

Guía práctica:

# 20 Prompts eficientes para HR

Potencia tu Gestión de Personas con IA



# INTRO- DUCCIÓN



En Rankmi estamos convencidos que la Inteligencia Artificial es la vía más expedita para potenciar la gestión de personas, por lo que venimos trabajando desde hace cierto tiempo en la incorporación de IA en los procesos de HR.

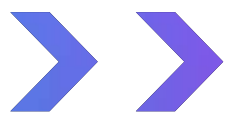
Sin embargo, de nada sirve disponer de soluciones basadas en IA, si los integrantes de los equipos de las áreas de capital humano no están preparados para sacar el mayor provecho de esta tecnología.

De ahí que, como parte de nuestra estrategia de integración de Inteligencia Artificial en las organizaciones, te apoyamos con esta guía práctica para generar prompts eficientes.

Esperamos que sea de gran utilidad.



# EJEMPLOS PRÁCTICOS



# #1

## Reclutando de forma eficiente

Actúa como un headhunter profesional. Genera un perfil de cargo para un XX que tiene al menos XX años de experiencia, que tendrá que liderar el área de XX.

Este rol es clave, ya que trabajará de forma transversal con todos los Country Managers a nivel mundial, por lo que es importante un conocimiento avanzado en XX, manejo de idioma XX y XX. La compañía que requiere el cargo [inserta industria] cuenta con XX años de experiencia, con modalidad de trabajo semi-remoto. El rango salarial para este cargo varía entre los XX y XX USD brutos por mes.

Escribe el perfil de cargo, siendo enfático describiendo las responsabilidades clave y las habilidades necesarias en una serie de puntos destacados.

@ | Snacks



**RankmiAI**

**Revisa nuestro Blog:**  
RankmiAI: Inteligencia Artificial al servicio de la gestión de personas.

# #2

## Preguntas correctas

Estoy buscando crear preguntas para entrevistas que destaquen [competencia 1] y [competencia 2] de los entrevistados, al mismo tiempo que exploro cómo han usado esta habilidad y/o rasgo en la práctica.

La entrevista durará 30 minutos, será online y el perfil que suele postular es sumamente técnico, por lo que estas preguntas deberían apuntar a que sea capaz de medir sus capacidades comunicacionales. La cultura de nuestra compañía está impulsada por valores como [valor 1], el [valor 2] y el [valor 3].

Sugiere 3 preguntas en un formato de lista.



# #3

## Respuestas correctas

Quiero que actúes como el entrevistador. Yo seré el candidato y usted me hará las preguntas de la entrevista para el puesto de Gerente de Recursos Humanos.

@ | Snacks



**Revisa nuestro Blog:**

ChatGPT, ¿IA al servicio de la Gestión de Personas?

Quiero que solo responda como el entrevistador.

No escriba toda la conversación de una vez. Solo haga la entrevista conmigo. Hazme las preguntas y espera mis respuestas. No escriba explicaciones. Hazme las preguntas una por una como lo hace un entrevistador y espere mis respuestas. Mi primera frase es "Hola".



# #4

## Plan estratégico para HR

Actúa como un directivo de un área de personas. Crea un plan estratégico de capital humano para incrementar la retención de colaboradores en nuestra compañía de retail.

Incluye en el plan una medición de desempeño, dos encuestas de clima, una encuesta de pulso y agrega cómo sería la dinámica de trabajo entre todas las áreas que participan en este proceso.

La compañía está compuesta por 20.000 colaboradores, tiene operaciones en toda Latinoamérica y cuenta con un presupuesto de \$40,000 USD para retención de talento.

Escribe el resultado en una tabla, describiendo las iniciativas y su planificación entre enero y diciembre de un año corrido.

@ | Snacks



**Revisa nuestro Blog:**  
9 beneficios de la Inteligencia Artificial en Desarrollo Organizacional.

# #5

## Impacto de un EERR en área HR

Analiza y obtén descubrimientos y potenciales consecuencias del siguiente estado de resultados:

<b>Ventas totales</b>	<b>\$250,000</b>
Devoluciones	\$5,000
Rebajas	\$5,000
<b>Total de ventas netas</b>	<b>\$240,000</b>
Costo de ventas	\$135,000
Utilidad (pérdida) bruta	\$105,000
<b>Gastos de venta</b>	<b>\$135,000</b>
<b>Gastos de administración</b>	<b>\$45,000</b>
Total de gastos generales	\$180,000
<b>Otros ingresos y gastos</b>	<b>\$5,000</b>
<b>Resultado integral de financiamiento</b>	<b>\$70,000</b>
<b>Partidas no ordinarias</b>	<b>0</b>
Utilidad (pérdida) antes del impuesto a la utilidad	\$-150,000
Impuesto a la utilidad	\$0
Utilidad (pérdida) neta	\$-150,000

La compañía es una empresa tecnológica-financiera B2C de 5.000 personas. Obtén el análisis de cómo impactarán estos resultados al área de HR.

Refleja los resultados en una lista de 5 puntos clave.



# #6

## Análisis del desempeño de un colaborador

Crea un análisis sobre la evaluación de desempeño de un colaborador en una empresa, dame conclusiones y hallazgos teniendo en cuenta:

### **Análisis de Desempeño:**

Promedio general de su evaluación de desempeño.

### **Resultado de metas.**

Y genera un set de planes de acción. La escala de resultados para el análisis es 1 a 1,99 muy bajo, 2 a 2,99 bajo, 3 a 3,99 cumple, 4 a 4,99 sobre lo esperado y 5 excede lo esperado.

El set de datos a analizar es el siguiente: **Análisis de desempeño:** **Promedio general de Desempeño:** XX. Este promedio se construye con base en las siguientes evaluaciones: **Evaluación Descendente:** XX **Evaluación Pares:** XX **Autoevaluación:** XX Todo en ponderaciones equitativas.

**Meta 1: XX% Cumplimiento.**

**Meta 2: XX% Cumplimiento.**

# #7

## Mejorar la comunicación interna

Analiza y proporciona sugerencias para mejorar la comunicación interna y colaboración en una organización.

@ | Snacks



### Revisa nuestro Blog:

Descentralización + Tecnología:  
¿La receta perfecta para escalar  
la comunicación interna?

Eres un gerente de recursos humanos en una empresa de XX años, con XX empleados.

Entrega una lista de sugerencias específicas para mejorar la comunicación interna y colaboración entre empleados.

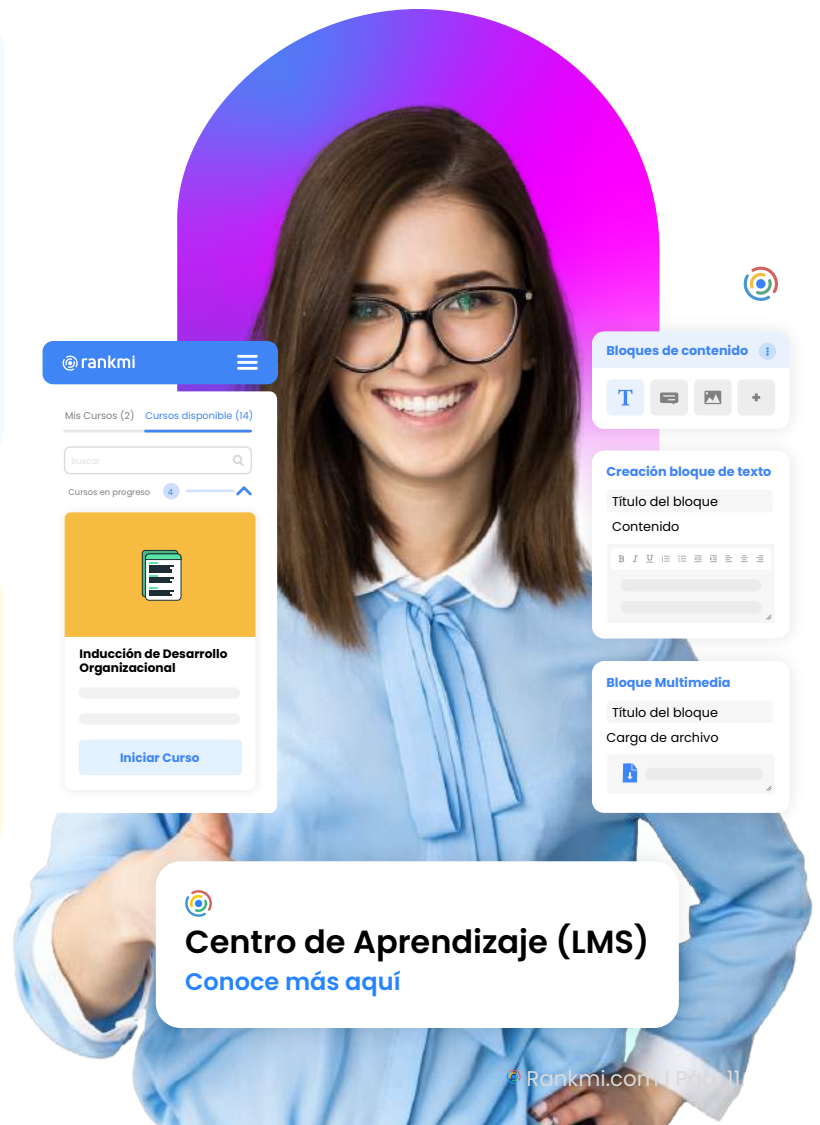
# #8

## Programa de capacitación

Diseña un programa de capacitación y desarrollo para colaboradores basado en las siguientes habilidades requeridas: [habilidad 1] y [habilidad 2].

Eres un gerente de recursos humanos en una empresa de consultoría con múltiples proyectos. Ten en cuenta la lista de habilidades clave y perfiles de personas que necesitan capacitación.

Presenta un plan detallado de capacitación, incluyendo objetivos, metodologías y cronograma.



The image shows a woman with dark hair and glasses, wearing a light blue button-down shirt with a white collar and a blue bow. She is smiling and holding a tablet. The tablet displays the Rankmi LMS interface, which includes a search bar, a list of courses, and a course card for 'Inducción de Desarrollo Organizacional'. To the right of the woman, there are three floating panels: 'Bloques de contenido' with a text editor, 'Creación bloque de texto' with a text input field, and 'Bloque Multimedia' with a file upload field. At the bottom of the tablet screen, there is a white box with the Rankmi logo and the text 'Centro de Aprendizaje (LMS) Conoce más aquí'.

# #9

## Mejorando el proceso de selección

Optimiza y agiliza el proceso de reclutamiento y selección. Eres un gerente de recursos humanos en una empresa de XX años y con rápido crecimiento.

Toma en cuenta la descripción del proceso de reclutamiento y selección actual: [Describe el proceso].

Proporciona un plan de acción para mejorar la eficiencia y eficacia del proceso, incluyendo tecnologías, métricas y mejores prácticas.

@ Snacks



**Revisa nuestro Blog:**

Claves para atraer el mejor talento a tu organización.

# #10

## Recomendaciones para mi gestión de objetivos

Proporciona recomendaciones para la gestión y seguimiento del rendimiento de los empleados, y el establecimiento de objetivos y metas alineados con la estrategia empresarial. Eres un gerente de recursos humanos en una empresa de XX años con una plantilla diversa.

Considera la información sobre el actual sistema de evaluación del rendimiento y objetivos corporativos: [Ingresar un resumen del actual sistema de evaluación de rendimiento y objetivos].

Brinda recomendaciones para mejorar la gestión del rendimiento, incluyendo métodos de evaluación, comunicación y seguimiento de objetivos.

@ | Snacks



**Descarga nuestra guía:**  
Planes de acción para Clima y Desempeño.

# #11

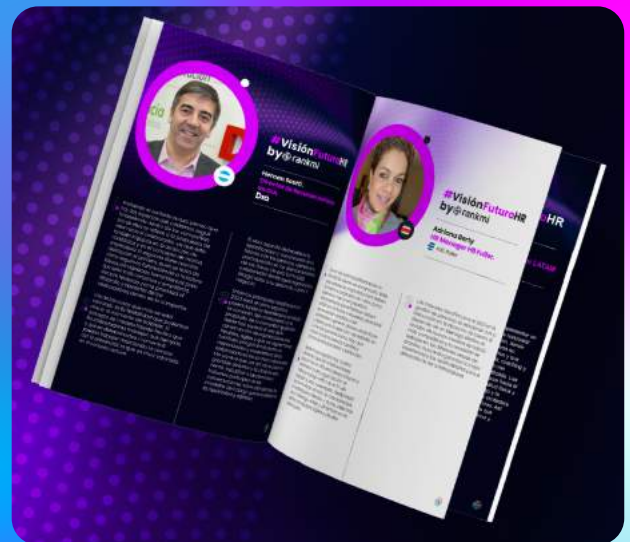
## Promoviendo la inclusión

Diseña un plan para promover la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Eres un gerente de recursos humanos en una empresa de [ingresar industria] que busca mejorar la diversidad en su plantilla.

Ten en cuenta que la compañía tiene las siguientes características: [información sobre la composición actual de los empleados y las políticas de diversidad e inclusión existentes].

Proporciona un plan detallado que incluya objetivos, acciones y métricas para mejorar la diversidad e inclusión en la organización.

@ | Snacks



**Descarga #VisiónFuturo 2023:**  
Líderes de Capital Humano aportan sus ideas y consejos para enfrentar los desafíos en la Gestión de personas en 2023.



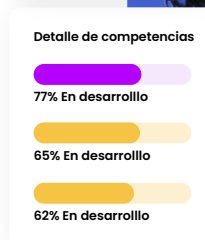
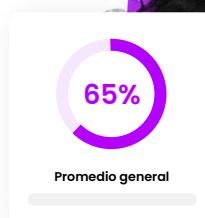
# #12

## Gestión del cambio organizacional

Desarrolla un plan para gestionar el cambio organizacional en respuesta a [describir el evento o situación que requiere el cambio]. Eres un gerente de recursos humanos en una empresa de [ingresar industria].

Considera los [factores internos y externos que afectan el cambio] y cómo podrían impactar a los empleados.

Presenta un plan detallado que incluya objetivos, acciones y métricas para guiar y apoyar a los empleados durante el proceso de cambio.



Liderazgo					
Comportamiento esperado	Bajo Desempeño	Necesita mejorar	Muy bueno	Destacado	Sobresaliente

⚡ Crear plan de acción

 **Desempeño y Competencias**  
Conoce más aquí



# #13

## Retención de empleados

Diseña un programa para mejorar la retención de empleados en una empresa de [ingresar industria].

Considera las [razones actuales de rotación de empleados y los desafíos enfrentados].

Proporciona un plan detallado que incluya estrategias, objetivos y métricas para reducir la rotación de talento y aumentar la satisfacción laboral.

@ | Snacks



**Descarga nuestra:**  
Guía de Beneficios e  
Incentivos 2023.

# #14

## Integración de tecnología en HR

Proporciona recomendaciones para integrar tecnología en la gestión de personas en una empresa de [ingresar industria].

Ten en cuenta mis herramientas tecnológicas actuales: [ingresar sistemas actualmente utilizados en la empresa].

Sugiere un conjunto de herramientas y aplicaciones tecnológicas que puedan mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión de recursos humanos, así como sus beneficios y posibles desafíos.

@ | Snacks



**Descarga nuestro:**  
Benchmark de Clima 2022.  
Una mirada a la experiencia de los colaboradores durante la pandemia.

# #15

## Desarrollo de liderazgo

Diseña un programa de desarrollo de liderazgo para empleados en una empresa de [ingresar industria].

Ten en cuenta los [roles de liderazgo actuales y las habilidades de liderazgo necesarias].

Proporciona un plan detallado que incluya objetivos, metodologías y cronograma para fortalecer las habilidades de liderazgo y preparar a los empleados para asumir responsabilidades de liderazgo.

@ | Snacks



**Revisa nuestro Blog:**  
8 buenas prácticas que potencian las evaluaciones de desempeño.

# #16

## Cultura organizacional y valores

Analiza y desarrolla estrategias para mejorar la cultura organizacional y fortalecer los valores en una organización de [ingresar industria].

Considera los [aspectos actuales de la cultura organizacional y los valores de la empresa].

Presenta un conjunto de acciones y recomendaciones específicas, para promover una cultura organizacional positiva y alinear el comportamiento de los empleados con los valores de la empresa.

**Alcance de visualización**

toda la compañía

Segmentos

Repetir cada  Día

Cancelar Guardar


**Pulso**

¿Cómo te sientes hoy?

1 2 3 4 5

☹️ Insatisfecho Satisfecho 😊

Completar

 **Widget Encuestas de Pulso**  
[Conoce más aquí](#)

# #17

## Gestión del conocimiento

Elabora un plan para implementar un sistema de gestión del conocimiento en una empresa de [ingresar industria].

Considera los [ingresar procesos actuales de generación, almacenamiento y transferencia de conocimientos].

Proporciona un plan detallado que incluya objetivos, herramientas y estrategias para facilitar la creación, compartición y aplicación del conocimiento en la organización.

@ | Snacks



### Revisa nuestro Blog:

La Gestión de Personas y su rol en el "Retorno de la Experiencia" (ROX)

# #18

## Plan de sucesión

Diseña un plan de sucesión para asegurar la continuidad del liderazgo en una empresa de [ingresar industria].

Ten en cuenta los [cargos clave y las competencias requeridas para dichos roles].

Proporciona un plan detallado que incluya la identificación de empleados con potencial de liderazgo, acciones de desarrollo y un cronograma de implementación para garantizar una transición sin problemas en los roles de liderazgo.

@ | Snacks



### Revisa nuestro Blog:

¿Cómo diseñar una política de ascensos y promociones efectiva dentro de la compañía?



# #19

## Evaluación y reducción de la brecha de habilidades

Analiza y proporciona soluciones para reducir la brecha de habilidades en una empresa de [ingresar industria].

Considera la [información sobre las habilidades actuales de los empleados y las habilidades necesarias para el futuro].

Presenta un conjunto de acciones y recomendaciones específicas para identificar y abordar las brechas de habilidades, incluyendo capacitación, contratación y reasignación de recursos.

@ Snacks



### Revisa nuestro Blog:

¿Por qué es importante capacitar a tus colaboradores?



# #20

## Fomento del trabajo en equipo y colaboración

Proporciona estrategias y acciones para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los empleados en una empresa de [ingresar industria].

Considera las [dificultades actuales y barreras en la colaboración y trabajo en equipo].

Presenta un conjunto de acciones y recomendaciones específicas para mejorar la cooperación y el trabajo en equipo entre empleados, incluyendo actividades de team building, comunicación y herramientas colaborativas.

@ | Snacks



### Revisa nuestro Blog:

Cohesión y compromiso de los colaboradores ¿Se logra mediante una eficiente comunicación interna?



Consideramos que estos **20 ejemplos prácticos** pueden ser la base para que, en tu organización, saquen el mayor provecho de la **Inteligencia Artificial en su estrategia de personas.**

Si tu objetivo es reducir tiempos, costos y optimizar cada vez más tus procesos de capital humano con Inteligencia Artificial, solo agenda una reunión.

[Quiero una demo](#)

 rankmi

[hablemos@rankmi.com](mailto:hablemos@rankmi.com)

