Instrucción:** Pide a una IAG que te ayude a crear un plan de desarrollo profesional para el perfil que consideres en Agroalimentos SA. El plan debe incluir programas de formación, oportunidades de crecimiento y objetivos a corto y largo plazo.

### Objetivo:

- Facilitar el desarrollo de competencias clave en los empleados.
  - Promover el crecimiento profesional dentro de la empresa.
-

#### Ejercicio 4: Identificación y Desarrollo del Talento

**Instrucción:** Utilizando una IAG, diseña un programa de identificación y desarrollo del talento interno de alto potencial en Agroalimentos SA.

1. Pide a la IAG criterios para identificar a empleados/as con capacidad de liderar proyectos europeos.
2. Solicita estrategias de desarrollo (formación avanzada, mentoring, movilidad en proyectos).
3. Diseña un sistema de seguimiento del progreso de estos perfiles.

#### Objetivo:

- Identificar y desarrollar el talento interno.
  - Garantizar la continuidad y sostenibilidad de proyectos de I+D+i estratégicos.
- 

#### Ejercicio 5: Planificación de la Carrera y Sucesión

**Instrucción:** Pide a la IAG que te ayude a crear un plan de carrera y sucesión para un directivo de departamento en Agroalimentos SA. Define las trayectorias de carrera y los planes de sucesión para otros puestos clave.

#### Objetivo:

- Asegurar la planificación efectiva de la sucesión.
  - Proveer claridad y motivación a los empleados sobre sus trayectorias de carrera.
-

## Bloque 2: Ética y privacidad

### Ejercicio 6: Análisis Ético del Uso de IA

**Instrucción:** Pide a una IAG que te ayude a realizar un análisis ético del uso de IA en el proceso de gestión del talento en Agroalimentos SA. Identifica posibles sesgos y riesgos éticos y propón medidas para prevenirlos o mitigarlos.

1. Pregunta a la IA sobre riesgos de sesgo en procesos de desarrollo y fidelización.
2. Solicita recomendaciones para proteger la privacidad de datos (GDPR, LOPDGDD).
3. Diseña un checklist de buenas prácticas éticas para RRHH.

#### Objetivos:

- Identificar y abordar los desafíos éticos asociados al uso de IAG en Gestión del Talento.
- Promover prácticas justas y transparentes.
- Asegurar que el uso de IAG en Agroalimentos SA sea justo, inclusivo y responsable.

### Ejercicio 7: Políticas de Privacidad y Protección de Datos

**Instrucción:** Pide a una IAG que te ayude a redactar una política de privacidad y protección de datos para Agroalimentos SA, teniendo en cuenta el uso de IAG en la gestión de talento. Asegúrate de que la política cumpla con las normativas vigentes.

#### Objetivo:

- Proteger la privacidad de los empleados.
- Asegurar el cumplimiento normativo en el uso de datos.

#### Pasos del Ejercicio:

1. **Comprensión de la Legislación y Normativas Vigentes:**
  - Utilizar una IAG para investigar y resumir las normativas de privacidad y protección de datos aplicables (como el GDPR en Europa).
  - Identificar los requisitos específicos que Agroalimentos SA debe cumplir.
2. **Recopilación y Uso de Datos:**
  - Describir qué datos se recopilan de los empleados (por ejemplo, datos personales, evaluaciones de desempeño, etc.).
  - Explicar cómo se utilizan estos datos en los procesos de Gestión del Talento y el papel de la IAG en su análisis y manejo.
3. **Medidas de Protección de Datos:**
  - Utilizar una IAG para desarrollar políticas y procedimientos para proteger los datos de los empleados, incluyendo:
    - Medidas de seguridad para el almacenamiento y acceso a los datos.
    - Procedimientos para la transferencia segura de datos.
    - Protocolos para la respuesta ante brechas de seguridad.

#### 4. **Derechos de los Empleados:**

- Redactar secciones que expliquen los derechos de los empleados sobre sus datos personales, incluyendo:
  - Derecho de acceso a sus datos.
  - Derecho a la rectificación de datos incorrectos.
  - Derecho a la eliminación de datos no necesarios.
  - Derecho a la portabilidad de sus datos.

#### 5. **Transparencia y Consentimiento:**

- Crear directrices sobre cómo informar a los empleados acerca de la recopilación y el uso de sus datos.
- Desarrollar procedimientos para obtener y documentar el consentimiento de los empleados para el uso de sus datos.

#### 6. **Revisión y Actualización de Políticas:**

- Establecer un proceso regular para revisar y actualizar la política de privacidad y protección de datos para asegurar su vigencia y cumplimiento.
-

### Bloque 3: Cultura y experiencia

#### Ejercicio 8: Mejora de la Experiencia del Empleado con IAG



**Instrucción:** Utilizando una IAG, diseña una estrategia para mejorar la experiencia del empleado en Agroalimentos SA. La estrategia debe incluir iniciativas específicas que aborden diferentes aspectos, como la comunicación interna, el feedback, el reconocimiento y la recompensa, y el desarrollo profesional.

#### Objetivo:

- Crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo para los empleados.
- Aumentar la motivación, el compromiso y la fidelización del talento.
- Mejorar la imagen y la reputación de la empresa como empleador.

#### Pasos del Ejercicio:

1. **Comunicación Interna:**
  - Utilizar una IAG para desarrollar herramientas y estrategias de comunicación interna que faciliten la transparencia y la interacción entre los empleados y la dirección.
  - Crear chatbots personalizados para responder preguntas frecuentes y proporcionar información en tiempo real.
2. **Feedback y Evaluación:**
  - Diseñar un sistema de feedback continuo utilizando la IAG, que permita a los empleados recibir y proporcionar retroalimentación de manera regular y constructiva.
  - Implementar encuestas automatizadas para evaluar el clima laboral y recoger sugerencias de mejora.
3. **Reconocimiento y Recompensa:**
  - Desarrollar un programa de reconocimiento de empleados basado en datos recogidos por IA, que identifique y celebre los logros individuales y de equipo.
  - Crear un sistema de recompensas personalizado utilizando IAG, que sugiera incentivos basados en las preferencias y necesidades de los empleados.
4. **Desarrollo Profesional:**
  - Utilizar una IAG para diseñar programas de formación y desarrollo profesional adaptados a las necesidades individuales de los empleados.
  - Crear itinerarios de aprendizaje personalizados que utilicen IA para recomendar cursos, talleres y recursos formativos.
5. **Bienestar y Equilibrio Vida-Trabajo:**
  - Implementar herramientas de IA para monitorear y promover el bienestar de los empleados, como aplicaciones de gestión del estrés y del tiempo.
  - Desarrollar políticas de trabajo flexible y remoto que se ajusten a las necesidades personales y profesionales de los empleados.



## Ejercicio 9: Conceptualización e Implementación de un Chatbot para Onboarding

**Instrucción:** Imagina que Agroalimentos SA desea implementar un chatbot para agilizar el onboarding de nuevos empleados en el rol de Investigador Junior. Define los pasos clave que debes seguir para poner en marcha el chatbot, desde la configuración inicial hasta la evaluación de su efectividad.

1. Define el objetivo principal del chatbot (ej. resolver FAQs de seguridad y cultura de empresa).
2. Describe flujos de conversación básicos (bienvenida, normas de laboratorio, acceso a recursos).
3. Decide la personalidad y tono del chatbot (ej. cercano, claro, inclusivo).
4. Diseña 3 KPIs iniciales para medir su éxito (tiempo de respuesta, satisfacción del usuario, % de dudas resueltas).

### Objetivos:

- Identificar las etapas de desarrollo e implementación de un chatbot, desde su diseño inicial hasta la mejora continua.
- Mejorar la experiencia de integración de nuevos empleados en Agroalimentos SA.

---

## Ejercicio 10: Planificación de un Chatbot para Consultas de Desarrollo de Talento

**Instrucción:** Agroalimentos SA quiere lanzar un chatbot que ayude a los empleados a encontrar oportunidades de desarrollo dentro de la empresa, como cursos, promociones y asesoramiento de carrera. Conceptualiza este proyecto y define los pasos clave de su implementación.

### Guía:

1. **Identificación de Funcionalidades Esenciales:** Utilizando IA de asistencia, define las funciones clave del chatbot para ayudar a los empleados en su desarrollo profesional (como acceso a recursos de formación, inscripción en cursos, o recomendaciones de carrera).
  - Ejemplo de consulta: “¿Qué funcionalidades puede tener un chatbot para guiar a empleados en su desarrollo profesional?”
2. **Diseño de Rutas de Conversación:** Piensa en los flujos de conversación para cada tipo de consulta, desde buscar un curso hasta solicitar asesoría. Consulta sobre las mejores prácticas para guiar a los empleados en sus opciones de crecimiento.
  - Ejemplo de consulta: “¿Cómo debe estructurarse una conversación de chatbot para ayudar a un empleado a encontrar oportunidades de desarrollo?”
3. **Evaluación de la Experiencia del Usuario (UX):** Consulta sobre prácticas para optimizar la UX del chatbot, como mantener una navegación intuitiva y asegurar que el chatbot sea fácil de usar.
  - Ejemplo de consulta: “¿Cuáles son las mejores prácticas para asegurar una buena experiencia de usuario en un chatbot de desarrollo de talento?”

4. **Definición de Métricas de Éxito:** Define KPIs para evaluar el éxito del chatbot en cuanto a acceso a recursos de desarrollo y satisfacción del usuario, como el número de empleados que completan una consulta o el índice de satisfacción.

**Resultado Esperado:** Un esquema para implementar un chatbot de desarrollo profesional, que incluya funcionalidades clave, flujos de conversación y métricas para medir su impacto.

---



## Bloque 4: Estrategia y liderazgo

### Ejercicio 11: “Prompt para crear prompts”

#### Instrucción:

Pide a la IA que te ayude a redactar un prompt óptimo para conseguir un resultado específico en RRHH. Puedes elegir entre:

- Diseñar un itinerario de aprendizaje personalizado.
- Crear un flujo de conversación para un chatbot.
- Generar un informe de feedback.
- Redactar una política de privacidad.

#### Ejemplo de prompt para practicar:

“¿Qué prompt debería redactar para que una IA me ayude a diseñar un itinerario de aprendizaje personalizado para un perfil técnico en Agroalimentos SA, teniendo en cuenta intereses, necesidades del negocio y estilo de aprendizaje?”

#### Objetivo:

- Aprender a pedir a la IA que ayude a estructurar y mejorar los propios prompts.
- Desarrollar la autonomía y el pensamiento crítico en el uso de IA generativa.

---

### Ejercicio 12: Gestión del cambio y comunicación

#### Instrucción:

Pide a la IA que te ayude a diseñar una estrategia de gestión del cambio para fomentar la adopción de herramientas de IA en los procesos de desarrollo y formación en Agroalimentos SA. Incluye:

- Un plan de comunicación para empleados y managers.
- Mensajes clave para explicar beneficios y resolver resistencias.
- Acciones para fomentar la alfabetización digital.

#### Objetivos:

- Preparar a los participantes para los desafíos de implementación.
  - Promover una cultura abierta al cambio y al aprendizaje digital.
-

### Ejercicio 13: Desarrollo de contenido para un curso de formación/taller con IA

#### Instrucción:

Pide a la IA que te ayude a diseñar el contenido de un curso interno o taller para empleados de Agroalimentos SA sobre una competencia estratégica (por ejemplo: “innovación sostenible”, “comunicación efectiva”, “análisis de datos para no técnicos”, etc.).

#### Incluye en tu consulta:

- Competencia(s) objetivo y nivel esperado (básico, intermedio, avanzado).
- Resultados de aprendizaje esperados: ¿qué deberían saber, saber hacer o ser capaces de aplicar al finalizar?
- Contenidos clave y metodología sugerida (microlearning, casos prácticos, aprendizaje experiencial...).
- Estrategia de evaluación del aprendizaje (formativa y sumativa).
- Indicadores de impacto o transferencia al puesto (KPIs para medir si la formación ha sido efectiva más allá del aula).
- Recursos, fuentes y metodología.

#### Objetivos:

- Aprender a diseñar contenidos formativos alineados con la estrategia organizativa utilizando IA.
- Practicar la estructuración de cursos y la definición de indicadores de impacto con IA, promoviendo la autonomía y creatividad en el diseño instruccional.

---

### Ejercicio 14: Factor Humano

**Instrucción:** Tras ver el ciclo de desarrollo, selecciona **una fase** (onboarding, evaluación, desarrollo...) y responde:

- ¿Qué parte de este proceso debería seguir siendo 100 % humana?
- ¿Qué parte podría mejorarse con IA sin perder calidad humana?

---

### Ejercicio 15: Mide tu impacto

#### Instrucción:

- Selecciona un KPI (en los anexos de la presentación)
- Pide a la IAG que te de ideas de cómo medir ese indicador en tu organización.
- Identifica la o las más viables.
- Pide a la IAG que te genere un informe con un plan de implantación para presentar a tu Dirección General.