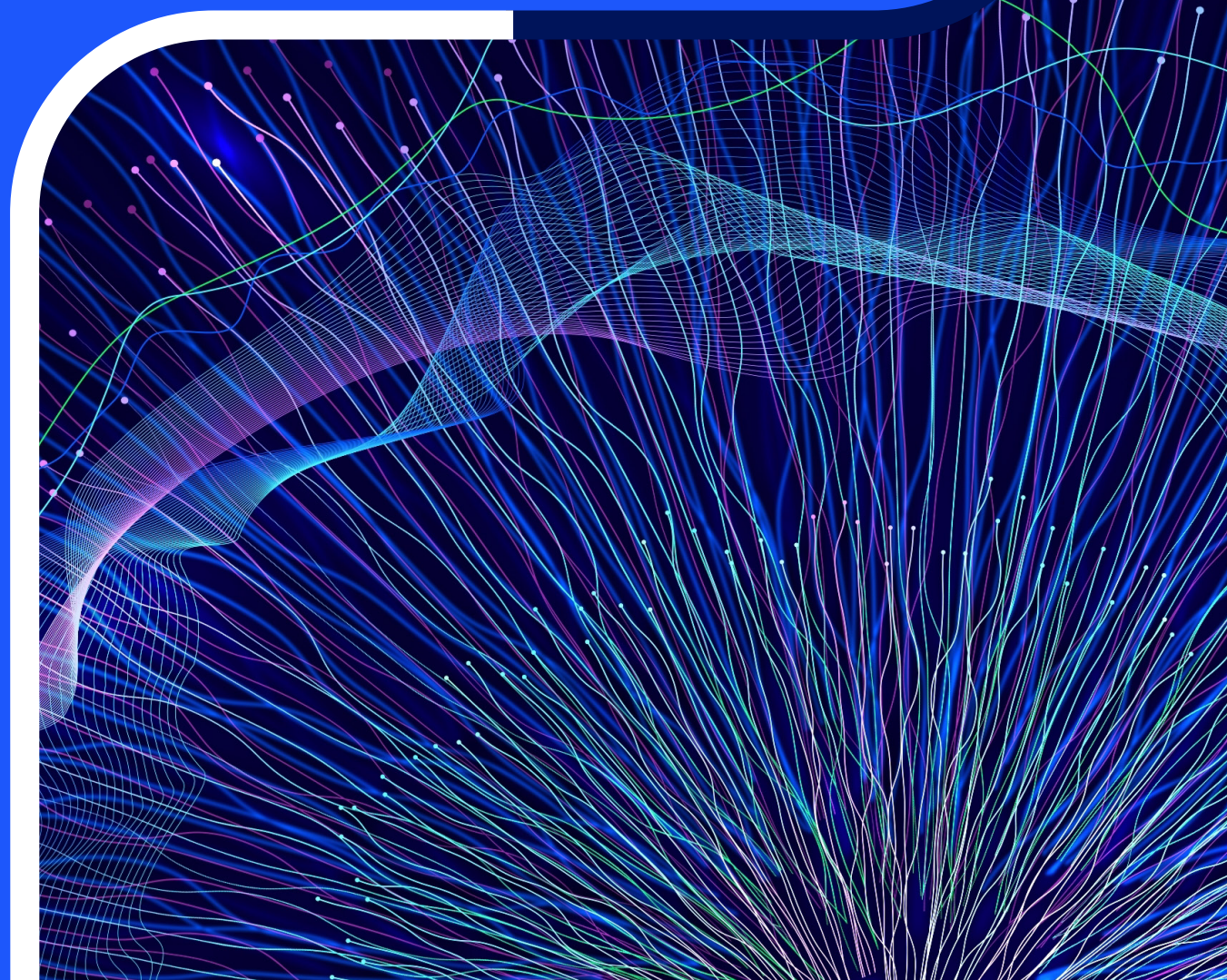


Informe

El impacto de la IA en el mercado laboral español



Índice

- ¿Quiénes somos?
- Contexto actual
- Inteligencia Artificial, ¿oportunidad o amenaza?
- ¿Cómo afectará el uso de las nuevas tecnologías a los trabajadores?
- El papel de la formación en un mercado laboral marcado por la IA
- Ventajas y desafíos de la aplicación de la IA
- Principales conclusiones
- El impacto en el sector de los RRHH
- Nuestros expertos
- Ficha Técnica y Metodología



¿Quiénes somos?



We Are

Somos una de las multinacionales de referencia ofreciendo soluciones personalizadas 360° de RRHH, impulsando la **evolución del Mercado Laboral**.

We Work

Trabajamos para fomentar un **mercado laboral sostenible**, impulsando la empleabilidad y llevando el concepto del trabajo un paso más allá.

We Believe

Creemos en la **sostenibilidad en el trabajo**, poniendo el **foco en las personas** como principal valor de la organización, apostando por recursos que permitan lograr un entorno de trabajo lo más óptimo posible.

We Aim

Buscamos fomentar un mercado laboral sostenible y agradable, impactando de manera positiva en nuestros **Empleados, Candidatos, Clientes**, así como en la **Sociedad**.

We Are More than Work

Marcas y servicios en España

grafton
recruitment
Gi Group Holding

Professional
Recruitment

G BPO
ADVANCED OUTSOURCING

Outsourcing
Avanzado

Gi Group
HOLDING

Executive
Search

wyser
Gi Group Holding

Formación y
Desarrollo

Gi Training
SOLUCIONES DE FORMACIÓN

Trabajo temporal y
Permanent Placement

Gi Group
YOUR JOB, OUR WORK

Contexto actual



El origen de la Inteligencia Artificial se remonta a principios del siglo XX y desde entonces, a pesar de vivir alguna etapa difícil conocida como el “invierno de la IA”, su evolución ha sido exponencial, especialmente a partir del año 2000. La era del big data y el renacimiento del aprendizaje profundo marcó un antes y un después en la evolución de esta tecnología, permitiendo abrir un abanico de posibilidades que hace algún tiempo parecían pertenecer al ámbito de la ciencia ficción, y ahora se han convertido en una realidad tangible. Un ejemplo de ello es la aparición de ChatGPT, un modelo de lenguaje de última generación desarrollado por OpenAI, que ha revolucionado la forma en que las personas interactúan con las máquinas. Este hito representa **un gran avance en la capacidad de las máquinas para comprender y procesar el lenguaje natural**, lo que tiene implicaciones significativas en una gran variedad de campos.

Uno de los impactos más significativos de **la Inteligencia Artificial**, se espera que se produzca en el mundo laboral. A medida que esta tecnología continúe desarrollándose y sea capaz de realizar determinadas tareas, las preguntas que surgen son, ¿qué implicaciones tendrán en el futuro del mercado laboral? ¿Y concretamente en la selección de personal? ¿Podrían las máquinas realmente reemplazar a las personas en tareas rutinarias o incluso en roles más complejos? ¿Cómo afectará esto a la distribución del trabajo?

Si bien estas cuestiones pueden generar preocupación, no solo a los trabajadores sino también a las empresas, también es **importante reconocer las oportunidades que la Inteligencia Artificial** puede llegar a ofrecer. Esta tecnología tiene el potencial de ser una herramienta complementaria para los trabajadores que permitirá mejorar su eficiencia y centrarse en tareas que aporten mayor valor.

Asimismo, en el ámbito de la selección de personal, la Inteligencia Artificial también podría llegar a desempeñar un papel crucial al agilizar y mejorar el proceso de reclutamiento. En este sentido, la pregunta para la que tenemos que buscar respuesta sería si esta tecnología ayudaría a identificar a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo específico, analizando su experiencia y habilidades en función de los requisitos deseados.

Sin ninguna duda, **la Inteligencia Artificial se integra cada vez más en nuestras vidas y entornos laborales a medida que avanzamos hacia el futuro**, pero es esencial que demos respuestas a estas y otras preguntas. Debemos reflexionar sobre cómo aprovechar al máximo estas tecnologías y cómo dar forma a un futuro donde la Inteligencia Artificial y las personas trabajen juntos, potenciando nuestras capacidades y creando un mundo más próspero y equitativo.



- El **27% de los profesionales reconoce haber utilizado la IA para que les ayude** en tareas relacionadas con su trabajo¹
- El **21,7% de los empleos en España pueden ser sustituidos** por robots y máquinas²
- El **65% de los Directores de RRHH espera que la IA tenga un impacto positivo** en la gestión del talento en los próximos 2 años³
- El **11% de los trabajadores españoles está en alto riesgo de perder su empleo** por un robot o una IA⁴
- El **PIB mundial aumentará un 14% en 2030 como consecuencia de la IA**, la mayor oportunidad comercial de la economía actual⁵
- **La brecha de oferta y demanda** en profesiones relacionadas con los datos y la IA será de un **22% en 2023 y no empezará a corregirse hasta 2030**⁶
- Un estudio realizado por ingenieros de OpenAI apunta a que el **50% de las tareas que se realizan en el 19% de los trabajos ya se pueden llevar a cabo con una IA**⁷
- **14 millones de empleos desaparecerán** en los próximos 5 años⁸
- La **inversión mundial en IA aumentó un 27% en 2023** hasta alcanzar los 92.000 millones de dólares en I+D⁹
- El **65% de la población infantil**, cuando llegue a la edad adulta, **realizará trabajos que a día de hoy no existen**¹⁰
- El **35% de las empresas ya utiliza la IA en sus operaciones cotidianas y el 42% está explorando** su potencial¹¹
- El **64% de las personas confiaría más en un robot que en su jefe** y la mitad ha recurrido a un robot en lugar de a su jefe para pedir consejo¹²

1.Fuente: Encuesta realizada en enero de 2023 por Fishbowl (Glassdoor) entre 4.500 profesionales de diversas empresas.

2.Fuente: OCDE

3.Fuente: The Conference Board CHRO Confidence Index para el Segundo trimestre de 2023.

4.Fuente: OCDE

5.Fuente: Sizing the prize de PwC

6.Fuente: Asociación Industrial para el Impulso de la Economía del Dato y de la IA (IndesIA).

7.Fuente: GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models

8.Fuente: Informe "The future of Jobs Report 2023" del Foro Económico Mundial

9.Fuente: Stanford Human Centered AI Index for 2023

10.Fuente: Organización Internacional del Trabajo

11.Fuente: IBM

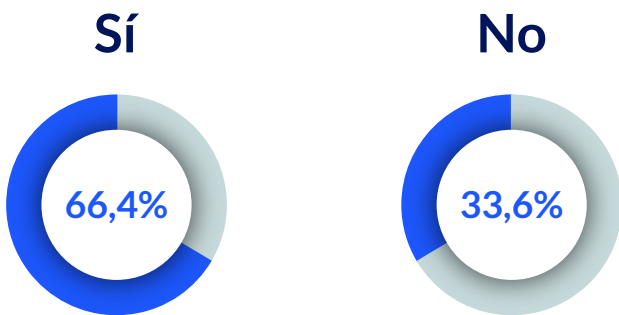
12.Fuente: Oracle and Future Workplace AI at Work Global Study 2019

Inteligencia Artificial, ¿oportunidad o amenaza?



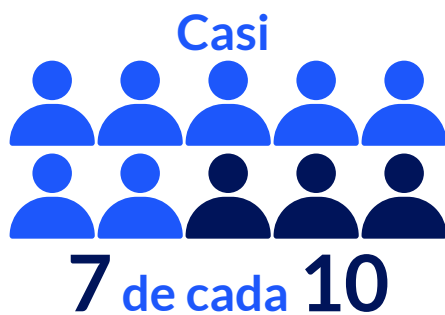
¿Existen motivos justificados para tener miedo ante el avance de la Inteligencia Artificial? Casi 7 de cada 10 directivos españoles cree que sí.

Crees que existen motivos justificados para tener miedo ante el avance de la Inteligencia Artificial en el ámbito laboral



Por edades

Por edades, los profesionales entre **35 y 44 años son quienes demuestran tener menos miedo** al desarrollo tecnológico (37,6%). Por el contrario, **casi 7 de cada 10 jóvenes entre 18 y 34 años reconocen tenerlo.**



Por sectores

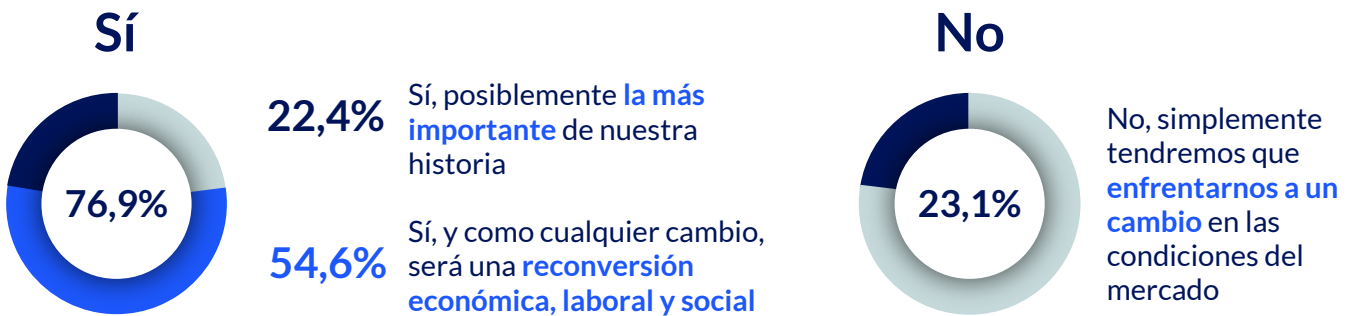
Por sectores, directivos de las áreas de **servicios financieros** (76,9%), **inmobiliario** (76,5%) y **RRHH** (75%), **los más temerosos** ante el avance de las nuevas tecnologías



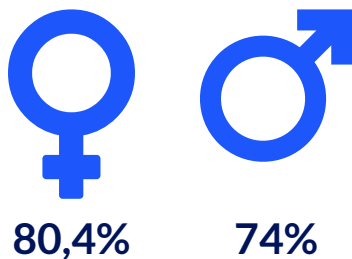
Aunque esta preocupación es natural por los cambios que implica en el mundo laboral la Inteligencia Artificial, tenemos que verla como una oportunidad que tiene el potencial de incrementar la eficiencia, la innovación y la calidad del trabajo en las empresas, y concentrarnos en cómo aprovechar estas tecnologías emergentes para aumentar la competitividad y el crecimiento en nuestras organizaciones.

La Inteligencia Artificial desencadenará una crisis laboral para cerca de 8 de cada 10 directivos

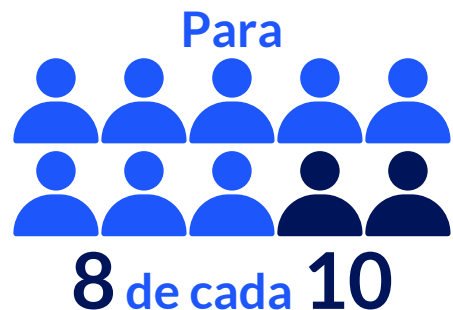
Crees que la inteligencia artificial desencadenará una crisis laboral



Las mujeres, en mayor medida que los hombres, piensan que las nuevas tecnologías generarán una crisis en el entorno laboral (80,4% vs 74%).



Para 8 de cada 10 directivos más jóvenes, la incorporación de la IA al mercado laboral supondrá una crisis, porcentaje que baja hasta el 73,4% entre los directivos de 35 a 44 años.



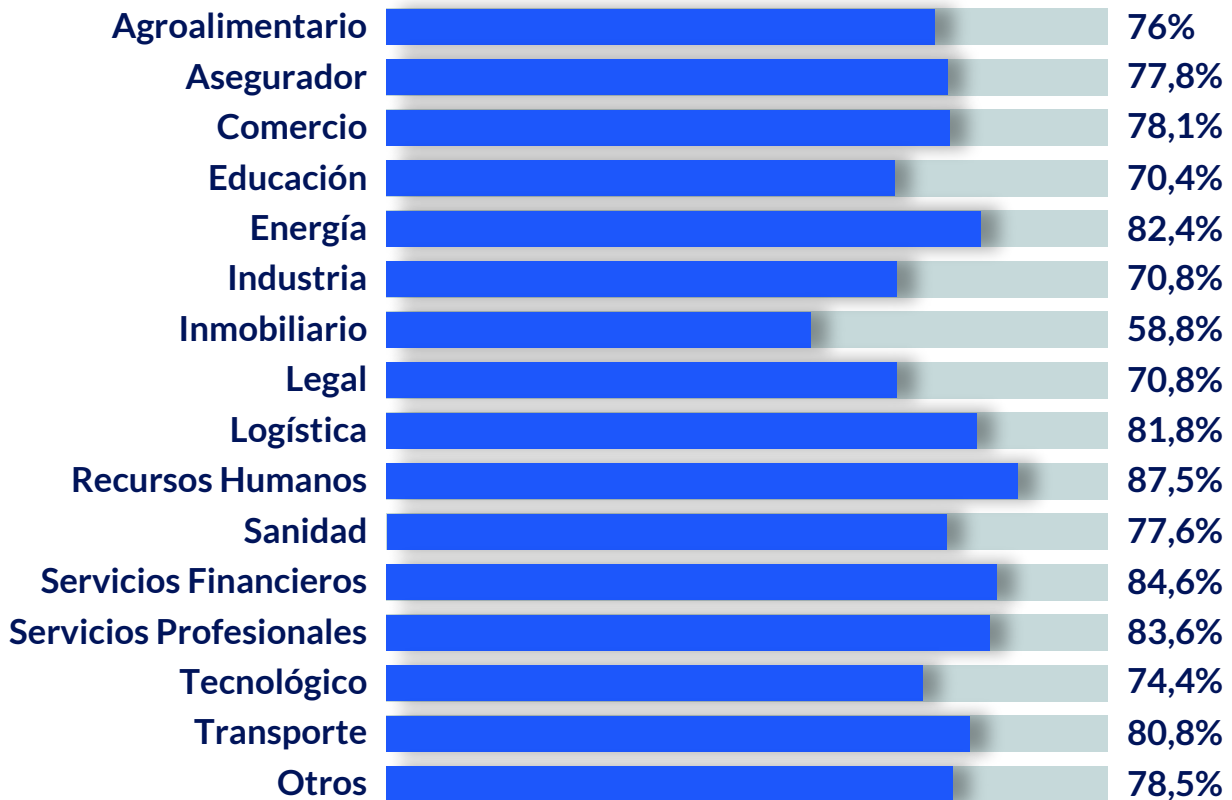
Estamos en un momento de cambio, de un tremendo 'Boom Digital' dónde la Tecnología juega un papel crucial en nuestras vidas y más aún en el mercado laboral. Sólo que hay que saber cómo y dónde debemos aplicar la Inteligencia Artificial u otro tipo de tecnologías para aportar ese valor añadido necesario para las empresas.

Gerardo García, CTO de Gi Group Holding.

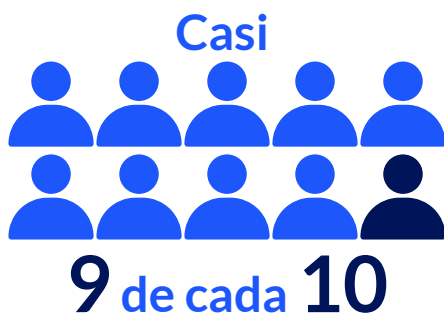
Aunque la IA puede generar cambios significativos en el mercado laboral, también ofrece oportunidades para la creación de nuevos empleos y el desarrollo de habilidades especializadas. La clave para enfrentar estos cambios y prevenir una crisis laboral es fomentar la formación y adaptación a estas nuevas tecnologías.

Juan Julio González, Head of Hyperautomation & AI de NAVANTIA.

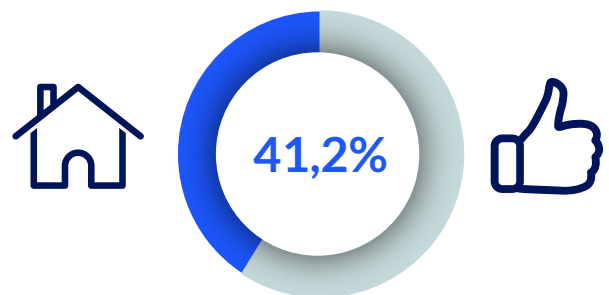
El sector de los RRHH, el que espera un futuro más tenebroso ante una crisis laboral por la incorporación de nuevas tecnologías



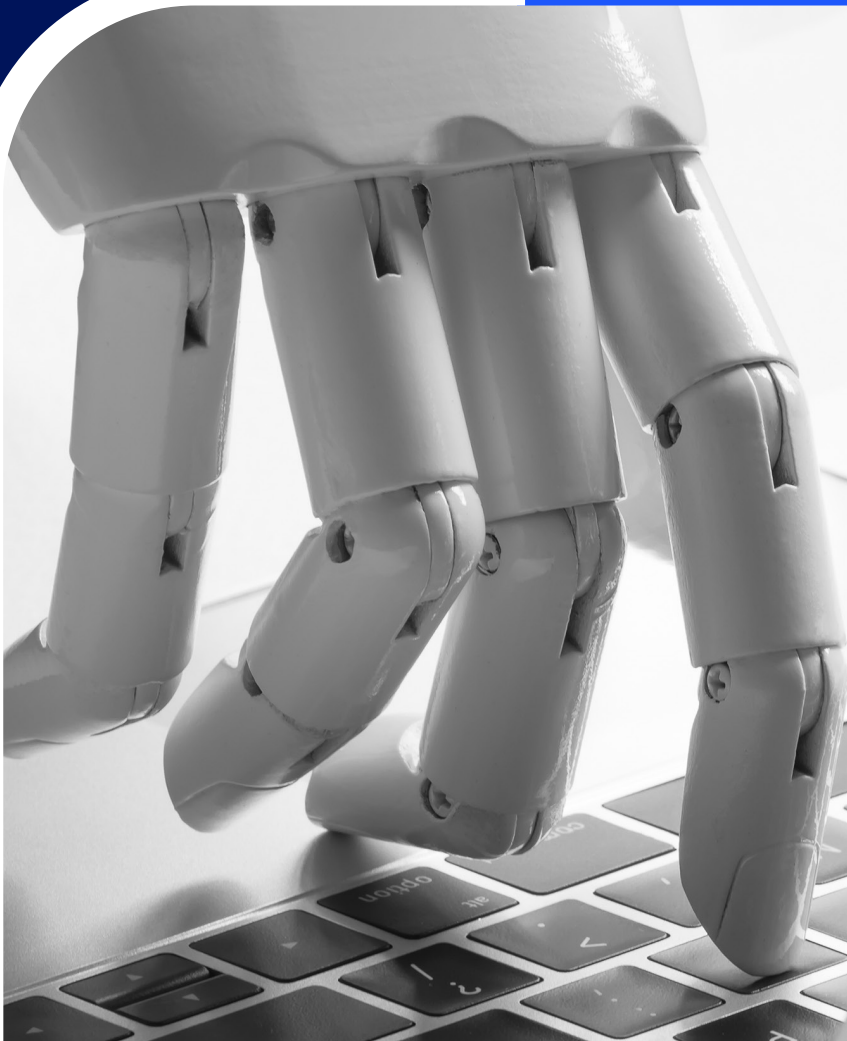
Casi 9 de cada 10 **directivos de RRHH** creen que la llegada de nuevas tecnologías **generará dificultades laborales**.



Para el **41,2%** de los **directivos del sector inmobiliario**, la aplicación de la IA al mercado laboral **no afectará negativamente**

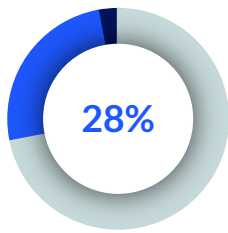


¿Cómo afectará el uso de las nuevas tecnologías a los trabajadores?



Sólo 3 de cada 10 directivos aseguran sentirse preparados para la incorporación de la Inteligencia Artificial en el ámbito laboral.

Totalmente + Algo preparados



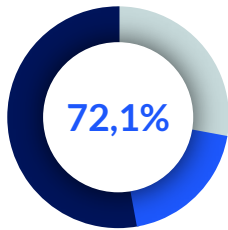
3%

Totalmente preparados

25%

Algo preparados

Poco + Nada preparados



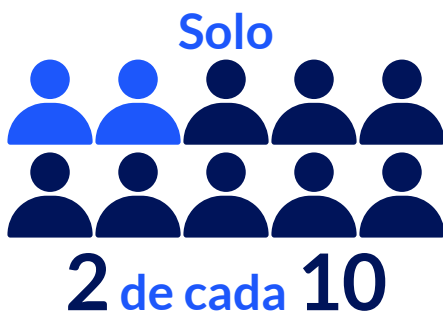
52,9%

Poco preparados

19,2%

Nada preparados

Sólo 2 de cada 10 profesionales de entre 45 y 54 años así lo creen.



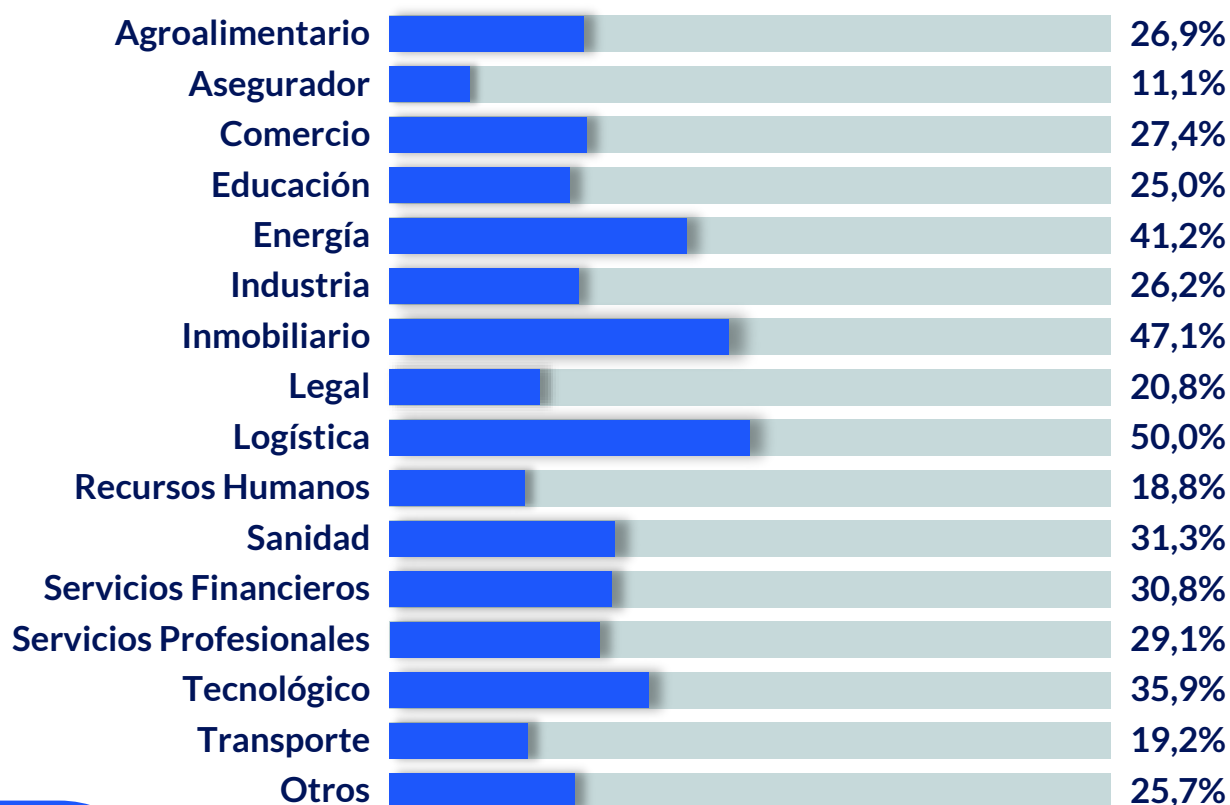
Se trata de encontrar un equilibrio óptimo que combine las tareas con aporte y valor humano sumadas a la innovación. No subirse al tren de la innovación sería quedarse atrás.

Silvia Martínez, Corporate HR Manager en Gi Group Holding España.

Es fundamental invertir en la formación y adaptación de los empleados a las nuevas tecnologías. Al preparar a nuestra fuerza laboral para el futuro, podremos aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la IA y asegurar un futuro laboral más optimista para todos.

Juan Julio González, Head of Hyperautomation & AI de NAVANTIA.

¿Qué sectores están más preparados ante la incorporación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral?



El **sector asegurador** (88,9%) muestra **mayor reticencia** a la preparación que exige la llegada de nuevas tecnologías al ámbito laboral.



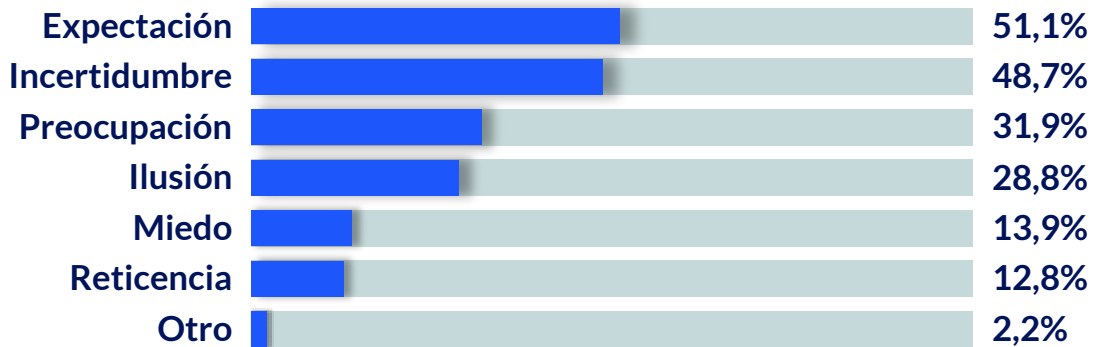
La mitad de los **directivos del sector de la logística reconocen sentirse competentes** ante la incorporación de la Inteligencia Artificial, sin embargo, en el **subsector de Transporte** más del 80% de los encuestados se muestra **más reticente**.



El 47,1% del **sector inmobiliario reconocen sentirse competentes** ante la incorporación de la Inteligencia Artificial.

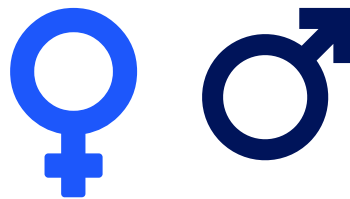


Expectación e incertidumbre, principales sentimientos que genera a los directivos españoles el uso de las nuevas tecnologías



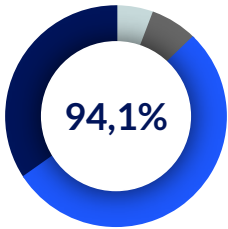
Por género

Por género, el **55,6% de los hombres reconoce sentir expectación** ante el uso que se hará de las nuevas tecnologías, mientras **más de la mitad de las mujeres** asegura que siente principalmente **incertidumbre**.



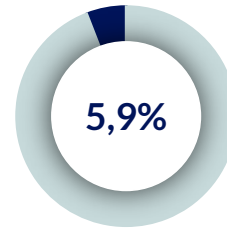
¿La Inteligencia Artificial incrementará la diferencia entre trabajadores?

Sí



- 34,8%** Sí, es muy probable
- 52,4%** Sí, es probable
- 7%** Sí, es poco probable

No



Es fundamental garantizar que la educación en nuevas tecnologías sea accesible para todos, independientemente de su origen socioeconómico, género o ubicación geográfica, para asegurar una distribución equitativa de las oportunidades y evitar la ampliación de la brecha entre trabajadores con mayor formación y el resto.

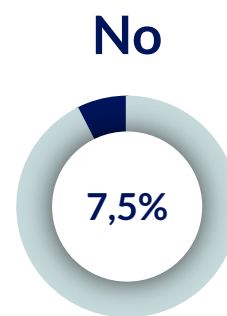
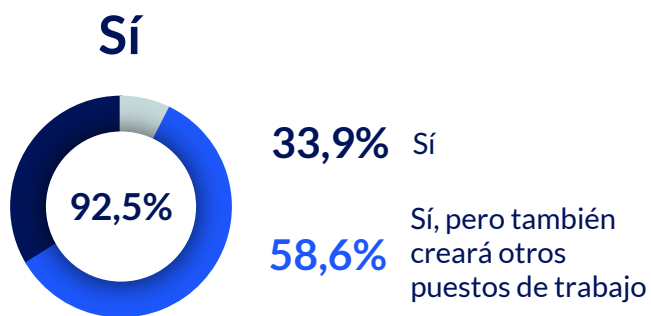
Juan Julio González, Head of Hyperautomation & AI de NAVANTIA.

La IA abrirá nuevos horizontes y nuevas formas de hacer las cosas, dónde los profesionales tendrán que evolucionar y tener más conocimiento de este tipo de tecnologías, para que les ayude en el entorno laboral.

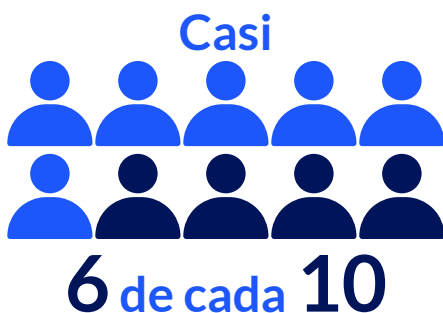
Gerardo García, CTO de Gi Group Holding.

El 92,5% de los directivos asegura que la Inteligencia Artificial puede suponer realmente una amenaza para la destrucción de puestos de trabajo

Puede suponer realmente una amenaza la Inteligencia Artificial para la destrucción de puestos de trabajo

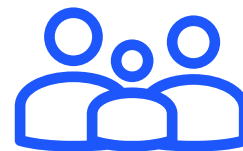


Casi **6 de cada 10** encuestados consideran que las nuevas tecnologías pueden **terminar con ciertos puestos** de trabajo, pero **también crearán otros**.



Por edad

Por edad, esta **afirmación** es prácticamente **generalizada**.



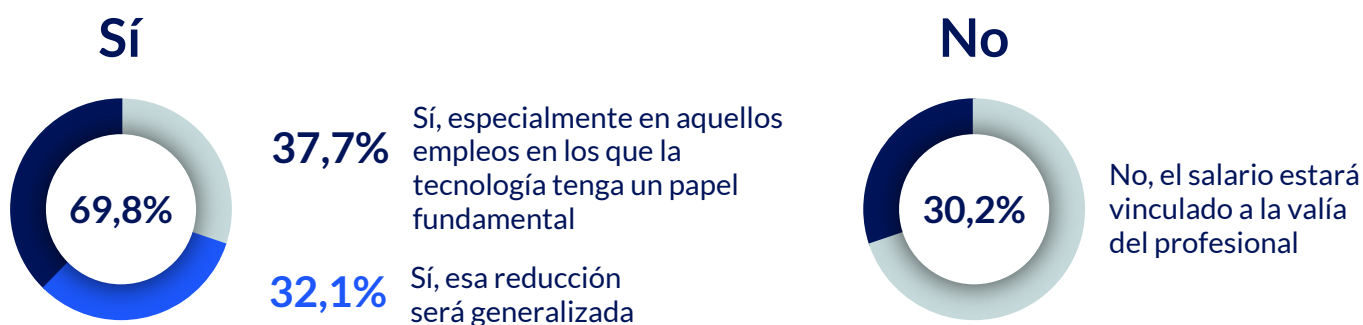
La Inteligencia Artificial puede generar cambios en el mercado laboral, pero también tiene el potencial de impulsar la creación de nuevos puestos de trabajo y oportunidades de crecimiento profesional. Para maximizar las ventajas de la IA, es importante fomentar un enfoque de aprendizaje y desarrollo continuo en el lugar de trabajo, así como promover la colaboración entre equipos multidisciplinares que incluyan expertos en IA y profesionales de otros campos. De esta manera, podremos aprovechar la diversidad de habilidades y conocimientos para impulsar la innovación y garantizar que todos los empleados estén preparados para enfrentar los desafíos y oportunidades que presenta la IA.

Casi 4 de cada 10 directivos españoles piensan que el uso de la Inteligencia Artificial podría afectar a cualquier tipo de profesional



El salario será el elemento más perjudicado de la digitalización del mercado laboral...

La digitalización del mercado laboral afectará negativamente al salario de los profesionales

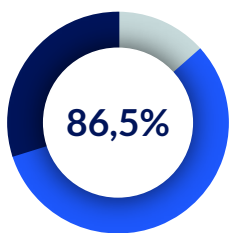


Los salarios profesionales tendrán que adaptarse en función del talento y la valía del candidato, no tienen por qué verse afectados por la tecnología. La digitalización y el uso de herramientas tecnológicas abrirán nuevas puertas y traerán nuevas profesiones que ahora no existen. Tenemos que estar preparados para el cambio y los que mejor sepan aprovechar este tipo de oportunidades serán los principales beneficiados

...sin embargo, la IA facilitará el nacimiento de nuevos empleos

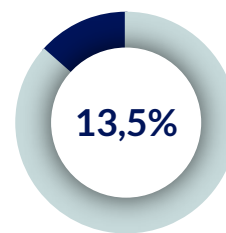
Consideras que la Inteligencia Artificial facilitará el nacimiento de nuevos empleos

Seguro o Probable



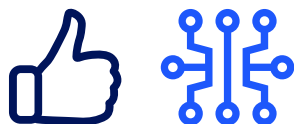
29,8% Sí, por supuesto
56,7% Es probable que surjan nuevos puestos adaptados a la realidad laboral

No

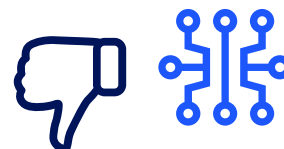


No, las nuevas tecnologías se aplicarán a los puestos de trabajo que ya existen

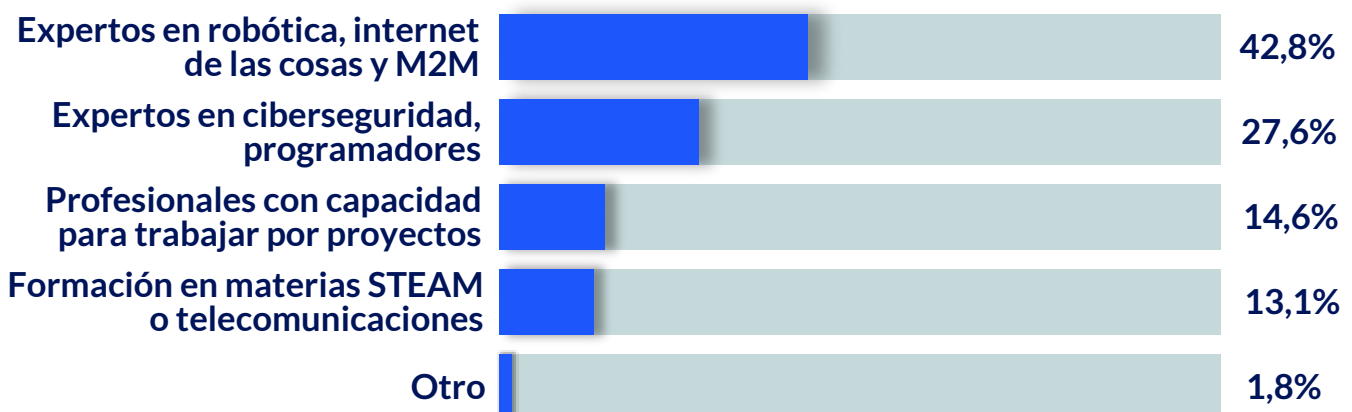
El **56,7%** de los directivos cree que es probable que surjan **nuevos puestos** adaptados a la realidad laboral.



Sólo el **13,5%** de los directivos **considera** que las nuevas tecnologías se aplicarán a puestos de trabajo existentes.

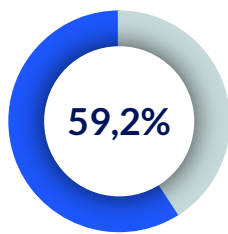


Expertos en Robótica, Internet de las Cosas y M2M (comunicación entre máquinas), los perfiles que más buscarán las empresas...



...pero la demanda de experto IT crecerá exponencialmente en los próximos años

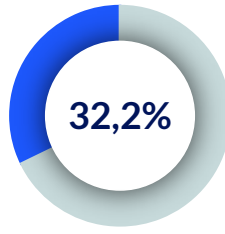
Crees que la posible dependencia tecnológica hará que la demanda de profesionales IT crezca o se estanque



En los próximos años, la demanda de expertos IT crecerá exponencialmente



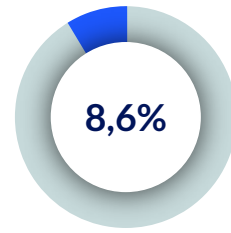
Casi el 60% de los directivos considera que la búsqueda de expertos IT se **incrementará notablemente**



La demanda de estos profesionales será similar a la que existe ahora



Para **3 de cada 10** directivos, la demanda de estos profesionales será similar a la que existe hoy en día

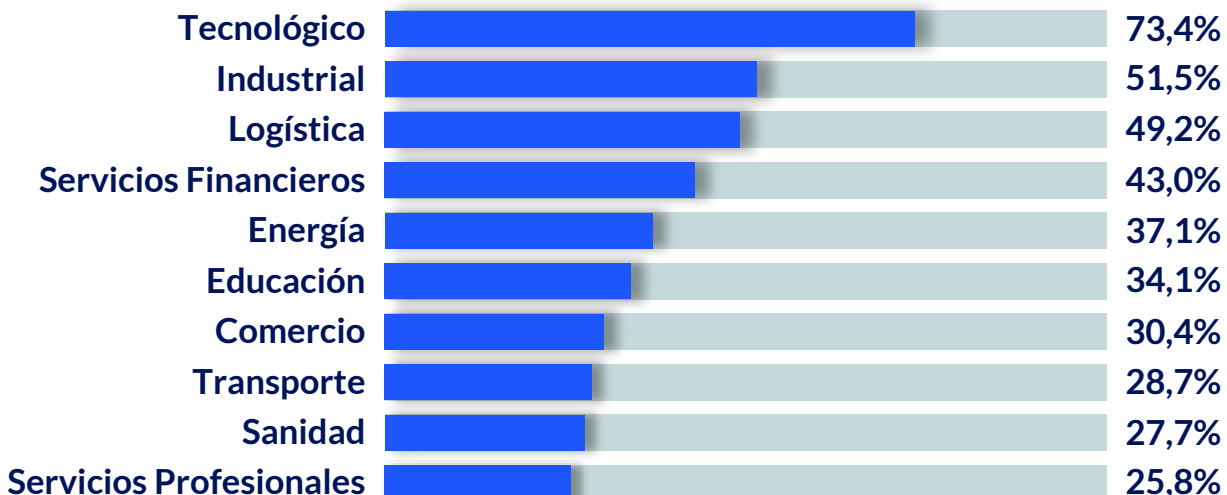


La demanda de profesionales IT descenderá con el paso del tiempo



Sólo un **8,6%** cree que la necesidad de profesionales IT **descenderá con el paso del tiempo**

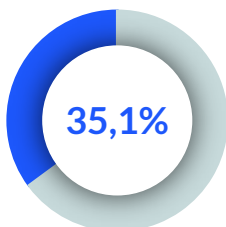
Con la incorporación de la IA al mundo laboral, el sector tecnológico será el que vivirá una mayor transformación según los directivos españoles. TOP 10



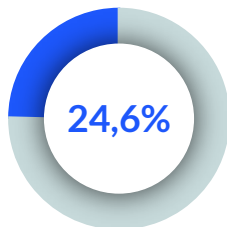
El papel de la formación en un mercado laboral marcado por la IA



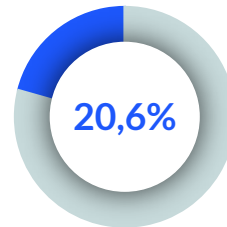
¿Qué sectores están más preparados ante la incorporación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral?



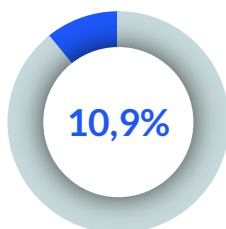
La formación será **fundamental** para poder incorporarse al mercado laboral en los próximos años



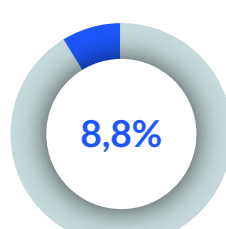
Formación y experiencia estarán más unidas que nunca



La formación tendrá un papel clave pero la **experiencia marcará la diferencia**



La formación tendrá la misma importancia que hoy en día

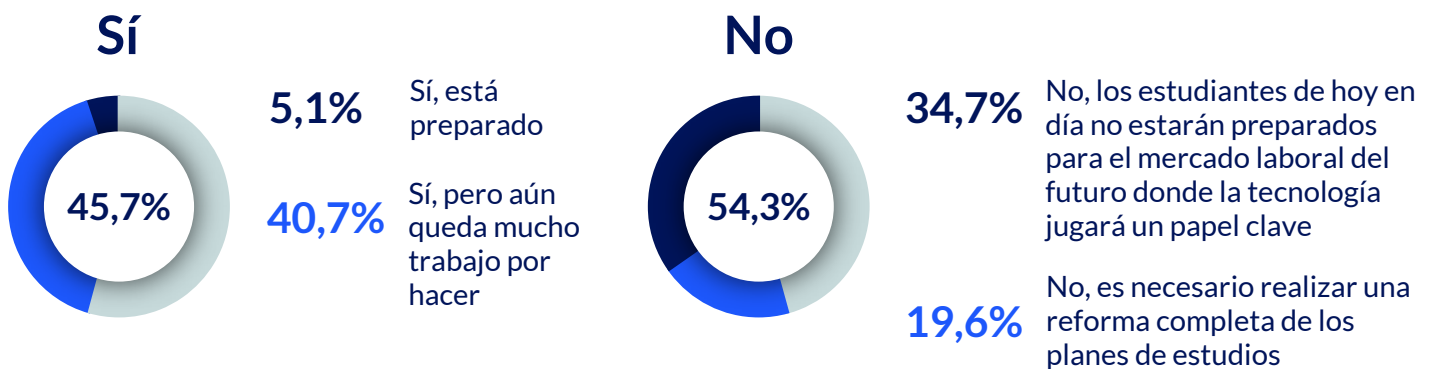


La **experiencia** será más importante que la **formación** a la hora de ocupar un puesto laboral

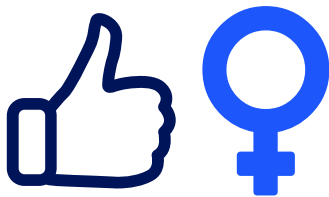


Más de la mitad de los directivos españoles coinciden en la falta de preparación del sector de la educación para formar a expertos

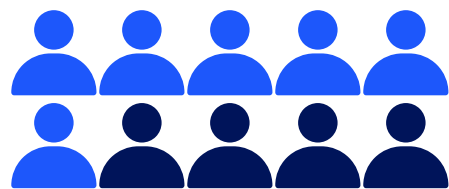
Consideras que el sector de la educación está preparado para abordar la formación de expertos en nuevas tecnologías como la Inteligencia Artificial



Más de la mitad de las mujeres directivas piensa que el sector educativo está preparado para formar a expertos en nuevas tecnologías.



6 de cada 10 directivos mayores de 55 años afirman que el sector educativo **no está preparado**, mientras que **más de la mitad de los encuestados entre 25 y 34 años opina lo contrario.**



6 de cada 10

El sector de la educación enfrenta desafíos importantes para abordar la formación en nuevas tecnologías como la IA. Sin embargo, es fundamental reconocer que pueden ser superados a través de la colaboración y el compromiso de todos los actores involucrados, incluidas las instituciones educativas, las empresas y los gobiernos. Al actualizar los planes de estudios y promover la formación en tecnologías emergentes, podremos preparar mejor a los profesionales para el mercado laboral del futuro

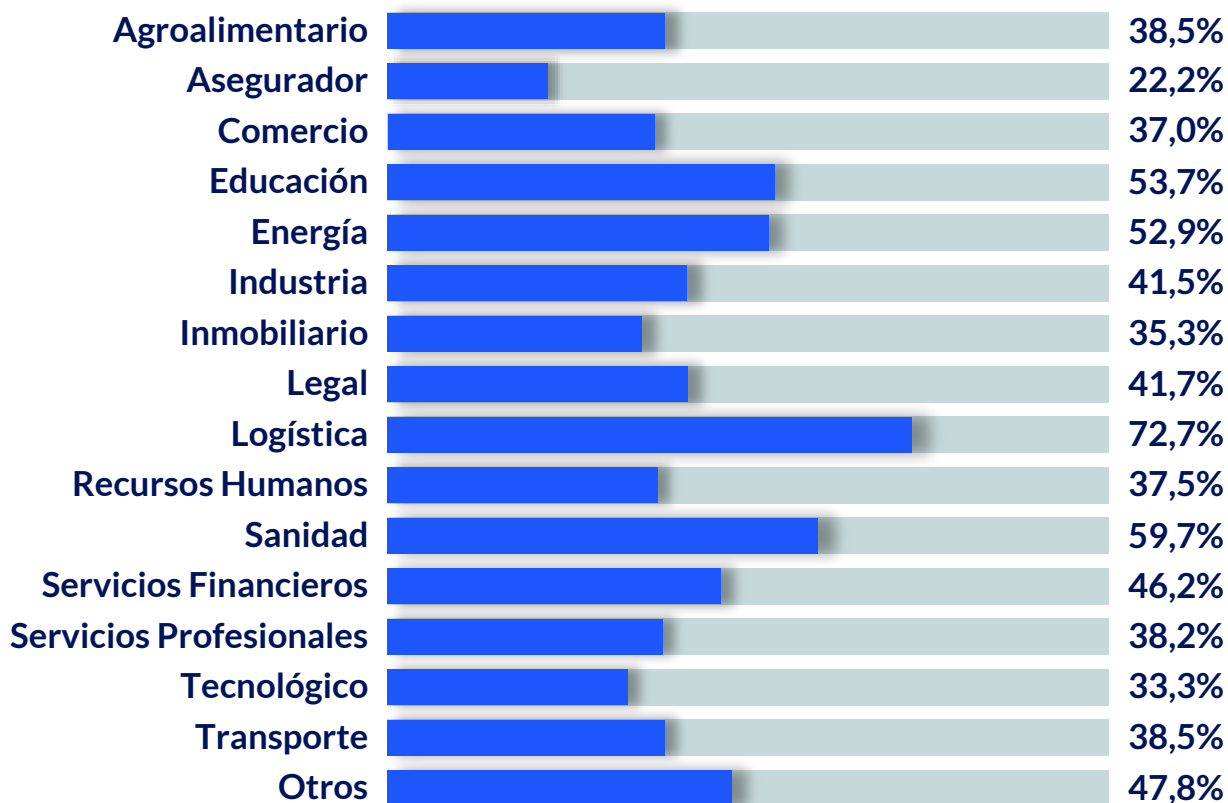
Juan Julio González, Head of Hyperautomation & AI de NAVANTIA.

Tenemos que ser capaces de realizar una gestión del cambio en este aspecto con programas de reskilling. El sector de la educación tiene que trabajar en esta línea para asegurarnos de que contamos con perfiles especializados en la materia.

Silvia Martínez, Corporate HR Manager en Gi Group Holding España.

El sector asegurador, el más crítico con la falta de preparación del sector de la educación

¿Consideras que el sector de la educación está preparado para abordar la formación de expertos en nuevas tecnologías como la Inteligencia Artificial?



Logística (72,7%) y **Sanidad** (59,7%), únicos sectores que creen que existe la preparación adecuada por parte del área educativa.

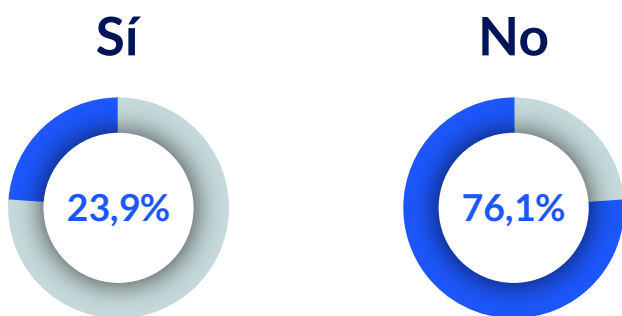


El sector **asegurador** (77,8%), **tecnológico** (66,7%) e **inmobiliario** (64,7%), los más pesimistas ante la falta de preparación del sector de la educación para formar a expertos.



La capacidad de aprendizaje y el desarrollo de la tecnología evolucionan a velocidades diferentes para 3 de cada 4 directivos.

¿Está evolucionando nuestra capacidad de aprendizaje a la misma velocidad que la tecnología?



Por edades

A mayor edad, mayor es la creencia sobre la **diferencia entre la capacidad de aprendizaje y la velocidad del desarrollo** tecnológico.



Los sectores legal y de educación, los más negativos ante la evolución desigual de la capacidad de aprendizaje y el desarrollo de la tecnología

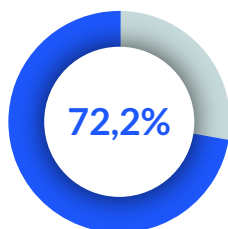
Los directivos españoles del **sector legal** (83,3%) y de **educación** (82,4%) son los que creen en mayor medida que la **capacidad de aprendizaje evoluciona** a una velocidad distinta al de la tecnología.



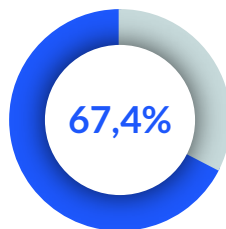
La **mitad de los directivos del sector logístico** opina que **la tecnología evoluciona a la par** que la capacidad de aprendizaje de los trabajadores.



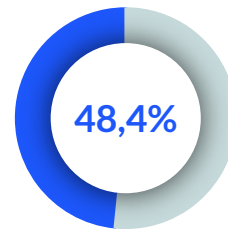
Las Habilidades Digitales, clave para trabajar en un mercado laboral dominado por la Inteligencia Artificial



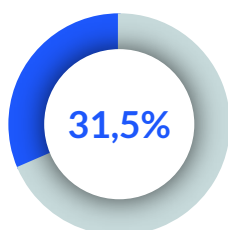
Habilidades digitales
(programación, comprensión, técnica...)



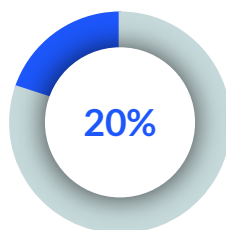
Capacidad de aprendizaje constante



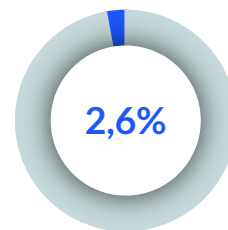
Creatividad e imaginación



Habilidades socioemocionales
(empatía, mentalidad de crecimiento, autoconocimiento...)



Habilidades físicas que requieren de destreza manual

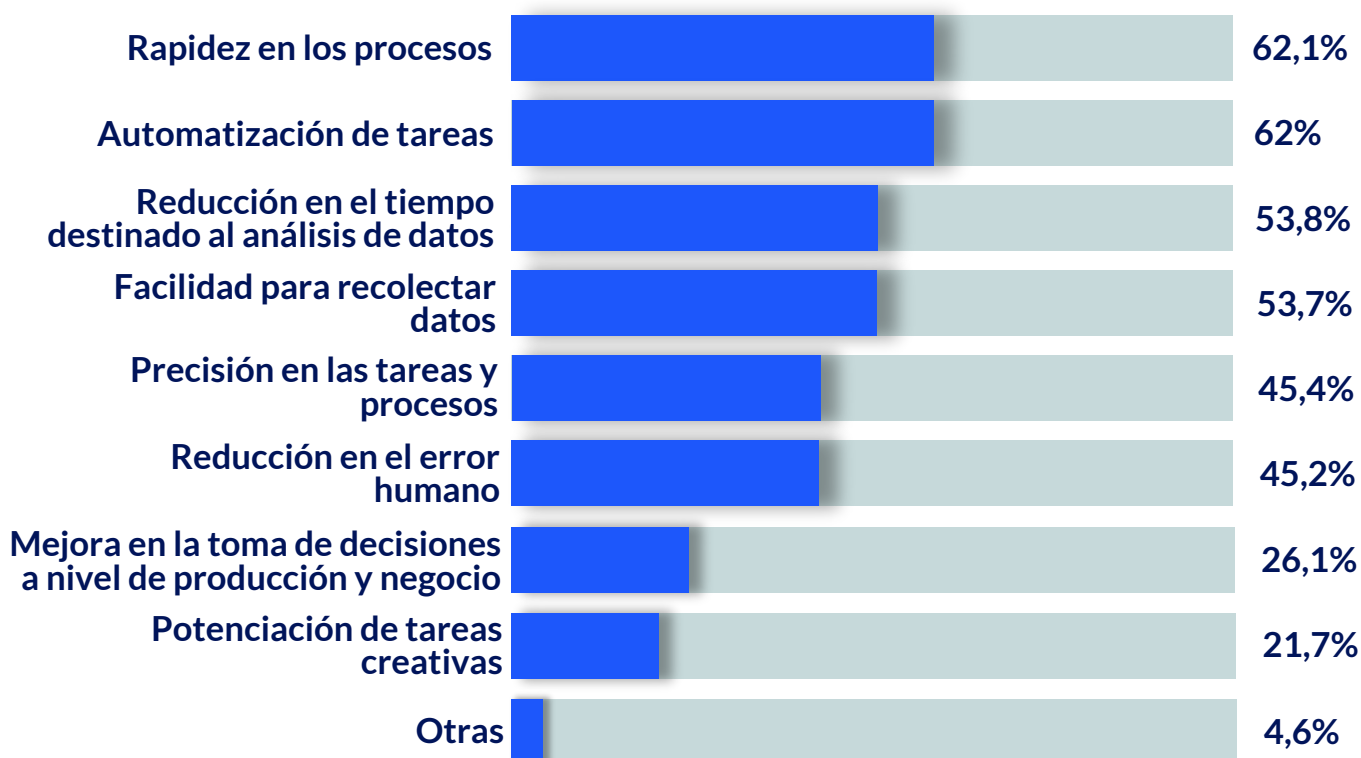


Otras

Ventajas y desafíos empresariales de la aplicación de la IA



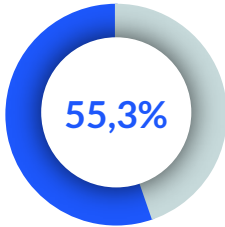
La rapidez en los procesos y automatización de tareas: principales ventajas que traerá la aplicación masiva de nuevas tecnologías



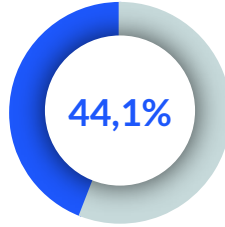
Aumento de productividad, la principal ventaja del creciente uso de nuevas tecnologías para las empresas



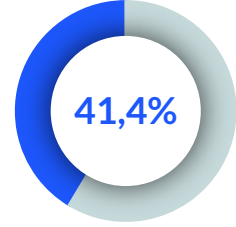
¿A qué desafíos se enfrentarán las empresas con la incorporación de la Inteligencia Artificial al mundo laboral?



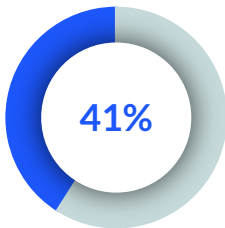
Adopción de la tecnología por parte de los empleados



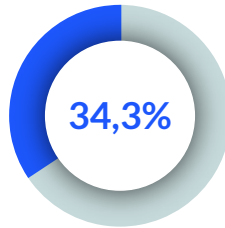
Posible riesgo de precariedad laboral y salarial



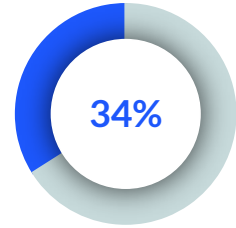
Problemas de continuidad laboral



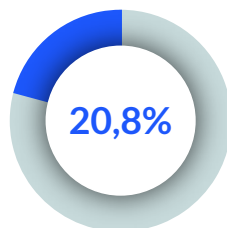
Dificultades en la integración con los sistemas existentes en una empresa



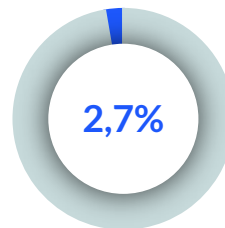
Cambios en la relación entre empleados



Gestión del capital humano y supervisión del rendimiento

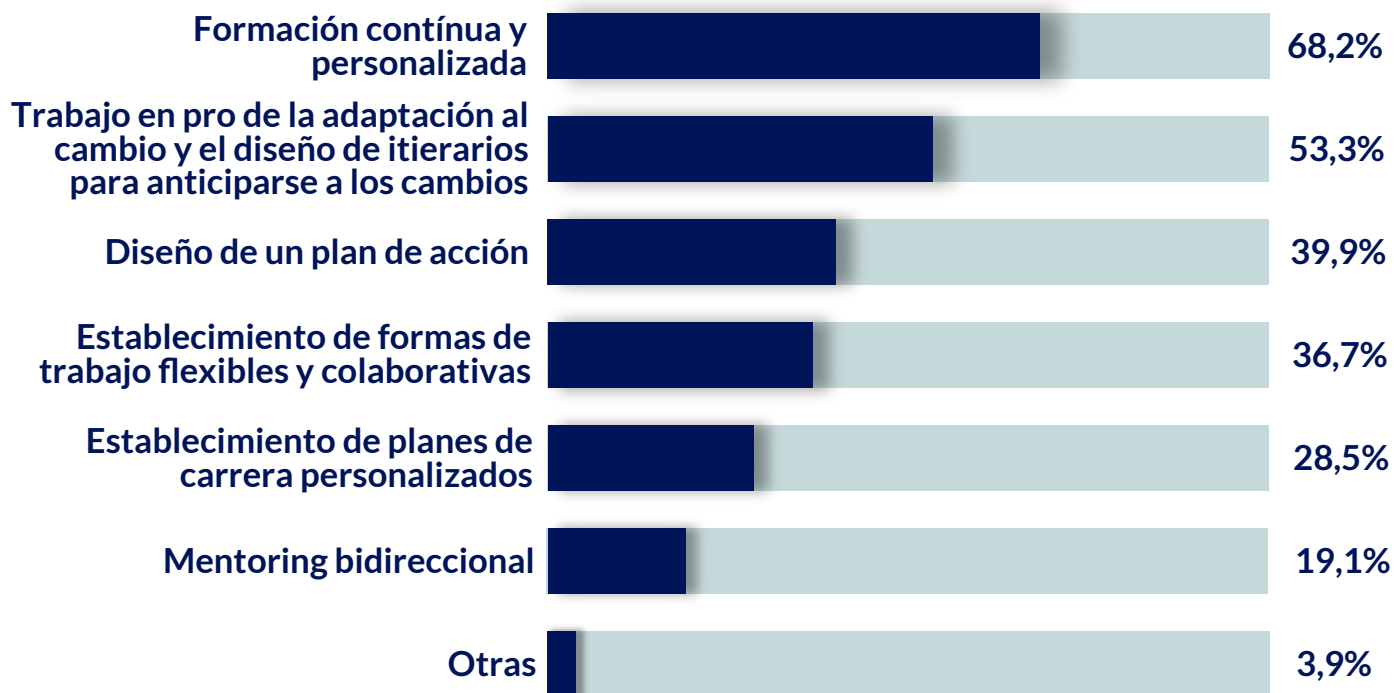


Falta de recursos financieros de las empresas



Otros

Formación continua y personalizada, apuesta de las empresas para prepararse ante los cambios y avances del uso de la Inteligencia Artificial



Principales conclusiones



Impacto de la Inteligencia Artificial en el mercado laboral

7 de cada 10 directivos españoles consideran que existen motivos justificados para tener miedo ante el avance de la Inteligencia Artificial. Las mujeres temen más lo que está por venir en este sentido que los hombres. Si hablamos de edades, quienes tienen entre 35 y 44 años demuestran tener menos miedo ante esta situación.

Casi **8 de cada 10 directivos opinan que la Inteligencia Artificial desencadenará una crisis laboral.** De ellos, más de la mitad cree que se tratará de una conversión económica, laboral y social, mientras que sólo el 23% asegura que la sociedad simplemente tendrá que enfrentarse a un cambio en las condiciones del mercado.

¿Cómo afectará el uso de las nuevas tecnologías a los trabajadores?

El **28% de los directivos españoles asegura sentirse preparados para la incorporación de la Inteligencia Artificial en el ámbito laboral.** En este sentido, el 50% de los directivos del sector de la logística y el 47,1% del sector inmobiliario reconocen sentirse competentes ante la incorporación de la Inteligencia Artificial, al contrario que sus homólogos del sector asegurador y del transporte.

El sentimiento más común que despierta el uso de las nuevas tecnologías entre los directivos es el de expectación, seguido de incertidumbre y preocupación.

El **34,8% de los directivos reconoce que es muy probable que la Inteligencia Artificial aumente la diferencia entre trabajadores de mayor formación sobre el resto.** Además, casi el 40% considera que su uso podría afectar a cualquier tipo de profesional.

El **92,5% de los directivos cree que la IA puede suponer realmente una amenaza para la destrucción de puestos de trabajo, sin embargo casi 6 de cada 10 consideran que también creará otros.**

Para 4 de cada 10 directivos, la digitalización del mercado laboral afectará negativamente al salario de aquellos empleos en los que la tecnología juegue un papel fundamental, mientras que el 32,1% mantiene que la reducción de salarios será algo generalizado.

Cerca del 60% de los directivos encuestados cree probable que surjan nuevos puestos adaptados a la nueva realidad laboral. Para ellos, expertos en robótica, Internet de las Cosas y M2M (comunicación entre máquinas), serán los perfiles más demandados en los próximos años. El sector tecnológico, industrial y logístico tendrán que hacer frente a una mayor transformación con la masiva incorporación de las nuevas tecnologías al ámbito laboral.

El papel de la formación en un mercado laboral marcado por la Inteligencia Artificial

Para los directivos españoles, **la formación será esencial para poder incorporarse al mercado laboral en los próximos años**. Sin embargo, únicamente el 5,1% considera que el sector educativo está preparado para formar a expertos en nuevas tecnologías. Por sectores, el asegurador es el más crítico con la falta de preparación del sector educativo.

Para 3 de cada 4 directivos, la capacidad de aprendizaje y el desarrollo de la tecnología están evolucionando a velocidades diferentes. A mayor edad, mayor es esa creencia.

Habilidades digitales como programación o comprensión técnica y capacidad de aprendizaje constante se tornan claves para trabajar en un mercado laboral dominado por la Inteligencia Artificial.

Ventajas y desafíos empresariales de la aplicación de la Inteligencia Artificial

La rapidez en los procesos, la automatización de tareas y la reducción en el tiempo destinado al análisis de datos, las 3 principales ventajas que traerá la masiva aplicación de las nuevas tecnologías a las empresas según los directivos.

Entre los desafíos a los que tendrán que enfrentarse las empresas se encuentran: la adopción de la tecnología por parte de los empleados, el posible riesgo de precariedad laboral y salarial y problemas de continuidad laboral.

Según los directivos españoles, la formación continua y personalizada debe ser la apuesta de las empresas para prepararse ante los cambios y avances del uso de la Inteligencia Artificial.



El impacto en el sector de los RRHH



La implementación de la Inteligencia Artificial en Recursos Humanos está revolucionando la manera en que las organizaciones gestionan el talento y potencian el desarrollo profesional de sus empleados. La Inteligencia Artificial ofrece mejoras en la eficiencia, precisión y calidad de las funciones de esta área, permitiendo a los profesionales centrarse en aspectos más estratégicos y humanos. Algunos de los impactos y beneficios de la aplicación de la Inteligencia Artificial son:

- **Selección y reclutamiento más eficientes:** La Inteligencia Artificial facilita la automatización de gran parte de estos procesos, desde la publicación de ofertas de empleo hasta la revisión de currículos y la identificación de candidatos adecuados. Esto permite a los profesionales de RRHH dedicar más tiempo a entrevistar a los candidatos y evaluar su idoneidad para el puesto, mejorando la calidad de las contrataciones y reduciendo el tiempo necesario para cubrir vacantes.
- **Desarrollo de empleados personalizado:** La Inteligencia Artificial ayuda a identificar áreas de mejora y habilidades que los empleados necesitan desarrollar para avanzar en sus carreras. Mediante el análisis de datos y el aprendizaje automático, la Inteligencia Artificial puede recomendar programas de formación y desarrollo adaptados a las necesidades individuales de cada empleado, permitiendo una personalización más efectiva y un seguimiento más preciso del progreso.
- **Retención de talento:** La Inteligencia Artificial puede analizar datos de empleados para identificar patrones de comportamiento y señales de alerta temprana que indiquen descontento o intención de abandonar la empresa. Con esta información, los profesionales de RRHH pueden tomar medidas proactivas para abordar las preocupaciones de los empleados, mejorar la satisfacción laboral y aumentar la retención del talento.
- **Evaluación y mejora de la cultura organizacional:** La Inteligencia Artificial puede contribuir a evaluar y mejorar la cultura organizacional y el compromiso de empleados mediante el análisis de datos de encuestas, redes sociales y comunicaciones internas. Esto permite a los profesionales de RRHH identificar áreas de mejora, implementar iniciativas que fomenten un ambiente de trabajo positivo y monitorear el impacto de estas acciones en el compromiso y la satisfacción de los empleados.
- **Gestión del desempeño más objetiva y precisa:** La Inteligencia Artificial puede mejorar la gestión del desempeño al proporcionar información más imparcial y concreta sobre el rendimiento de los empleados. Esto permite a los profesionales de RRHH tomar decisiones de promoción, compensación y desarrollo basadas en datos sólidos, mejorando la equidad y la transparencia en estos procesos.

En resumen, la Inteligencia Artificial tiene el potencial de transformar la función de Recursos Humanos al mejorar la eficiencia y la calidad de los procesos de gestión del talento y el desarrollo profesional de los empleados. Asimismo, al adoptar la Inteligencia Artificial de manera responsable y estratégica, los profesionales de RRHH podrán desempeñar un papel fundamental en la transformación de las organizaciones hacia un futuro laboral más prometedor y optimista, garantizando que los trabajadores estén preparados y comprometidos para enfrentar los desafíos y oportunidades que presenta la Inteligencia Artificial.

Juan Julio González, Head of Hyperautomation & AI de NAVANTIA





Nuestros
expertos



Juan Julio González, Head of Hyperautomation & AI de NAVANTIA



Licenciado en Organización Industrial e Ingeniero en Telecomunicaciones por la Universidad de Cartagena, inició su carrera como programador y consultor SAP Senior en Cadena de Suministro y Planificación de la Producción en Ciber. Más tarde, se incorporó a Navantia donde llevó a cabo principalmente labores de Project Leader en implantaciones relacionadas con el área de Transformación Digital. En el año 2019, tras su especialización y Máster de postgrado en Inteligencia Artificial, pasa a formar parte del área de Tecnologías Digitales, donde actualmente ocupa el puesto de Head of Hyperautomation & AI de NAVANTIA.

Silvia Martínez Martín, Corporate HR Director en Gi Group Holding España



Licenciada en Psicología por la Universidad Jaume I, con especialización en dirección y gestión de RRHH, lleva más de 10 años ligada al sector. Comenzó su carrera como Consultant RRHH en Gi Group en 2013, más tarde ocupó el puesto de Selection & Implementation Manager, y desde hace más de 4 años es Corporate HR director en Gi Group Holding España, asumiendo la dirección de la estrategia de RRHH de todas las divisiones del Grupo en España.

Gerardo García Arnedo, CTO de Gi Group Holding



Licenciado en Ingeniería Informática por la Universidad Francisco de Vitoria, comenzó su carrera profesional en Indra como Ingeniero de Sistemas. En 2011 se incorporó a Accenture donde llegó a ocupar el cargo de Senior Consultant, llevando a cabo multitud de proyectos tanto en el sector bancario, como en el asegurador. Tras esta experiencia, pasó a formar parte de Deloitte donde ocupó el cargo de Project Manager. Actualmente, es Chief Technical Officer de Gi Group Holding.



Ficha técnica y metodología



El estudio 'El impacto de la Inteligencia Artificial en el mercado laboral español', se ha realizado a partir de la **encuesta a 1.006 individuos de 18 a 65 años** de edad, seleccionados de forma intencional y proporcional a las cuotas de población española según INE **en función del género, grupo de edad y CCAA, que ocupan un cargo de mando intermedio y directivo** dentro de una empresa, con un error muestral de +/- 3,1% para la **muestra proporcional con un nivel de confianza del 95%**. Además, se ha contado con el **análisis de los datos** por parte de **expertos en Recursos Humanos e Inteligencia Artificial**.

Perfil socio-demográfico:



Hombres 50,09%

Mujeres 49,91%



18-24 años 11,13%

25-34 años 17,32%

35-44 años 22,80%

45-54 años 25,38%

55-65 años 23,38%



Por qué este estudio



La Inteligencia Artificial está teniendo un impacto cada vez mayor en el mercado laboral en los últimos años. **El uso de las nuevas tecnologías presenta oportunidades como la mejora de la eficiencia y aumento de la productividad**, sin embargo, también ha creado preocupaciones acerca de la pérdida de empleos.

Las posibilidades que ofrece la Inteligencia Artificial en el ámbito laboral han cambiado la percepción que tienen las empresas ante el uso que pueden hacer de las nuevas tecnologías. Se encuentran ante una oportunidad para reforzar su posición en el mercado y atraer talento.

Es importante que **los trabajadores vean en el uso de las nuevas tecnologías como una ocasión para desarrollar nuevas habilidades** y aprovechar las oportunidades laborales que se están creando.

La Inteligencia Artificial es una realidad y mientras que en ciertos sectores su aplicación aún es muy incipiente, en otros, su uso ya ha logrado progresos importantes.

