

DRA. MARÍA AMPARO DÍAZ-LLAIRÓ

IA PARA LA EXCELENCIA HUMANA

CÓMO LA IA ÉTICA, LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO
CONSCIENTE CONSTRUYEN ORGANIZACIONES DE ALTA CONFIANZA
Y ALTO RENDIMIENTO



KIT DE PRENSA

ACERCA DEL LIBRO

Título: IA para la Excelencia Humana
Subtítulo: Cómo la IA ética, la inteligencia emocional y el liderazgo consciente construyen organizaciones de alta confianza y alto rendimiento
Autora: Dra. María Amparo Díaz-Llairo
Sello: KDP
Formatos: Rústica | Tapa dura | Kindle
Tamaño / Páginas: 15,2 × 22,9 cm | 456 páginas
ISBN: Tapa blanda 9798298871860 | Tapa dura 9798275946765
Fecha de publicación: enero de 2026
Territorios: Global

Categorías (BISAC):
Primaria: BUS085000. Human Resources & Personnel Management
Secundaria: COM082000. Artificial Intelligence / General. BUS071000. Leadership
Materias (THEMA):
Principal: KJF Gestión de personal y recursos humanos
Secundarias: KJMV Liderazgo y motivación. KJMB. Toma de decisiones en gestión. UDB Inteligencia artificial. KJMD Ética empresarial. KJQ Cultura corporativa

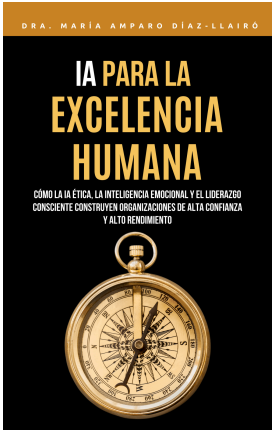
Resumen ejecutivo

IA para la Excelencia Humana presenta un modelo operativo riguroso, auditado y listo para Consejo, que integra IA ética, inteligencia emocional y liderazgo consciente para elevar el rendimiento organizacional en una era de acelerada transformación tecnológica. Lejos de entender la IA como una simple mejora técnica, el libro la sitúa como una palanca estratégica para fortalecer la confianza, mejorar la calidad de las decisiones e incorporar bienestar medible en los sistemas de talento. Con 25 años de práctica internacional, la Dra. María Amparo Díaz-Llairo desarrolla un marco en el que la explicabilidad se convierte en ejecución: trazabilidad, equidad verificable, decisiones auditables y salud emocional a escala. La obra detalla cómo CHROs y CEOs pueden rediseñar Recursos Humanos hacia una función de talento inteligente, capaz de anticipar disrupciones, operar con confianza regulatoria y ofrecer resultados que resistan el escrutinio del Consejo, Finanzas y los reguladores. Organizado en cinco partes, el libro avanza desde la visión hasta la disciplina operativa, abarcando adquisición inteligente, arquitecturas basadas en competencias, people analytics, gobernanza de IA, auditorías de sesgo y CEWT™, el pionero Índice de Bienestar Cognitivo y Emocional. Los líderes encontrarán 100 KPIs listos para fórmula, 20 herramientas de gobernanza y un método completo CHRO-to-Board que permite automatización responsable, métricas transparentes y decisiones basadas en evidencia en todas las unidades y geografías.

IA para la Excelencia Humana sitúa el juicio humano, no los algoritmos, como la verdadera fuente de ventaja estratégica. Ofrece un camino práctico para construir organizaciones de alta confianza y alto rendimiento donde la tecnología amplifique la dignidad, la claridad y la excelencia en el liderazgo.

Contacto de prensa: press@globalhumancapitalgroup.com
Autora: <https://www.linkedin.com/in/amparodiazllairo/>

“La IA transformará el trabajo, pero solo la excelencia humana garantizará confianza, bienestar y resultados sostenibles.”



SINOPSIS

IA para la Excelencia Humana: el marco definitivo para organizaciones éticas, emocionalmente inteligentes y de alta confianza.

IA para la Excelencia Humana es una obra decisiva que redefine cómo los líderes utilizan la inteligencia artificial para elevar, y no reemplazar, el talento humano. Integrando IA ética, inteligencia emocional y liderazgo consciente, este libro ofrece un plano estratégico para construir organizaciones de alta confianza y alto rendimiento en una era de transformación acelerada.

Lejos de tratar la IA como una simple actualización técnica, el libro la posiciona como un motor de rigor ético, claridad estratégica y bienestar medible, apoyado por una gobernanza transparente y un liderazgo emocionalmente inteligente. El resultado es un modelo operativo replicable donde la explicabilidad se convierte en acción: trazabilidad, equidad verificable, decisiones auditables y salud emocional a escala.

Estructurado en cinco partes, el libro avanza desde la visión hasta la ejecución. El lector aprenderá a redefinir Recursos Humanos en la era de la IA, diseñar sistemas inteligentes de talento, crear modelos de reclutamiento y movilidad potenciados por IA, desplegar gobernanza resistente al sesgo y aplicar 100 KPIs listos para el Consejo, vinculados a productividad, rendimiento, retención y coste. Herramientas avanzadas como marcos AIA, DPIA, model cards, auditorías de equidad con $SRR \geq 0.80$ y el CEWI™ (Cognitive & Emotional Well-Being Index) permiten operar con confianza en entornos complejos, regulados y multinacionales.

La sección final introduce el *AI for Human Excellence™ Method*, un modelo operativo integral CHRO-to-Board que combina automatización responsable, talent intelligence y liderazgo centrado en la dignidad para impulsar una ventaja estratégica sostenible.

Si tu ambición es construir una organización donde la IA fortalezca la humanidad, mejore el juicio y acelere la excelencia, este libro te ofrece la gobernanza, las métricas y el playbook ejecutivo para hacerlo realidad.

A quién va dirigido este libro

CHROs y Ejecutivo/as de RRHH: transición de pilotos de IA a modelos operativos escalables.
CEOs y Líderes de Negocio: conexión entre talento, crecimiento, rendimiento y disciplina de costes.
HRBPs: diseño de arquitecturas basadas en skills y automatización responsable.
Consejos y Reguladores: gobernanza alineada con el AI Act de la UE, directrices EEOC y estándares globales.

En un vistazo

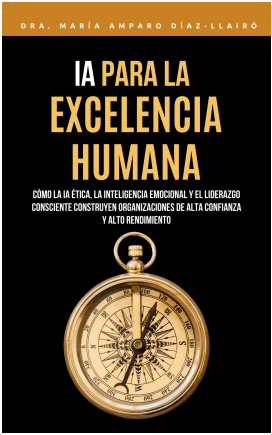
- 100 KPIs listos para fórmula en talento, IA, gobernanza y bienestar.
- 20 herramientas de gobernanza: AIA, DPIA, model cards, auditorías de sesgo $SRR \geq 0.80$.
- Modelo *Skills Twin* conectado con movilidad, compensación y planificación de fuerza laboral.
- Mapa del landscape de IA aplicado a casos reales de RRHH y talento.

Por qué ahora

La ventana competitiva para una IA ética y emocionalmente inteligente se está cerrando rápidamente. Las organizaciones que eleven el estándar humano, confianza, transparencia, juicio y bienestar, serán las que lideren el mercado, atraigan talento global y ganen credibilidad sostenida.

Razones para comprar (Executive Highlights)

- Métricas con nivel Consejo, aplicables de inmediato.
- IA ética alineada con el AI Act de la UE y la EEOC.
- Marcos de inteligencia emocional adaptados a entornos potenciados por IA.
- Auditorías de sesgo y estándar de equidad $SRR \geq 0.80$.
- Escenarios del futuro del trabajo 2028–2035.
- Herramientas prácticas: AIA, DPIA, model cards, plantillas de auditoría.
- Skills Twin para contratación, movilidad y compensación.
- Marco CEWI™ para medir bienestar emocional y soberanía cognitiva.
- Casos reales + 100 KPIs con fórmula.
- Un modelo operativo completo CHRO-to-Board para culturas de alto rendimiento y alta confianza.



SINOPSIS AMAZON

IA para la Excelencia Humana ofrece un marco integrado y de gran potencia que unifica IA ética, inteligencia emocional y liderazgo consciente para construir organizaciones de alta confianza y alto rendimiento. En lugar de tratar la IA como una mejora técnica, el libro la redefine como un motor de rigor ético, claridad estratégica y bienestar medible.

A través de una gobernanza transparente, equidad verificable y herramientas listas para auditoría, incluyendo AIA, DPIA, model cards, auditorías de sesgo y el índice CEWI™, el libro proporciona a los líderes los medios para diseñar sistemas inteligentes de talento, tomar decisiones responsables y operar con seguridad en entornos complejos y regulados.

Una guía definitiva para CHROs, CEOs, Consejos y responsables de políticas públicas comprometidos con garantizar que la IA fortalezca el juicio humano, eleve el talento y cree organizaciones donde la confianza sea una ventaja estratégica.

Amazon descripción breve

IA para la Excelencia Humana presenta un marco listo para Consejo que integra IA ética, inteligencia emocional y liderazgo consciente para construir organizaciones de alta confianza y alto rendimiento. Mediante herramientas de gobernanza, sistemas resistentes al sesgo y 100 KPIs ejecutivos, guía a CHROs, CEOs y Consejos en el diseño de sistemas inteligentes de talento y en la toma de decisiones responsables que impulsan la excelencia humana.

Top KDP keywords

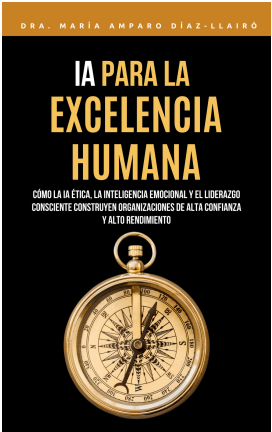
- hr compatible con ai act
- kpis de management science
- liderazgo en inteligencia artificial ética
- gestión del talento impulsada por ia
- transformación del aprendizaje organizacional
- bienestar emocional e inteligencia emocional en el trabajo
- auditoría de sesgo estándar srr 0.80

Categorías Amazon

Business & Money → Human Resources → Human Resources & Personnel Management

Business & Money → Management & Leadership → Management Science

Business & Money → Processes & Infrastructure → Organizational Learning



CONTRAPORTADA

IA para la Excelencia Humana**Cómo la IA ética, la inteligencia emocional y el liderazgo consciente construyen organizaciones de alta confianza y alto rendimiento**

La inteligencia artificial avanza más rápido que la capacidad de adaptación de las culturas organizacionales. Los líderes se enfrentan hoy al reto y a la responsabilidad de garantizar que la tecnología eleve la dignidad humana, fortalezca la confianza y potencie la claridad estratégica.

IA para la Excelencia Humana ofrece un marco completo, riguroso y preparado para el Consejo, que integra IA ética, inteligencia emocional y liderazgo consciente en las decisiones diarias. A través de la gobernanza diseñada desde el origen, métricas transparentes y metodologías listas para la auditoría, el libro muestra cómo construir sistemas inteligentes de talento, automatización responsable y culturas sostenibles de alto rendimiento.

Con KPIs ejecutivos, herramientas de gobernanza (AIA, DPIA, model cards, auditorías de sesgo) y el innovador Índice CEWI™ para medir el bienestar emocional y la soberanía cognitiva, esta obra equipa a los líderes para operar con confianza en entornos regulados y multipaís.

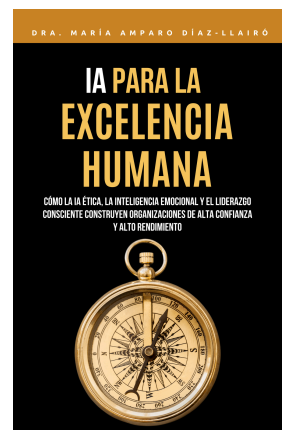
Una lectura imprescindible para CHROs, CEOs, HRBPs, consejos y responsables de políticas públicas comprometidos con asegurar que la IA potencie y no sustituya la excelencia humana.

Sobre la autora

Dra. María Amparo Díaz-Llairó, CEO, profesora y asesora internacional.

Experiencia en más de 15 países y 500+ programas ejecutivos.

Reconocida con los premios Leadership Excellence, Top 50 Global y HR Innovator of the Year.



Dra. María Amparo Díaz-Llairo es CEO, profesora y asesora internacional especializada en la transformación del capital humano mediante innovación en talento, analítica avanzada y liderazgo consciente. Como CEO y fundadora de Global Human Capital Group (GHCG) y profesora asociada en la Universidad de Barcelona, ha guiado a organizaciones de EMEA, el Golfo, LATAM y USA en el diseño de modelos operativos que integran tecnología, valor humano y rentabilidad sostenida.



AUTORA

Su trayectoria ejecutiva incluye posiciones de alta dirección en Recursos Humanos con responsabilidad sobre 15+ países, 1.500+ profesionales y equipos de 50 nacionalidades, donde ha implantado arquitecturas de talento, procesos globales y sistemas de analítica con impacto medible en productividad, compromiso y resultados financieros.

Ha impartido y liderado más de 500 programas ejecutivos y conferencias en cinco continentes, colaborando con universidades, gobiernos y organismos multilaterales. Sus obras se encuentran en la Mohammed Bin Rashid Library (MBRL) de Dubái, una de las instituciones culturales más influyentes del mundo árabe.

Entre sus reconocimientos destacan Leadership Excellence in Human Capital Development, Top 50 Global Awards y HR Innovator of the Year, que avalan su contribución al desarrollo del liderazgo, la innovación en gestión de personas y la profesionalización de la IA en entornos laborales.

Como docente e investigadora, desarrolla programas sobre competencias del futuro, organizaciones basadas en habilidades, Sistemas Operativos KPI/OKR, gobernanza de IA confiable, y marcos de supervisión para Consejos y Comités de Riesgo. Su trabajo une rigor técnico, sensibilidad humana y enfoque ético orientado a impacto.

En IA para la Excelencia Humana, articula un modelo operativo CHRO-to-Board que integra ROI, equidad y gobernanza, diseñado para asegurar que los resultados resistan el escrutinio del Consejo, de Finanzas y de reguladores en entornos multinacionales.

Contacto: press@globalhumancapitalgroup.com

LinkedIn: [linkedin.com/in/amparodiazllairo](https://www.linkedin.com/in/amparodiazllairo)



TABLA DE CONTENIDOS

Índice del libro

Parte I · El nuevo manual de RRHH inteligente

Capítulo 1. El fin del RRHH tradicional: entra el talento inteligente

- 1.1 Introducción y contexto
- 1.2 De lo transaccional a lo inteligente
- 1.3 Megatendencias que impulsan la transición
- 1.4 Definición y dimensiones del talento inteligente
- 1.5 Riesgos, cultura y mitigación
- 1.6 Perspectiva comparada: Modelos divergentes de la implantación de IA en gestión de talento
- 1.7 Marco de aplicación para CHROs
- 1.8 Cuadro de riesgos y ética
- 1.9 Marco Normativo de Referencia
- 1.10 Conclusión y puente hacia el Capítulo 2

Capítulo 2. Más allá de la moda: qué significa IA para los CHROs

- 2.1 Introducción
- 2.2 El rol del CHRO en la era de la IA: Arquitecto/a de la transformación organizacional
- 2.3 Las 4 competencias que todo CHRO necesita dominar
- 2.4 Riesgos de la adopción superficial
- 2.5 Modelos de liderazgo: orientado por datos, guiado por la ética, proyectado al futuro
- 2.6 Casos de aplicación en Consejo de administración y consejos
- 2.7 Herramientas prácticas para CHROs
- 2.8 Conclusión y puente hacia el Capítulo 3

Capítulo 3. Ética, confianza y neuroderechos en decisiones de personas

- 3.1 Introducción
- 3.2 Neuroderechos: privacidad cognitiva y libertad mental
- 3.3 Transparencia y explicabilidad en algoritmos de RRHH
- 3.4 Riesgos de vigilancia y confianza social
- 3.5 Casos de dilemas éticos en RRHH
- 3.6 Framework de confianza para CHROs
- 3.7 Conclusión y puente hacia el Capítulo 4

Parte II · Aplicaciones de IA en adquisición y gestión de talento

Capítulo 4. Descripciones de puesto inteligentes y rediseño del puesto (job crafting)

- 4.1 Introducción
- 4.2 De la descripción clásica al rediseño del puesto (job crafting) con IA
- 4.3 Cómo escribir ofertas que atraigan diversidad real
- 4.4 Casos globales de aplicación en multinacionales y sector público
- 4.5 Herramienta práctica: checklist de job description inteligente
- 4.6 Conclusión y puente hacia el Capítulo 5

Capítulo 5. Experiencia de las personas candidatas (Candidate Experience): Atracción, Selección y Oferta con IA

- 5.1 Introducción
- 5.2 Evolución de la experiencia de las personas candidatas (Candidate Experience)
- 5.3 Chatbots, ATS y plataformas predictivas
- 5.4 KPIs del Experiencia de las personas candidatas (Candidate Experience) y gobernanza de medición
- 5.5 Transparencia, equidad y salvaguardas
- 5.6 Caja de herramientas (toolkit): métricas y ROI en Experiencia de las personas candidatas
- 5.7 Conclusión y puente hacia el Capítulo 6

Capítulo 6. Analítica de Personas (People Analytics) y predicción de desempeño

- 6.1 Introducción
- 6.2 De la analítica descriptiva a la predictiva
- 6.3 Modelos y marcos
- 6.4 KPIs críticos: QoH-90, CPH, time-to-fill
- 6.5 Los 4 errores que destruyen credibilidad analítica
- 6.6 Caja de herramientas: tablero integral de métricas de talento
- 6.7 Conclusión y puente hacia el Capítulo 7

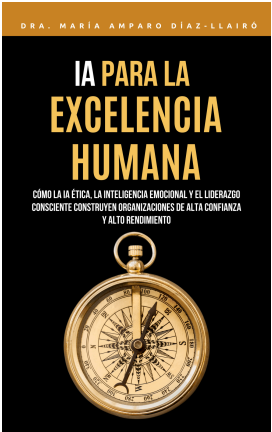


TABLA DE CONTENIDOS

Capítulo 7. Inteligencia de Competencias (Competency Intelligence) y mapas de habilidades

- 7.1 Introducción
- 7.2 Del modelo de competencias clásico al gemelo de competencias (Skills Twin)
- 7.3 Taxonomías internacionales (OECD, ESCO, MOHRE, WEF)
- 7.4 Casos de aplicación en reconversión profesional (reskilling) y movilidad interna
- 7.5 Herramienta práctica: checklist de skills mapping
- 7.6 Riesgos, limitaciones y KPIs
- 7.7 Evaluación de puestos 5.0 (competencias → grados → salario)
- 7.8 Manual de Algoritmos: Cómo Automatizar Decisiones sin Perder Control
- 7.9 Conclusión y puente hacia el Capítulo 8

Parte III · Gobernanza, métricas y regulaciones

Capítulo 8. Gobernanza de la IA en RRHH

- 8.1 Introducción
- 8.2 Principios internacionales
- 8.3 Roles y responsabilidades del CHRO en gobernanza
- 8.4 Casos de auditoría algorítmica (UE, USA)
- 8.5 Framework práctico de gobernanza interna
- 8.6 Conclusión y puente hacia el Capítulo 9

Capítulo 9. KPIs de excelencia en talento

- 9.1 Introducción
- 9.2 Indicadores clave de desempeño (KPI) clásicos vs. KPIs de IA
- 9.3 Métricas de calidad, coste y tiempo
- 9.4 Métricas de experiencia de la persona empleada
- 9.5 Métricas de impacto estratégico (compromiso, innovación, ESG)
- 9.6 Caja de herramientas de KPIs accionables para CHROs
- 9.7 Conclusión y puente hacia el Capítulo 10

Capítulo 10. Diversidad, Equidad e Inclusión con IA

- 10.1 Introducción
- 10.2 Marcos de DEI aplicados a IA
- 10.3 Riesgos de sesgo y discriminación
- 10.4 Métricas de equidad y transparencia algorítmica
- 10.5 Herramientas prácticas para auditar sesgo
- 10.6 Conclusión y puente hacia el Capítulo 11

Capítulo 11. Employee Experience 5.0: Neurociencia, Bienestar y Ciclo de Experiencia de la Persona Empleada

- 11.1 Introducción
- 11.2 Neurociencia aplicada a la gestión de talento
- 11.3 IA y bienestar digital (wearables, plataformas, vigilancia)
- 11.4 Casos internacionales de bienestar y neurociencia aplicada.
- 11.5 Métricas de experiencia y bienestar (Índice Neto de Promotores de Las personas empleadas eNPS, índice de confianza IA)
- 11.6 Herramientas prácticas: checklist de bienestar digital
- 11.7 Conclusión y puente hacia el Capítulo 12

Capítulo 12. CEWI™: Marco Conceptual y Dimensiones

- 12.1 Introducción: Por qué medir bienestar cognitivo-emocional
- 12.2 Origen del marco CEWI™ y propósito estratégico
- 12.3 Las 4 dimensiones del CEWI™
- 12.4 Cómo se mide CEWI™
- 12.5 Conclusión y puente hacia Cap. 13

Capítulo 13: CEWI™: Gobernanza, Implementación y Liderazgo

- 13.1 Introducción: De la teoría a la práctica
- 13.2 CEWI™ como métrica de gobernanza y bienestar
- 13.3 Caso aplicado en Smart Cities / RRHH inteligente
- 13.4 Guía para implementar CEWI™ en 90 días: dos modelos operativos
- 13.5 Liderazgo en la era de la IA

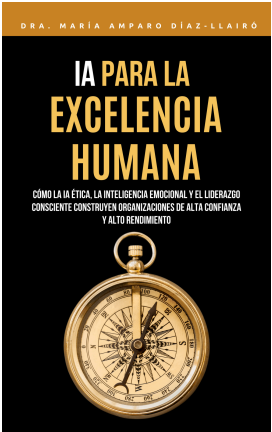


TABLA DE CONTENIDOS

Parte IV · Liderazgo, futuro y visión global

Capítulo 14. Liderazgo en la era de la inteligencia artificial

- 14.1 Introducción
- 14.2 Nuevos modelos de liderazgo
- 14.3 Casos globales de liderazgo ético en IA
- 14.4 Caja de herramientas de liderazgo para CHROs y CEOs
- 14.5 Conclusión y puente hacia el Capítulo 15

Capítulo 15. Escenarios futuros del trabajo (2028–2035)

- 15.1 Introducción
- 15.2 Escenarios globales
- 15.3 Riesgos de automatización y desigualdad
- 15.4 Oportunidades: reconversión profesional, sostenibilidad, ESG
- 15.5 Casos nacionales de estrategias de futuro del trabajo
- 15.6 Caja de herramientas: planificación de escenarios para CHROs
- 15.7 Conclusión y puente hacia el Capítulo 16

Capítulo 16. El Manual práctico (playbook) del liderazgo con IA

- 16.1 Introducción
- 16.2 Principios clave del manual práctico
- 16.3 Casos globales de aplicación
- 16.4 Herramienta práctica: manual práctico paso a paso
- 16.5 Conclusión y puente hacia el Capítulo 17

Capítulo 17. Manifiesto de dignidad del talento en la era de la IA

- 17.1 Introducción
- 17.2 Principios del manifiesto
- 17.3 Impacto esperado en líderes, gobiernos y universidades
- 17.4 Conclusión inspiradora y puente hacia el Capítulo 18

Parte V · Gobernanza y Modelo Operativo: del CHRO al Consejo

Capítulo 18. Preparación para la IA: manual práctico para CHRO

- 18.1 Introducción
- 18.2 Marco conceptual de preparación para la IA
- 18.3 Scorecard de madurez en IA para RRHH
- 18.4 Diagnóstico práctico para CHROs: Instrumentos de evaluación organizacional
- 18.5 Caja de herramientas de la implantación paso a paso
- 18.6 Casos globales de Preparación para la IA
- 18.7 Riesgos y mitigación en la adopción de IA
- 18.8 Conclusión y puente hacia el capítulo 19

Capítulo 19. Manual Ejecutivo de Inteligencia de Talento (Talent Intelligence)

- 19.1 Propósito y Alcance Estratégico
- 19.2 Modelo de Madurez: De Intuición a Orquestación
- 19.3 Arquitectura Organizacional y Responsabilidades
 - 19.3.1 Taxonomías de Competencias y Cumplimiento Jurisdiccional
- 19.4 Ecosistema de Datos y Arquitectura Tecnológica
- 19.5 Marco de Gobernanza y Cumplimiento Ejecutivo
- 19.6 Métricas Ejecutivas y Sistema de OKR
- 19.7 Hoja de Ruta de Implementación (90 Días)
- 19.8 Microcaso: Transformación en el Golfo
- 19.9 Toolkit Ejecutivo de Inteligencia de Talento
- 19.10 Integración Estratégica y Próximos Pasos

Capítulo 20. Presentación al Consejo: Estrategia de IA para la Excelencia del Talento

- 20.1 Propósito y marco estratégico
- 20.2 La paradoja y la oportunidad
- 20.3 Métrica norte
- 20.4 Decisiones estratégicas para aprobación del Consejo
- 20.5 Panel de métricas para Consejo de Administración
- 20.6 Matriz de riesgos y controles
- 20.7 Hoja de ruta de implementación: 90 días
- 20.8 Modelo económico y rentabilidad
- 20.9 Cumplimiento normativo y ética operacional
- 20.10 Requerimientos para aprobación
- 20.11 Próximos pasos y escalamiento

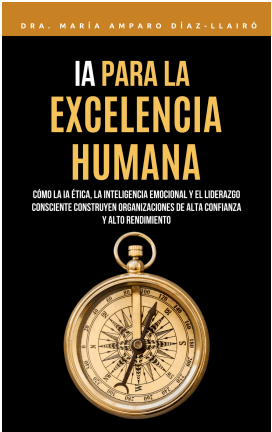


TABLA DE CONTENIDOS

Capítulo 21. El Método IA para la Excelencia Humana™. Cómo integrar la inteligencia artificial, emocional y espiritual para transformar el talento en resultados medibles

- 21.1 Propósito del método
- 21.2 Fundamentos de la triple hélice
- 21.3 Las cuatro fases del método IA para la Excelencia Humana™
- 21.4 Indicadores de la Excelencia Humana™
- 21.5 Aplicación práctica en RRHH y más allá
- 21.6 Conclusiones

Epílogo

Mensaje Final al Lector

Referencias

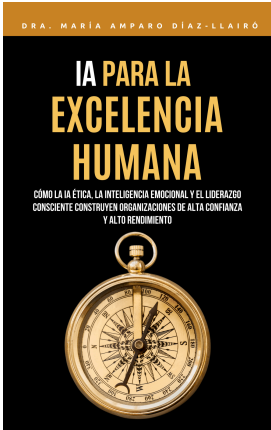
Glosario de términos y siglas

Apéndices

- Apéndice A. Guía para Crear Prompts Personalizados de IA en RRHH
- Apéndice B. Biblioteca de Prompts para CHROs (100 prompts)
- Apéndice C. KPIs & Dashboards por Proceso (vista ejecutiva)
- Apéndice D. Caja de Herramientas de Gobernanza de IA

Anexos

- Anexo 1. Tecnologías de IA para RRHH: Catálogo Integrado con URLs
- Anexo 2. Biblioteca de Referencia: 100 KPIs de RRHH con IA
- Anexo 3. Evaluación de Puestos 5.0
- Anexo 4. Manual de Algoritmos RRHH
- Anexo 5. Plantillas AIA & DPIA para RRHH (Alto Riesgo AI Act)
- Anexo 6. Kit de Auditoría de Sesgo y Equidad
- Anexo 7. RFP & Due Diligence para Proveedores de IA
- Anexo 8. Marco de Cumplimiento Integrado (AI Act/GDPR/ISO/NIST)
- Anexo 9. Calculadora de ROI con Ejemplo Completado
- Anexo 10. Casos de Éxito España/LATAM con ROI



RESEÑAS Y TESTIMONIOS

“En un mundo donde la tecnología evoluciona más rápido que las políticas, IA para la Excelencia Humana ofrece un equilibrio tan excepcional como necesario entre innovación y valores humanos. La Dra. María Amparo Díaz-Llauró logra traducir principios complejos de ética, gobernanza e inteligencia emocional en un modelo práctico para organizaciones y formuladores de políticas por igual. Su trabajo refleja el mismo espíritu que impulsa la visión de los Emiratos Árabes Unidos, donde la inteligencia artificial no es meramente una herramienta para la eficiencia, sino un catalizador para el desarrollo humano, la confianza y la prosperidad sostenible. Este libro es una contribución reflexiva para construir un mundo preparado para la IA que mantenga a la humanidad en su núcleo.”

Abdulla Ahmed Al Saleh. Subsecretario, Ministerio de Economía y Turismo, Emiratos Árabes Unidos. Miembro del Consejo de IA de UAE y del Consejo de Economía Digital de UAE

“Este excelente libro completa la fórmula: talento = IA × ingenio humano. Con ideas, herramientas y ejemplos rigurosos y pertinentes, Amparo ayuda a cualquier persona comprometida con la mejora del talento a través del bienestar emocional, el liderazgo consciente y la Analítica de Personas.”

Dave Ulrich. Rensis Likert Professor Emeritus, University of Michigan; Partner, The RBL Group (USA) Reconocido como el “#1 Management Guru” por BusinessWeek; “Padre de RRHH. Moderna”; miembro del Thinkers50 Hall of Fame; galardonado con el Lifetime Achievement Award por HR Magazine

“¿Cómo pueden las organizaciones aprovechar la IA de forma ética y centrada en las personas? AI for Human Excellence ofrece un camino disciplinado para lograrlo. Recomendando encarecidamente este libro práctico y útil a CEOs y CHROs. Lo encontrarán indispensable al preparar sus organizaciones para el futuro.”

Costas Markides. Robert P. Bauman Chair of Strategic Leadership & Professor of Strategy and Entrepreneurship, London Business School (UK). Reconocido por Thinkers50 como una de las principales autoridades mundiales en estrategia e innovación; autor de Fast Second (finalista FT/Goldman Sachs Management Book of the Year) y Game-Changing Strategies

“Díaz-Llauró explora cómo cerrar la brecha entre el despliegue de la inteligencia artificial y su ejecución con rigor, uno de los mayores desafíos actuales para las organizaciones. A través del Cognitive & Emotional Well-Being Index (CEWTI), propone un marco innovador para medir el bienestar emocional y los procesos de decisión a nivel cognitivo, alineando innovación con salud psicológica y compromiso.”

Dra. Marina Romeo. Directora de la Cátedra Universidad de Barcelona / Fundació Cassià Just-Cuina Justa, Integración de Personas con Discapacidad; Profesora Titular, Departamento de Psicología Social y Psicología Cuantitativa, Universitat de Barcelona.

“No cabe duda de que la IA está transformando -y seguirá transformando- la Gestión de Recursos Humanos al automatizar tareas administrativas como la evaluación de candidaturas, liberando así a los profesionales de RRHH para un trabajo más estratégico. La IA, si se implementa correctamente, mejora la captación de recursos, reduce sesgos y aumenta la retención. Esto incrementa la eficiencia y permite a RRHH centrarse en iniciativas centradas en las personas, lo que diferenciará a las organizaciones de alto rendimiento del resto. Recomendando encarecidamente el libro de la Dra. María Amparo Díaz-Llauró AI for Human Excellence a cualquier profesional de RRHH que desee profundizar en estos temas y comprender cómo la IA está configurando el futuro de la función de RRHH.”

Abdulla Al Shehhi. Global Head International Business Group, ADIB (Emiratos Árabes Unidos)



RESEÑAS Y TESTIMONIOS

“En unos años, cuando la IA sea la principal protagonista en numerosos aspectos de las organizaciones, Díaz-Llairó nos da en este libro las claves teóricas y prácticas de su implicación en los recursos humanos. Los aspectos técnicos y éticos están tratados de forma integral en el libro. Es una obra de referencia en esta materia.”

Íñigo Sagardoy. Presidente de Sagardoy Abogados; Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad Francisco de Vitoria (España). Reconocido como “Eminent Practitioner” por Chambers & Partners; designado entre los Top 10 Employment Lawyers del mundo por Who's Who Legal; Sagardoy Abogados nombrado “Best Law Firm of the Year 2025” (Labor and Employment) por Best Lawyers y socio fundador de Ius Laboris, con presencia en más de 56 países

Amparo Díaz-Llairó siempre me ha parecido una de las profesionales más brillantes en el ámbito de la Gestión de las Personas, del Talento y del Liderazgo. Su evolución personal y profesional la han encaminado a integrar la IA con todas estas palancas estratégicas. Amparo, en su libro, es capaz de crear un relato donde describe, de forma detallada, una Hoja de Ruta que nos permita convertir la IA en una herramienta imprescindible para posicionar al Talento como el principal activo estratégico de cualquier Organización. Cada capítulo es “oro puro” y no solo hay que leerlo, sino ha de convertirse en “un libro de cabecera” y de consulta.”

Marcos Urarte. Presidente, Grupo Pharos (España). Miembro del Club de Roma, International Institute for Strategic Studies (IISS - UK) e Instituto Elcano; colaborador del Banco Mundial y CAF; reconocido por Forbes (2021) como uno de los principales “futuristas” de España; galardonado con el premio Most Valuable Speaker.

“Amparo irradia humanidad y excelencia en cada proyecto. Su obra sobre IA para la Excelencia Humana transforma la tecnología en bienestar, confianza y empatía. Integra propósito, sensibilidad y rigor, aportando serenidad y claridad en entornos complejos. Gracias a su liderazgo, el futuro de las organizaciones será más humano, justo y consciente.”

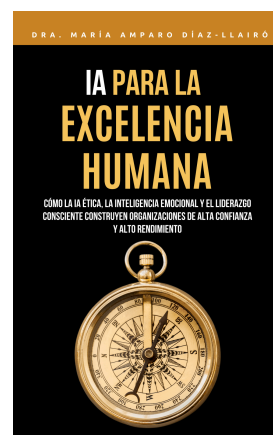
Juanma Romero. Periodista (RTVE); exdirector de “Los Desayunos de TVE” y director-presentador de “Emprende” (Canal 24h); galardonado con 65 premios; fundador de Hazte Visible.

“Amparo Díaz-Llairó ofrece una guía rigurosa y práctica para utilizar la inteligencia artificial como palanca para una gestión de personas más eficaz y humana. Un libro oportuno que combina ética, métricas y ejecución, y que debería convertirse en un manual de referencia para directivos y responsables de RRHH que buscan liderar el futuro del trabajo con inteligencia y coherencia.”

Carlos Espinosa de los Monteros. Alto Comisionado del Gobierno para la ‘Marca España’ (2012–2018), con rango de Secretario de Estado, orgánicamente adscrito al Ministerio de Asuntos Exteriores. Expresidente y CEO de Mercedes-Benz España; expresidente de Iberia; expresidente de Inditex; expresidente del Círculo de Empresarios (1992–2000).

“La aparición de nuevas herramientas suele vaticinar un cambio de paradigma en la cosmovisión de las personas. Hoy, con la IA, estamos en el principio de uno de esos momentos en los que, como sucedió con el fuego o la locomotora, nada será igual. La Dra. Amparo Díaz-Llairó describe, analiza y propone estrategias para el uso de esta nueva herramienta (IA) en el campo de los recursos humanos. La calidad y exhaustividad del libro le convierten en un punto de referencia inexcusable para cualquiera que, ya sea por el interés teórico por la materia o por las necesidades prácticas de la empresa, se acerque a esta materia.”

Emilio Eiranova Encinas. Abogado. Doctor en Derecho y Doctor en CC Económicas. Profesor de Análisis Económico del Derecho, CUNEF. Ex Fiscal y Magistrado (s.) TSJ



RESEÑAS Y TESTIMONIOS

“En plena carrera de transformación de competencias y rol de recursos humanos, María Amparo Díaz-Llairó nos presenta una guía imprescindible para quienes lideran personas en tiempos de inteligencia artificial. A través de un modelo operativo con énfasis en resultados tangibles de negocio, este manual integra la digitalización de procesos, métricas y ética para elevar la gestión del talento a las competencias del futuro, con una visión global y práctica. Lectura obligada para CHROs y CEOs que buscan impacto real y gobernanza responsable.”

Ximena Fernández Delucchi, PhD. Directora Académica de Programas en Recursos Humanos. Universidad ORT Uruguay. Catedrática de Liderazgo y Comportamiento Organizacional

“El libro de Amparo desmitifica la inteligencia artificial aplicada a la gestión de personas. Con claridad y enfoque práctico, muestra cómo pasar de proyectos piloto a operaciones escalables de RRHH, conectando la adquisición de talento, la analítica de personas y la gobernanza con resultados empresariales medibles. Es accesible para profesionales de RRHH y, al mismo tiempo, útil para CEOs y directivos que necesitan tomar decisiones sólidas y audita-bles.”

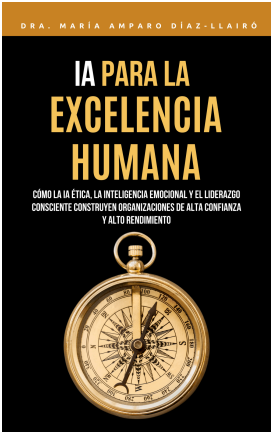
Rafael Moll de Alba. Socio de Eversheds Sutherland (Luxemburgo)

“IA para la Excelencia del Talento nos recuerda que la verdadera inteligencia no reside sólo en los algoritmos, sino en las personas que saben utilizarlos para crecer y hacer crecer a otros. En un momento en el que la tecnología redefine nuestras capacidades, M. A. Díaz-Llairó aporta una visión audaz y profundamente humana sobre cómo reinventar el talento en la era de la IA, e inspira a quienes creemos que el futuro de las organizaciones se construye desde la autenticidad, la ética y la innovación.”

Miguel Táuler San Miguel. Director de Seguridad y Sostenibilidad, HISPASAT

“Este libro invita a repensar la forma en que lideramos el talento en entornos donde la precisión, la ética y la eficiencia son indispensables. IA para la Excelencia Humana ofrece una ruta clara para integrar la tecnología en la gestión diaria, sin perder de vista el criterio humano. Su metodología práctica y orientada a resultados es una guía valiosa para quienes buscamos decisiones consistentes y equipos que generen confianza y desempeño sostenible.”

Jorge Homs. Director General, Hessen Logistics México. Empresa centenaria con más de 110 años de experiencia en logística integral y comercio exterior



Q&A PARA PERIODISTAS

¿Qué hay de nuevo aquí?

El marco IA para la Excelencia Humana: una triple hélice (IA + IE + IS) que conecta explicabilidad con propósito y cultura, y convierte la ética en activo operativo (SRR≥0,80, AIA/DPIA, cadencia de auditoría). Un método ejecutivo de 90 días que integra en un solo playbook tres piezas: competencias del futuro, digitalización de procesos (SOP→SLA→OKR) y arquitectura KPI/OKR. Conecta decisiones de talento con resultados de negocio verificables (QoH-90, tiempo de cobertura, retención a 12 meses, coste de servicio) y equidad con gobernanza por diseño. El libro también introduce CEWITM, posicionando el bienestar emocional y la soberanía cognitiva como motores medibles de una IA confiable en el trabajo.

¿Por qué importa ahora?

La ventana competitiva es corta: se acelera la transformación de competencias, mientras AI Act/EEOC elevan el listón de transparencia. El libro muestra cómo operar con confianza: impacto medible y cumplimiento en varias jurisdicciones.

¿Qué problema resuelve en las empresas?

Muchos proyectos de IA no pasan del piloto. Aquí se define qué medir, cuándo y con qué umbrales, se establecen puntos de decisión (decision gates) y se diseña un modelo operativo (roles, rituales, tableros) que asegura adopción sostenida.

¿Qué KPIs importan más (y cómo se leen)?

- Calidad: QoH-90.
- Velocidad y coste: tiempo de cobertura (time-to-fill) y coste de servicio (cost-to-serve).
- Desarrollo y fidelización: movilidad interna y retención a 12 meses.
- Equidad: índice de selección relativa, SRR ≥ 0,80, con lectura por cohortes y tendencia.
- Todos con línea base, objetivo y cadencia de revisión definidos.

¿Pymes vs grandes organizaciones?

- Pymes: plantillas lean, métricas esenciales y tableros simplificados.
- Enterprise: modelo operativo federado, gobernanza de datos multi-país e integración de CoEs/HRBPs con negocio.

¿Qué cambia para el liderazgo (CHRO/CEO/Consejo)?

El liderazgo pasa de actividad a resultado comparable: alfabetización de datos, diseño de decisiones, ética y riesgo; además, puntos de decisión a nivel de Consejo (inversión, riesgo, ROI, equidad) con trazabilidad y responsabilidad.

¿Automatizar o aumentar?

La regla es automatización responsable: automatizar tareas repetibles y aumentar decisiones críticas con evidencia y supervisión humana (human-in-the-loop). El libro aporta criterios claros para decidir en cada caso.

¿Cómo se evita el sesgo y se cumple la regulación?

Con equidad por diseño: inventario de modelos, model cards, pruebas por subgrupos, objetivo SRR, AIA/DPIA y auditorías (trimestrales internas, anuales externas). Si SRR < 0,80, se pausa y se corrige en ≤30 días.

¿Qué aporta en organizaciones basadas en habilidades?

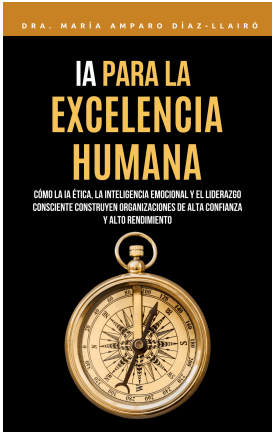
Operacionaliza el gemelo de competencias (Skills Twin): taxonomías, mapas de habilidades, movilidad y compensación ligadas a evidencia. Resultado: mejor ajuste, movilidad más rápida y productividad del talento crítico.

¿Futuro del trabajo (2028–2035): qué hacer hoy?

Actuar ya: 90 días para línea base y pilotos, 12 meses para orquestación y 18 meses para escala multi-país (EMEA, GCC, LATAM, USA).

¿Qué evidencia respalda el enfoque?

Casos con ROI verificado (4–9 meses), tableros ejecutivos reproducibles y 20 herramientas de gobernanza listas para auditoría (AI Act, GDPR, ISO). Todas las cifras se reportan sobre línea base y cohortes definidas (ver anexos de fórmulas y supuestos).



TEMAS DE ENTREVISTA

- 1. Liderazgo IA-ready:** Las cuatro competencias que toda/o CHRO/CEO debe dominar para dirigir con confianza en la era algorítmica.
- 2. Del procedimiento al impacto:** Cómo pasar de SOP a resultados reales con SLA/OKR que el Consejo sí utiliza.
- 3. Organizaciones basadas en habilidades:** El “Skills Twin” como motor de movilidad interna, meritocracia y productividad.
- 4. Automatización responsable:** Cuándo automatizar, cuándo supervisar y qué no debe delegarse nunca a la IA.
- 5. Métricas que importan:** QoH-90, time-to-fill, SRR \geq 0,80 y cost-to-serve como lenguaje común entre RR. HH., CEO y Finanzas.
- 6. De analítica a decisiones:** Cómo crear un modelo operativo con roles, rituales y tableros que aseguren adopción, no solo “datos lindos”.
- 7. Due-diligence en IA:** Cómo evaluar proveedores y algoritmos con contratos que exijan trazabilidad, sesgo cero y resultados.
- 8. Consejo y supervisión:** Qué debe preguntar un Consejo para aprobar IA con garantías éticas, legales y reputacionales.
- 9. Futuro del trabajo 2028–2035:** Qué cambia, a qué velocidad y por qué la ventaja será emocional, no solo tecnológica.
- 10. ROI verificable en talento:** Casos reales: impacto en 4–9 meses, qué funcionó, por qué y cómo replicarlo.



CAPÍTULO 1

CAPÍTULO COMPLETO DISPONIBLE A PETICIÓN

Extracto Capítulo 1

El fin del RRHH tradicional: entra el talento inteligente

Durante un cuarto de siglo he observado una revolución silenciosa: los mejores equipos de RRHH ya no describen el pasado, anticipan el futuro. Mientras unos aún discuten la rotación del mes pasado, las funciones de alto rendimiento detectan riesgo de salida con seis meses de antelación y diseñan intervenciones que resisten el escrutinio del Consejo. Ese es el paso de RRHH tradicional a talento inteligente. No es solo software: es capacidad de decidir con evidencia, prever disrupciones y conectar la inversión en personas con resultados de negocio.

Por qué ahora. La ventana competitiva se estrecha. Consejos en EMEA, GCC, LATAM y USA exigen productividad y transparencia, justo cuando los reguladores elevan el umbral de explicabilidad y equidad. RRHH afronta una doble prueba: impacto que cree Finanzas y operación auditables. La improvisación ya no es estratégica.

De lo transaccional a lo inteligente. La primera ola de digitalización (HRIS/ERP, analítica descriptiva) nos dio datos. El punto de inflexión llega cuando usamos IA y analítica avanzada para diseñar decisiones, no solo procesos, desplazando la unidad de gestión del “procedimiento” al viaje de la persona empleada. La mudanza cultural pesa tanto como la técnica: transparencia, equidad y auditabilidad deben estar diseñadas en cómo capturamos datos, usamos modelos y escalamos decisiones.



CAPÍTULO 1

Un método operativo en 90 días.

Propongo una secuencia compacta SOP → SLA → OKR—
que convierte la política en desempeño:

- Mes 1. Línea base y arquitectura. Mapear el trabajo como SOP y traducir los momentos críticos a SLA útiles para el negocio. Construir la arquitectura de KPI/OKR: definir línea base, objetivo y cadencia para un set corto QoH-90, time-to-fill, movilidad interna, retención-12m, productividad y cost-to-serve y fijar umbrales de equidad ($SRR \geq 0,80$) con seguimiento por cohortes y tendencia.
- Mes 2. Pilotos que aprenden. Ejecutar dos pilotos: Skills Twin (mapas de habilidades vinculados a movilidad y compensación) y experiencia (candidata/persona empleada). Instalar tableros ejecutivos y rituales de decisión (seguimientos semanales; revisiones mensuales) para convertir datos en elecciones.
- Mes 3. Escalado y gobernanza. Formalizar roles (HRBP, CoE, People Analytics), rituales de gestión (MBR/QBR) y decision gates para inversión, riesgo y equidad. Inventariar modelos y model cards, testear subgrupos y programar auditorías internas trimestrales y externas anuales. Si cae la equidad por debajo del umbral, pausar y corregir en ≤ 30 días.

Este es el esqueleto operativo: decisiones observables, repetibles y atribuibles a resultados que el Consejo reconoce. No se trata de más dashboards, sino de quién decide qué, con qué evidencia y a qué cadencia.



CAPÍTULO 1

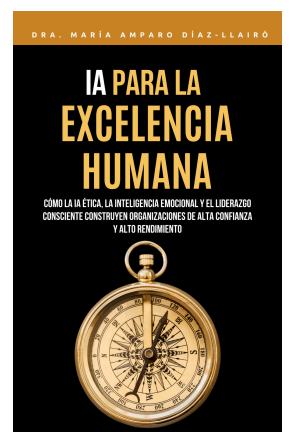
Dónde se crea el valor. La IA reduce el coste de predicción; el valor se desplaza al diseño de decisiones y a datos de calidad. En talento, eso significa mejor matching, ciclos de aprendizaje más rápidos y trade-offs claros entre velocidad, coste y calidad. La disciplina es exigir pocos indicadores comparables para ver progreso, no ruido:

- Calidad: QoH-90 como lectura temprana de la contratación.
- Velocidad y coste: time-to-fill y cost-to-serve.
- Desarrollo y fidelización: movilidad interna y retención-12m.
- Equidad: $SRR \geq 0,80$, con reglas explícitas de remediación.

Liderazgo, no herramientas. Las competencias que importan para CHROs/CEOs son simples de enunciar y exigentes de practicar: alfabetización de datos, diseño de decisiones y ética & riesgo. Los equipos excelentes pasan de actividad a resultados comparables, y de iniciativas dispersas a un modelo gobernado que escala entre unidades y países.

Relevancia global. El método viaja bien. En EMEA, satisface expectativas del AI Act sobre sistemas de empleo de alto riesgo. En el GCC, se alinea con estrategias nacionales de talento mediante métricas transparentes y auditabilidad. En LATAM, ofrece una ruta lean para focalizar recursos escasos en las decisiones que mueven la aguja. En USA, es coherente con la EEOC y la supervisión de riesgos a nivel de Consejo. Cambia el vocabulario; la lógica operativa no.

El fin del RRHH tradicional no es un eslogan. Es un reto de gestión: dirigir el talento como un sistema, con claridad de resultados, control del riesgo y respeto por las personas. Talento inteligente es, simplemente, RRHH hecho con un estándar más alto: el que sostiene el debate en el Consejo y en la mesa del regulador.



EXTRACTOS Y FRASES ATRIBUIBLES
A LA AUTORA

“La equidad deja de ser un deseo y se convierte en un número: si el SRR cae por debajo de 0,80, el proceso se detiene y se corrige.” Dra. María Amparo Díaz-Llairo.

“No automatizamos la responsabilidad: en decisiones críticas, la última palabra es humana y queda documentada.” Dra. María Amparo Díaz-Llairo.

“La trazabilidad no es burocracia; es la base para explicar por qué una persona avanzó y otra no.” Dra. María Amparo Díaz-Llairo.

“El gemelo de competencias (Skills Twin) abre la puerta a más movilidad interna y menos sesgo en la promoción.” Dra. María Amparo Díaz-Llairo.

“La IA no sustituye el criterio: lo amplifica con evidencia y legitimidad.” Dra. María Amparo Díaz-Llairo.

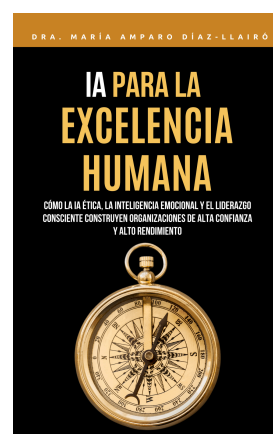
“El ámbito laboral es de alto riesgo: exige gestión de riesgos, gobernanza de datos, trazabilidad y supervisión humana efectiva.” Dra. María Amparo Díaz-Llairo.

“La equidad operativa se mide por subgrupos y con umbrales claros: el SRR debe situarse entre 0,80 y 1,25.” Dra. María Amparo Díaz-Llairo.

“No se trata de más paneles: se trata de quién decide qué, con qué evidencia y a qué cadencia.” Dra. María Amparo Díaz-Llairo.

“La disciplina metodológica importa más que el tamaño del algoritmo: los casos muestran ROI en 4-9 meses.” Dra. María Amparo Díaz-Llairo.

“Las competencias directivas se redefinen: alfabetización de datos, diseño de decisiones, ética y riesgo.” Dra. María Amparo Díaz-Llairo.



MATERIAL PARA PRENSA Y ENTREVISTAS

Material para prensa y entrevistas: extractos adicionales, imágenes de portada, fotografías de la autora y datos ampliados disponibles bajo solicitud.

- <https://globalhumancapitalgroup.com/wp-content/uploads/2026/01/KINDLE-LIBRO-IA-PARA-LA-EXCELENCIA-EN-EL-TALENTO-M-A-DIAZ-LLAIRO-scaled.jpg>
- <https://globalhumancapitalgroup.com/wp-content/uploads/2026/01/PHOTO-AUTHOR-ADLL-BW-scaled.jpg>
- <https://globalhumancapitalgroup.com/wp-content/uploads/2026/01/PHOTO-AUTHOR-ADLL-COLOR-scaled.jpg>

Entrevistas y conferencias: indicar disponibilidad y franja horaria (EMEA, GCC, LATAM, USA).

Solicitudes de ejemplar de prensa y capítulo completo:

Email: press@globalhumancapitalgroup.com

LinkedIn oficial Dra. María Amparo Díaz-Llairo:
[linkedin.com/in/amparodiazllairo](https://www.linkedin.com/in/amparodiazllairo)

Tapa blanda:

<https://www.amazon.es/dp/B0GHJT73Z1>

Tapa dura:

[https://www.amazon.com/dp/B0GHKLV6GM?
ref=sp_email](https://www.amazon.com/dp/B0GHKLV6GM?ref=sp_email)

