



Guía de directores de recursos humanos para abordar la evolución de la IA

Obtén consejos de líderes de RR. HH. para líderes de RR. HH. que te ayuden a avanzar en la adopción de la inteligencia artificial (IA) en el seno de tu organización

Imagina dirigir un equipo de RR. HH. que redefina cómo se trabaja y cree un entorno en el que los empleados prosperen e impulsen el negocio: un lugar de trabajo en el que tus profesionales tengan tiempo para centrarse en tareas de mayor impacto, donde les resulte más fácil aprender competencias fundamentales y donde su experiencia global sea mejor. Es posible con la inteligencia artificial. Los avances en IA pueden ayudarte a ofrecer un nuevo nivel de valor a tu personal y a la empresa como CHRO.

Tanto si estás empezando a adoptar la IA o ya llevas tiempo utilizándola, esta guía es para ti. Comenzamos por explicar rápidamente los diferentes tipos de inteligencia artificial y, en concreto, lo que ofrece cada uno de ellos, para que puedas comentar el tema de la IA con tus compañeros de la alta dirección y de TI. A continuación, abordamos cómo la IA puede ayudar al equipo de RR. HH. y compartimos algunos de los éxitos de nuestros clientes. Y aunque hemos diseñado esta guía para que cada capítulo desarrolle la idea expuesta en el anterior, puedes optar por pasar directamente a la evaluación para descubrir en qué etapa de adopción de la IA te encuentras y conocer las medidas reales que puedes tomar para impulsar el proceso en tu organización. Depende de ti.

A medida que avanzas, recomendamos mantener esta guía cerca para que pueda hacer referencia a las herramientas, estrategias y preguntas descritas por nuestros expertos, un grupo de antiguos directores de RR. HH. y operadores de RR. HH., para ayudarte a crear un personal adaptable y preparado para el futuro.

¿Por dónde quieres empezar?

Saltar al capítulo

- [Descripción general de la IA](#) explica qué pueden hacer los diferentes tipos de inteligencia artificial.
- [El impacto de la IA en RR. HH.](#) destaca las principales formas en que puede ayudarte a marcar la diferencia para tu negocio.
- El capítulo [Consideraciones](#) cubre las preguntas clave que debes formularte y las áreas que debes abordar para prepararte para una adopción exitosa de la IA.
- [La evaluación de la preparación de la IA para los CHRO te ayuda a determinar en qué etapa estás en tu proceso hacia la IA.](#)
- [La guía del modelo de adopción de IA para directores de RR. HH. proporciona una orientación específica basada en tu etapa para ayudarte a impulsar tu estrategia de IA. Son seis etapas.](#)
- [La lista de control sobre el grado de pericia en el uso de la IA](#) te permite consultar rápidamente las principales ideas que debes tener en cuenta.
- [Cómo te puedes ayudar Oracle](#) describe los siguientes pasos que debes seguir.



Descripción general de la IA

Probablemente escuches con frecuencia el término inteligencia artificial en referencia a la capacidad de entrenar ordenadores para que piensen y actúen como humanos. Sin embargo, a menudo las personas usan la IA como una expresión genérica para aludir a un concepto concreto.

La IA predictiva, a veces llamada IA tradicional o clásica, identifica patrones. Esta capacidad le permite predecir lo que es probable que suceda y detectar anomalías en los datos que se encuentran fuera de un rango esperado.

La introducción de modelos de lenguaje de gran tamaño (LLM) ha permitido que la IA se vuelva aún más humana, brindándole la capacidad de comprender el lenguaje natural. Los LLM también propiciaron la aparición de las capacidades de IA generativa (GenAI). La GenAI puede ayudar a resumir y crear contenido nuevo, como texto, vídeos, imágenes y audio, basándose en su conjunto de datos de entrenamiento.

La IA autónoma es la implementación más avanzada de inteligencia artificial hasta la fecha. Puede ayudar respondiendo preguntas complejas o automatizando procesos integrales que requieren que uno o más agentes de IA trabajen de forma coordinada para encontrar una respuesta, sugerir orientación y completar tareas de varios pasos. Los agentes de IA también pueden actuar de forma autónoma, tomando decisiones y acciones para ayudarte a lograr un objetivo, como la automatización de un flujo de trabajo de RR. HH.

Introducción a los LLM

IA predictiva

Realiza **tareas específicas** mediante el reconocimiento de patrones en los datos

Anticipa resultados, detecta anomalías y proporciona recomendaciones

Más de 50 casos de uso disponibles para los clientes de Oracle Fusion Cloud

IA generativa

Crea **nuevo contenido** basado en prompts proporcionados

Resume el contenido, utiliza la creación asistida y responde preguntas basadas en el conjunto de datos de entrenamiento

Más de 100 casos de uso disponibles para los clientes de Oracle Fusion Cloud

IA autónoma

Ofrece soporte y servicios basados en IA

Responde preguntas complejas, proporciona orientación y completa tareas en el contexto de un proceso

Decenas disponibles hoy mismo para el 100 % de los clientes de Oracle Fusion Cloud

Por ejemplo, tu equipo podría crear un agente de gestión del rendimiento utilizando [Oracle AI Agent Studio for Fusion Applications](#) que proporcionaría un flujo constante de comentarios, formación y asesoramiento de desarrollo para ayudar a empleados y gerentes. Este agente gestionaría un flujo de trabajo complejo y enviaría a otros agentes para brindar a tu personal la ayuda y los insights que necesitan sin preguntar. El agente de gestión del rendimiento podría decirle al asistente de rendimiento y objetivos (Performance and Goals Assistant), uno de los agentes de IA integrados en Oracle Fusion Cloud HCM, que ayude a los empleados a establecer nuevos objetivos cada ejercicio fiscal, comparta automáticamente actualizaciones en cuanto al grado de avance con los gerentes, brinde asesoramiento a los empleados y ayude a volver a priorizar los objetivos cada trimestre.

Otro agente podría programar reuniones individuales para hablar sobre el rendimiento, planificar la agenda, incluir un resumen de conversaciones pasadas y sugerir los siguientes pasos. Podrías agregar un agente que pueda compartir automáticamente feedback destacado sobre un empleado con su gerente mediante la detección de elogios compartidos en un correo electrónico o un hito alcanzado en una aplicación de gestión de proyectos. También podría redactar una nota de reconocimiento para que el gerente la revise y la envíe a su subordinado directo.

Al conocer esta información básica, podrás identificar qué tipo de IA puede ayudarte a lograr un objetivo específico o a resolver un determinado problema dentro de tu departamento u organización. Además, puede darte tranquilidad cuando te reúnas con otros a abordar el tema.



El impacto de la IA en RR. HH

Las empresas están generando un impacto real con la IA, y puede ayudar a líderes de RR. HH. como tú a rediseñar las estrategias y redefinir los límites de tus posibilidades para tus equipos y el personal en general. A continuación, detallamos cinco maneras en que la inteligencia artificial está ayudando a remodelar el trabajo.

1. Ayuda a mejorar los procesos y la productividad

Las organizaciones esperan que sus empleados hagan cada vez más con menos, pero sabes que esa exigencia solo resulta realista cuando se les ofrece la ayuda necesaria. Muchos están recurriendo a la IA para automatizar tareas repetitivas y ayudar a identificar insights detallados que ayuden a los líderes de personal a tomar decisiones, ayudando a mejorar los procesos de RR. HH. en general y respaldando a los profesionales de la empresa para que puedan realizar tareas de forma más rápida y eficaz.

Por ejemplo, Jennifer Palmieri, directora de personal de Westfield Insurance, comenta: "La IA está revolucionando la forma en que abordamos el trabajo, transformando no solo la eficiencia de nuestras operaciones, sino también la forma en que desarrollamos estrategias en cuanto a competencias fundamentales que impulsan el éxito de la organización". Al combinar sus competencias, personal y datos operativos y utilizar la IA integrada de Oracle Dynamic Skills para ayudar a identificar las brechas de habilidades, Westfield Insurance puede nutrir a los empleados y prepararlos para el futuro.

2. Ayuda a mejorar la experiencia del empleado

Brinda a tu personal un tiempo valioso ayudándolo a realizar tareas engorrosas para mejorar la experiencia del empleado. La IA de Oracle ME ayudó a una empresa líder de medios y comunicaciones a reducir las llamadas al servicio de asistencia técnica en más del 40 %. Cuando los empleados pasan menos tiempo buscando las respuestas que necesitan, pueden dedicar más tiempo a tareas de mayor valor y marcar la diferencia en su puesto de trabajo.

De la misma manera, la IA también puede ayudar a mejorar la experiencia de tu equipo. Los clientes de Oracle han obtenido un aumento del 15 % en la productividad del personal de RR. HH. con nuestra solución de HCM completa basada en IA, que conecta todos los procesos, desde la contratación hasta la jubilación, utilizando una única experiencia de usuario y un modelo de datos para garantizar procesos fluidos. Los técnicos de contratación son los mayores beneficiarios. Una empresa redujo el tiempo de contratación en un 50 % gracias al uso de recomendaciones de candidatos basadas en IA, asistentes digitales y herramientas nativas de gestión de relaciones con candidatos, y mediante la automatización de tareas de reclutamiento. Todo tipo de IA resulta valioso para ayudar a mejorar la experiencia de los empleados.

3. Ayuda a mejorar los resultados empresariales

La IA puede ayudar a las organizaciones a responder preguntas clave que impulsan mejores resultados empresariales.

Por ejemplo, Dan Kosinski, director de captación de talento en Equity Residential, un fondo de inversión inmobiliaria (REIT) inscrito en el índice S&P 500, explica: "Necesitábamos proporcionar a nuestros líderes empresariales los datos necesarios para responder de manera eficiente a preguntas importantes sobre el talento. ¿Estamos encontrando el talento adecuado? ¿Los retribuimos de forma adecuada? La IA nos está ayudando a responder estas preguntas, consultar los datos de nuestros empleados, y tomar mejores decisiones sobre el personal".

Los datos de personal que maneja RR. HH. resultan cruciales para el éxito de tu organización, especialmente en este extraño momento de la historia en el que la IA está cambiando rápidamente la forma en que las personas trabajan en todos los puestos e industrias. Como director de recursos humanos, puedes utilizar los datos, la experiencia y los insights basados en la inteligencia artificial de tus empleados para guiar a tus colegas y mejorar tu posición como líder de confianza y experto y agente del cambio para redefinir el trabajo.

4. Ayuda a redefinir los límites de tus posibilidades

La IA autónoma impulsada por agentes de IA, una fuerza de trabajo digital de asistentes únicos y multiagentes, amplía aún más las fronteras de lo que la inteligencia artificial puede ayudar a RR. HH. a lograr. Estos agentes de IA pueden trabajar solos o combinados para realizar tareas día y noche y ofrecer orientación personalizada para ayudar a los empleados a moverse más rápido y lograr más. En cierto sentido, todos en tu organización podrían disponer de su propio equipo de apoyo.

Tomemos por ejemplo el desarrollo profesional, un área en la que muchos empleados encuentran dificultades para averiguar qué caminos están disponibles para ellos dentro de una organización y qué competencias los ayudarán a lograr sus objetivos. El agente de IA del asistente de movilidad interna de Oracle puede remitir a las competencias y el historial profesional de alguien para ayudar a encontrar oportunidades de avance e identificar las habilidades necesarias para pasar a nuevos roles.



Otro agente de Oracle AI, Career Planning Guide, puede tomar esta información y utilizar las trayectorias profesionales recomendadas creadas por la IA predictiva para ayudar a las personas a definir sus propios objetivos y desarrollar una hoja de ruta para lograrlos. Además, la guía de planificación profesional puede ofrecer asesoramiento sobre el desarrollo de competencias y la progresión profesional a lo largo del tiempo, conjugándolo con aportaciones del empleado, por supuesto, pero exigiendo poco o ningún esfuerzo a RR. HH.

Además de ayudar como entrenador profesional, los agentes de IA pueden completar muchas tareas de apoyo, como ayudar a los empleados y gerentes con revisiones de desempeño y establecimiento de objetivos, brindando asesoramiento a los gerentes de contratación, para ayudarlos a tomar decisiones, permitir que los empleados aprovechen al máximo las ventajas y beneficios de la empresa, recopilar datos para asistir a RR. HH. a la hora de tomar decisiones sobre retribución, programar reuniones y entrevistas, y mucho más. La IA autónoma puede planificar una forma de completar una tarea específica, delegar partes a los agentes adecuados y recopilar información para ayudar a un empleado a tomar una decisión informada, como si se tratase de un colega de confianza.

Si todos los miembros de tu personal tuvieran este tipo de ayuda disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, imagina todo lo que podría lograr tu organización.



Consideraciones

Para impulsar la evolución de la estrategia de IA de tu equipo de RR. HH. y de tu organización y garantizar el éxito de la adopción, debes tener en cuenta una serie de consideraciones clave. Estas se dividen en tres categorías: gobernanza, colaboración funcional y competencias de IA que RR. HH. necesita.

Gobernanza

Las organizaciones necesitan un marco de gobernanza y deben confiar en su departamento legal para obtener orientación específica. Sin embargo, debemos considerar algunas posibilidades.

- ☒ **Estructura:** No existe un enfoque único para la gobernanza, y lo que puede funcionar para una empresa de un sector puede no ser suficiente para otra empresa con circunstancias distintas. Una posibilidad puede ser un comité directivo con responsabilidades de supervisión. Pero este enfoque puede llevarse a cabo de muchas formas diferentes, desde la composición hasta el alcance de la autoridad, que cada organización debe evaluar en función de su propia situación.
- ☒ **Supervisión del rendimiento:** la implementación de un proceso para supervisar el rendimiento de la IA mediante análisis en tiempo real u otras herramientas puede ayudar a identificar potenciales problemas con antelación. Por ejemplo, si se acuerdan métricas y se establecen puntos de referencia, se podría asignar a un equipo la tarea de buscar las variaciones que se vayan produciendo con el paso del tiempo.
- ☒ **Gestión de datos:** en la actualidad, todas las empresas entienden que la calidad de los datos es fundamental para el rendimiento de la IA. Por lo tanto, tener un equipo específico con la responsabilidad de configurar y ejecutar la estrategia de datos, incluso a medida que evoluciona con el tiempo y en diferentes circunstancias, resulta de gran importancia.

Colaboración funcional

La cooperación entre RR. HH. y TI es crucial para el éxito de la IA. Estos son algunos puntos clave que debes comentar con tus homólogos de TI.

- ☒ ¿Dónde residen los datos de RR. HH., y qué integraciones se pueden requerir para procesar los datos de manera efectiva para fines de IA?
- ☒ ¿Se necesitará la depuración de datos y qué iniciativas puede necesitar RR. HH. para liderar para abordar cualquier brecha o baja calidad en los datos de nuestros empleados?
- ☒ ¿Qué grado de madurez presenta nuestro uso interno de la IA y en qué medida es experta nuestra función de TI —por ejemplo, en el caso de que gestionemos nuestros propios modelos de IA alojados?
- ☒ ¿Cómo puede RR. HH. involucrarse más en la revisión o comprobación de las funciones de IA orientadas a los empleados?

- ☒ Al utilizar la IA dentro de RR. HH., ¿existen principios o directrices operativos a los que debemos adherirnos?
- ☒ ¿Cómo podemos colaborar de forma más estrecha a medida que la función de RR. HH. se vuelve más digital?

Competencias de IA para RR. HH.

Los profesionales de RR. HH. deben considerar el desarrollo de nuevas competencias para ayudar a las organizaciones a adoptar la IA de manera eficaz. Piensa en cómo fomentarás el crecimiento en estas áreas para que tu equipo pueda ayudar a dar forma a nuevos procesos de negocio y gestionar eficazmente el cambio continuo.

Conocimiento en materia de IA

- ☒ Comprende los conceptos básicos de la IA, como el machine learning, la IA generativa y la IA autónoma.
- ☒ Descubre cómo se puede aplicar la IA a RR. HH., por ejemplo, en las evaluaciones de contratación y desempeño, y cómo utilizar las herramientas de IA en la analítica predictiva y la planificación del personal.
- ☒ Obtén experiencia práctica con modelos básicos de ingeniería y pruebas rápidas para ofrecer fiabilidad en RR. HH.

Ética y cumplimiento

- ☒ Mantente al día de las nuevas leyes y regulaciones en materia de IA para proteger la organización y cumplir las normativas.
- ☒ Estar al corriente de las regulaciones de privacidad de datos y cómo pueden aplicarse a las capacidades de IA, y desarrollar directrices internas para que la toma de decisiones basada en IA se aplique de manera adecuada

Liderar un cambio basado en IA

- ☒ Comprende las necesidades y los temores de las partes interesadas y gestiona la transición a procesos de RR. HH. basados en IA.
- ☒ Céntrate en promover los beneficios del compromiso, la formación y la productividad para empleados y gerentes.
- ☒ Adopta un enfoque centrado en los empleados para incorporar funciones de IA e implementa mecanismos clave de feedback para que RR. HH. tome el pulso de la organización.

La evaluación de la preparación de la IA para los CHRO

La IA en todas sus formas puede ayudar a remodelar drásticamente cómo trabajamos, empujando a los CHRO a reinventar lo que las personas y las organizaciones pueden lograr con su ayuda. Sin embargo, como con cualquier otra cosa, la consistencia, la mejora y la innovación son cruciales para el éxito. Si no has comenzado a usar la IA en RR. HH., este es el momento de comenzar a explorar y sentirte cómodo con ella. Si ya has empezado, sigue adelante.

Vamos a descubrir hasta dónde has llegado en tu proceso de adopción de la IA.

Cada vez que respondes "sí" a una pregunta, obtienes un punto.

- 1 ¿La IA está transformando de manera profunda cómo opera tu organización de RR. HH. y ofrece valor?
2. ¿Está tu organización de RR. HH. mejorando continuamente las implementaciones de IA y midiendo el valor creado?
3. ¿Tu organización está implementando sistemáticamente soluciones de IA en múltiples funciones de RR. HH.?
4. ¿Ha establecido tu organización procesos estándar para la implantación y gobernanza de la IA en RR. HH.?
5. ¿Tu organización está experimentando actualmente con la IA a través de proyectos piloto controlados y pruebas de concepto en RR. HH.?

Evaluación

Haz clic en el número de puntos que tienes para acceder a consejos que te ayudarán a progresar en tu proceso de adopción de la IA.

0

Te damos la bienvenida al mundo de la IA. Hoy es el comienzo de tu proceso para entender y adoptar la IA en RR. HH. Aprovecha las oportunidades que te esperan.



1

Ya estás experimentando con la IA. Estás comenzando a descubrir las posibilidades de la IA en RR. HH., sentando las bases para futuros avances.



2

Estandarizas los RR. HH. con IA. Has establecido un enfoque estandarizado para implementar y usar la IA dentro de RR. HH.



3

Estás desplegando la IA en RR. HH. Estás escalando sistemáticamente soluciones de IA en todas las funciones de RR. HH. e impulsando mejoras tangibles.



4

Estás mejorando la práctica de RR. HH. con IA. Tiene conocimientos avanzados sobre el potencial que ofrece la IA en RR. HH. y estás mejorando continuamente tus capacidades.



5

Estás transformando la práctica de RR. HH. con IA. ¡Enhorabuena! Tu organización está a la vanguardia de la innovación en IA en RR. HH., liderando el proceso a escala global.





Te damos la bienvenida al mundo de la IA

Hoy es el comienzo de tu proceso para comprender y adoptar la IA en RR. HH. ¡Aprovecha las oportunidades que tenemos por delante!



Cosas que puedes empezar a hacer ahora

- Investiga y analiza cómo otras organizaciones están implementando y beneficiándose de la IA en RR. HH.
- Evalúa la infraestructura tecnológica y los procesos de gestión de datos existentes de tu organización para identificar áreas de mejora.
- Colabora con tu departamento de TI para buscar potenciales soluciones de IA y su viabilidad dentro de tu organización.
- Encuentra y colabora con expertos y consultores para ayudar a formular una estrategia integral de IA para tu organización.
- Organiza y facilita grupos de debate con los miembros del equipo de RR. HH. para medir su interés y recopilar insights sobre posibles aplicaciones de IA.
- Desarrolla e implementa un plan estructurado de gestión del cambio para facilitar la perfecta adopción e integración de las nuevas tecnologías de IA.



Sugerencias de personal

- Crea un enlace de IA de RR. HH. para comenzar a coordinar con TI.
- Identifica a los miembros del equipo de RR. HH. para que se conviertan en expertos en la materia de IA.



Indicador clave de rendimiento

- Despliega con éxito el programa de formación inicial en IA

1 Ya estás experimentando con la IA.

Estás comenzando a descubrir las posibilidades de la IA en RR. HH. y lo haces con pruebas controladas y de concepto, sentando las bases para futuros avances.



Cosas que puedes empezar a hacer ya mismo

- Iniciar experimentos controlados de IA en áreas de bajo riesgo para probar y validar soluciones potenciales.
- Desarrollar conocimientos básicos de la IA clásica y generativa para comprender sus posibles aplicaciones, beneficios y riesgos.
- Crear un enfoque para gestionar el desarrollo o el despliegue de la IA.
- Descubrir y documentar casos de uso de IA potenciales o reales en diversas funciones de RR. HH. identificar oportunidades de mejora e innovación.



Sugerencias de personal

- Identifica un equipo central de RR. HH. con conocimientos básicos en IA.
- Involucra a un patrocinador ejecutivo de IA.
- Identifica las partes interesadas clave del negocio de IA.



Indicador clave de rendimiento

- Tasa de finalización exitosa en programas piloto de IA (número de pilotos completados/ total de pilotos iniciados)

2 Estás estandarizando los RR. HH. con IA

Has establecido un enfoque estandarizado para implementar y usar la IA dentro de RR. HH.



Cosas que puedes empezar a hacer ahora

- Crear documentación estandarizada para identificar y evaluar iniciativas de IA.
- Desarrollar un proceso para aprobar iniciativas de IA con coherencia y llevar a cabo una toma de decisiones transparente.
- Desarrollar e implementar plantillas estandarizadas para casos de negocio relacionados con la IA y evaluaciones de riesgos para simplificar y formalizar estos procesos.
- Desarrollar y ofrecer programas de formación fundamentales para que los profesionales de RR. HH. amplíen sus conocimientos y competencias en tecnologías de IA.



Sugerencias de personal

- Crea un equipo para establecer la responsabilidad y tomar decisiones relacionadas con la IA.



Indicador clave de rendimiento

- Tasa de estandarización de procesos (número de iniciativas de IA que siguen un proceso estándar/iniciativas de IA totales)

3 Estás desplegando la IA con RR. HH.

Estás escalando sistemáticamente soluciones de IA en todas las funciones de RR. HH. e impulsando mejoras tangibles.



Cosas que puedes empezar a hacer ahora

- Crear documentación completa para cada caso de uso de IA actualmente en producción, detallando su implementación y su impacto.
- Integrar a la perfección las soluciones de IA en los procesos fundamentales de RR. HH. para contribuir a mejorar la eficiencia y la eficacia.
- Formar grupos de debate específicos de IA dentro de los programas existentes para impulsar la innovación continua y las iniciativas estratégicas en la materia.
- Implementar un enfoque estructurado para medir y analizar consistentemente el impacto de la IA en los resultados de RR. HH.
- Centrarse en crear una cultura de innovación de IA.



Sugerencias de personal

- Crear una red interna de campeones de IA.
- Formar una función de revisión/supervisión de IA.



Indicador clave de rendimiento

- Ratio de adopción de usuarios activos (número de usuarios activos de funciones de IA/total de usuarios elegibles)

4 Está mejorando la práctica de RR. HH. con IA

Tienes un conocimiento avanzado del potencial de la IA en RR. HH. y estás continuamente mejorando tus capacidades, al tiempo que mides la creación de valor.



Cosas que puedes empezar a hacer ahora

- Realizar un análisis en profundidad para comprender el uso actual de la IA y su impacto en los resultados de RR. HH.
- Refinar y mejorar con regularidad los modelos de IA para contribuir a reforzar su rendimiento y precisión.
- Facilitar una integración perfecta entre varias soluciones de IA para crear procesos de RR. HH. cohesivos y eficientes.
- Reforzar a los equipos de RR. HH. mediante la implementación de herramientas de IA de autoservicio que ayuden a mejorar la productividad y la toma de decisiones.
- Establecer una cultura de innovación de IA.
- Establecer métricas y evaluar continuamente los resultados empresariales tangibles generados por iniciativas de RR. HH. basadas en IA.



Sugerencias de personal

- Identifica a más partes interesadas para participar y ampliar el alcance de las iniciativas de RR. HH. basadas en IA.



Indicador clave de rendimiento

- Tasa de realización del valor (beneficios reales logrados/beneficios proyectados en la justificación económica)

5 Estás transformando la práctica de RR. HH. con IA.

¡Enhorabuena! Tu organización está a la vanguardia de la innovación en IA en RR. HH., liderando el proceso a escala global.



Cosas que puedes empezar a hacer ahora

- Continúa priorizando la integración de la IA en las etapas iniciales del desarrollo del proceso de RR. HH. para ayudar a mejorar la eficiencia y la innovación.
- Céntrate en implementar soluciones de IA que permitan realizar análisis predictivos y prescriptivos para ayudar a impulsar la toma de decisiones informadas en RR. HH.
- Busca y comprueba activamente nuevas tecnologías y aplicaciones de IA para ayudar a mantener una ventaja competitiva.
- Crea más oportunidades de capacitación y formación para que los profesionales de RR. HH. continúen aprendiendo a diseñar, implementar y gestionar soluciones de IA de manera eficaz.



Sugerencias de personal

- Considera la idea de contar con arquitectos de soluciones de IA de RR. HH.



Indicador clave de rendimiento

- Índice de impacto empresarial (puntuación compuesta de compromiso de los empleados + eficiencia del proceso + calidad de la decisión)

La lista de control sobre el grado de pericia en el uso de la IA

Utiliza esta lista para ayudarte a saber exactamente dónde te encuentras en tu proceso de adopción de IA.

- ☒ **Comunica el valor y el impacto de las mejoras de RR. HH.** Explica claramente los beneficios a los empleados y colegas de la dirección para garantizar que aceptan su incorporación.
- ☒ **Colaborar con TI, operaciones comerciales y otros.** Acordar roles y responsabilidades y definir las tareas que se deben completar y las competencias requeridas.
- ☒ **Aprovecha la mejora de las competencias de IA.** Descubre qué roles de RR. HH. se verán afectados y qué nuevas competencias y conocimientos serán necesarios para preparar a los miembros del equipo para el éxito con la IA.
- ☒ **Evita comprometer excesivos recursos.** Introduce procesos y herramientas gradualmente con un enfoque por fases para comprobar si la organización está preparada para cada paso.
- ☒ **Entiende tus datos.** Establece una estrategia de datos para conocer los datos que tienes y cómo se pueden utilizar con tus iniciativas de IA.
- ☒ **Optimiza los procesos antes de escalar.** Ajusta y perfecciona los procesos de RR. HH. antes de ampliar las iniciativas de IA en todas las esferas de la organización.
- ☒ **Establece diversos KPI y planifica programas de seguimiento.** Defina indicadores clave de rendimiento claros para cada iniciativa de IA y evalúa con regularidad el progreso para identificar obstáculos y realizar los ajustes que resulten necesarios.
- ☒ **Celebra los éxitos.** Reconoce y celebra los logros tanto dentro de RR. HH. como en toda la empresa para mantener el impulso y motivar a los colegas del departamento.

La IA es emocionante. Tus colegas de la alta dirección, e incluso tú mismo, podréis tener ideas ambiciosas sobre cómo mejorar los procesos de negocio y la forma en que trabajan los empleados. Esas grandes ideas son fundamentales. Sin embargo, es crucial comenzar poco a poco, y comenzar ahora si no lo has hecho.

Evolucionar con éxito la estrategia de IA de tu organización no significa que comiences a usar la IA en todas partes. Significa que adoptas la IA cuidadosamente, resuelves tus mayores desafíos primero y optimizas un área antes de pasar a la siguiente. Es más probable que logres un progreso significativo utilizando un enfoque específico por fases.

Mantente enfocado, sigue avanzando y mantén esta guía a mano para ayudarte.

Cómo puede ayudarte Oracle

Comenzar a utilizar la inteligencia artificial puede resultar abrumador, del mismo modo que lo puede ser averiguar qué hacer una vez que se haya dado ese primer paso. Sin embargo, no tienes por qué hacer ese viaje en soledad. Descubre [Oracle AI for Human Capital Management](#) para obtener más información sobre cómo Oracle puede ayudarte a aprovechar todo el potencial de la IA y posicionar a tu organización para el éxito en el cambiante mundo del trabajo.

También puedes solicitar una demostración en directo para ver nuestra IA en acción o unirte a nuestro GenAI Innovator Program para que trabajemos codo con codo contigo a lo largo de tu viaje de adopción de IA generativa.

Solicita una demo

Únete al programa

Ponte en contacto con nosotros

Llama al +34 91 6036188 o visita oracle.com/es/

Si vives fuera de España, busca una oficina local en oracle.com/europe/corporate/contact/

Copyright © 2025 , Oracle y/o afiliadas Este documento se proporciona únicamente con fines informativos y su contenido está sujeto a cambios sin previo aviso. No se garantiza que este documento esté libre de errores, ni está sujeto a ninguna otra garantía o condición, ya sea expresada oralmente o implícita en la ley, incluidas las garantías y condiciones implícitas de comerciabilidad o adecuación para un fin determinado. Renunciamos expresamente a cualquier responsabilidad en relación con este documento. Este documento no supone ningún compromiso u obligación contractual directa o indirecta. Queda prohibida la reproducción o transmisión de este documento de cualquier forma o por cualquier medio, electrónico o mecánico, sin el previo consentimiento por escrito. Oracle y Java son marcas registradas de Oracle y/o sus filiales. Otros de los nombres incluidos en esta publicación podrían ser marcas registradas de otros propietarios.

