



Curso Online de RH-IA Trainer Program

Diseño, implantación y dirección de agentes de Inteligencia Artificial en RRHH.


Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación


MANAGER
BUSINESS
SCHOOL

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es
america.iniciativasempresariales.com
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp
(34) 601615098

Presentación

Este programa no está pensado para aprender a crear un agente de IA. Está diseñado para algo mucho más relevante hoy en Recursos Humanos: aprender a diseñar, crear, gobernar y escalar una plataforma de agentes, entendida como un equipo de asistentes virtuales que apoyan al director/a de Recursos Humanos en los distintos procesos de su función.

Selección, onboarding, comunicación interna, documentación laboral, formación, people analytics... No hablamos de automatizar tareas sueltas, sino de construir un ecosistema de apoyo inteligente, alineado con la estrategia, la cultura y la madurez real de la organización.

¿Por qué este curso?

En la actualidad, muchas organizaciones están incorporando la Inteligencia Artificial de forma reactiva creando agentes aislados sin visión de conjunto, copiando prompts sin criterio organizativo, delegando el diseño en IT o en proveedores externos o esperando que la tecnología “ya se adapte” a la realidad de RRHH.

Sin embargo, el resultado suele ser el mismo: agentes incoherentes entre sí, respuestas frías o poco alineadas con la cultura, riesgos legales mal gestionados y una sensación general de que *“esto no acaba de funcionar”*.

Pero el problema no es la IA, sino la ausencia de liderazgo humano sobre cómo se entrenan, se coordinan y se gobiernan estos asistentes. Y ahí es donde RRHH no puede quedarse como espectador.

Por ello, este curso existe para cubrir un vacío muy concreto: nadie está formando a los profesionales de RRHH para liderar una plataforma de agentes como si fuera un equipo más de la organización.

El cambio de mentalidad es clave, por lo que no va a trabajar como usuario de herramientas, sino que el programa le permitirá entrenarse para asumir un nuevo rol: líder de un equipo de RRHH híbrido, donde personas y agentes de IA colaboran bajo un mismo criterio organizativo.

Eso implica dejar atrás preguntas como:

- ¿Qué herramienta uso?
- ¿Qué prompt funciona mejor?

Y empezar a trabajar con preguntas propias de dirección:

- ¿Qué asistentes necesita realmente mi función de RRHH?
- ¿Qué procesos pueden apoyarse en agentes y cuáles no?
- ¿Qué decisiones humanas no debo delegar?
- ¿Cómo aseguro coherencia cultural cuando tengo varios agentes operando a la vez?
- ¿Cómo escalo sin perder control ni criterio?

¿Por qué RRHH debe liderar esta plataforma?

Los agentes de IA no fallan principalmente por la tecnología, fallan por decisiones humanas mal definidas (propósitos poco claros, cultura implícita pero no entrenada, límites inexistentes, datos desordenados o ausencia total de gobernanza). Todo eso -criterio, coherencia, límites y sentido organizativo- es territorio natural de RRHH.

RH-IA Trainer Program

Por eso esta formación parte de una convicción muy clara: la plataforma de agentes de RRHH no se diseña desde IT ni desde proveedores externos. Se diseña desde RRHH con visión estratégica. Por ello, el programa contempla desde el inicio la protección de datos y la seguridad de la información, trabajando con arquitecturas y capas intermedias que permiten entrenar agentes sin exponer directamente los datos personales de los sistemas de RRHH. No necesita perfil técnico, sí experiencia en RRHH y voluntad de asumir liderazgo en un terreno nuevo.

El proyecto final

Este programa no termina con un certificado. Termina con algo mucho más relevante para su rol profesional: el diseño de su propia plataforma de agentes de RRHH, adaptada a la realidad, madurez y necesidades de su organización (o de sus clientes).

No se trata de demostrar cuántos agentes sabe crear. Se trata de demostrar que sabe pensar, gobernar y dirigir un ecosistema de asistentes de IA como parte de su función. Representa su capacidad para dirigir una plataforma de agentes de RRHH, no para “configurar herramientas”.

Y es la base real del rol que define este programa: RH-IA Trainer.

La Formación E-learning

Los cursos online se han consolidado como un método educativo de éxito en la empresa ya que aportan flexibilidad al proceso de aprendizaje, permitiendo al alumno escoger los momentos más adecuados para su formación. Con más de 35 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:

1 La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.

2 *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.

3 *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.

4 *Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.

Objetivos del curso:

- Capacitar a profesionales de RRHH para diseñar, construir, implantar y gobernar su propia plataforma de agentes de Inteligencia Artificial, alineada con la cultura, los procesos y la normativa de su organización, asumiendo el rol de RH-IA Trainer como responsable de su uso, evolución y supervisión.
- Comprender cómo funcionan realmente los agentes de IA en RRHH, sus límites técnicos y organizativos, así como la diferencia entre chat general, agentes especializados y plataformas de agentes.
- Decidir con criterio profesional qué casos de uso de IA son adecuados en RRHH y cuáles no, en función del impacto, el riesgo y el nivel de madurez de la organización.
- Identificar qué decisiones nunca deben delegarse en agentes, prevenir sesgos, garantizar trazabilidad y establecer políticas internas, roles y planes de incidentes en el uso de la IA en RRHH.
- Diseñar agentes alineados con la cultura, el lenguaje y el estilo corporativo, evitando soluciones genéricas o modelos estándar.
- Aplicar principios esenciales de seguridad, anonimización y cumplimiento normativo en el uso de IA con datos de personas.
- Dotar al RH-IA Trainer de criterio profesional para medir el impacto real de los agentes de RRHH con KPIS útiles.
- Utilizar técnicas de prompting de forma práctica y segura, orientadas a casos reales de RRHH.
- Medir el impacto y defender el valor de la plataforma ante dirección, en términos de eficiencia, calidad y control del riesgo.
- Integrar y aplicar todos los aprendizajes del curso diseñando, construyendo y defendiendo una plataforma completa de agentes de RRHH: arquitectura, gobernanza, prototipos, medición y presentación final.

“ Aprenda a diseñar, implantar y escalar una plataforma de agentes de IA para optimizar procesos de RRHH con seguridad, criterio organizativo y control normativo”

Dirigido a:

Profesionales y responsables de Recursos Humanos que quieran liderar la incorporación de la Inteligencia Artificial en los procesos de gestión de personas, no solo como usuarios de herramientas, sino como responsables del diseño, implantación, supervisión y gobierno de agentes de IA aplicados al área.

Especialmente recomendado para:

- **Directores/as y responsables de Recursos Humanos** que necesiten definir una estrategia de IA para el departamento y evaluar qué procesos pueden apoyarse en agentes inteligentes.
- **HR Business Partners y responsables de gestión de personas** que quieran mejorar la eficiencia, la calidad y la consistencia de los servicios internos de RRHH.
- **Responsables de selección, onboarding y talento**, interesados en aplicar agentes de IA en la redacción de ofertas, preparación de entrevistas, acompañamiento inicial y soporte a candidatos o empleados.
- **Responsables de formación y desarrollo** que quieran diseñar asistentes de IA para apoyar itinerarios formativos, resolver dudas, generar contenidos o mejorar la experiencia de aprendizaje.
- **Profesionales de administración de personal y relaciones laborales** que busquen automatizar consultas recurrentes, mejorar la trazabilidad y reducir errores en procesos operativos.
- **Responsables de People Analytics, Reporting y KPIs de RRHH** que quieran utilizar agentes de IA como apoyo analítico, sin delegar decisiones sensibles sobre personas.

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 80 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio

11 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning



Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Cómo funcionan realmente los agentes de IA

4 horas

Un agente de IA para RRHH es un empleado virtual especializado en una función concreta. No es una persona, no tiene criterio propio, no entiende la empresa ni interpreta emociones o intenciones. Pero, igual que un empleado humano, tiene un rol, unas tareas asignadas, unos límites y una forma de actuar que depende de cómo haya sido configurado.

Un agente puede ejecutar tareas concretas, aplicar patrones aprendidos, responder según las instrucciones y ejemplos que ha recibido y mantener consistencia cuando está bien entrenado. Lo que no hace es entender el contexto humano real, saber cuándo algo “no toca”, interpretar silencios o matices, ni decidir qué es adecuado para su empresa.

- 1.1. Antes de empezar: qué entendemos por “agente” en RRHH.
- 1.2. De la IA generativa al agente corporativo.
- 1.3. Qué hace un agente... y qué no hace.
- 1.4. Cómo “piensan” los agentes: patrones, predicción y límites.
- 1.5. Chat general vs. agente: por qué uno “parece más listo”.
- 1.6. La especialización del agente: por qué no deben hacerlo todo.
- 1.7. Niveles de agentes: qué pueden hacer y hasta dónde llegan.
- 1.8. La memoria que no existe... y cómo se compensa.
- 1.9. Cómo trabajar en la práctica: agentes y chat general.
- 1.10. Aclaración importante: qué significa realmente “entrenar” un agente.

MÓDULO 2. Seguridad, anonimización y arquitectura profesional

4 horas

En RRHH, el principal riesgo de la IA no es técnico. Es organizativo, ético y legal. Y ese riesgo no se gestiona con prompts, sino con arquitectura y criterio. Un agente puede trabajar con información anonimizada para detectar patrones, responder dudas generales u orientar sobre procesos. Pero no debería trabajar con datos que permitan identificar a personas concretas, salvo en arquitecturas muy controladas y con roles extremadamente claros.

- 2.1. El riesgo real: datos sensibles y agentes.
- 2.2. Anonimización y pseudonimización: una diferencia crítica.
- 2.3. RGPD, normativa laboral y responsabilidad de RRHH.
- 2.4. La capa intermedia de datos: arquitectura profesional.
- 2.5. Cómo montar este sistema en una empresa o consultora.
- 2.6. Buenas prácticas internacionales en privacidad (en clave operativa).
- 2.7. Conclusión del módulo 2.

MÓDULO 3. Cultura, comunicación y estilo corporativo

4 horas

En una organización, un mensaje de RRHH no es solo información. Es también tono, cuidado, límites, coherencia y credibilidad. Un agente puede responder “correctamente” y aun así generar rechazo, porque en RRHH muchas respuestas técnicamente correctas son culturalmente inadecuadas.

- 3.1. Antes de entrenar cultura: ¿sabes cuál es la tuya?
- 3.2. Tipologías culturales útiles para entrenar agentes:
 - 3.2.1. Checklist de autodiagnóstico cultural.
- 3.3. Qué significa realmente “entrenar cultura”:
 - 3.3.1. Valores, lenguaje y estilo comunicativo.
 - 3.3.2. Cómo evitar que el agente distorsione la cultura.
 - 3.3.3. Plantilla completa de cultura para agentes.
- 3.4. Casos prácticos reales.
- 3.5. Conclusión del módulo 3.

MÓDULO 4. Procesos de RH y casos donde si aporta valor la IA

4 horas

La Inteligencia Artificial no aporta valor en todos los procesos de RRHH, por lo que el rol del RH-IA Trainer debe ser el de decidir con criterio dónde tiene sentido usarla, con qué objetivo y en qué momento.

4.1. El rol del RH-IA Trainer en la priorización de casos de uso.

4.2. Mapa de agentes tipo en RRHH:

- 4.2.1. Agentes de soporte a formación y desarrollo.
- 4.2.2. Agentes de comunicación interna.
- 4.2.3. Agentes de documentación y administración laboral.
- 4.2.4. Agentes expertos en normativa y laboral.
- 4.2.5. Agentes para redacción de ofertas de empleo.
- 4.2.6. Agentes de People Analytics.
- 4.2.7. Agentes de gestión de correo y agenda.
- 4.2.8. Agente de protección de datos y cumplimiento.
- 4.2.9. Agente de preparación de entrevistas.

4.3. Priorizar: por dónde empezar según la madurez de la empresa.

4.4. Conclusión del módulo 4.

MÓDULO 5. Modelos de lenguaje e ingeniería de prompting para RRHH

8 horas

Antes de diseñar plataformas de agentes, arquitecturas o sistemas complejos, hay una fase imprescindible que muchas organizaciones se saltan: entender con qué estamos trabajando realmente. Un modelo de lenguaje no es una persona ni una mente artificial, es un sistema diseñado para predecir la siguiente palabra más probable a partir de un contexto previo. No razona, no interpreta intenciones ni comprende el impacto humano de lo que dice.

5.1. Qué es (y qué no es) un modelo de lenguaje:

- 5.1.1. Modelos de lenguaje más conocidos (para poder nombrarlos con propiedad).
- 5.1.2. Comparar modelos: una forma práctica de desarrollar criterio.
- 5.1.3. Mirando un poco más allá: pensar en multimodelo.

5.2. Hablar con propiedad: entrenar, contexto y fine-tuning.

5.3. Qué es un prompt y por qué no es magia:

- 5.3.1. El error más habitual: tratar el prompt como una pregunta.

- 5.3.2. El prompt como marco de actuación.
- 5.3.3. Por qué copiar prompts no suele funcionar en RRHH.
- 5.4. Técnicas de ingeniería de prompt aplicadas a RRHH:**
 - 5.4.1. Prompt de cebado (priming): rol, contexto e instrucción.
 - 5.4.2. Formato de salida: decirle cómo quieres la respuesta.
 - 5.4.3. De menos a más (least-to-most): guiar sin abrumar.
 - 5.4.4. Cadena de pensamiento (chain of thought): pedir que razone antes de responder.
 - 5.4.5. Conocimiento generado: construir la base antes de responder.
 - 5.4.6. Ejemplos (few-shot): enseñar más que explicar.
 - 5.4.7. Elegir la técnica adecuada (no usarlas todas a la vez).
 - 5.4.8. Chat general vs agentes: por qué el chat “parece más inteligente”.
- 5.5. Seguridad en GPTs compartidos: cuando pedir las instrucciones ya es un problema**
 - 5.5.1. Cuando esto no es un problema... y cuando sí lo es.
 - 5.5.2. Qué se puede extraer de un GPT mal protegido.
 - 5.5.3. Por qué esto es crítico en entornos empresariales.
 - 5.5.4. La cláusula mínima de seguridad (y por qué no es opcional).
 - 5.5.5. Probar antes de compartir: una responsabilidad profesional.
 - 5.5.6. Lo importante no es el truco, es la conciencia.
- 5.6. Conclusión del módulo 5.**

MÓDULO 6. Construcción y gobierno de una plataforma de agentes de RRHH

8 horas

Muchas empresas fracasan con la IA en RRHH no porque la tecnología falle, sino porque empiezan por el sitio equivocado: crean agentes sueltos, sin criterio común, sin límites claros y sin gobierno. Un agente aislado es fácil de crear. Una plataforma gobernada es lo que marca la diferencia profesional. Cuando hablamos de plataforma de agentes no nos referimos a una herramienta concreta ni a una tecnología específica. Hablamos de un sistema organizado de asistentes de IA que tienen roles definidos, comparten criterios comunes, operan bajo límites claros y están gobernados por RRHH como si formaran parte del propio equipo.

- 6.1. De agentes sueltos a plataforma:**
 - 6.1.1. Qué entendemos por plataforma de agentes en RRHH.
 - 6.1.2. El error más común: multiplicar agentes sin arquitectura.
 - 6.1.3. Pensar en plataforma desde el inicio, aunque empiece pequeño.
 - 6.1.4. El contexto en el que aparece todo esto.
 - 6.1.5. RRHH como órgano de gobierno de la plataforma.
- 6.2. Definir el propósito de cada agente:**

- 6.2.1. El error habitual: agentes con propósitos difusos.
- 6.2.2. Pensar el propósito como si fuera un rol humano.
- 6.2.3. Propósito no es tarea: es responsabilidad.
- 6.3. Instrucciones internas y externas:**
 - 6.3.1. Qué son las instrucciones internas.
 - 6.3.2. Qué son las instrucciones externas.
 - 6.3.3. El error habitual: instrucciones técnicas, no organizativas.
 - 6.3.4. Convertir el propósito en límites explícitos.
 - 6.3.5. Instrucciones internas como mecanismo de gobierno.
- 6.4. Alimentar al agente: documentación, ejemplos, tono y orden organizativo**
 - 6.4.1. Los tres pilares clásicos: documentación, ejemplos y tono.
 - 6.4.2. Cuando el agente “no encuentra” la información, el problema no suele ser la IA:
 - 6.4.2.1. Orden documental como requisito previo, no como mejora.
 - 6.4.2.2. Qué puede y debe hacer RRHH en este punto.
- 6.5. Arquitectura de datos, anonimización y APIs:**
 - 6.5.1. Marco normativo y responsabilidad corporativa.
 - 6.5.2. La arquitectura profesional: capa intermedia de anonimización.
 - 6.5.3. Qué es una API (explicado de forma sencilla).
 - 6.5.4. El rol de RRHH en esta arquitectura.
- 6.6. Plataformas multimodelo y resiliencia operativa.**
- 6.7. Memoria persistente: cómo “hacer que recuerde” sin poner en riesgo datos sensibles**
 - 6.7.1. La arquitectura de memoria profesional.
 - 6.7.2. Qué se guarda y qué no se guarda.
 - 6.7.3. El papel del RH-IA Trainer en la memoria persistente.
- 6.8. Entrenamiento iterativo y machine teaching:**
 - 6.8.1. El paralelismo con el aprendizaje humano.
 - 6.8.2. Cómo funciona el entrenamiento iterativo en la práctica.
 - 6.8.3. El papel del RH-IA Trainer en el entrenamiento.
 - 6.8.4. Entrenamiento continuo como responsabilidad, no como tarea puntual.
- 6.9. Consistencia entre agentes.**
- 6.10. Versionado, mantenimiento y revisión.**
- 6.11. Errores frecuentes al construir plataformas de RRHH.**
- 6.12. Ejemplo práctico: creación de agentes en plataformas chatgpt y relevance (paso a paso).**

MÓDULO 7. Gobernanza avanzada, ética, sesgos y cumplimiento normativo

8 horas

Una de las preguntas más importantes -y más incómodas- cuando se introduce la Inteligencia Artificial en RRHH no es qué puede hacer un agente, sino qué no debe hacer nunca, aunque técnicamente pudiera hacerlo. Este punto marca la diferencia entre un uso responsable de la IA y un uso ingenuo o peligroso. Y es, además, una de las primeras cuestiones que surgen cuando un proyecto de este tipo llega a dirección. No todo lo automatizable es delegable. Y en RRHH, esta frase es especialmente relevante.

7.1. Qué decisiones nunca deben delegarse:

- 7.1.1. Decisiones especialmente sensibles en RRHH.
- 7.1.2. El error habitual: confundir apoyo con decisión.
- 7.1.3. Decisiones “grises”: cuándo hay que extremar el cuidado.
- 7.1.4. El papel del RH-IA Trainer en este límite.

7.2. Sesgos típicos en RRHH (y cómo prevenirlos):

- 7.2.1. Sesgos más habituales en entornos de RRHH.
- 7.2.2. Cómo se introducen los sesgos sin que nadie lo note.
- 7.2.3. Prevenir sesgos: un trabajo activo, no una configuración.
- 7.2.4. El papel del RH-IA Trainer frente a los sesgos.

7.3. Trazabilidad, registros y evidencias: qué guardar y por qué

- 7.3.1. Qué conviene registrar en una plataforma profesional.
- 7.3.2. Trazabilidad no es vigilancia.
- 7.3.3. Qué ocurre cuando no hay trazabilidad.
- 7.3.4. El papel del RH-IA Trainer en la trazabilidad.

7.4. Roles y responsabilidades: RRHH, IT, legal, dirección y proveedor

- 7.4.1. El rol de RRHH: criterio, uso y responsabilidad organizativa.
- 7.4.2. El rol de IT: infraestructura, seguridad y fiabilidad técnica.
- 7.4.3. El rol de legal: marco normativo y acompañamiento.
- 7.4.4. El rol de la dirección: patrocinio y legitimidad.
- 7.4.5. El rol del proveedor: tecnología, no criterio.
- 7.4.6. El RH-IA Trainer como figura de coordinación.
- 7.4.7. Qué ocurre cuando los roles no están claros.

7.5. Políticas internas y control de cambios:

- 7.5.1. Por qué una política interna de IA no es opcional.
- 7.5.2. Control de cambios: por qué no todo ajuste es inocente
 - 7.5.2.1. Quién decide los cambios y cómo.
 - 7.5.2.2. El papel del RH-IA Trainer en políticas y cambios.

7.6. Plan de incidentes: qué hacer cuando el agente “mete la pata”

- 7.6.1. Qué entendemos por incidente en RRHH.

- 7.6.2. Por qué es peligroso improvisar ante un incidente.
- 7.6.3. Elementos básicos de un plan de incidentes.
- 7.6.4. El papel de RRHH en la gestión del incidente.
- 7.6.5. Aprender del incidente sin penalizar la innovación.

MÓDULO 8. Medición del impacto y escalado en la empresa

8 horas

Los agentes de IA en RRHH no aportan valor por sí mismos. Lo aportan cuando están bien diseñados, bien explicados, bien gobernados y, sobre todo, bien integrados en la realidad del trabajo. Sin criterio, generan ruido; con criterio, refuerzan la función de RRHH y su legitimidad ante dirección, managers y plantilla.

8.1. KPI's y métricas útiles:

- 8.1.1. Las cinco familias de métricas que sí tienen sentido en RRHH:
 - 8.1.1.1. Tiempo.
 - 8.1.1.2. Calidad.
 - 8.1.1.3. Riesgo.
 - 8.1.1.4. Satisfacción.
 - 8.1.1.5. Adopción (incluyendo Time to Value - TTV).
- 8.1.2. KPIs útiles vs KPIs que no aportan valor.
- 8.1.3. Quién define y gobierna las métricas.
- 8.1.4. Ejemplo práctico: agente de consultas administrativas internas.

8.2. ROI realista y casos de negocio para dirección:

- 8.2.1. Por qué el ROI clásico no funciona (tal cual) en agentes de RRHH.
- 8.2.2. Qué espera realmente dirección cuando pregunta por ROI.
- 8.2.3. Las cuatro palancas de ROI realista en agentes de RRHH:
 - 8.2.3.1. Eficiencia operativa real.
 - 8.2.3.2. Reducción de riesgo.
 - 8.2.3.3. Calidad y consistencia.
 - 8.2.3.4. Escalabilidad sin saturación.
- 8.2.4. Construir un caso de negocio sencillo y defendible.
- 8.2.5. Ejemplos prácticos de ROI bien planteado en RRHH.
- 8.2.6. Lo que no se debe prometer nunca a dirección.
- 8.2.7. El rol del RH-IA Trainer en la conversación de negocio.

8.3. Madurez: cómo escalar por fases

- 8.3.1. Fase 1 - Exploración controlada.
- 8.3.2. Fase 2 - Consolidación y coherencia.
- 8.3.3. Fase 3 - Escalado responsable.

8.4. People Analytics y agentes: cuándo sí y cuándo no

- 8.4.1. El error de partida: pensar que más datos generan mejores decisiones.
- 8.4.2. Qué sí aporta valor: agentes como apoyo analítico, no decisional.
- 8.4.3. Qué no debe hacer nunca un agente en People Analytics.
- 8.4.4. El riesgo invisible: pasar de apoyo a vigilancia sin darse cuenta.
- 8.4.5. Agentes y People Analytics: condiciones mínimas para hacerlo bien.

8.5. Gestión del cambio: comunicación, formación y adopción

- 8.5.1. La comunicación: poner límites también es liderar.
- 8.5.2. La formación: práctica, situada y sin tecnicismos innecesarios.
- 8.5.3. La adopción: más allá del uso aparente.

8.6. Conclusión del módulo 8.**MÓDULO 9. Operación diaria: cómo se trabaja con una plataforma de agentes****8 horas**

Diseñar agentes es importante. Gobernarlos es imprescindible. Medir su impacto es estratégico. Pero nada de eso sirve si en el día a día el sistema no funciona de forma ordenada. Por ello, es importante aprender a integrar la IA en el trabajo diario de RRHH sin generar fricción, dependencia excesiva o pérdida de control. Cuando entra en la operación cotidiana aparecen nuevas dinámicas: ajustes constantes, pequeños errores, decisiones rápidas, presión por ampliar usos y expectativas internas crecientes que hay que gestionar con criterio y estructura.

9.1. Agentes + chat general: modelo híbrido de trabajo

- 9.1.1. El rol real del chat general en RRHH.
- 9.1.2. Qué es un agente dentro del modelo híbrido.
- 9.1.3. El modelo híbrido bien diseñado.
- 9.1.4. Decisiones que RRHH debe tomar (y explicar).

9.2. Flujos típicos de RRHH (plantillas operativas):

- 9.2.1. La lógica común de los flujos en RRHH.
- 9.2.2. Ejemplos de flujos típicos en RRHH:
 - 9.2.2.1. Flujos de entrada y clasificación de casos.
 - 9.2.2.2. Flujos de preparación de trabajo para RRHH o managers.
 - 9.2.2.3. Flujos de documentación y consistencia.
 - 9.2.2.4. Flujos con trazabilidad obligatoria.

9.3. Revisión humana: cuándo, quién y cómo

- 9.3.1. Cuando debe intervenir la revisión humana.
- 9.3.2. Quién debe revisar (y quién no).
- 9.3.3. Cómo se articula la revisión humana en la práctica.

9.4. Biblioteca interna: prompts, ejemplos y casos resueltos

- 9.4.1. Qué es (y qué no es) una biblioteca interna.
- 9.4.2. Qué debería contener una biblioteca interna útil:
 - 9.4.2.1. Prompts base validados.
 - 9.4.2.2. Ejemplos reales de buenas respuestas.
 - 9.4.2.3. Casos resueltos y aprendizajes.
- 9.4.3. Cómo se utiliza la biblioteca en la práctica.
- 9.4.4. El papel del RH-IA Trainer.

9.5. Mejora continua: backlog de mejoras y releases

- 9.5.1. El backlog de mejoras: la pieza central.
- 9.5.2. Cuando una mejora se convierte en reléase.
- 9.5.3. Ejemplos reales de mejora continua.

MÓDULO 10. Entrega y packaging: presentaciones y portal de agentes**8** horas

Una parte enorme del tiempo de los equipos de RRHH se va en preparar presentaciones, explicaciones, documentos y materiales que ayuden a que las cosas avancen. Y muchas veces, ese esfuerzo no se traduce ni en claridad ni en impacto. Es importante agilizar ese trabajo, ganar productividad y, además, mejorar el resultado final, ordenando el mensaje, adaptando el discurso al público y apoyarse en formatos que ayuden a entender rápido qué es el agente, para qué sirve, qué límites tiene y quién sigue siendo responsable.

- 10.1. Presentaciones rápidas y visuales para formación: Gamma.
- 10.2. Presentaciones “pro” para dirección: Genspark.
- 10.3. Estilo, narrativa y estructura de pitch (dirección vs plantilla interna):
 - 10.3.1. Cómo lo plantearíamos a dirección.
 - 10.3.2. Cómo lo presentaríamos a la plantilla interna.
- 10.4. Crear una web/portal sencillo para publicar agentes con interfaz de empresa: Lovable
 - 10.4.1. Diseño guiado y controlado del portal (guía práctica).
- 10.5. Cuando conviene portal propio vs plataforma (Relevance).
- 10.6. Checklist de publicación segura (mínimos de seguridad y accesos).

MÓDULO 11. Proyecto final: diseña, construye y defiende tu plataforma RH-IA

16 horas

Nuestro objetivo no es tener “un agente que funciona”, sino una plataforma de agentes de RRHH bien pensada, bien gobernada y defendible ante cualquier interlocutor. El proyecto final no busca sofisticación técnica ni cantidad. No se trata de construir muchos agentes ni de demostrar todo lo que se puede hacer con IA. Se trata de entregar algo que tenga sentido en una organización real, que pueda explicarse con claridad y que resista preguntas incómodas de dirección, de IT o del departamento legal.

11.1. Definición del caso y madurez de la organización:

11.1.1. Análisis de madurez: el primer trabajo del RH-IA Trainer.

11.2. Diseño de arquitectura de plataforma: mapa de agentes + prioridades

11.2.1. Paso 1: define el alcance real de tu plataforma de RRHH.

11.2.2. Paso 2: construye el inventario de agentes como equipo virtual.

11.2.3. Paso 3: decide qué agentes son críticos y cuáles no.

11.2.4. Paso 4: prioriza, por dónde empezar y por qué.

11.2.5. Paso 5: continuidad operativa y resiliencia (criterio, no ingeniería).

11.2.6. Paso 6: dibuja el mapa de tu plataforma (visión de conjunto).

11.3. Diseño cultural, límites y gobernanza de la plataforma RH-IA:

11.3.1. Paso 1: traducir la cultura corporativa a comportamiento de agente.

11.3.2. Paso 2: definir límites claros (qué puede hacer un agente y qué no).

11.3.3. Paso 3: diseñar el escalado (cuándo y cómo pasa a humano).

11.3.4. Paso 4: gobernanza de la plataforma (roles y responsabilidades).

11.3.5. Paso 5: coherencia transversal (todos los agentes representan al mismo RRHH).

11.4. Prototipo mínimo: 3-5 agentes de RRHH bien hechos

11.4.1. Plantilla base de agente RH-IA.

11.5. Plan de datos: anonimización y capa intermedia

11.5.1. Capa 1: anonimización.

11.5.2. Capa 2: clasificación.

11.5.3. Capa 3: trazabilidad.

11.5.4. Capa 4: escalado.

11.5.5. Capa 5: minimización y retención del dato.

11.5.6. Enfoque práctico: defaults, riesgo y excepciones.

11.6. Medición de impacto: KPIs, objetivos y plan de despliegue

11.6.1. Cambio de foco: medir para decidir, no para demostrar.

11.6.2. Las cinco familias de métricas en RH-IA:

11.6.2.1. Adopción real y Time to Value (TTV).

11.6.2.2. Impacto en tiempo y eficiencia operativa.

11.6.2.3. Calidad y consistencia.

11.6.2.4. Riesgo y control.

11.6.2.5. Experiencia y confianza.

11.6.3. KPIs y objetivos: por qué no basta con “medir”

11.6.3.1. Medición por fases de madurez.

11.6.4. Del impacto al despliegue: decidir con criterio.

11.7. Entrega y defensa del proyecto final:

11.7.1. Qué estás entregando exactamente (y qué no).

11.7.2. La estructura del relato: cómo contar tu proyecto.

11.7.3. Adaptar el discurso según el interlocutor.

11.7.4. Plantilla de prompt - Presentación del proyecto RH-IA.

11.7.5. Plantilla de prompt - Portal de la plataforma de agentes.

RH-IA Trainer Program

Autor



Patricia Sánchez San Miguel

Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Máster en Dirección y Gestión de Personas y en Práctica Jurídica Profesional con amplia experiencia en la gestión de personas, liderando equipos y procesos de transformación en empresas de distintos sectores.

Especialista en la integración de la Inteligencia Artificial en la función de RRHH, trabaja en el desarrollo de soluciones que preparan a los profesionales y organizaciones para liderar la transformación que supone la incorporación de agentes de IA en los procesos de gestión de personas.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

