

A woman with curly hair, wearing a patterned top, is shown in a meeting. She is looking thoughtfully to her left, with her hand near her face. In the background, other people are blurred, suggesting a professional setting. The word "Personio" is written in a cursive font in the top right corner of the image.

Personio

Ha llegado el momento: la inteligencia artificial reinventa la gestión de RR. HH.

Resumen ejecutivo

La Inteligencia Artificial Generativa (IAG) ha sido uno de los temas estrella de este año, y la tecnología sigue en aumento tanto en potencia como en capacidad. Este hecho tendrá un efecto transformador en la profesión de Recursos Humanos, generando un gran aumento de la productividad. Sin embargo, hay que remarcar que las organizaciones en su conjunto carecen de los procesos necesarios para utilizar la inteligencia artificial generativa de manera estructurada y rigurosa. Hemos encuestado a 1.500 responsables de la toma de decisiones en RR. HH. en España, DACH, Reino Unido e Irlanda, a la vez que hemos recopilado información de expertos en Inteligencia Artificial y administración de empresas para elaborar este estudio, que tiene como objetivo proporcionar a los negocios y organizaciones orientación útil sobre cómo aprovechar de manera efectiva la Inteligencia Artificial Generativa (IAG) en los departamentos de Recursos Humanos.

Resumen ejecutivo

Los resultados de nuestra investigación se centran en dos pilares clave:

01 El impacto del liderazgo senior en la adopción de la inteligencia artificial.

La encuesta revela que **el 84% de los responsables de Recursos Humanos han observado un interés por parte de los líderes senior en adoptar la Inteligencia Artificial.** Entre el 70% de los responsables de RR. HH. que ya utilizan algún tipo de IA en su trabajo, el 78% informó de un interés por parte de los líderes senior en la adopción de esta tecnología. En contraste, entre el 30% que no utiliza herramientas de Inteligencia Artificial, el 74% informó de una falta de interés por parte de los líderes senior.

Esta correlación destaca la importancia de convencer a los líderes senior del valor de esta tecnología. Sigue leyendo para obtener consejos sobre pronósticos financieros y construcción de argumentos de negocio para respaldar este esfuerzo.

Entre el **70%** de los responsables de RR. HH. que ya utilizan algún tipo de IA en su trabajo,



el **78%** informó de un interés por parte de los líderes senior en la adopción de esta tecnología.

En contraste, entre el **30%** que no utiliza herramientas de Inteligencia Artificial,



el **74%** informó de una falta de interés por parte de los líderes senior.

Resumen ejecutivo

Los resultados de nuestra investigación se centran en dos pilares clave:

02 Los ahorros de costes que la Inteligencia Artificial puede suponer

Un sorprendente **93% de los responsables de Recursos Humanos que ya utilizan herramientas de Inteligencia Artificial creen que estas contribuirán a ahorrar costes.** Con solo el 70% de los responsables de RR. HH. utilizando inteligencia artificial en su trabajo, aquellos que no la utilizan podrían perder oportunidades para reducir costes para su organización, y lo saben.

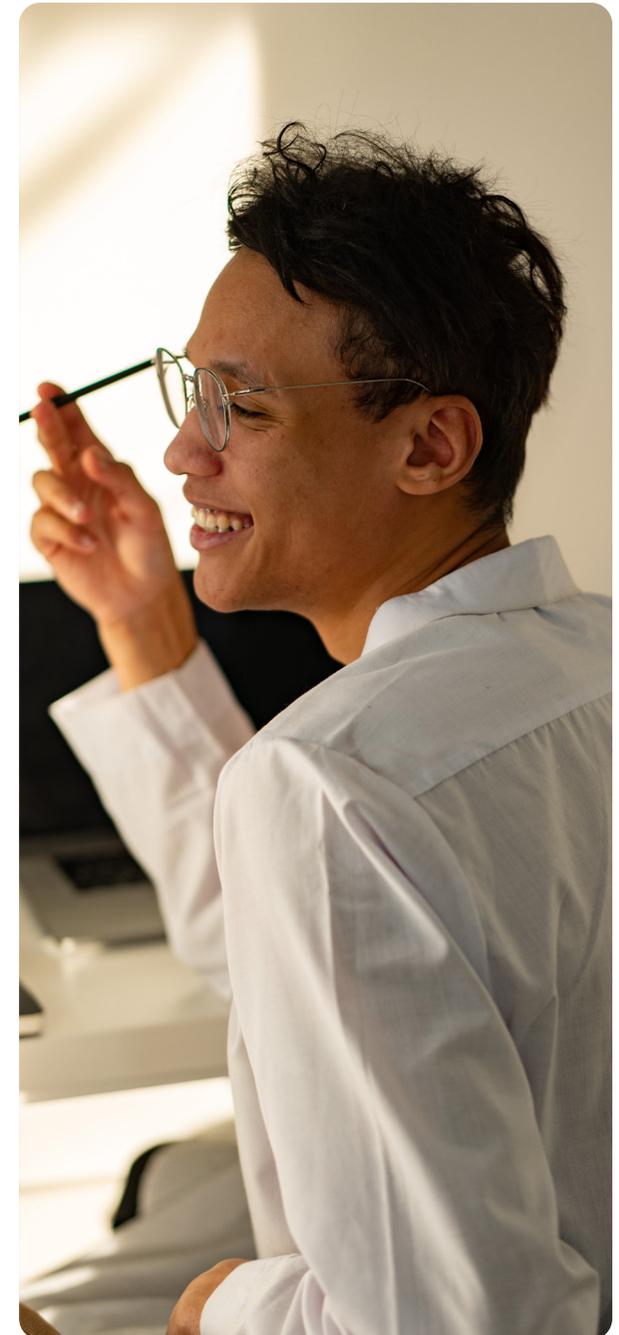
¿El mensaje clave? No hay que esperar. Los responsables de Recursos Humanos ya están viendo aumentos importantes de eficiencia en una variedad de procesos gracias a la Inteligencia Artificial — y tú también podrías. La formación es un elemento crucial para comenzar a utilizar la Inteligencia Artificial de manera efectiva, al igual que atajar los mitos y temores comunes en torno a la tecnología.

Ofreceremos consejos detallados sobre cómo es posible beneficiarse de las ventajas de la Inteligencia Artificial hoy en día, así como sugerencias prácticas sobre formación en Inteligencia Artificial e información de expertos sobre los temores a la pérdida de empleo.

La Inteligencia Artificial Generativa (IAG) está cambiando las reglas del juego, especialmente para los profesionales de Recursos Humanos. Siguiendo las pautas que proporcionamos aquí, las empresas pueden aprovechar todo el potencial de la Inteligencia Artificial Generativa (IAG) en Recursos Humanos y lograr mejoras significativas en sus operaciones. Es hora de tomárselo en serio y ponerse rigurosos con el uso de la Inteligencia Artificial en RR. HH.

Indice

- 01 **Comencemos con lo básico** >
- 02 **Es hora de ser rigurosos con los informes** >
- 03 **Cómo mantenerse a la vanguardia en el uso de Inteligencia Artificial (IA)** >
- 04 **Una guía paso a paso para implementar la Inteligencia Artificial Generativa (IAG)** >
- 05 **La realidad sobre los riesgos de la Inteligencia Artificial (IA)** >
- 06 **Cómo la educación y la formación marcarán la diferencia** >
- 07 **Esto es solo el comienzo** >



Comencemos con lo básico

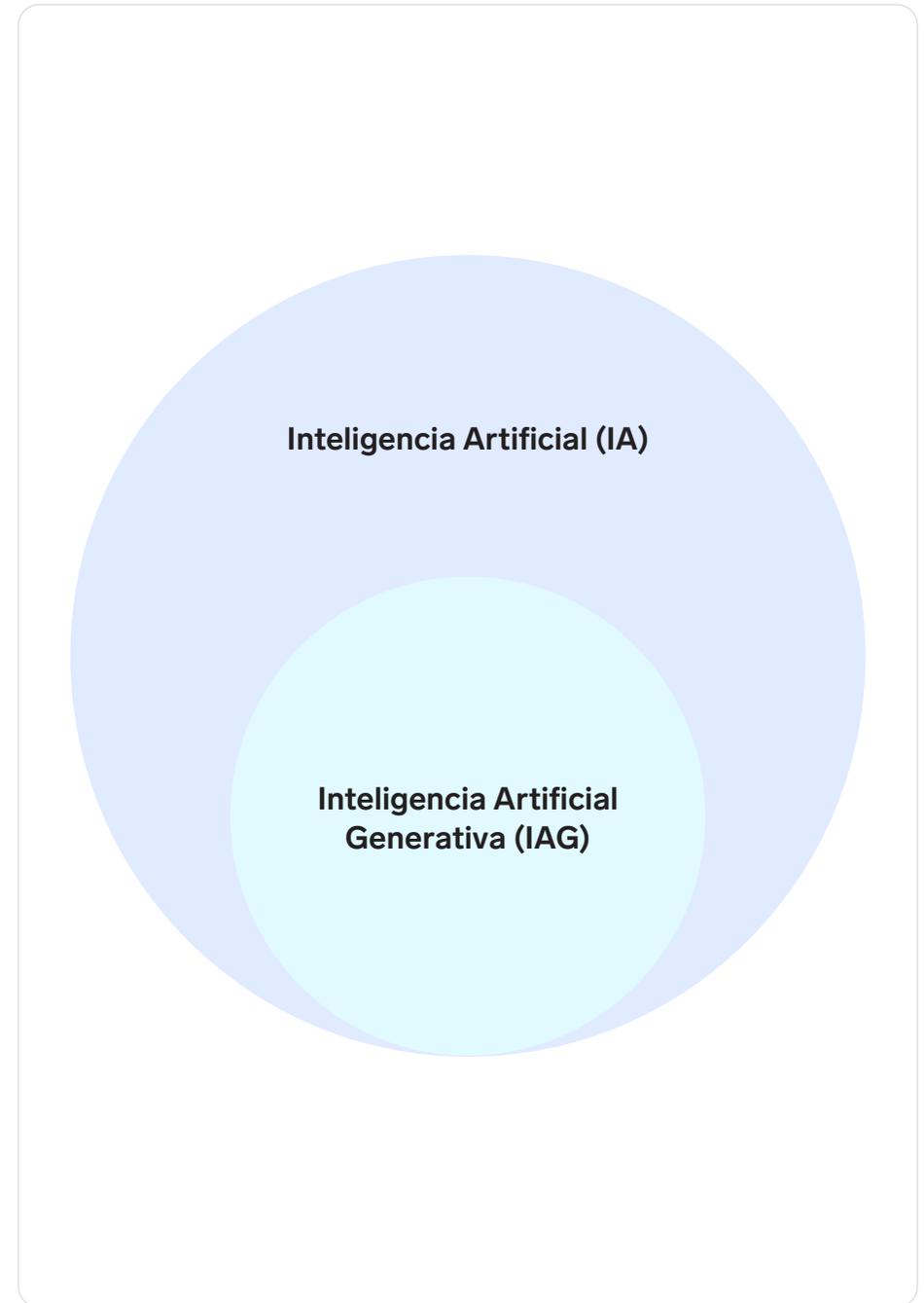
Antes de entrar en materia, aquí tienes algunas definiciones importantes. Este informe se centrará principalmente en la Inteligencia Artificial Generativa (IAG), así que ten en cuenta cómo esto se integra en la Inteligencia Artificial en su totalidad:

Inteligencia Artificial (IA)

La Inteligencia Artificial es la capacidad de las máquinas para simular la inteligencia, llevando a cabo tareas de resolución de problemas y toma de decisiones que asociamos con la mente humana. Las herramientas que utilizan IA pueden analizar y procesar datos, generar ideas y predicciones basadas en esos datos, y automatizar procesos complejos.

Inteligencia Artificial Generativa (IAG)

La Inteligencia Artificial Generativa es un tipo de IA capaz de producir contenido como texto, imágenes, audio u otros medios. Este tipo de IA aprende a partir de patrones y estructuras de datos de entrenamiento, para luego generar nuevos datos. Ejemplo: generadores de texto Chat GPT/Bard, generador de imágenes DALL-E.





Es hora de ser rigurosos con los informes



de aquellos que ya utilizan estas herramientas creen que conseguirán ahorrar costes gracias a esta tecnología.

En toda Europa, el 83% de los responsables de Recursos Humanos ven las herramientas de Inteligencia Artificial como una oportunidad para ahorrar costes. De hecho, el 93% de aquellos que ya utilizan estas herramientas creen que conseguirán ahorrar costes gracias a esta tecnología. No obstante, solo el 63% ha pronosticado oficialmente esos ahorros, lo que significa que existe una verdadera oportunidad de cuantificar beneficios tangibles que actualmente no se están teniendo en cuenta.

Nuestra investigación también destacó una brecha generacional en este punto: los responsables de la toma de decisiones de RR. HH. de 18 a 24 años son tan optimistas sobre la Inteligencia Artificial que el 75% ha pronosticado ahorros para sus empresas, mientras que solo el 48% de los mayores de 55 años ha hecho lo mismo. Con las herramientas y la formación adecuadas, se podría cerrar esta brecha en el sector.

Juguetear con la Inteligencia Artificial pudo haber sido la norma a principios de 2023, pero a medida que nos acercamos al final del año, cada vez estamos viendo más énfasis en la rigurosidad de los informes.



Hablamos con Lucia Daub, People & Strategy Director en BearingPoint, para recopilar sus perspectivas sobre cómo construir un caso de negocios sobre Inteligencia Artificial para presentar a la dirección.

“Al presentar un caso de negocios para una herramienta de Inteligencia Artificial, utiliza este esquema:

- **Enfócate en el valor empresarial.** ¿Qué problema resolverá la Inteligencia Artificial en tu empresa? ¿Cuánto dinero ahorrará o generará? ¿Cómo mejorará la satisfacción del cliente o la experiencia del empleado?
- **Elige el caso de uso adecuado.** Selecciona un caso de uso bien definido, viable y alineado con la estrategia general y los procesos fundamentales de tu empresa.
- **Sé transparente.** Comunica cómo se utilizarán los datos de los empleados y qué procesos influirá la Inteligencia Artificial (por ejemplo, recomendaciones de ascensos o capacitación). En la medida de lo posible, permite a los empleados controlar parcialmente el uso de sus propios datos.
- **Ten un plan para la implementación y adopción.** ¿Cómo implementarás la Inteligencia Artificial en tu empresa? ¿Cómo capacitarás a los empleados para usarla? ¿Cómo medirás el éxito?
- **Asegura la responsabilidad.** Verifica si la herramienta está utilizando la Inteligencia Artificial de manera responsable mediante evaluaciones de calidad independientes (por ejemplo, la Evaluación de IA Responsable de BearingPoint o la Digital Trust Label).

Definir claramente un marco para el uso de la Inteligencia Artificial en Recursos Humanos desde el principio garantizará una implementación exitosa y rápida dentro de la empresa, a la vez que se protege a los empleados y sus datos.”



La **Dra. Tara S. Behrend**, Profesora Titular de la Cátedra John Richard Butler II en la Escuela de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Universidad Estatal de Michigan,

proporcionó más datos sobre cómo medir el éxito de los programas de inteligencia artificial.

“Aquí es importante centrarse en una amplia gama de métricas. El rendimiento no siempre es fácil de medir, y las métricas financieras son indicadores desfasados que pueden no ser lo suficientemente precisos en un entorno que cambia rápidamente. Un enfoque holístico para la medición debería considerar indicadores como la satisfacción del cliente o el agotamiento y bienestar de los empleados, además de la productividad y el rendimiento financiero.”

Mirando hacia el 2024, la Inteligencia Artificial Generativa (IAG) se integrará de manera más formal con los procesos de Recursos Humanos, y los responsables de RR. HH. deberán asegurarse de utilizarla como una herramienta empresarial y no como un juguete.

Cómo mantenerse a la vanguardia en el uso de Inteligencia Artificial (IA)

La realidad es que el 70% de los responsables de la toma de decisiones de Recursos Humanos en toda Europa utilizan algún tipo de herramienta de Inteligencia Artificial en sus procesos habituales. Esto hace que el 30% restante esté en riesgo de quedarse atrás.

Cuando separamos los datos por edad, emerge una tendencia marcada. El 75% de los profesionales senior de Recursos Humanos de 18 a 44 años están utilizando herramientas de Inteligencia Artificial, mientras que solo el 56% de los mayores de 44 años están haciendo lo mismo. Esa es una brecha de oportunidad considerable. Instamos a los responsables de RR. HH. que aún no utilizan Inteligencia Artificial, especialmente aquellos en la categoría de 44 años o más, a comenzar a incorporarla en su trabajo.

El 75% de los profesionales senior de Recursos Humanos de 18 a 44 años están utilizando herramientas de Inteligencia Artificial

mientras que solo el 56% de los mayores de 44 años están haciendo lo mismo.

En general, los responsables de Recursos Humanos necesitan involucrarse. Aquellas personas que utilizan IA están viendo beneficios y es más probable que planeen utilizar Inteligencia Artificial Generativa en los próximos 3-6 meses, lo que significa que aquellos que no utilizan ningún tipo de Inteligencia Artificial podrían quedarse aún más atrasados.

Lo que dicen los profesionales de recursos humanos en nuestra comunidad

Voyager Community de Personio es un espacio para que los profesionales de Recursos Humanos compartan conocimientos y experiencias, beneficiándose de una red que cuenta con miles de las mejores mentes en RR. HH. Muchos de ellos ya están beneficiándose de las ventajas de la Inteligencia Artificial en su trabajo.

“La integración de la Inteligencia Artificial (IA) en Recursos Humanos permite que haya objetividad, así como transparencia y equidad en el proceso de selección de candidatos. Gracias a la IA, los reclutadores pueden invertir más tiempo en tareas estratégicas, lo que se traduce en una reducción notable de la carga de trabajo.”



Felix Hensel
Mr. Lodge GmbH

Cómo comenzar: instrucciones para la Inteligencia Artificial Generativa (IAG)

La Inteligencia Artificial Generativa puede aumentar la eficiencia del equipo de RR. HH. y asumir trabajos que consumen mucho tiempo e impiden realizar tareas de alto impacto, siempre y cuando sepas cómo usarla de manera correcta. Tomando la selección de personal como ejemplo, herramientas como Chat GPT pueden ayudar a generar, traducir y revisar descripciones de trabajo.

Ejemplo

Intenta pedirle a Chat GPT que te ayude a escribir una descripción de trabajo. Aquí tienes una plantilla que puedes usar, sustituyendo las partes en negrita por términos relevantes para tu organización:

*Por favor, genera una descripción de trabajo para el puesto **“Lead Product Manager, Workflow and Automation (Time & Absence)” en Personio.***

Después de generar la descripción del trabajo, revisa cada elemento uno por uno y destaca posibles sesgos derivados del lenguaje o de las calificaciones requeridas. Luego, sugiere una segunda versión que sea más inclusiva y tenga en cuenta todos los problemas de sesgo que hayas encontrado.

Con las instrucciones anteriores, puedes evitar que la Inteligencia Artificial (IA) introduzca nuevos sesgos en tu proceso de contratación. Echa un vistazo a las dos versiones que produce tu herramienta elegida para tener una idea de lo importante que es la elección de las palabras adecuadas al trabajar con IA, y recuerda siempre verificar la versión final para garantizar la precisión.

Otras tareas con las que podrías pedir ayuda a la Inteligencia Artificial son:



- Redacción de políticas de Recursos Humanos
- Elaboración de una lista de palabras clave para una descripción de trabajo
- Redacción de una secuencia de divulgación en LinkedIn para la atracción de talento
- Recopilación de una lista de preguntas de entrevista
- Creación de materiales de incorporación

¿Buscas más estrategias para usar la Inteligencia Artificial en tu trabajo diario de Recursos Humanos? Echa un vistazo a nuestro curso de la Academia Voyager, **“AI-enhanced HR: Crafting Recruiting Content with AI”**, disponible solo en inglés.

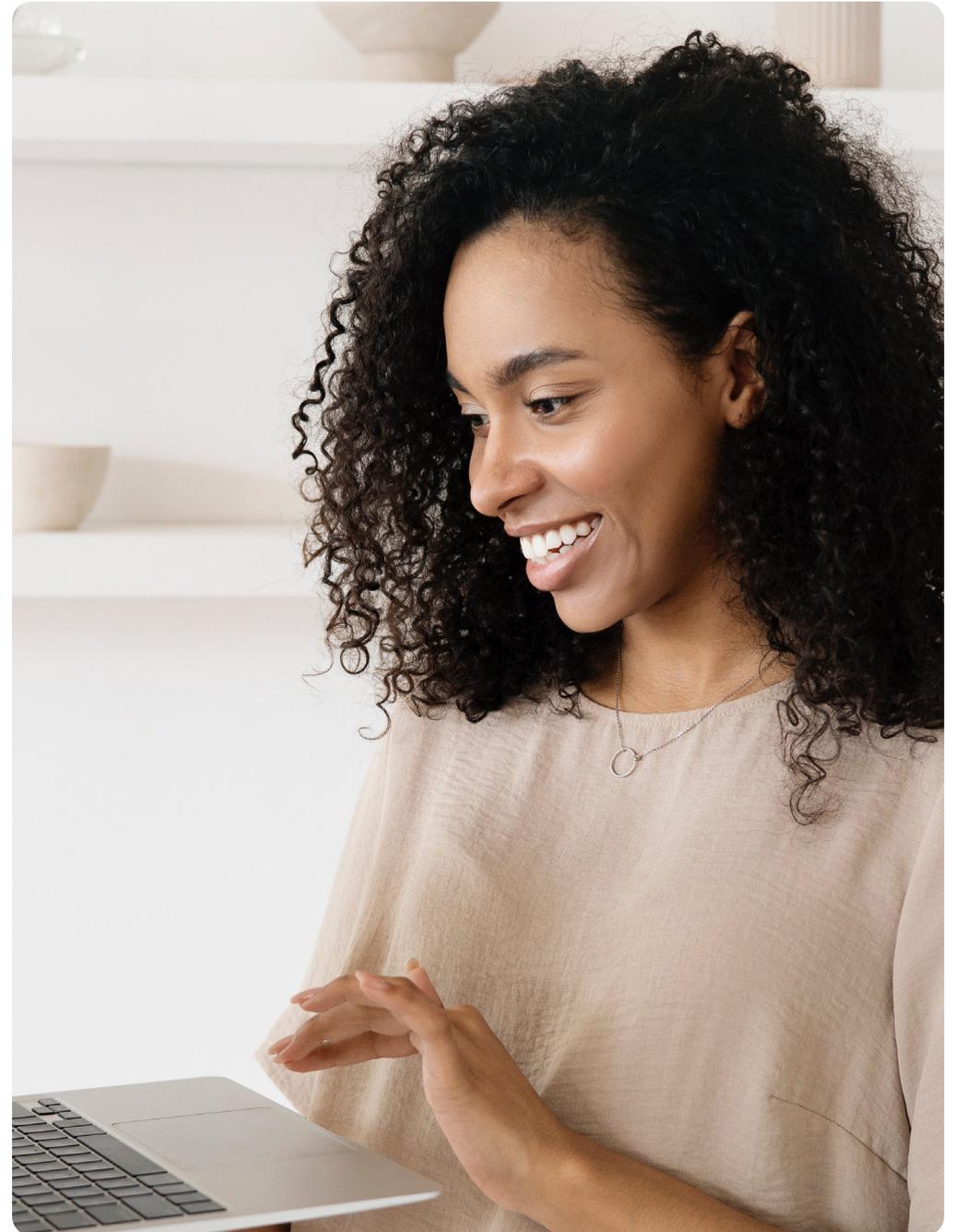
Una guía paso a paso para implementar la Inteligencia Artificial Generativa (IAG)

En Personio, creemos que la Inteligencia Artificial (IA) será (y debería ser) parte integral de cómo trabajamos para liberar tiempo para que las personas realicen un trabajo aún más significativo. Para lograrlo, hemos adoptado un enfoque sistemático que libera todo el potencial de la IA, mientras que nos aseguramos de que la seguridad y la privacidad de los datos permanezcan en el núcleo de todo lo que hacemos.

En esta sección, compartiremos nuestra guía paso a paso para implementar un programa de Inteligencia Artificial Generativa (IAG) en su propia organización.

“La IA Generativa tiene el potencial de revolucionar los Recursos Humanos. Se alinea exactamente con la misión de Personio: liberar el poder de las personas empoderando a los empleados para que se centren en trabajos de alto impacto. Creo que mejorar los flujos de trabajo de manera segura con la IA puede ayudarnos a lograr exactamente eso, pero también aborda algunos de los datos más sensibles de una empresa, lo que significa que debemos priorizar la privacidad de los datos por encima de todo lo demás”

Hanno Renner, cofundador y CEO de Personio



Paso 1

Identificar áreas que podrían mejorarse con IA Generativa.

- Evalúa tus procesos actuales de RR. HH. a lo largo del ciclo de vida del empleado. Busca áreas donde la inteligencia artificial pueda ayudar a las personas a generar estructuras, texto libre u otras cosas completamente nuevas.
- Identifica aspectos que podrían mejorarse, basándose en el impacto que puedan tener.
- No te limites demasiado temprano en esta fase de generación de ideas, ya que la tecnología está evolucionando rápidamente y las limitaciones actuales podrían desaparecer mañana.
- Evalúa esas áreas en función de su impacto potencial (es decir, ahorro de tiempo y costes, esfuerzo de implementación y riesgo).



Paso 2

Evaluar y comenzar poco a poco.

- Selecciona solo una prueba piloto, algo con un valor potencial alto y un riesgo bajo, para empezar.
- Pon en marcha tu prueba piloto de manera iterativa, siguiendo un cronograma corto para evitar perderte en los detalles.

Paso 3

Elegir las herramientas y plataformas adecuadas.

- Es más fácil trabajar con proveedores con los que ya colaboras, pero puede ser necesario encontrar un nuevo proveedor.
- Verás que las startups hacen cosas aparentemente más innovadoras con Inteligencia Artificial que los proveedores más grandes, pero esto se debe a menudo a que tienen menos riesgo reputacional y, por lo tanto, menos que perder. Puede ser un riesgo considerable optar por una startup de IA pequeña y no probada cuando sabemos que las empresas más grandes tienen procesos establecidos en torno a la supervisión legal, protección de datos y más.



Paso 4

Colaborar con los equipos informáticos, legales y de seguridad.

- Las pequeñas y medianas empresas pueden no contar con estos equipos pero si los tienen, es mejor incluirlos en esta etapa.

Ejemplos de aportes recopilados por el equipo de Personio

- La automatización completa de la toma de decisiones puede ser complicada de implementar por razones legales y técnicas. En cambio, es preferible buscar herramientas que actúen como un asistente personal en la toma de decisiones, dejando las decisiones importantes a los humanos.
- No envíe información sensible o personal a un proveedor externo.

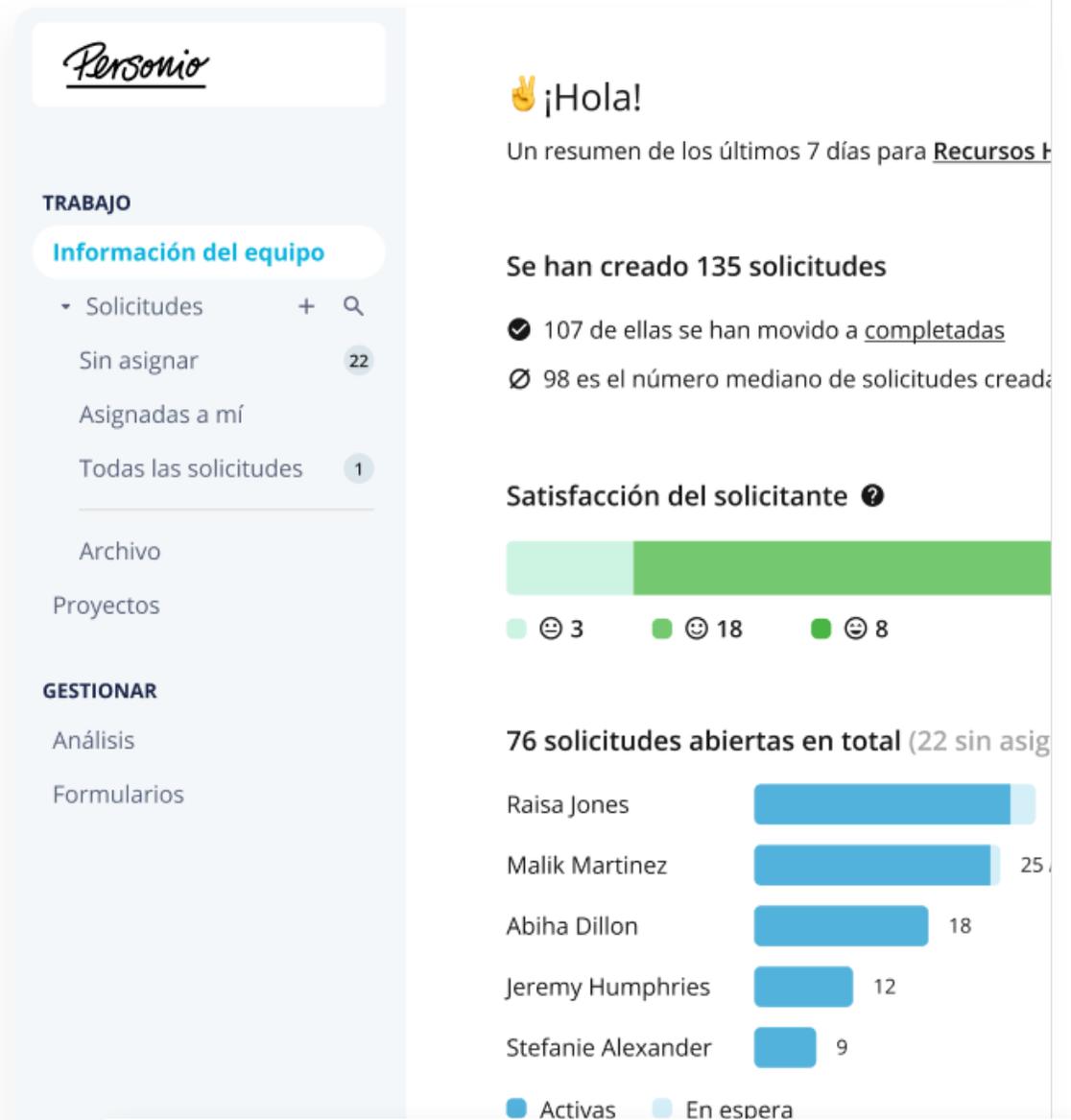
Paso 5

Implementar soluciones de IA y supervisar su rendimiento

- Asegúrate de haber identificado métricas clave para medir cómo las herramientas de Inteligencia Artificial impactan en tu empresa. Estas deben relacionarse con el ahorro de tiempo y costes.

Ejemplo

Si deseas reducir el tiempo dedicado a responder las solicitudes de los empleados, haz un seguimiento de métricas, por ejemplo, cuántas solicitudes recibes por mes y el porcentaje de aquellas que son respondidas automáticamente de manera satisfactoria por la Inteligencia Artificial. Luego, puedes medir eso comparándolo con el tiempo dedicado por solicitud si un humano las estuviera respondiendo, y obtendrás tu resultado de ahorro de tiempo.



La herramienta Personio Conversations proporciona un panel que realiza un seguimiento de cuántas solicitudes de empleados resuelve la IA, así como el rendimiento de su equipo de Recursos Humanos en respuesta

Paso 6

Comunicar los resultados a su organización

- Los interesados dentro de tu organización, pueden tener ideas preconcebidas sobre la IA basadas en mitos y rumores que han leído en titulares de medios. Pero es posible que haya resultados sorprendentes, y es importante compartirlos tan pronto como surjan.

Ejemplo

En el equipo de Personio, algunos supusieron que introducir un chatbot de Inteligencia Artificial para responder preguntas de RR. HH. podría llevar a empleados decepcionados que quisieran hablar con un humano y no con un robot. Pero en un estudio con un cliente, descubrimos que el 92% de los empleados prefería el chatbot de Inteligencia Artificial en lugar de preguntar directamente a Recursos Humanos debido al tiempo de respuesta inmediato.

Paso 7

Repetir y refinar según la retroalimentación y los resultados

- Utiliza las métricas usadas para ajustar tu prueba, construyendo tu propio plan de pruebas trimestre tras trimestre.

Ejemplo

Puedes adoptar un **marco de trabajo ágil** para asegurarte de que tus pruebas no se prolonguen, sino que conduzcan a mejoras inmediatas e iterativas en el negocio.



La realidad sobre los riesgos de la Inteligencia Artificial (IA)

Por supuesto, existen varios riesgos asociados con la adopción de la IA en una organización, algunos más críticos que otros. Hablamos con expertos en Inteligencia Artificial, el Dr. Tomas Chamorro-Premuzic, Dan Sodergren y Tom Cheesewright, para obtener opiniones especializadas sobre algunos temores clave que rodean a la IA.

Prejuicios sobre la IA

“Un riesgo evidente con la IA es que puede entrenarse con datos sesgados. Es decir, datos que capturan las preferencias subjetivas humanas en lugar de hechos u realidades objetivas. Por ejemplo, entrenar a la Inteligencia Artificial para predecir quién es ascendido en una empresa probablemente replicará dinámicas pasadas de poder, política y privilegio en lugar de mejorar la calidad de futuros candidatos. Para mitigar estos sesgos, se debe prestar especial atención a descontaminar las variables de resultado que la IA está entrenada para predecir. De hecho, los modelos no deben incluir factores históricos de éxito individual, sino indicadores deseables o ideales de valor futuro para el negocio”.



El Dr. Tomas Chamorro-Premuzic es el Director de Innovación en ManpowerGroup y Profesor de Psicología Empresarial en la Universidad de Columbia y University College London.

Privacidad de los datos e IA

“La IA requiere conjuntos de datos grandes para ser entrenada, y la tendencia a rastrear, seguir y registrar todo también aumenta los riesgos de privacidad de los datos. Sin preservar y proteger los datos de la empresa y de las personas, no puede haber usos éticos de la Inteligencia Artificial, por lo que las organizaciones deben adherirse a los protocolos de ciberseguridad más seguros y tomar precauciones para mantener seguras a sus personas y activos”.

Dr Tomas Chamorro-Premuzic



Consejo de Personio

La privacidad de los datos y la conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) son las principales prioridades para Personio al usar Inteligencia Artificial en procesos internos. Para asegurarte de que los datos sensibles o confidenciales están protegidos, implementa un marco de clasificación de datos dentro de tu organización, ordenando los datos en categorías. Sabiendo que la clasificación de datos es variada, he aquí una estructura que puedes seguir:

- Datos públicos (por ejemplo, publicaciones públicas en blogs, entradas en el centro de ayuda o código fuente).
- Datos internos (por ejemplo, políticas internas, procedimientos y noticias).
- Datos confidenciales (por ejemplo, datos personales del RGPD, código fuente patentado o secretos comerciales).
- Datos restringidos (por ejemplo, direcciones IP, información de pago o contraseñas).

Recomendamos implementar una estructura que funcione en tu empresa y asegurarse de que los empleados reciban instrucciones sobre la clasificación de datos como parte de su capacitación en IA. Por ejemplo, puedes crear reglas para las categorías de datos que nunca deben compartirse con una herramienta de IA.

Temores a la pérdida de empleo

Según nuestra investigación, los responsables de Recursos Humanos de España clasifican la falta de habilidades digitales como el principal miedo a la hora de implementar IA, y la pérdida de empleo como el segundo de dichos miedos. Esto es de esperar — cuando las máquinas asumen tareas humanas, las personas temen perder su individualidad. Dos de nuestros oradores expertos en el evento de Recursos Humanos de Personio, HUG 2023, abordaron este miedo directamente.

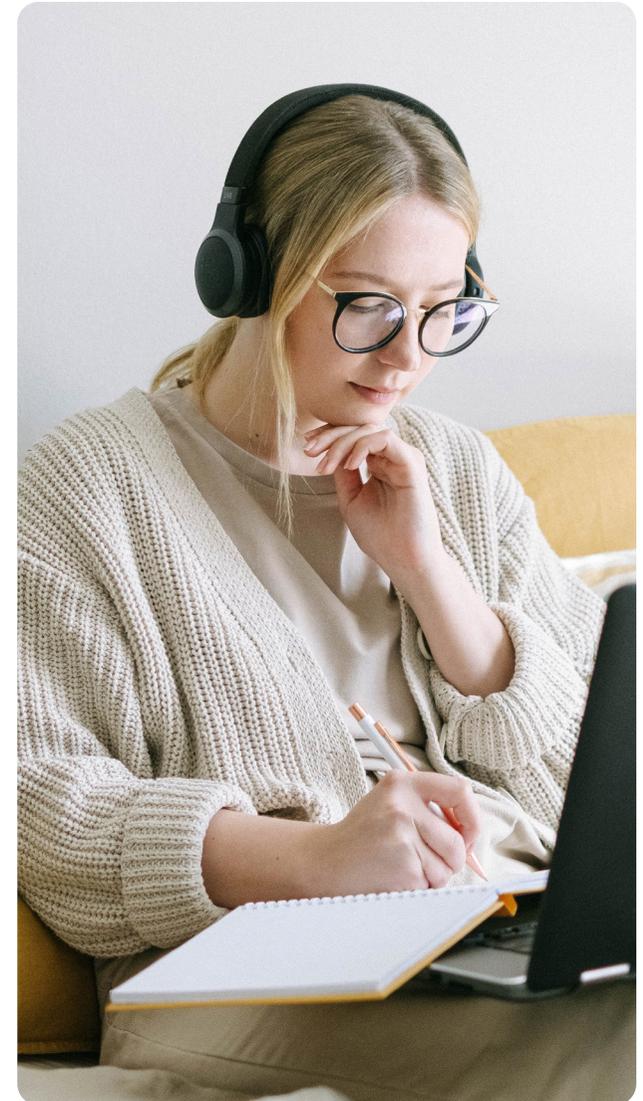
“Paso mucho tiempo tranquilizando a las personas de que la IA no puede hacer su trabajo. Un trabajo es una compleja colección de tareas. La Inteligencia Artificial puede hacer algunas de tus tareas, no puede hacer todo tu trabajo, ni el de nadie. En cambio, utilizando la IA, puedes hacer muchas cosas mejor y dejar de hacer algunas de las tareas que no disfrutas. ¡Deja que el robot haga el trabajo sucio! Cuanta más tecnología introducimos y más usamos la Inteligencia Artificial, más vamos a valorar a las personas y las cualidades que son exclusivamente humanas”.

Tom Cheesewright



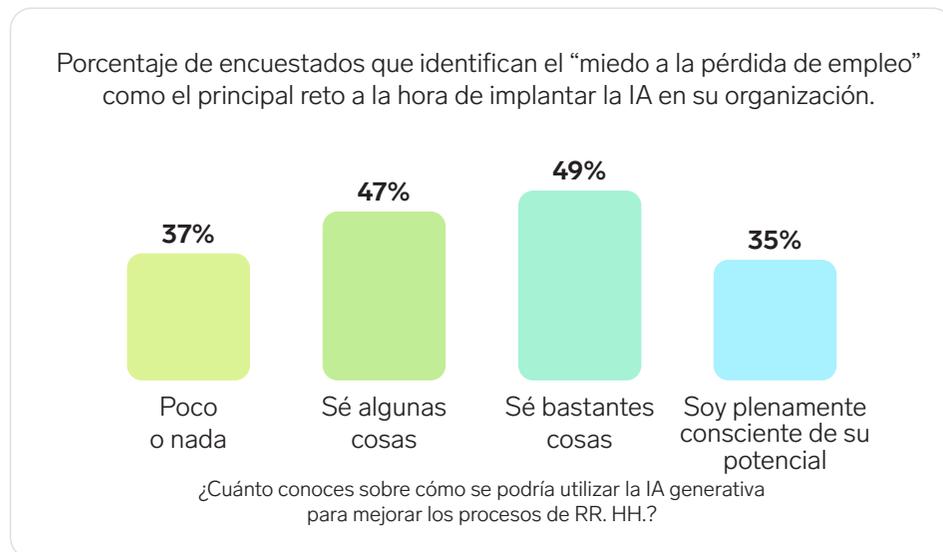
“Esto es una democratización de habilidades y talento, ya que son los de rendimiento más bajo en el equipo quienes obtendrán un mayor beneficio al usar la IA. La Inteligencia Artificial puede darnos a todos un superpoder, ya que usar la IA ahora nos da dos cerebros: ahora todos pueden tener su propio becario — uno que sabe casi todo y nunca se cansa. La Inteligencia Artificial no te reemplazará, pero tal vez las personas que usan la IA reemplacen a las personas que se niegan a hacerlo. La buena noticia es que todos tienen el poder y la capacidad de usar la Inteligencia Artificial en este momento”.

Dan Sodergren

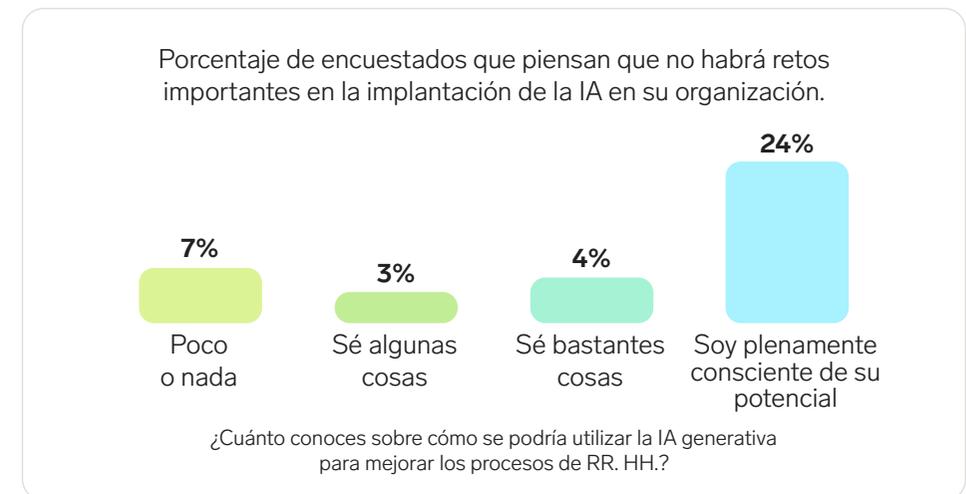




Esta tranquilidad debería armarte de argumentos para abordar estas preocupaciones en tu propia organización. Así lo respalda nuestra investigación: las preocupaciones sobre el temor a la pérdida de empleo aumentan a medida que la comprensión sobre la influencia de la IA en el papel de Recursos Humanos aumenta, hasta el momento en el que se es completamente consciente de cómo se puede utilizar para mejorar los RR. HH., momento en el que disminuye significativamente del 49% al 35%. Esto sugiere que la educación sobre el potencial de la Inteligencia Artificial puede reducir esos temores.



Además, los responsables de Recursos Humanos que se consideran informados del potencial de la IA son mucho más propensos que aquellos con niveles más bajos de educación en Inteligencia Artificial a pensar que no habrá desafíos y complicaciones para implementar la IA en su organización.



Como enfatizó Dan Sodergren: **“Cuanto más sabemos sobre la Inteligencia Artificial, menos nos preocupamos por ella y más probable es que la usemos”.**

Cómo la educación y la formación marcarán la diferencia

El 96% de los responsables de Recursos Humanos en toda Europa afirman que al menos se necesitará cierta capacitación para implementar con éxito la Inteligencia Artificial Generativa (IAG) en los procesos de RR. HH. Recomendamos dar prioridad a la formación no solo para los Recursos Humanos, sino para toda tu organización, tanto a nivel de la Inteligencia Artificial como concepto, como en cómo implementar herramientas específicas. Aprovecha esta oportunidad para convertir cualquier temor potencial en confianza.

¿Cómo plantear la formación en IA en general?

- **Debería ser obligatoria para todos los empleados.** De esa manera, ningún departamento de la empresa se quedará atrás.
- **Debería ser personalizada.** Por ejemplo, los equipos de TI o roles responsables de la protección de datos necesitarán más formación técnica que otros roles.
- **Debería cubrir lo básico.** Solo entonces podrá aplicarse en casos de uso de la vida real y herramientas específicas para hacer que los aprendizajes sean tangibles.
- **Debería incluir reglas de clasificación de datos.** Es esencial que todos los empleados sepan qué tipos de datos no pueden compartir con una herramienta de Inteligencia Artificial Generativa.



Sugerencia



Si bien la educación es esencial para implementar herramientas de Inteligencia Artificial en toda una organización, puedes comenzar a aprovechar el poder de la IA hoy mismo sin formación adicional. Prueba las respuestas generadas por Inteligencia Artificial de Personio dentro **Personio Conversations** y comienza a ver beneficios hoy.

¿Cómo plantear la formación en IA para RR. HH?

Hablamos con expertos con experiencia en la creación de cursos de formación en IA para recopilar sus mejores consejos.



Aisling MacNamara, Senior Manager de Aprendizaje y Desarrollo en LearnUpon



Necesitamos desmitificar la Inteligencia Artificial para RR. HH. Creo que esto sucede cuando te centras en la aplicación práctica de la IA y cómo puede mejorar la productividad y tener un impacto.

Aborda las reticencias que acompañan a la Inteligencia Artificial. Tu equipo de RR. HH. no necesita conocer la configuración técnica, pero sí necesita indicaciones y guías de uso sencillas.

No toda la formación necesita ser formal desde el principio. Practicar ayudará a tu equipo a sentirse cómodo usando la IA, y más adelante se pueden incorporar cursos más formales con un mayor impacto.

Construye una base de conocimientos a la que tu equipo pueda acceder. Explica lo básico de la IA, delinea la política de seguridad para el uso de la Inteligencia Artificial Generativa, comparte recursos útiles y almacena indicaciones relevantes.

Aprovecha el conocimiento de los demás para no tener que crear la formación desde cero. LinkedIn Learning, YouTube y otros equipos que trabajan en Inteligencia Artificial en tu organización pueden ser recursos de mucho valor. También estoy viendo cada vez más cursos oficiales de “Inteligencia Artificial para profesionales de Recursos Humanos”, que creo que serán de mucha utilidad para los equipos de RR. HH..



Susanna Bogardus, Product Marketing Manager en 360Learning



Muestra a las personas lo que ya saben: comencé la Certificación de IA para Aprendizaje y Desarrollo con una breve historia de la IA. Al recordar a los principiantes que ya están familiarizados con el uso de la Inteligencia Artificial, y que probablemente la estén utilizando en su día a día, estos pueden ver el valor y los beneficios de aprovecharla en el trabajo.

Asegúrate de que todos estén en la misma página: luego, traté potenciales riesgos de alto nivel y la explicación de indicaciones para que los aprendices tuvieran una comprensión básica de cómo usar la Inteligencia Artificial Generativa.

Crea oportunidades para la experimentación y la comunidad: ofrecí oportunidades para probar y practicar indicaciones en la IA, y pedí a los aprendices que compartieran sus resultados con su grupo para consolidar su comprensión.

Destaca las aplicaciones prácticas del curso: lo más importante es profundizar la comprensión de los aprendices sobre cómo la IA puede ayudar tanto en el día a día como en proyectos más estratégicos. Al centrarse en resultados específicos, incluso una certificación de una hora puede ayudar a desarrollar habilidades clave que ofrezcan un valor a largo plazo.

Esto es solo el comienzo

El avance de la IA Generativa en 2023 ha puesto sobre la mesa oportunidades que no existían antes. Para aprovechar esas oportunidades, las organizaciones deberán poner en marcha procesos para incorporar la Inteligencia Artificial, y nuestra investigación ha demostrado que los RR. HH. son un terreno fértil para dar ese primer paso.

¿Nuestra principal conclusión para los profesionales de Recursos Humanos? Sé diligente y preciso en tus informes, identificando los ahorros clave que la IA puede generar para tu departamento. Obtener el respaldo de la dirección es esencial, o podrías perder la oportunidad. Fíjate en esta advertencia del **Dr. Tomas Chamorro-Premuzic**:

“La Inteligencia Artificial es buena para convertir datos en ideas, pero pasar de las ideas a la acción requiere de un juicio humano sólido, experiencia y pensamiento estratégico. Aquí es donde el liderazgo juega un papel fundamental, y ya hemos visto varios ejemplos donde las organizaciones no logran ejecutar sus estrategias de transformación digital e IA porque el liderazgo está desconectado, desinteresado o no está dispuesto a impulsar el progreso.

El riesgo aquí es que la Inteligencia Artificial termine siendo un juguete elegante, un objeto brillante y una solución esperando un problema por resolver, mientras que las organizaciones siguen siendo resistentes al cambio.



Dr Tomas Chamorro-Premuzic



Tenemos justo lo que necesitas para comenzar



En colaboración con la autora, estratega y consultora en selección de personal **Sandra Feldmann**, Personio ha creado un curso para capacitar a profesionales de Recursos Humanos y reclutadores con las últimas estrategias y técnicas impulsadas por inteligencia artificial. Actualmente el curso solo está disponible en inglés.



Explora la terminología común de la Inteligencia Artificial



Navega por el panorama en evolución de la IA y su impacto en los RR. HH.



Descubre cómo la IA puede revolucionar tus procesos de RR. HH.



Aprende estrategias para el uso efectivo de la IA en RR. HH.



Crea contenido atractivo para la contratación con Inteligencia Artificial



Reconoce las limitaciones de la IA y asegura un uso responsable

[Más sobre Personio](#)

[Accede al curso aquí](#)

Personio