

El futuro de los Recursos Humanos: la formación en IA es clave para liderar el cambio y la transformación digital

La IA está modificando la función de los RR. HH., liberándolos de tareas administrativas y permitiéndoles enfocarse en el desarrollo de habilidades y la gestión del talento. Durante la charla "Futuro Compartido: Personas + IA", organizada por The Valley, se puso en relieve la importancia de adaptarse y formarse en el uso de la IA

En los últimos años, la inteligencia artificial (IA) ha modificado la forma de trabajar, permitiendo aumentar la productividad de los empleados gracias a la realización de tareas más monótonas o administrativas. Sin embargo, para que esta transformación se haga de manera efectiva, debe ir acompañado de un cambio cultural y mental. En este contexto, los departamentos de Recursos Humanos juegan un papel esencial a la hora de liderar y guiar a los equipos en la adaptación a estos cambios.

Estas son algunas de las conclusiones de la mesa de debate "Futuro Compartido: Personas + IA" organizada por The Valley. El encuentro fue moderado por Mayte Valverde, directora del Máster in HR Tech & Culture de The Valley y Talent HR Global Manager en Banco Santander, y contó con la participación de Nuria Sánchez, Learnability Promoter en MASORANGE; Alejandro Briceño, Customer Success Director en myGwork; Rafael Llanes, IA Consultancy en ML6, y Lola Carmona, Associate Partner Talent Transformation en IBM.

Durante la mesa de debate, Alejandro Briceño destacó cómo las empresas han evolucionado de estructuras jerárquicas hacia modelos más horizontales y colaborativos: "Este cambio ha facilitado que la gestión ya no se enfoque exclusivamente en supervisar tareas, sino en cómo aprovechar las habilidades del equipo para generar valor". Según Briceño, en este contexto, la IA juega un papel fundamental, ya que "facilita la identificación y el desarrollo de las competencias de cada empleado de manera estratégica, optimizando sus skills en función de las necesidades de la empresa y sus propias aspiraciones". Por su parte, Lola Carmona añadió que "la inclusión de herramientas de IA ha permitido que las personas de Recursos Humanos ya no se dediquen a tareas administrativas, sino que tengan un papel mucho más coach y puedan ayudar más en el desarrollo de habilidades de los empleados".

A pesar de los beneficios de la IA, Nuria Sánchez subrayó que su utilización debe ser cautelosa: "Las herramientas de IA nos van a permitir hacer un seguimiento real de las acciones que llevamos a cabo en la empresa y mejorar la toma de decisiones gracias a los datos. No obstante, siempre hay que tener pensamiento crítico". Lola Carmona reforzó esta idea, señalando que "no podemos delegar la toma de decisiones en los algoritmos, siempre debe haber un componente humano que aporte pensamiento crítico, ética y contexto. Las organizaciones tienen el reto de definir sus políticas de desarrollo y de uso de la inteligencia artificial, de forma ética y responsable". Además, Carmona hizo hincapié en la necesidad de crear espacios seguros para la experimentación, que permitan a las empresas probar la IA sin riesgos, identificar casos de uso que van a tener éxito dentro de la compañía y avanzar hacia nuevos modelos de negocio y formas de trabajar más eficientes.

La IA no reemplaza a las personas, transforma la forma de trabajar

La integración de la inteligencia artificial en las organizaciones trae consigo importantes desafíos, como la brecha de habilidades (Skills Gap), la resistencia al cambio, la seguridad y la gobernanza de los datos, así como destacó Rafael Llanes. Para hacerlos frente, Llanes recomendó una formación intensiva y continua, como el Master in HR Business & Tech de The Valley, donde los profesionales de RR. HH. adquieran las herramientas necesarias para liderar la transformación digital en sus organizaciones. Por su parte, Nuria Sánchez añadió que "formarse es muy importante porque se necesita entender y hablar el mismo idioma que la IA y alinearse con los objetivos de negocio. Te permite entender la oportunidad y el potencial que tiene la IA para poder dar respuesta a las necesidades cambiantes".

Por otro lado, a lo largo del encuentro se comentó que, ante este auge en la utilización de la IA, ha surgido el miedo que pueda eliminar puestos de trabajo. Sin embargo, Lola Carmona aclaró que, "aunque la IA no va a reemplazar a las personas, los profesionales que se adapten y usen IA sí que van a reemplazar a las que no lo hagan". De esta forma, "los líderes en la era digital y, especialmente los departamentos de RR. HH., tienen que motivar a los empleados y hacerles entender que la IA no va a quitar empleos, sino que nuestro trabajo se va a transformar y que hay que aprovechar esa oportunidad para reciclarse y aprender nuevas habilidades", señaló Alejandro Briceño. En este sentido, Rafael Llanes enfatizó que "los departamentos de Personas y Cultura tienen que liderar el cambio y ahondar en lo que esta transformación va a suponer para las empresas y cómo puede ser utilizada para mejorar el entorno laboral".

El papel clave de Recursos Humanos: formarse, guiar y acompañar

Recursos Humanos tiene, por tanto, no solo la responsabilidad de aprender sobre IA para mejorar su productividad, sino de formar a los empleados para que puedan adaptarse a este nuevo entorno, asegurándose de que entiendan el potencial de esta herramienta y cómo puede ser utilizada para optimizar sus roles. Este proceso no solo debe estar alineado con las necesidades del negocio, sino también con los intereses de los empleados, creando una experiencia laboral que combine productividad y satisfacción personal. En palabras de Mayte Valverde, "la IA nos va a ayudar a conectar a las personas y a cada empleado con esa formación que necesita para alcanzar sus metas profesionales". Este enfoque centrado en las personas garantiza que la transformación tecnológica no solo sea efectiva desde el punto de vista empresarial, sino también a nivel humano.

En este contexto, el Master in HR Business & Tech de The Valley da respuesta a las necesidades de los departamentos de RR. HH., ya que capacita a los profesionales para utilizar la IA en la transformación de los negocios. Así, la formación de The Valley, la escuela de referencia en business & tech, permite desarrollar habilidades clave que deberán tener los profesionales de Personas y Talento para adaptarse al nuevo panorama empresarial:

Empresas y profesionales líquidos. Los profesionales de RR. HH. deben ser capaces de gestionar organizaciones que requieren una alta adaptabilidad. Esto implica no solo entender cómo operan las empresas líquidas, que evolucionan continuamente, sino también desarrollar estrategias para gestionar a los profesionales que deben ser flexibles y capaces de asumir diferentes roles y responsabilidades en un entorno empresarial en constante cambio.

Inteligencia de datos y habilidades tecnológicas. La formación pone un gran énfasis en el dominio de

herramientas de IA y análisis de datos. Los profesionales de RR. HH. aprenderán a manejar estas tecnologías para identificar y desarrollar las habilidades necesarias dentro de la empresa, permitiendo una toma de decisiones basada en datos que mejorará la gestión del talento y la cultura organizacional.

Liderazgo como coach. El liderazgo en RR. HH. se está transformando hacia un enfoque más humano y de acompañamiento. Los managers deben convertirse en coaches que no solo gestionen el rendimiento, sino que apoyen el desarrollo profesional de los empleados, ayudándolos a alcanzar sus objetivos y motivándolos a crecer, incluso si eso significa moverse a otras áreas dentro o fuera de la empresa.

Organizaciones basadas en skills. Los profesionales de RR. HH. tienen que saber gestionar organizaciones que se centran en las habilidades de la plantilla. Esto implica identificar, medir y desarrollar las competencias más relevantes, asegurando que los empleados estén alineados con las necesidades estratégicas de la empresa y facilitando un entorno en el que puedan crecer. En este sentido, la IA y el análisis de datos permite anticipar las necesidades de talento y asociar a los empleados con proyectos adecuados.

Gestión de la cultura organizacional. La capacidad de gestionar y transformar la cultura empresarial será fundamental. Los gestores de Recursos Humanos aprenderán a utilizar herramientas tecnológicas para impulsar una cultura organizacional alineada con los valores y objetivos estratégicos de la empresa, trabajando hacia estructuras organizacionales más flexibles, inclusivas y colaborativas.

Datos de contacto:

Cristina Mateos
Comunicación
609601048

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

Categorías: [Inteligencia Artificial y Robótica](#) [Educación](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#) [Formación profesional](#)
[Innovación Tecnológica](#) [Digital](#) [Actualidad Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>