

Cezanne HR analiza el impacto de la IA en los profesionales de RRHH

Los profesionales de RR. HH. trabajan cada día en integrar la IA para optimizar sus procesos o hacer que sean más eficientes y centrados en los empleados. El alto costo inicial y la falta de conocimiento técnico especializado, así como algunas cuestiones éticas como la privacidad de los datos, son algunas de las dificultades que plantea el uso de estas nuevas tecnologías

El uso de la Inteligencia Artificial (IA) en el área de Recursos Humanos está cambiando a gran velocidad y de forma profunda. Los profesionales de RR. HH. trabajan cada día en integrar la IA para optimizar sus procesos o hacer que sean más eficientes y centrados en los empleados, automatizar tareas o personalizar la experiencia de los empleados.

Sin embargo, el uso de la inteligencia artificial también plantea cuestiones preocupantes sobre la seguridad de los datos, la privacidad y el futuro del empleo humano en sí. Son muchos los peligros asociados al uso de la IA generativa en el trabajo, tales como la difusión de información falsa, manipulada o sesgada, la violación de los derechos de autor o de propiedad intelectual de la empresa, o la vulneración de la privacidad o la seguridad.

España se sitúa entre los primeros cinco países de Europa en cuanto a libertad en el uso de la inteligencia artificial en el entorno laboral, con un 63% de sus profesionales utilizando la IA en sus tareas habituales. Esta poderosa tecnología está redefiniendo cómo trabajamos, introduciendo oportunidades sin precedentes, así como importantes desafíos para los líderes de RR. HH. La gran pregunta ya no es si la IA transformará el trabajo, sino cómo pueden los profesionales de RR. HH. moldear esa transformación para sacar el máximo beneficio.

José Manuel Villaseñor, Partner Asesor de Cezanne HR España, afirma que "las funciones no van a cambiar sustancialmente, lo que va a cambiar es la forma en la que los profesionales de los recursos humanos desempeñan su función. Es una transformación más ligada al proceso que al fondo. Evolucionarán los puestos de trabajo, pero se mantendrá el "storytelling". Necesitamos entender las posibilidades de la herramienta para poder utilizarla de manera que otorgue productividad y eficiencia".

Dentro de los desafíos que plantea el uso de la inteligencia artificial en el entorno laboral, destaca el uso de chatbots para responder consultas frecuentes de los empleados. Es el famoso "Chat GPT", una de las IAs que más ha extendido su uso en los últimos años y que mejora la accesibilidad y eficiencia de los servicios de RR. HH. de forma sencilla. Este tipo de herramientas permiten a los trabajadores obtener respuestas rápidas a preguntas estándar, facilitando que los profesionales de RR. HH. puedan centrarse en tareas más complejas. Sin embargo, esta IA también plantea cuestiones como el riesgo de dependencia excesiva de soluciones tecnológicas o una despersonalización en la interacción humana.

Otro de los grandes retos que plantea el uso de la IA en RR. HH. es su aplicación en el análisis del feedback de los empleados. Aunque la IA no puede sustituir la interacción humana, puede ser una gran aliada para optimizar el proceso, ayudando a priorizar los mensajes según su grado de importancia, agruparlos para dar respuestas colectivas o generar respuestas automáticas para acciones simples.

Sin embargo, siempre es importante recordar que se trabaja con personas reales, con preocupaciones e intereses, por lo que hay que responder de forma adecuada y personalizada, mostrando empatía y facilitando la comunicación. Para ello, es fundamental brindar formación a los trabajadores en el uso y aplicación de la IA en sus tareas diarias para asegurar su competencia y comodidad con las nuevas tecnologías.

Ahora bien, la adopción de la IA supone también dificultades significativas como el alto costo inicial y la falta de conocimiento técnico especializado, así como cuestiones éticas, particularmente relacionadas con la privacidad de los datos y la posibilidad de sustitución de empleos desarrollados por personas. Los profesionales de RR. HH. deben encontrar el equilibrio entre la eficiencia operativa y la responsabilidad ética, asegurando que la tecnología se utilice de manera que respete los derechos y dignidad de los empleados. Además, deben enfrentar la resistencia al cambio por parte de muchos trabajadores que temen que sus empleos sean reemplazados por estas tecnologías, principalmente aquellos relacionados con la selección de personal y la gestión de nóminas.

En este sentido, Villaseñor añade que "es crucial entender qué actividades pueden ser transformadas a través de la IA en lugar de esperar que sea la tecnología la que diga qué es lo que hay que hacer. La IA, en realidad, pone en el centro capacidades completamente humanas, como son la empatía, la comunicación asertiva y la colaboración, la toma de decisiones y el pensamiento crítico. La IA no sustituirá a los profesionales de los RR. HH. siempre que aportemos un valor más allá de la ejecución de procesos operativos, por ejemplo, participando en la integración de la IA en la organización y su impacto en negocio y en el talento".

Datos de contacto:

Amanda Gómez
Prensa Cezanne HR
671294572

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional Inteligencia Artificial y Robótica](#) [Madrid Recursos humanos](#) [Innovación Tecnológica Digital](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>