



NOTA DE PRENSA

El 67% de los directivos de Recursos Humanos va a incrementar el uso de la IA en su área, pero solo 1 de cada 4 encuestados tiene una estrategia clara

- Para más del 70% de los directivos encuestados por IA+Iguual, Selección, Aprendizaje y desarrollo son las áreas prioritarias de implementación de la IA
- Lo que más preocupa al 60,2% es el riesgo ético derivado del uso de estas herramientas
- El 57,6% de los encuestados ve los sesgos como un riesgo, pero 6 de cada 10 desconocen el impacto que pueden llegar a tener y cómo afectan al uso de la IA.

Madrid, 2 de abril de 2024. El uso de la inteligencia artificial gana cada vez más terreno en las empresas, aunque algunos departamentos la utilizan más que otros. El **Estudio sobre la IA en el área de talento: ¿Realidad o ficción?** ([descargar estudio](#)), resultado de una encuesta realizada por [IA+Iguual](#) entre 264 empresas desde el 11 de diciembre de 2023 hasta el 16 de febrero de 2024, desvela importantes aspectos acerca del impacto de esta nueva tecnología en Recursos Humanos y su poder transformador de la función.>

La inteligencia artificial (IA) -especialmente en su forma generativa, ChatGPT de OpenAI y las soluciones ofrecidas por Microsoft y Google con Copilot y Gemini, respectivamente-, está penetrando en las organizaciones de manera natural. Sin embargo, su **adopción en los departamentos de Recursos Humanos** no ha sido tan pronunciada como en otras áreas de la empresa: apenas el 35% de los profesionales del área de talento encuestados hacían uso de la IA en el momento de cumplimentar la encuesta. Pero este porcentaje no tardará en aumentar, puesto que un 67% de los directivos de RR.HH reconoce que va a incrementar el uso de la IA en su empresa a lo largo de este 2024, frente al escaso 25,8% que no sabe si la usará este año; solo un 7,2% responde negativamente.

A pesar del citado incremento en la intención de uso, solo uno de cada cuatro directivos encuestados (26,5%) tiene una **estrategia clara**. Entre los objetivos que se pretende lograr con su utilización destacan los siguientes: incrementar la eficiencia y agilidad de la organización y liberar tiempo de tareas rutinarias y dedicarlo a otras de valor añadido (81,4%), perseguir la mejora del servicio al cliente interno (64,9%) dar respuesta a los retos del mercado (51,5%) y reforzar la marca empleadora (42,3%).

En general, los profesionales están poco familiarizados con la aplicación de la IA generativa (IAg) en los procesos de gestión de talento. El 63,6% reconoce que su conocimiento es bajo, un 34,1% lo considera medio, y solo un modesto 3,3% lo califica como alto. Esto no es incompatible con una opinión positiva sobre la IA. A la pregunta de **qué opinión tienen acerca del uso de aplicaciones de IA en procesos de**



Recursos Humanos y el mercado laboral, el 48,1% lo identifica como una oportunidad y el 47,7%, como una gran ventaja para la empresa, siempre que se garantice que es ética y confiable.

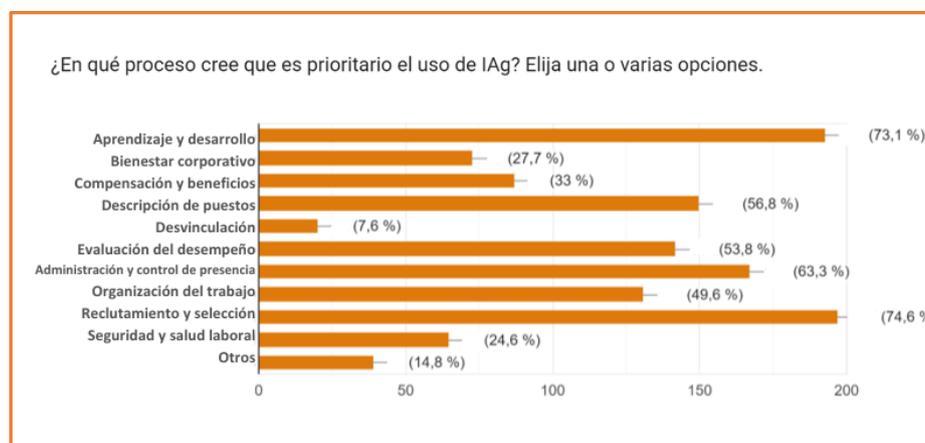
El área de Recursos Humanos expresa en esta encuesta una visión posibilista de esta tecnología que contrasta con la catastrofista de los medios de comunicación tradicionales: IA sí, pero ética. En la muestra han participado un 90% de empresas del sector privado y el resto, del público. Cuatro de cada seis encuestados son los máximos responsables del área y el resto son responsables funcionales, técnicos u otros. Además, un 60,6% de los participantes son mujeres.

El poder de transformación de la IA

Del total de personas encuestadas, un 40,2% están seguras de que la digitalización de los procesos de RR. HH humanos supondrá una **transformación de la función** a corto plazo, mientras que el 57,2% cree que lo hará a medio plazo; sólo un 2,6% de la muestra afirma que la digitalización no transformará la función.

Ahora bien, ¿hasta dónde llegará la transformación? **¿La función de Recursos Humanos tal y como la conocemos hoy será total o parcialmente sustituida?** No hay unanimidad en la respuesta de los profesionales: el 40,9 % cree que la IA generativa podría sustituir o destruir algunos empleos en su organización, un 43,6 % dice que no afectará al departamento y un 15,5%, ni se lo ha planteado.

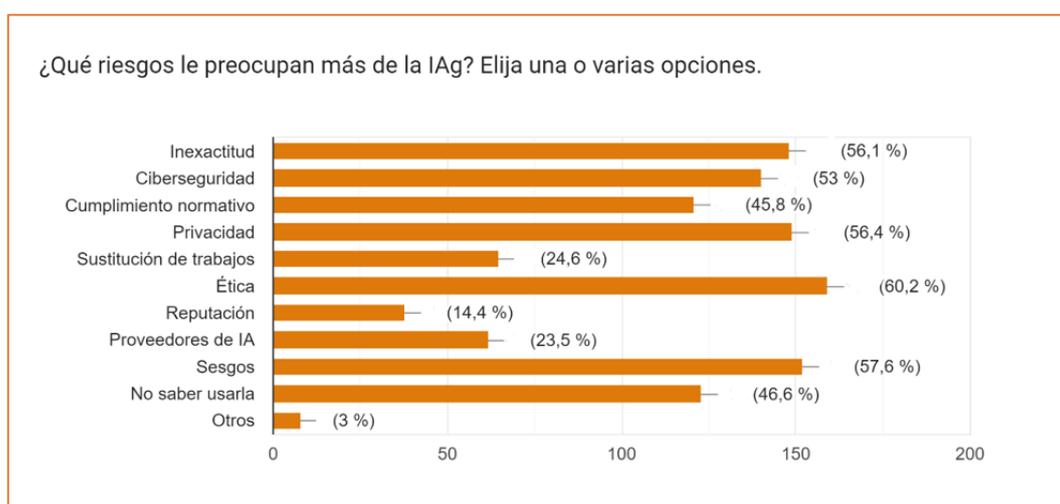
Los profesionales encuestados identifican aquellos **procesos en los que la IA tendrá un impacto significativo**. Un 67,8% considera que la formación será el campo más afectado; el 65,5% también opina que los procesos de *onboarding* podrán ser gestionados a través de IA; y el 49,2% pone el foco en la valoración del desempeño. En cuanto a los **procesos que están priorizando** para aplicar la IA destacan, en primer lugar, los de reclutamiento y selección (74,6 %), aprendizaje y desarrollo (73,1%), seguidos de los procesos administrativos (56,8 %) y la evaluación del desempeño (53,8 %).





Riesgos y preocupaciones

El proyecto IA+Iguual, en el que se enmarca este estudio, se basa en determinar el impacto de los sesgos inconscientes en las herramientas de IA aplicadas a procesos de RR. HH. Por lo tanto, se preguntó a los encuestados la preocupación por ellos o su posible impacto. A pesar de que los sesgos es uno de los riesgos que más preocupa de la implantación de la IA al 57,6%, el 61,7 % de los profesionales admite no conocer el impacto que pueden llegar a tener y el 59,8% desconoce cómo pueden afectar estos sesgos a los resultados del uso de la IA.



A pesar del potencial positivo que ofrece la IA en este ámbito, al 60% de los encuestados les preocupa que la IA no funcione de manera ética, el 56 % teme que sea inexacta o que vulnere los principios de privacidad y a un 45,8% les genera inquietud la posibilidad de incurrir en incumplimientos normativos y a un 54%, la ciberseguridad.

Sobre el Proyecto. IA+Iguual es un proyecto cofinanciado por la Dirección General de Evaluación, Calidad e Innovación, de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, a través del [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) de la Unión Europea. Se trata de un proyecto piloto, innovador en materia de Asuntos Sociales, cuyo objetivo fundamental de analizar y verificar los algoritmos de inteligencia artificial (IA) aplicados en el ámbito de Recursos Humanos para identificar los sesgos en su programación e impulsar una IA más ética y equitativa dentro del ecosistema empresarial.

Ponemos a tu disposición nuestros expertos del [Consejo Asesor](#) y al equipo científico de [DATAI](#) (Universidad de Navarra). Para más información o entrevistas:

Anabel Cuevas

Asun Velasco



Tel.: +34 679 198 581
acuevas@cvalora.com

Tel.: +34 682 156 440
asun.velasco@iamasigual.eu