

Resultados del estudio 'Los profesionales de RRHH ante los desafíos de la IA'

Sólo un 14% los profesionales de los RRHH utilizan la IA en sus tareas, pero más de la mitad cree que transformará sus trabajos en 3 años

- Los directivos de RRHH son los profesionales de RRHH que más utilizan la IA en su día a día
- La mayoría no ven la IA como una amenaza, sino que la mayoría cree que le permitirá hacer otras tareas de más valor para la función
- A mayor uso, mayor es el potencial que otorgan a la IA los profesionales del sector
- El estudio se presentó en un evento celebrado en AON en colaboración con dos de las principales asociaciones de RRHH de nuestro país: CentrHo y AEDRH



CONSEJO DE ASOCIADOS PROTECTORES

Madrid, 28 de febrero de 2024- Se cumple año desde el nacimiento de Chat GPT , el pistoletazo de salida a la gran transformación digital en la que estamos inmersos. Este hecho y que más de un 70% de los profesionales de RRHH admitieran que falta agilidad y sobra burocracia en su función, a la par que ven como un reto el ‘sacar partido de los avances tecnológicos, según los datos del estudio ‘El futuro de la función de los RRHH’ (2023), ha propiciado que ‘Future for Work Institute’ realice un nuevo análisis para determinar cuál es el impacto de la IA en los profesionales de los RRHH y cómo prevén que impacte en sus trabajos en 3 años. A continuación, os presentamos las claves de la primera parte del estudio **‘Los profesionales de RRHH ante los desafíos de la IA’, presentado en la sede de AON, en colaboración con las principales asociaciones del sector de nuestro país: CentRHo y AEDRH.**

Sólo un 14% los profesionales de los RRHH utilizan la IA en sus tareas, pero más de la mitad cree que transformará sus trabajos en 3 años

La fotografía del uso de la IA para los profesionales de los RRHH es muy reveladora. **Tan sólo el 14% reconoce utilizar habitualmente , o a diario, herramientas de IA en sus trabajos. Siendo únicamente el 4% los que la utilizan en su día a día.** Cabe destacar un ligero aumento del uso de la IA en los profesionales menores de 40 años (64% las utiliza frecuentemente). Si bien no encontramos diferencias significativas en términos generales en tanto en cuanto a su uso en cuestión de género, sí detectamos un hecho significativo: mientras que existe una mínima predominancia de las mujeres vs los hombres en uso diario (57% de los profesionales de la función que utilizan diariamente herramientas de IA son mujeres, 62% de las que la utilizan ocasionalmente); sin embargo **son el 62% de las mujeres que no la utilizan nunca, un hecho que puede estar relacionado con el siguiente ‘insight’.**

Los directivos de RRHH son los profesionales de que más utilizan la IA en su día a día

Aunque es precisamente en el sector de los RRHH donde contamos con más mujeres en el puesto de dirección en España, con un 42% de la cota total, según el informe ‘Woman in Business 2023’, todavía son ellos los que más ocupan estos puestos directivos, y es por esto que podemos encontrar más mujeres que ‘no usan nada la IA’ vs los hombres. Ya que el estudio **‘Los profesionales de RRHH ante los desafíos de la IA’ de ‘Future for work Institute’ revela que son los profesionales con roles directivos los que más utilizan la IA (52% la utilizan a diario); siendo también en las empresas pequeñas donde más se utiliza esta herramienta.** Por su parte, es Chat GPT la herramienta más utilizada y tan sólo un 7% de los profesionales que la usan asegura que su jefe no sabe que utiliza herramientas de inteligencia artificial.

CONSEJO DE ASOCIADOS PROTECTORES

Destacamos especialmente que **los profesionales de los RRHH no ven la llegada de la IA como una amenaza, sino todo lo contrario**. Más del 70% de los encuestados espera que la IA les permitirá hacer sus tareas más rápidamente, dedicarse a tareas de más valor añadido e invertir más tiempo en formarse y aprender.

Previsiones en un futuro de 3 años

Si bien actualmente tan sólo el 14% de los profesionales de la función utilizan la IA en el trabajo, llama la atención que, **al preguntarles si la utilizarán en 3 años, un 71% asegura que sí. Además, El 58% de los profesionales de RRHH encuestados esperan que la IA transformará significativa o totalmente sus trabajos en los próximos tres años.**

También cabe mencionar que **cuanto más usan las personas la IA en sus trabajos actualmente, más esperan seguir utilizándola en el futuro y más esperan que esta tecnología transformará sus trabajos en los próximos tres años**. Este segmento, señala como las principales transformaciones que aportará la IA a su trabajo, las que siguen, por este orden: permitirá realizar las tareas en menos tiempo, dejarán de hacer algunas tareas que hacen ahora, podrán hacer tareas que antes no eran capaces de hacer, su trabajo añadirá más valor a su empresa, mejorará la calidad de su trabajo y podrán dedicar más tiempo a formarse y aprender.

‘Future for Work Institute’ volverá a realizar el estudio **‘Los profesionales de RRHH ante los desafíos de la IA’, una vez cada año a lo largo de los próximos 3 años y, en 2026 sabremos si las predicciones de los profesionales se cumplen, o no.**

En palabras de **Santiago García, Socio Fundador ‘Future for work Institute**’: ‘la visión de los profesionales del sector es muy positiva. Muy pocos piensan que con la llegada de la inteligencia artificial corren más riesgo de perder su trabajo. La mayoría, en cambio, ve este cambio tecnológico como una oportunidad de aumentar el valor que aportan a sus empresas, aprender nuevas cosas y hacer un trabajo de mayor calidad. Además, hay que destacar que cuanto más usan la IA, menos miedo le tienen y más optimistas se vuelven sobre cómo sus trabajos pueden cambiar para mejor.’

CONSEJO DE ASOCIADOS PROTECTORES

Por su parte, **Andrés Ortega, Chief Talent Officer McCann Worldgroup y Vocal de Junta Directiva de CentRHO**, considera que ‘es un punto de no retorno. Si ahora mismo podemos decir que pertenecemos a una generación o educada o adoptada digitalmente, lo que la IA va a cambiar por completo es el tiempo, la velocidad de la transformación. Por lo que, ante ello, debemos pensar qué valor aportamos nosotros y cómo podemos aprovecharnos de las capacidades de esta herramienta y en este sentido destacaría dos funciones: por un lado, en la resolución de problemas complejos, ya que la IA actuará como ese ‘super poder’ de aceleración que le imprimes a un vehículo que ya conduces (nosotros mismos con nuestras capacidades); y por otro lado, en tanto en cuanto a la creatividad: esos motores de la IA pueden ayudarte a crear contenido a una velocidad mayor, pero la idea parte de la inteligencia humana’.

En paralelo, **Jesús Torres Mateos, presidente AEDRH**, destaca: ‘las funciones no van a cambiar sustancialmente, lo que va a cambiar es la forma en la que vamos a desempeñar la función. Es una transformación más ligada al proceso que al fondo. Evolucionarán los puestos de trabajo, pero se mantendrá el “storytelling”. Es una cuestión de “re-skilling”: entender las posibilidades de la herramienta para poder utilizarla de manera que nos otorgue productividad y eficiencia’.

Por último, **Sandra Vilaseca, Directora de Talento y People Innovation en NTT Data Emeal** añade: Con una perspectiva de impacto en talento, es crucial entender qué actividades de la posición o misión pueden ser transformadas y cuáles nos interesa o nos compensa transformar a través de la IA. En lugar de esperar que sea la tecnología la que nos diga qué es lo que tenemos que hacer, debemos entender la tecnología. Todos debemos abrazarla, sin excepciones, para poder tener la capacidad de decidir cómo la vamos a emplear en nuestro favor. La IA , en realidad, pone en el centro capacidades completamente humanas, como son la empatía, la comunicación asertiva y la colaboración y las de mayor aportación valor, como la toma de decisiones y el pensamiento crítico: la IA podrá ejecutar, y las personas tendrán que valorar si es correcta o no su ejecución, a la vez que deciden cómo resolver los posibles desajustes. Por tanto, la IA no sustituirá a los profesionales de los RRHH

CONSEJO DE ASOCIADOS PROTECTORES

siempre que aportemos un valor más allá de la ejecución de procesos operativos, por ejemplo, co-liderando o participando en la integración de la IA en nuestra organización y su impacto en negocio y en el talento’.

La presentación del informe de ‘Future for work Institute’ tuvo lugar en la **sede de AON en la calle Velázquez**, donde después se dio paso a una mesa-coquio y debate entre los profesionales del sector.

Descarga el informe completo [AQUÍ](#)

CONSEJO DE ASOCIADOS PROTECTORES