



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

—

Obtén consejos de líderes de RR. HH. para ayudarte en la adopción de la inteligencia artificial en el seno de tu organización

Imagina liderar un equipo de RR. HH. que redefina los métodos de trabajo y cree un entorno en el que los empleados prosperen e impulsen el negocio: un lugar de trabajo en el que tus empleados tengan tiempo para centrarse en una labor más impactante, donde sea más fácil para ellos aprender competencias esenciales y donde su experiencia general sea mejor. Con la inteligencia artificial se puede. Los avances en IA pueden ayudarte a ofrecer un nuevo nivel de valor a tu personal y a la empresa como director de recursos humanos (CHRO).

Tanto si estás comenzando tu viaje de adopción de la IA como si ya has recorrido un camino, esta guía es para ti. Comenzamos por explicar rápidamente los diferentes tipos de inteligencia artificial y, específicamente, lo que cada uno puede hacer, para ayudarte a debatir con confianza sobre la IA con tus colegas de la alta dirección y de TI. A continuación, explicamos cómo la IA puede ayudar a RR. HH. y compartir algunos de los éxitos de nuestros clientes. Y aunque hemos diseñado esta guía para que seguir la lectura capítulo a capítulo, puedes optar por ir 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 avanzar aún más con tu organización. Depende de ti.

Te aconsejamos que, a medida que avances, mantengas al alcance de tu mano esta guía para que puedas consultar 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?

## Salta 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 el negocio.
- El capítulo [Consideraciones](#) aborda las principales preguntas que debes responder y las áreas que debes abordar para prepararte en el camino de la adopción de la IA de una forma eficaz.
- [Evaluación de la preparación de la IA para los directores de recursos humanos te ayuda a determinar en qué etapa estás en tu transición hacia la IA.](#)
- [La guía del modelo de adopción de IA de CHRO proporciona una orientación específica basada en tu etapa para ayudarte a avanzar en tu estrategia de IA. Existen seis etapas.](#)
- [Elaborar adecuadamente la lista de comprobación de IA](#) te permite consultar rápidamente las ideas clave que debes tener en cuenta.
- [Cómo Oracle puede ayudarte](#) describe los siguientes pasos que puedes seguir.



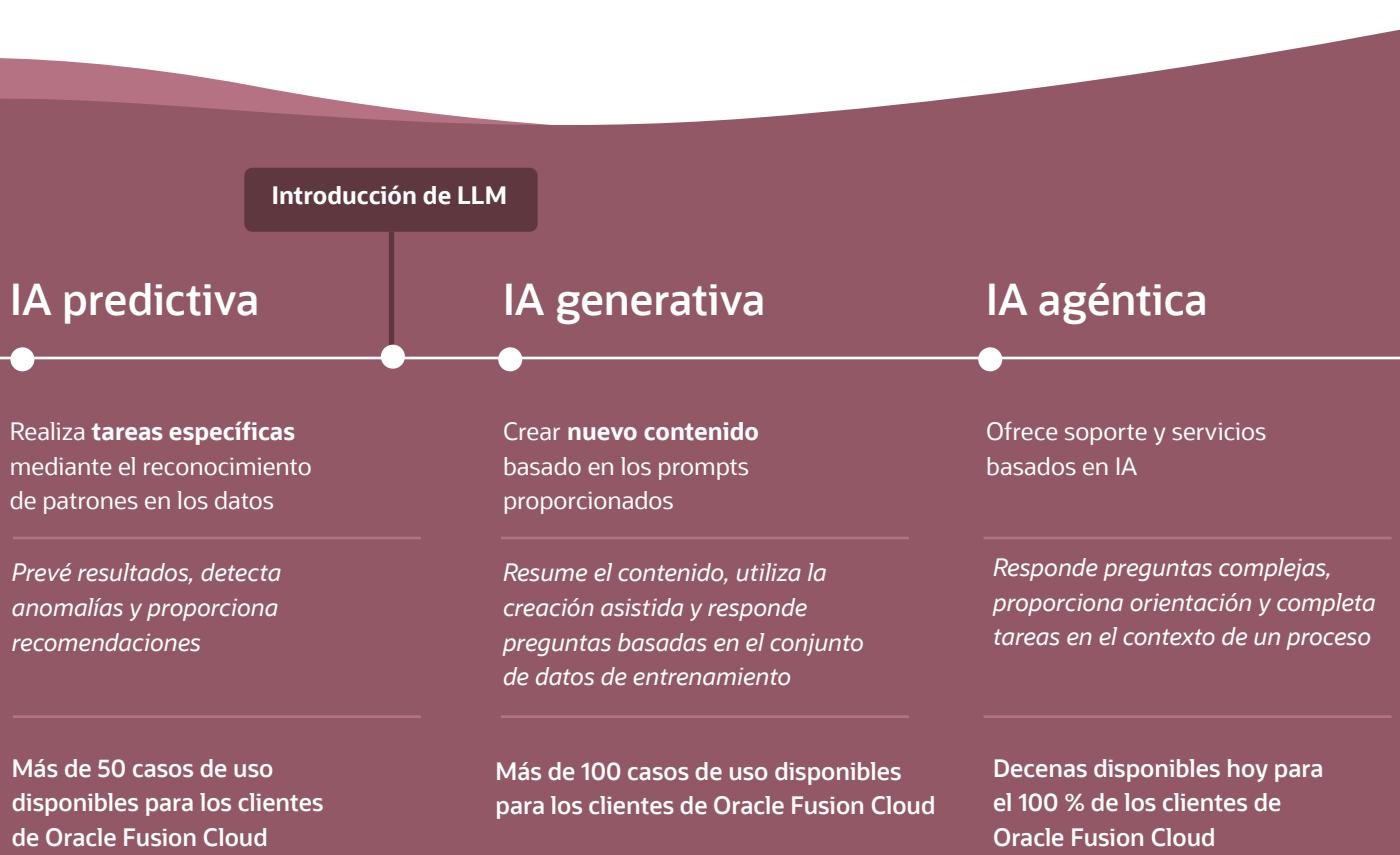
# Descripción general de la IA

Probablemente escuches el término inteligencia artificial muy a menudo en referencia a la capacidad de entrenar computadoras para pensar y actuar como personas. Pero, a menudo, la inteligencia artificial (IA) se usa como expresión genérica cuando en realidad se está hablando de un tipo específico.

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

La introducción de grandes modelos de lenguaje (LLM) ha permitido que la IA se vuelva aún más humana, con la capacidad de comprender el lenguaje natural. Los LLM también abrieron la puerta a las capacidades de IA generativa. La IA generativa (GenAI) puede ayudar a resumir y crear contenido nuevo, como texto, videos, imágenes y audio, en función de su conjunto de datos de entrenamiento.

La IA agéntica es la implementación más avanzada de inteligencia artificial hasta la fecha. Puede ofrecer soporte respondiendo preguntas complejas o automatizando procesos integrales que requieren que uno o más agentes de IA trabajen juntos 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 automatizar un flujo de trabajo de RR. HH.



Por ejemplo, tu equipo podría crear un agente de gestión del rendimiento mediante [Oracle AI Agent Studio for Fusion Applications](#) que proporcionaría un flujo constante de comentarios, formación y asesoramiento de desarrollo para ayudar a empleados y managers. Este agente puede gestionar un flujo de trabajo complejo y enviarlo 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, uno de los agentes de IA integrados en Oracle Fusion Cloud HCM, que ayude a los empleados a establecer nuevos objetivos cada año fiscal, comparta automáticamente actualizaciones de progreso con los manager, brinde asesoramiento a los empleados y ayude a volver a priorizar los objetivos trimestralmente.

Otro agente podría programar reuniones individuales para hablar sobre el rendimiento, elaborar la agenda, incluir un resumen de conversaciones pasadas y sugerir los siguientes pasos. Puedes agregar un agente que pueda compartir comentarios destacados sobre un empleado con su manager automáticamente 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 manager la revise y la envíe a su subordinado directo.

Este conocimiento básico te ayudará a 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 ayudarte a sentirte más cómodo cuando mantengas conversaciones con otros sobre el tema.



# Impacto de la IA en RR. HH.

La IA está generando un impacto real en las empresas y puede ayudar a los líderes de RR. HH. como tú a rediseñar las estrategias y reformular las posibilidades de sus equipos y del conjunto de profesionales de la organización. A continuación incluimos cinco maneras en que la inteligencia artificial está cambiando la forma en que se trabaja.

## 1. Ayuda a mejorar los procesos y la productividad

Las organizaciones esperan que sus empleados hagan más y más con menos, pero sabes que eso solo es realista si les ofreces el soporte necesario. Muchos están recurriendo a la IA para automatizar tareas repetitivas y ayudar a mostrar información detallada que ayude a los líderes de las personas a tomar decisiones, ayudando a mejorar los procesos de RR. HH. en general y ayudando a la fuerza laboral a realizar tareas de forma más rápida y efectiva.

Por ejemplo, Jennifer Palmieri, directora de personal de Westfield Insurance, dijo: "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 de competencias esenciales que impulsan el éxito de la organización". Al combinar sus competencias, personal y datos operativos y utilizar la IA integrada en Oracle Dynamic Skills para ayudar a identificar las brechas de habilidades, Westfield Insurance puede formar a los empleados y prepararlos para el futuro.

## 2. Ayuda a mejorar la experiencia del empleado

Brindar a tus profesionales un tiempo valioso ayudándoles a realizar tareas engorrosas contribuye a mejorar la experiencia del empleado. La IA en Oracle ME ayudó a una empresa líder de medios y comunicaciones a reducir las llamadas al servicio de ayuda en más de un 40 %. Cuando los empleados dedican menos tiempo a buscar las respuestas que necesitan, pueden dedicar más 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 procesos fluidos. Los reclutadores se benefician especialmente. Una empresa redujo el tiempo de contratación en un 50 % mediante el 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 es 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 adquisición de talento en Equity Residential, un fondo de inversión inmobiliaria (REIT) S&P 500, explicó: "Necesitábamos proporcionar a nuestros líderes empresariales los datos para responder de manera eficiente a preguntas importantes sobre el talento. ¿Estamos encontrando el talento adecuado? ¿Estamos pagando la cantidad correcta? La IA nos está ayudando a responder estas preguntas, explorar los datos de nuestros empleados, y tomar mejores decisiones en materia de personal".

Los datos de personal que maneja RR. HH. son 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 cargos e industrias. Como director de recursos humanos, puedes utilizar los datos, la experiencia y los insights que descubre la IA sobre tus empleados para guiar a tus colegas y mejorar tu posición como líder de confianza, experto y agente de cambio de cara a redefinir el método de trabajo.

### 4. Ayuda a redefinir lo que es posible

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



Tomemos como ejemplo el desarrollo profesional: un área donde muchos empleados luchan por averiguar qué caminos están disponibles para ellos dentro de una organización y qué competencias les ayudarán a lograr sus objetivos. El agente de IA de Internal Mobility Assistant de Oracle puede consultar las competencias y el historial profesional de alguien para encontrar oportunidades de progreso laboral e identificar las habilidades necesarias para ocupar nuevos cargos. 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, Career Planning Guide puede ofrecer asesoramiento sobre el desarrollo de competencias y la progresión profesional a lo largo del tiempo, todo ello con algunas aportaciones del empleado, por supuesto, pero poco o ningún trabajo necesario de RR. HH.

Además de actuar como coach profesional, los agentes de IA pueden completar muchas tareas de apoyo, como ayudar a los empleados y managers con revisiones de desempeño y establecimiento de objetivos, brindando asesoramiento a los responsables de contratación para ayudarlos a tomar decisiones, ayudando a los empleados a aprovechar al máximo las ventajas y beneficios de la empresa, recopilando datos para ayudar a RR. HH. a tomar decisiones sobre compensación, programando reuniones y entrevistas, y mucho más. La IA agéntica puede planificar una forma de completar una tarea específica, delegar piezas a los agentes adecuados y recopilar información para ayudar a un empleado a tomar una decisión informada, al igual que 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, ¿qué podría lograr tu organización?



# Consideraciones

Para evolucionar la estrategia de IA de tu equipo de RR. HH. y organización e impulsar con éxito la adopción, debes tener en cuenta algunas 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, considera algunas de las 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 que esté en circunstancias distintas. Una posibilidad puede ser un comité rector con responsabilidades de supervisión. Pero hay muchas opciones para este enfoque, 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 involucrar a un equipo para que busque cambios a lo largo del tiempo.
- Gestión de datos:** cada empresa hoy en día entiende que la calidad de los datos es relevante para el rendimiento de la IA. Por lo tanto, tener un equipo dedicado con la responsabilidad de configurar y ejecutar la estrategia de datos, incluso a medida que evoluciona con el tiempo y en diferentes circunstancias, es importante.

## Colaboración funcional

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

- ¿Dónde residen los datos de RR. HH., y qué integraciones se pueden requerir para procesar la información de manera eficaz para la IA?
- ¿Se deberán depurar los datos y qué iniciativas debe liderar RR. HH. para abordar cualquier brecha o baja calidad en los datos de nuestros empleados?
- ¿En qué medida utilizamos de forma madura la IA a nivel interno y qué grado de pericia presenta nuestra función de TI —por ejemplo, estamos gestionando 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 podamos tener que adherirnos?
- ¿Cómo podemos colaborar de forma más estrechas a medida que la función de RR. HH. adopta un enfoque 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.

### Formación en IA

- Comprende los conceptos básicos de la IA, como el aprendizaje automático, la IA generativa y la IA agéntica.
- Descubre cómo se puede aplicar la IA en RR. HH., por ejemplo, en las evaluaciones de contratación y rendimiento, 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 relacionadas con la IA para proteger a la organización y dar efectivo cumplimiento a las respectivas normas.
- Mantente al tanto de los reglamentos en materia de privacidad de datos y cómo pueden aplicarse a las capacidades de IA y desarrolla directrices internas para garantizar que la toma de decisiones basada en IA se aplica de manera adecuada.

### Liderar el cambio con el apoyo de la 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 mánagers.
- Adopta un enfoque centrado en los empleados para incorporar funciones de IA e implementa mecanismos fundamentales de feedback para tomar constantemente el pulso a la organización.

# Evaluación del grado de preparación de los CHRO para adoptar la IA

La IA en todas sus formas puede ayudar a remodelar drásticamente cómo trabajamos, desafiando 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., ahora es el momento de comenzar y sentirte cómodo con ella. Si ya lo has hecho, continúa.

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

Cada vez que respondas "sí" a una pregunta, obtendrás un punto.

1. ¿La IA está transformando fundamentalmente cómo opera tu organización de RR. HH. y ofrece valor?
2. ¿Tu organización de RR. HH. está 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 implementación y gobernanza de la IA en RR. HH.?
5. ¿Tu organización está experimentando actualmente con IA a través de proyectos piloto controlados y pruebas de concepto en RR. HH.?

## **Evaluación**

*Haz clic en el número de puntos que has obtenido para acceder a consejos que te ayudarán a evolucionar en tu proceso de adopción de la IA.*

0

**Bienvenido al mundo de la IA.** Hoy es el primer día de tu proceso de comprensión y adopción de la IA en RR. HH. Aprovecha las oportunidades que te depara el futuro.



1

**Estás experimentando con la IA.** Estás en fase inicial, en la que descubres las posibilidades de la IA en RR. HH. y sientas las bases para futuros avances.



2

**Estás estandarizando la práctica de RR. HH. con IA.** Has establecido un enfoque estandarizado para implementar y usar la IA en el marco 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.** Tienes conocimientos avanzados sobre el potencial que ofrece la IA a RR. HH. y estás mejorando continuamente tus capacidades.



5

**Estás transformando la práctica de RR. HH. con IA.** ¡Felicidades! Tu organización está a la vanguardia de la innovación en IA dentro de la práctica de RR. HH., llevando la delantera a escala global.





# Te damos la bienvenida al mundo de la IA

Hoy marca el comienzo de tu viaje hacia la comprensión y la adopción de 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 con que cuenta tu organización para identificar áreas de mejora.
- Colabora con tu departamento de TI para descubrir posibles 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 focales con los miembros del equipo de RR. HH. para medir su interés y recopilar insights sobre posibles aplicaciones de IA.
- Desarrollar e implementar un plan estructurado de gestión del cambio para facilitar la perfecta adopción e integración de las nuevas tecnologías de IA.



## Sugerencias de personal

- Crea una figura de enlace de IA en el departamento de RR. HH. para iniciar la coordinación con TI.
- Identifica a los miembros del equipo de RR. HH. para que se conviertan en expertos en IA.



## Indicador clave de rendimiento

- Implementación correcta de la formación inicial de IA

# 1 Estás experimentando con la IA

Estás en las fases iniciales del proceso de descubrir las posibilidades que ofrece la IA en RR. HH. y explorarlas con pruebas de concepto controladas, sentando las bases para futuros avances.



## Medidas que puedes tomar ya mismo

- Inicia experimentos controlados de IA en áreas de bajo riesgo para probar y validar soluciones potenciales.
- Desarrolla conocimientos básicos de la IA clásica y generativa para comprender sus potenciales aplicaciones, beneficios y riesgos.
- Crea un enfoque para gestionar el desarrollo o el despliegue de la IA.
- Descubre y documenta casos de uso de IA potenciales o reales en varias funciones de RR. HH. para identificar oportunidades de mejora e innovación.



## Sugerencias de personal

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



## Indicador clave de rendimiento

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

# 2

## Estás estandarizando 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

- Crea documentación estandarizada para identificar y evaluar iniciativas de IA.
- Desarrolla un proceso para aprobar iniciativas de IA con coherencia y toma de decisiones transparente
- Desarrolla e implementa plantillas estandarizadas para casos de negocio relacionados con la IA y evaluaciones de riesgos para simplificar y formalizar estos procesos.
- Desarrolla y ofrece programas de formación fundamentales para que los profesionales de RR. HH. aumenten su comprensión y competencia 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

- Crea documentación completa para cada caso de uso de IA actualmente en producción, detallando su implementación y su impacto.
- Integra sin problemas las soluciones de IA en los procesos fundamentales de RR. HH. para ayudar a mejorar la eficiencia y la eficacia.
- Forma grupos de reflexión dedicados a la IA dentro de los programas existentes para impulsar la innovación continua y las iniciativas estratégicas de IA.
- Implementa un enfoque estructurado para medir y analizar consistentemente el impacto de la IA en los resultados de RR. HH.
- Céntrate en crear una cultura de innovación de IA.



### Sugerencias de personal

- Crea una red interna de campeones de IA.
- Forma 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 los RR. HH. con IA

Tienes un conocimiento avanzado del potencial que ofrece la IA en el marco de RR. HH. y estás continuamente mejorando tus capacidades mientras mides la creación de valor.



### Cosas que puedes empezar a hacer ahora

- Realiza un análisis en profundidad para comprender el uso actual de la IA y su impacto en los resultados de RR. HH.
- Define y mejora regularmente los modelos de IA para ayudar a mejorar su rendimiento y precisión.
- Facilita una integración perfecta entre varias soluciones de IA para permitir procesos de RR. HH. cohesivos y eficientes.
- Potencia 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.
- Establece una cultura de innovación de IA.
- Establece métricas y evalúa 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 el caso de negocio)

## 5 Estás transformando tu práctica de RR. HH. con IA

¡Felicidades! Tu organización está a la vanguardia de la innovación en IA dentro de la práctica de RR. HH., llevando la delantera 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 análisis predictivos y prescriptivos para ayudar a impulsar la toma de decisiones informadas en RR. HH.
- Busca y explora activamente nuevas tecnologías y aplicaciones de IA para contribuir a mantener una ventaja competitiva.
- Crea más oportunidades de formación y capacitación para que los profesionales de RR. HH. continúen aprendiendo a diseñar, implementar y gestionar soluciones de IA de manera efectiva.



### Sugerencias de personal

- Considera incorporar arquitectos de soluciones de IA para RR. HH.



### Indicador clave de rendimiento

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

# Excelencia con lista de comprobación de IA

Utiliza esta lista para ayudarte a mantenerte fundamentado a lo largo de 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 al resto del equipo directivo para contar con su aprobación.
- Colabora con TI, operaciones de negocio y otras áreas.** Acuerda los cargos y responsabilidades y define las tareas que se deben realizar y las competencias necesarias.
- Inicia un proceso de fortalecimiento de competencias de IA.** Conoce qué roles de RR. HH. se verán afectados y qué nuevas competencias y conocimientos se necesitarán para preparar a los miembros del equipo para el éxito con la IA.
- Evita compromisos excesivos.** Introduce procesos y herramientas gradualmente en 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 en 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 a toda la organización.
- Establece KPI y programa planes de seguimiento.** Define indicadores clave de rendimiento claros para cada iniciativa de IA y evalúa regularmente el progreso para identificar obstáculos y realizar los ajustes necesarios.
- Celebra los éxitos.** Reconoce y celebra los logros tanto a nivel de RR. HH. como de la empresa en su conjunto para mantener el impulso y motivar a los colegas del departamento

La IA es estimulante. Tus colegas de la alta dirección, e incluso tú mismo, podrían tener grandes ideas sobre cómo mejorar los procesos de negocio y la forma en que trabajan los empleados. Esas grandes ideas son importantes. Sin embargo, es crucial comenzar poco a poco, y comenzar ya mismo si aún 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 ten esta guía a mano para ayudarte.

# Cómo Oracle puede ayudarte

Empezar a utilizar la inteligencia artificial puede resultar abrumador y también averiguar qué hacer una vez que hayas dado ese primer paso. Sin embargo, no tienes que afrontar el viaje solo.

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 preparar a tu organización para el éxito ante los incesantes cambios del mundo laboral.

También puedes solicitar una demostración en directo para ver nuestra IA en acción o unirte a nuestro GenAI Innovator Program para trabajar con nosotros a lo largo de tu proceso de adopción de IA generativa.

[Solicita una demo](#)

[Únete al programa](#)

## Ponte en contacto con nosotros

Llama al +57 60 1 611 6734 o visita [oracle.com/latam](http://oracle.com/latam)

Si vives fuera de Norteamérica, busca una oficina local en [oracle.com/latam/contact](http://oracle.com/latam/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 puede reproducirse ni transmitirse en ninguna forma ni por ningún medio electrónico o mecánico, para ningún propósito, sin nuestro permiso previo por escrito. Oracle y Java son marcas registradas de Oracle y/o sus filiales. Otros nombres pueden ser marcas comerciales de sus respectivos propietarios.