



Human
Answers

IA en RRHH: Lidera o padece

Guía rápida para aprender
a liderar el cambio... o sucumbir ante él

by OpenWebinars



Intro – IA para Recursos Humanos

Contra el vértigo: diseño, estrategia y acción



Manuel Agudo · CEO OpenWebinars

En tu empresa ya se está utilizando la IA. Decenas o cientos de veces cada día.

Con o sin estrategia. Con o sin guardarraíles. Con o sin supervisión.

Lo que hagas en los próximos 365 días definirá el papel de tus equipos ante una revolución que no puede verse solo como tecnológica. Su impacto, como el del móvil o Internet, va a transformar todas las profesiones donde el componente cognitivo es importante.

Si tus equipos utilizan ordenadores en el día a día ya las está transformando.

Y quizá quieras participar en esta revolución.

Esto no es un tsunami.

Cuando el tsunami se retira, el humano tiene la opción de reconstruir en el mismo lugar donde vivía antes. Aquí hablamos de que el agua va a empujarnos a vivir en otro lugar, a otra altura. Con otras capacidades.

«Las herramientas irán y vendrán. Evolucionarán. Caducarán [...] Cómo las aplicas para que muevan las velas de tu barco siempre será decisión tuya»

El freno del miedo: obstáculo... y aliado.

Cuando pides a un equipo que abrace la IA surge una dualidad que no puedes obviar: los ayudarás a trabajar más rápido, pero es imposible que no sientan que su puesto de trabajo está en peligro. Estás pidiendo a una persona que fabrique el meteorito que aniquilará parte de su modo de vida.

Te invito a que utilices este documento con la misma filosofía que, en nuestra opinión, más te fortalecerá en los próximos años: las herramientas irán y vendrán. Evolucionarán. Caducarán. Pero el cómo te acercas a ellas y cómo las aplicas para que muevan las velas de tu barco siempre será decisión tuya.

El nuevo tablero de juego: 3 fuerzas que están redefiniendo los Recursos Humanos

Tecnología, regulación y competición

Tres presiones. Una decisión estratégica. La Inteligencia Artificial no está afectando solo a la tecnología.

Está redefiniendo el rol de RRHH. Hoy convergen tres fuerzas que no puedes ignorar:

1

Presión tecnológica

La IA ya está integrada en: Microsoft 365 (Copilot), Google Workspace (Gemini), Herramientas de reclutamiento, Plataformas LMS, Software de evaluación y desempeño. Ya no es una herramienta externa. Es parte del entorno de trabajo. El riesgo no es usarla. Es que cada persona la use a su manera, sin criterio común.

2

Presión regulatoria

El AI Act europeo introduce niveles de riesgo. Procesos como: Reclutamiento automatizado, Evaluación de desempeño con IA, Sistemas de scoring o clasificación, Pueden clasificarse como de alto riesgo. Esto implica: Supervisión humana obligatoria, Documentación y trazabilidad, Gobernanza del dato. Improvisar ya no es viable.

3

Presión competitiva

Las organizaciones que integren IA con estrategia:

- ☒ Reducirán tiempos de contratación
- ☒ Mejorarán la experiencia del empleado
- ☒ Detectarán antes brechas de habilidades
- ☒ Tomarán decisiones más rápidas y fundamentadas

Las que **no lo hagan**:

- ☒ Serán más lentas
- ☒ Más costosas
- ☒ Menos atractivas para el talento digital



La IA no elimina la ventaja competitiva. **La redistribuye**

Los equipos de People tienen hoy dos opciones:
adaptarse de forma reactiva o
diseñar el marco que convierta la IA
en ventaja competitiva

En las próximas páginas encontrarás ese marco.

Las 5 preguntas que puede hacer tu CEO mañana sobre IA

¿Responderías con claridad o con cautela?

Porque en muchas compañías, la conversación ya está ocurriendo.

Y no siempre la lidera RRHH.

Si no estás preparado para explicar tu marco de IA en 5 minutos, no tienes aún una estrategia.

Tienes una intención.

**La IA no se gestionará sola.
Alguien liderará la conversación.
La pregunta es si serás tú.**



1

¿Estamos gobernando la IA...
o simplemente tolerándola?

>

Si no existe una política clara y
supervisión activa, la estás tolerando.

2

¿Tenemos exposición legal o
reputacional que aún no
hemos identificado?

>

Si no has auditado el uso real de IA
en tu equipo, la exposición ya existe.

3

¿Estamos usando la IA para
aumentar productividad... o
solo para ahorrar tiempo?

>

Si no has rediseñado procesos, solo estás
acelerando tareas, no creando impacto.

4

¿Nuestro equipo tiene criterio
para usar IA... o solo acceso a
herramientas?

>

Acceso sin formación es exposición y
riesgo operativo.

5

Si no actuamos ahora,
¿qué ventaja competitiva
estamos cediendo?

>

Estás cediendo velocidad,
aprendizaje y posicionamiento
frente a quien ya lo está
integrando.



Mapa estratégico de la aplicación de IA en RRHH...

De la experimentación a la ventaja competitiva



La diferencia no está en usar IA. Está en el nivel de integración.

No es lo mismo usar ChatGPT puntualmente que rediseñar procesos con IA integrada.

Tres niveles de madurez:

Nivel 1 \ **Exploración**

Uso individual, puntual y asistido.

Nivel 2 \ **Optimización**

Uso estructurado dentro de procesos definidos.

Nivel 3 \ **Transformación**

IA integrada estratégicamente y conectada a métricas de negocio.

Tip

No todas las organizaciones pueden empezar por Transformar.

Pero sí es peligroso quedarse indefinidamente en Explorar.

La IA solo deja de ser una moda cuando se convierte en un proceso.

...y su aplicación por áreas claves de RRHH

	Exploración	Optimización	Transformación
Reclutamiento	Redacción de ofertas. Mejora de descripciones de puesto.	Screening asistido con criterios definidos. Generación de preguntas por competencias.	Análisis predictivo de encaje competencial. Detección temprana de brechas de talento.
Formación y desarrollo (L&D)	Generación de contenidos. Resúmenes de cursos.	Itinerarios personalizados según rol. Evaluaciones adaptativas.	Mapa dinámico de habilidades. Upskilling basado en datos reales de negocio.
Evaluación y desempeño	Redacción de feedback estructurado.	Análisis de tendencias en evaluaciones.	Identificación de patrones de rendimiento. Modelos predictivos de promoción interna (siempre con supervisión humana).
Comunicación interna	Redacción de mensajes corporativos.	Adaptación de mensajes por perfil.	Análisis automático de clima y sentimiento.
People Analytics	Análisis descriptivo asistido.	Cruce de variables complejas.	Modelos predictivos de rotación. Simulación de escenarios organizativos.

El riesgo silencioso: usar IA sin criterio

De la experimentación a la ventaja competitiva

La IA no es peligrosa por lo que hace.
Es peligrosa por cómo se usa.

Hoy en muchas organizaciones:

- ❑ Se suben documentos internos a herramientas gratuitas.
- ❑ Se generan decisiones sin supervisión humana.
- ❑ Se automatizan procesos sin revisar sesgos.
- ❑ Se asume que “si lo dice la IA, será correcto”.

Pero la IA generativa tiene límites claros:

- ❑ Puede inventar información (“alucinaciones”).
- ❑ Puede reproducir sesgos.
- ❑ Puede responder con normativa de otro país.
- ❑ Puede parecer convincente... aunque esté equivocada.

Y cuanto más confiamos sin validar, mayor es el riesgo.

La IA no comete errores. Amplifica los tuyos.

El verdadero riesgo no es tecnológico. Es cultural.

Si RRHH no define el marco, la IA se convierte en uso informal.

Y el uso informal genera exposición legal, reputacional y estratégica.



Tres errores usuales al usar IA en RRHH

Concentrarte en estos tres frentes cubre el 80% del riesgo

1 Automatizar el desorden:

Creer que la IA es neutra. Si tus datos tienen sesgos, la IA los multiplica.
Si no hay gobernanza, hay exposición.

Los riesgos habituales son los datos sensibles sin control, excels con información interna y procesos históricos ya sesgados.

2 Tratar el factor humano como opcional:

Implementar herramientas sin supervisión humana obligatoria. La IA asiste pero no sustituye el juicio profesional, la evaluación ética y el contexto organizativo.

Especialmente crítico en el reclutamiento, la evaluación y las promociones.

3 Priorizar la herramienta sobre la estrategia:

Comprar tecnología sin redefinir procesos. Sin saber qué problema resuelves, qué proceso rediseñas o qué impacto mides.

No estás transformando. Estás reaccionando.

**La IA mal
integrada no es
innovación.
Es un acelerador
de errores.**

El Modelo H.A.B.I.L.I.D.A.D.™

El marco para
convertir la
IA en ventaja
competitiva real

No necesitas más
herramientas.
Necesitas más criterio.
La mayoría de
organizaciones empieza por
la tecnología.
Las que ganan, empiezan
por las habilidades.

- | | |
|------------------------------------|--|
| H umanidad estratégica | > Sin humanidad, la IA deshumaniza . |
| A labetización real | > Sin comprensión, no hay control . |
| B ase de procesos y datos | > La IA no corrige procesos débiles. Los acelera . |
| I nteligencia aplicada | > La IA deja de ser moda al transformarse en proceso . |
| L iderazgo organizativo | > Si RRHH no lidera la IA, otro equipo lo hará . |
| I mpacto medible | > Lo que no se mide no es estratégico . |
| D esarrollo continuo | > La ventaja está en crear sistemas de mejora continua . |
| A daptación estratégica | > La estrategia no es un proyecto . Es un proceso. |
| D iferenciación competitiva | > Cuando todos usan IA, la diferencia está en cómo la usas tú . |

Activar la H.A.B.I.L.I.D.A.D.™ en 5 movimientos estratégicos

No se trata de implementar todo a la vez.
Se trata de activarlo con método

Solución

H.A.B.I.L.I.D.A.D.™ no es un modelo teórico.
Es una hoja de ruta para que RRHH gane influencia en la era IA.

5. Mide y ajusta

Tiempo liberado.
Mejora en decisiones.
Impacto en talento.
Riesgo reducido
Lo que no se mide, no escala.

4. Integra en procesos clave

Empieza por áreas de alto impacto:
Reclutamiento
Formación
Evaluación
People Analytics
No por curiosidad. Por retorno estratégico.



3. Forma antes de automatizar

Fundamentos de IA para RRHH.
Sesgos y pensamiento crítico.
Uso responsable y seguro.
Diferencia entre experimentar e integrar.
La formación es el primer escudo.

1. Diagnostica dónde estás

¿Qué herramientas se están usando ya?
¿Qué procesos están impactados?
¿Dónde existe mayor riesgo?
¿Qué nivel de madurez tienes hoy?
Sin diagnóstico, no hay estrategia.

2. Define el marco interno

Política clara de uso.
Procesos críticos con supervisión humana.
Entornos seguros para datos sensibles.
Responsables definidos.
La gobernanza precede a la automatización.

Ecosistema de herramientas de IA

La IA en RRHH no es una herramienta. Es un ecosistema.

Asistentes generativos

ChatGPT · Claude · Copilot · Gemini

Redacción, análisis de documentos y estructuración de ideas con mayor calidad y velocidad.
Son la puerta de entrada para integrar IA con criterio en el trabajo diario.

Reclutamiento inteligente

LinkedIn Recruiter · HireVue · ATS con IA

Agilizan el sourcing, el screening y la evaluación inicial de candidaturas.
Mejoran consistencia y eficiencia del proceso, siempre con supervisión humana.

People Analytics

Power BI + Copilot · Visier · Workday

Transforman datos de talento en métricas accionables para la toma de decisiones.
Permiten anticipar rotación, rendimiento y brechas de habilidades.

Formación y Upskilling

LMS con IA · OpenWebinar

Personalizan itinerarios y alinean el aprendizaje con el trabajo real.
Convierten la formación en un sistema continuo de desarrollo estratégico basado en habilidades.

Automatización de procesos

Zapier · Make · N8N · Power Automate

Conectan herramientas y eliminan tareas repetitivas en RRHH.
Liberan tiempo operativo para enfocarlo en decisiones de mayor valor.

Clima y Engagement

CultureAmp · Peakon · Workday Engagement

Analizan sentimiento, compromiso y experiencia del empleado en tiempo real.
Permiten detectar señales tempranas de desmotivación o riesgo de rotación.

Herramientas disponibles en función del reto

El mercado cambia cada mes, pero este es un buen punto de partida

Si tu reto es pensar mejor y estructurar decisiones



ChatGPT / Claude

Versión gratuita suficiente para exploración.
Versión de pago recomendable si trabajas con documentos internos.

Si tu reto es analizar datos de talento



Copilot + Power BI / Visier

Pago recomendable si manejas datos reales.
No recomendable versión gratuita para datos sensibles.

Si tu reto es optimizar reclutamiento



LinkedIn Recruiter / ATS con IA

Pago necesario para impacto real.
Siempre con supervisión humana.

Si tu reto es desarrollar habilidades



LMS con IA + Sistema estructurado

La herramienta sola no es suficiente.
Necesitas marco metodológico.

Si tu reto es automatizar tareas repetitivas



Zapier / Power Automate

Gratuito suficiente para pruebas.
Pago cuando el flujo impacta en negocio.

Conclusión: la versión gratuita sirve para experimentar. La versión de pago, para competir y transformar

El coste de no actuar

No decidir también es una decisión.

No integrar la IA con criterio no mantiene las cosas como están. Las deteriora.

1 Pérdida de talento

El talento digital ya espera:
Herramientas inteligentes.
Procesos ágiles.
Entornos tecnológicamente avanzados.

Si tu organización no evoluciona:
Los perfiles más cualificados elegirán otros proyectos.
La experiencia del candidato será percibida como obsoleta.
La marca empleadora perderá atractivo.

La IA también compite por talento.

2 Pérdida de eficacia

Mientras otras organizaciones:
Reducen tiempos de contratación.
Automatizan tareas repetitivas.
Liberan tiempo estratégico.

Tu equipo seguirá:
Redactando manualmente.
Consolidando datos en Excel.
Repetiendo procesos que podrían optimizarse.

La diferencia no será pequeña. Será acumulativa.

Mientras decides si actuar... Tus competidores están optimizando.

Mientras dudas... Ellos están automatizando.

Mientras observas... Ellos están aprendiendo más rápido.

La inacción no mantiene tu posición. La erosiona.

3 Riesgo reputacional y regulatorio

Uso informal = exposición invisible.

Sin marco claro:

Se suben datos sensibles sin control.

Se toman decisiones automatizadas sin supervisión.

Se generan sesgos involuntarios.

Y cuando el problema aparece, ya es tarde.

4 Pérdida de influencia estratégica

Si RRHH no lidera la IA:

IT liderará la herramienta.

Operaciones liderará la eficiencia.

Dirección tomará decisiones sin criterio de talento.

RRHH volverá a ser reactivo. Y esta vez, en un entorno mucho más tecnológico.

...y el retorno que ofrece actuar

Eficiencia operativa real

Cuando la IA se integra correctamente, se reducen los tiempos de producción en numerosas tareas. Esto deriva en más tiempo disponible para decisiones estratégicas.

Mejor toma de decisiones

La IA nos permite analizar datos complejos en minutos, identificar patrones (por ejemplo, de rotación) o detectar brechas de habilidad con más precisión. La ventaja no es el dato, sino la velocidad de interpretación.

Desarrollo del talento

La creación asistida de itinerarios personalizados según rol y nivel, el upskilling alineado con necesidades reales o identificación temprana de talento interno son algunas de las tareas en las que la IA ofrecer ROI claro.

Cómo usar la IA según tu sector

El contexto lo cambia todo.

La IA no se aplica igual en todas las industrias.

1

Legal, Financiero y Banca

Riesgo clave: Exposición regulatoria y decisiones automatizadas sin trazabilidad.

Recomendación: Supervisión humana obligatoria, documentación de uso y entornos enterprise para datos sensibles.

Ventaja competitiva: Análisis documental y detección de riesgos más rápida sin comprometer cumplimiento.

2

Industria

Riesgo clave: Automatizar procesos críticos sin validar impacto en seguridad o PRL.

Recomendación: Integrar IA en formación técnica y planificación operativa, nunca en decisiones de seguridad sin supervisión.

Ventaja competitiva: Optimización de plantillas y reducción de errores operativos.





3

Tecnología

Riesgo clave: Sobreconfianza en outputs generados por IA.

Recomendación: Evaluar pensamiento crítico y competencias reales, no solo resultados asistidos por IA.

Ventaja competitiva: Equipos híbridos que integran IA como estándar productivo.

4

Servicios y Consultoría

Riesgo clave: Uso comercial de IA sin supervisión estratégica.

Recomendación: Utilizar IA como apoyo analítico y creativo, con validación humana en propuestas y entregables.

Ventaja competitiva: Mayor velocidad de análisis y generación de valor sin perder criterio profesional.

5

Salud

Riesgo clave: Uso inadecuado de datos personales sensibles.

Recomendación: Gobernanza estricta, accesos controlados y formación ética específica.

Ventaja competitiva: Mejor planificación de talento en entornos de alta presión asistencial.

6

Retail y Gran Consumo

Riesgo clave: Procesos masivos sin control de calidad.

Recomendación: Automatizar screening y planificación, manteniendo validación humana.

Ventaja competitiva: Reducción de rotación y mejora en escalabilidad operativa.

Las 10 preguntas sobre IA que todo responsable de RRHH debería saber responder

Si no puedes responder a estas preguntas, no estás liderando la IA. Estás reaccionando a ella.

1

¿Puedo subir un Excel con datos de empleados a una IA?

2

¿Qué diferencia hay entre un modelo y una herramienta?

3

¿Qué significa que la IA "alucine"?

4

¿Cuándo necesito una versión enterprise/pago?

5

¿Qué procesos de RRHH se consideran de alto riesgo según el AI Act?

6

¿Quién es responsable si la IA comete un error?

7

¿La IA puede discriminar?

8

¿Qué es un RAG y cuándo lo necesito?

9

¿La IA puede usarse con fines comerciales o estratégicos?

10

¿Está formado mi equipo para utilizar la IA con criterio y seguridad?

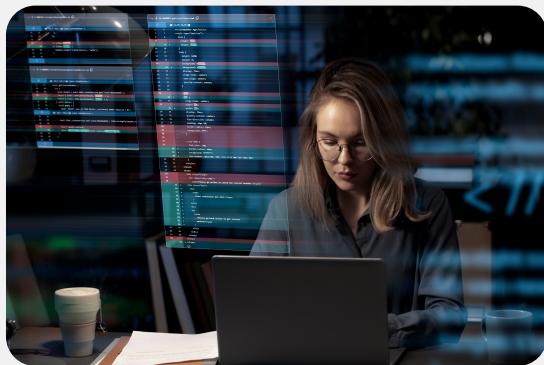


Recuerda

Las herramientas evolucionan.
El criterio sí debe ser constante.

¿Dónde estás hoy?

El checklist que te ayudará a conocer tu situación actual y dónde reforzar



Resultados

0 a 4 En Riesgo

5 a 7 En Progreso

8 a 10 Estás Preparado

1. Tengo una visión clara de cómo la IA impacta en el área de talento y en el negocio.
2. Conozco qué herramientas de IA están usando realmente mis equipos.
3. Hemos definido una política interna o marco de uso responsable de IA.
4. Sé qué procesos de RRHH pueden considerarse de riesgo (selección, evaluación, datos sensibles).
5. Nuestro equipo ha recibido formación básica en fundamentos de IA (LLM, sesgos, riesgos).
6. Existe supervisión humana documentada en decisiones críticas apoyadas por IA.
7. Hemos identificado procesos concretos donde la IA genera impacto real (no solo eficiencia superficial).
8. Medimos de alguna forma el impacto de la IA en productividad, calidad o toma de decisiones.
9. La dirección está alineada con una hoja de ruta clara sobre IA en talento.
10. Tenemos un plan definido para evolucionar nuestro nivel de madurez en los próximos 6–12 meses.

Comprueba gratis por qué somos únicos en procesos de aprendizaje en empresas

Nuestra metodología ha ayudado a más de 400.000 profesionales a alcanzar el siguiente nivel en su carrera. **Somos imbatibles en 4 áreas:**



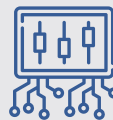
Lo Humano

Competencias clave como liderazgo, comunicación y adaptabilidad que fortalecen el rendimiento presente y preparan para los cambios futuros.



Lo Digital

Habilidades técnicas aplicadas a áreas clave como desarrollo web, ciberseguridad, inteligencia de negocio y automatización.



Lo Técnico

Manejo eficaz de herramientas, metodologías y entornos de trabajo digitales, siempre alineado con las normativas vigentes.



Inteligencia Artificial

Capacidades vinculadas a la IA generativa, automatización y el machine learning para impulsar productividad y competitividad.

Ya confían en nosotros

Telefónica

ayesa

Boyacá
Delivery

cetelem

Redsys

NORMON

... y más de 750 empresas de España y Latinoamérica





Descarga este PDF y
compártelo con tus equipos.



Convertir la IA en ventaja competitiva
no es cuestión de herramientas.
Es cuestión de sistema.
Cuéntanos tu reto y diseñemos el tuyo.

+Info: info@openwebinars.net · Tlf: 919 268 178