

ESTUDIO: USOS E IMPACTO DE LA IA EN RECURSOS HUMANOS

Segunda edición– Análisis 2023–2024–2025

www.iarrhh.com

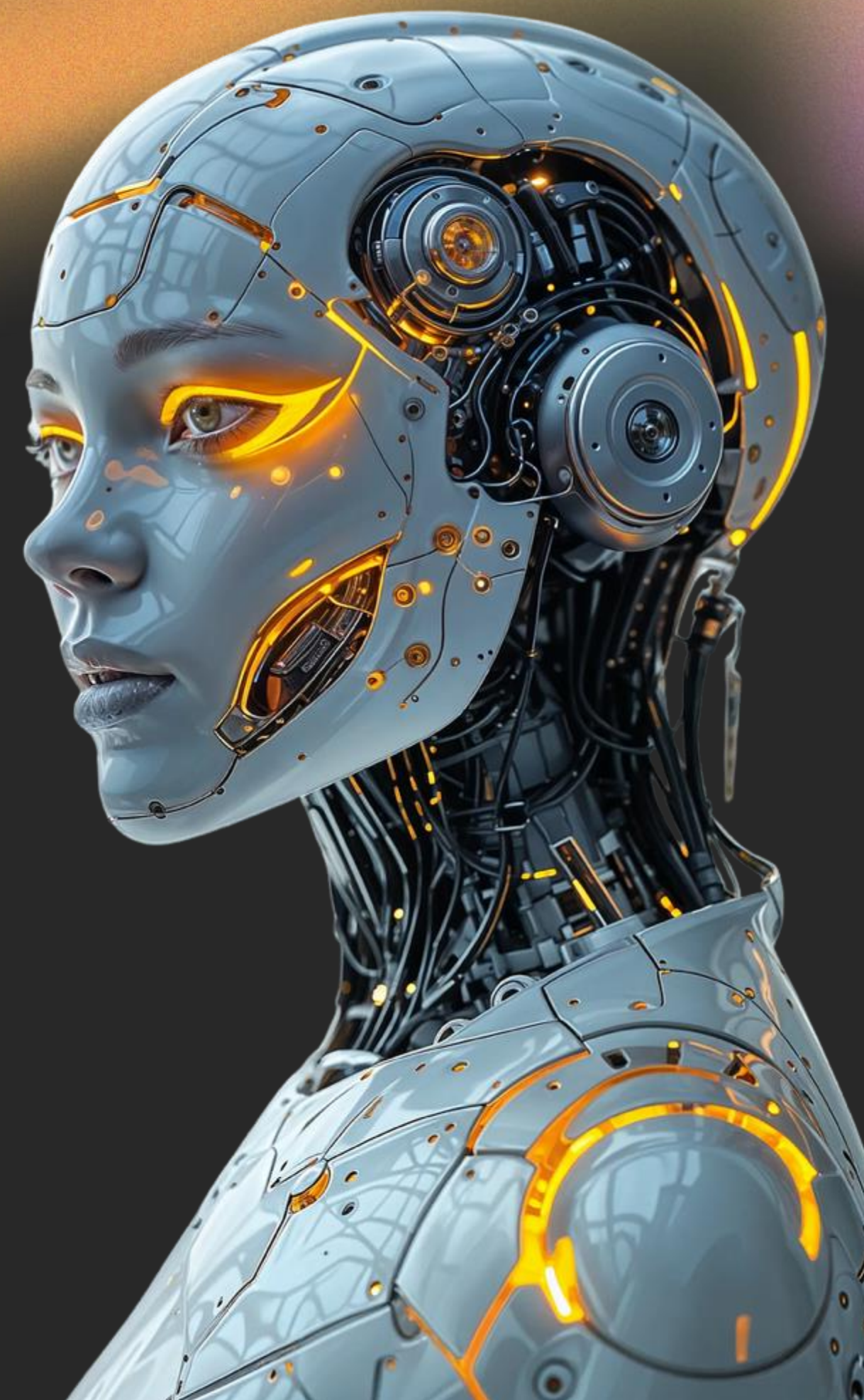
www.weareeshape.com

Noviembre
2025

Con la colaboración de:

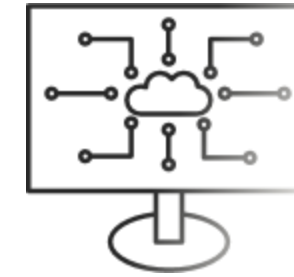
eada[®]
business school
barcelona

**Leading
what
matters**



Midiendo el Pulso de una Transformación Inevitable

La Inteligencia Artificial está redefiniendo la función de Recursos Humanos. Para navegar esta revolución, es vital entender cómo los profesionales adoptan, perciben y se adaptan a estas nuevas herramientas.



Objetivo del Estudio

Analizar la evolución de tendencias y percepciones sobre la IA en RRHH a través de un análisis comparativo de tres años.



Metodología

Encuestas anuales a profesionales del sector.



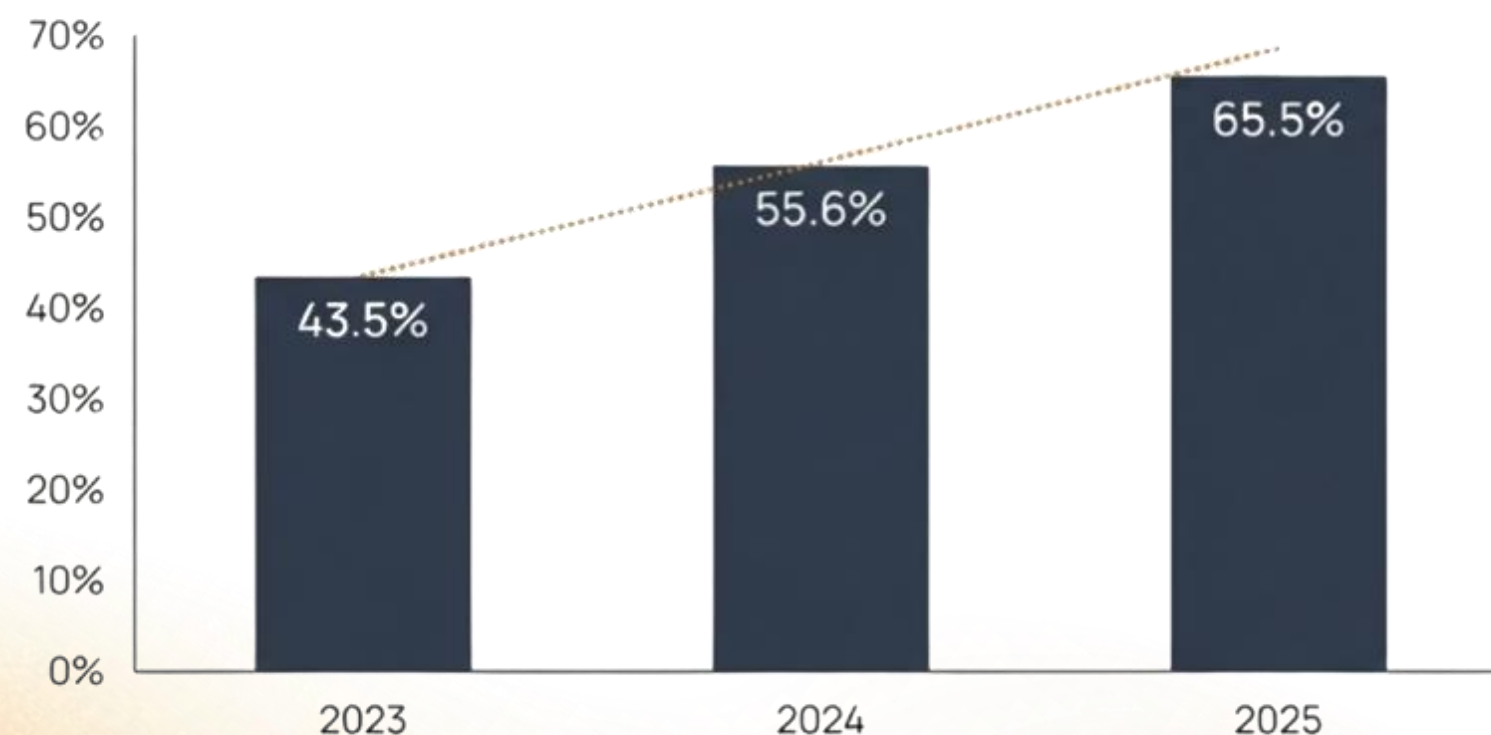
Muestra Analizada

2023 (n=69), 2024 (n=81), 2025 (n=58).

La adopción de IA se ha acelerado de forma sostenida, convirtiéndose en una práctica mayoritaria en RRHH.

En solo tres años, la proporción de profesionales que utilizan activamente herramientas de IA ha superado el umbral de la experimentación para integrarse en los flujos de trabajo habituales del sector.

Tasa de Adopción de Herramientas de IA ('Sí')

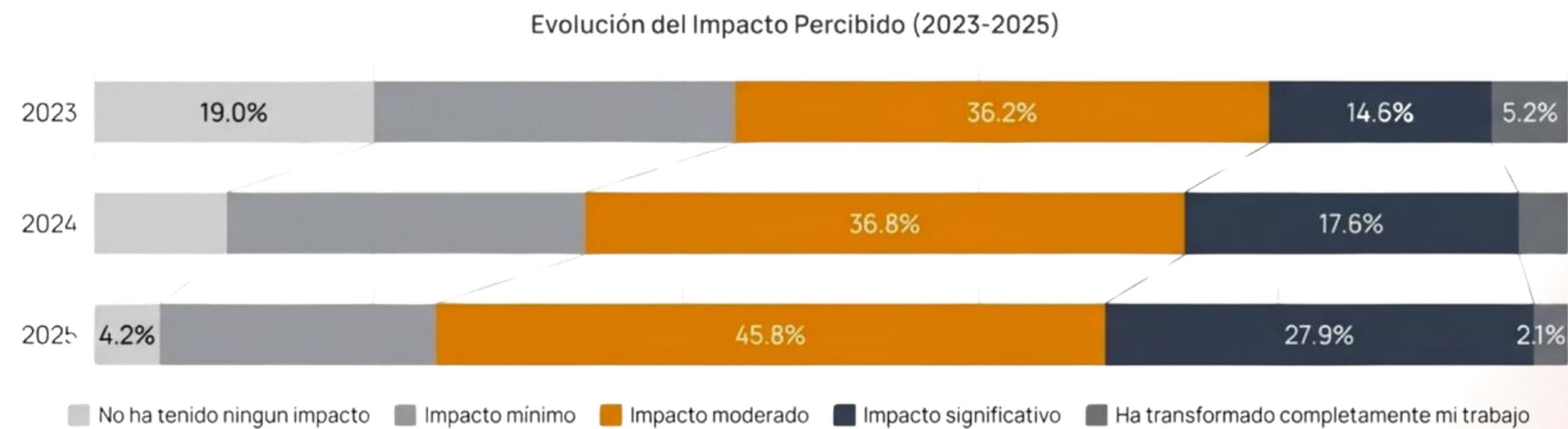


Un crecimiento de más de 20 puntos porcentuales en tres años.



El impacto se normaliza: La IA ya no es una revolución inminente, sino una herramienta de trabajo consolidada.

La percepción del impacto se ha desplazado de los extremos hacia un "impacto moderado", que se consolida como la visión mayoritaria. Esto sugiere que la IA se está convirtiendo en una herramienta estándar más que en un disruptor total.

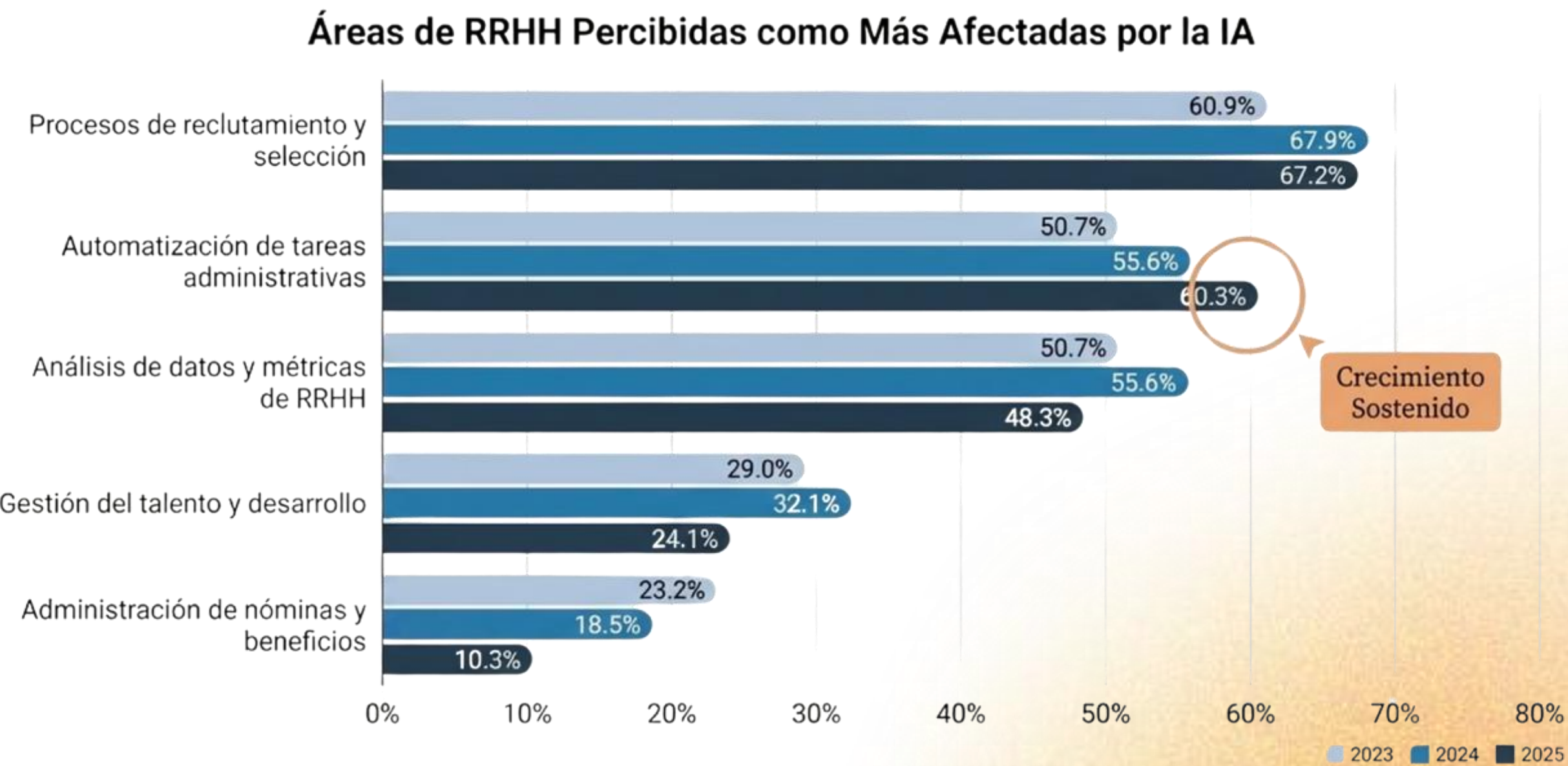


Un dato crucial contradice la narrativa de una disrupción total: la percepción del impacto transformador ha disminuido, señalando un ajuste a la realidad tras la sobre-expectación inicial.



El Epicentro de la Transformación: Reclutamiento y Automatización

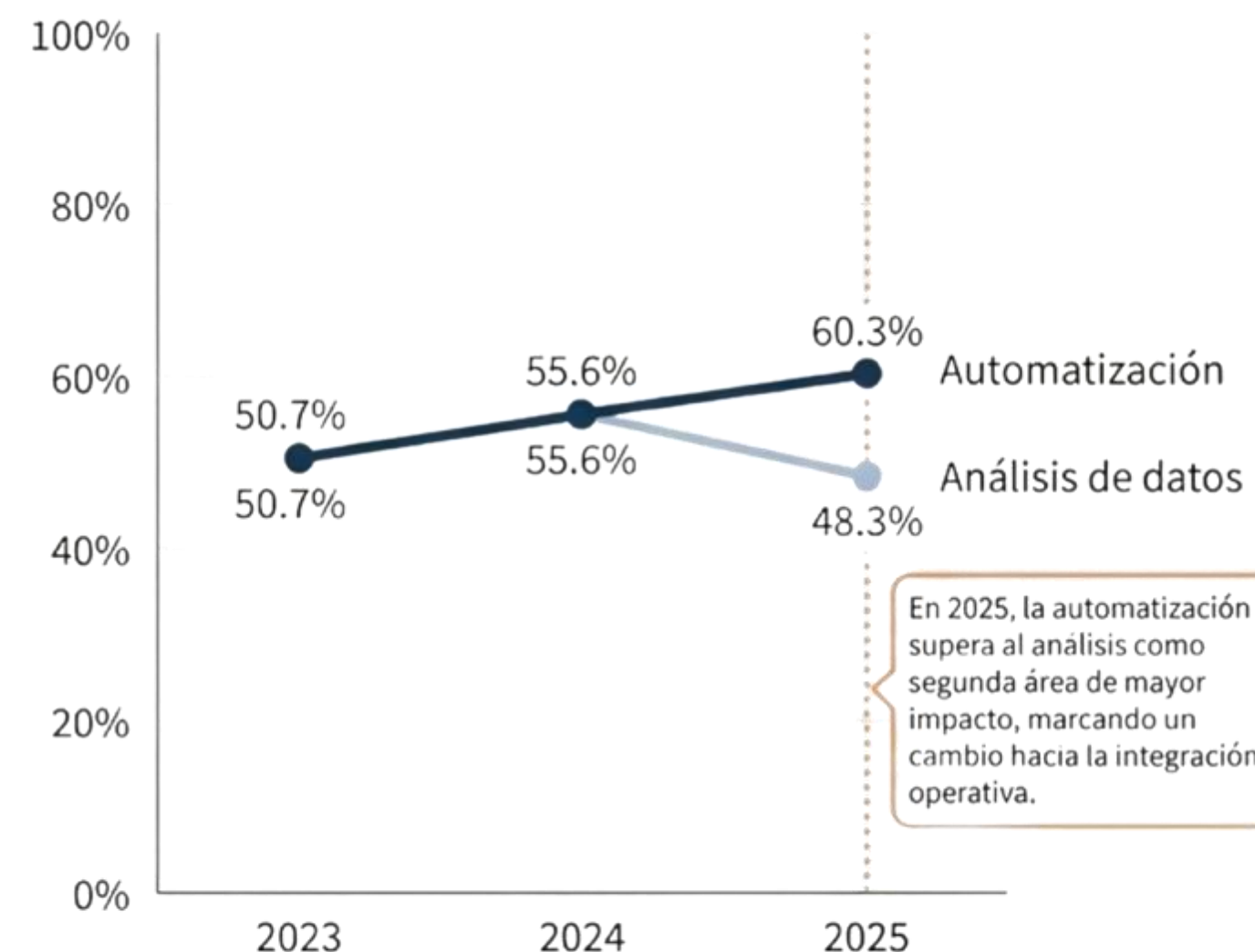
El reclutamiento se mantiene como el líder indiscutible en la aplicación de IA, pero la automatización de tareas administrativas muestra el crecimiento más sostenido, convirtiéndose en el segundo motor de eficiencia.



Un Cambio de Foco Estratégico: De Generar Insights a Impulsar la Eficiencia

Observamos un giro clave en la aplicación de la IA. Mientras el interés inicial se centraba en el análisis de datos, la prioridad ha evolucionado hacia la automatización de procesos para obtener ganancias tangibles y liberar tiempo para tareas de mayor valor.

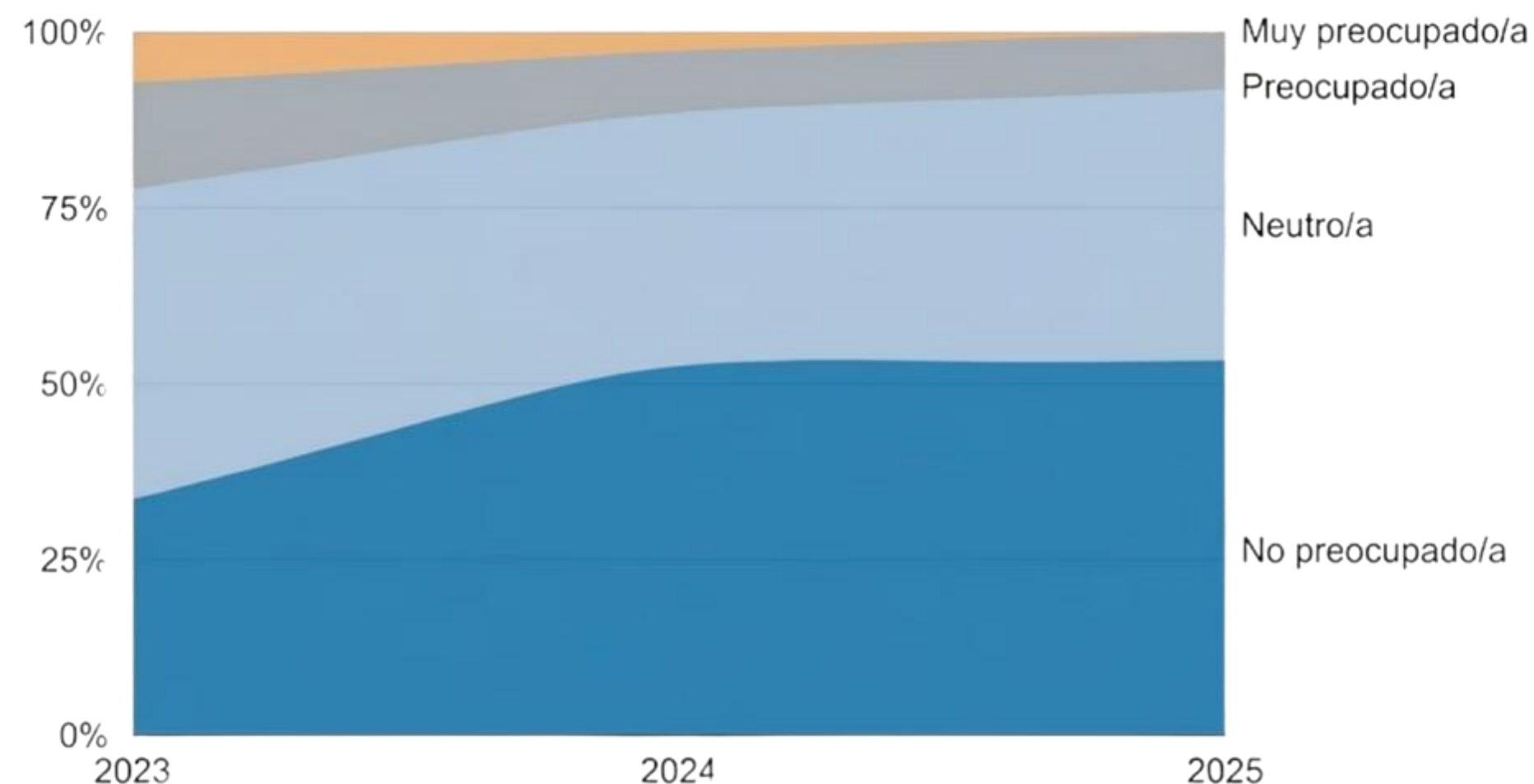
Automatización vs. Análisis: La Nueva Prioridad



La Respuesta Humana: Confianza y Calma Frente al Cambio

Contrario a la narrativa alarmista, la preocupación por la eliminación de puestos de trabajo es baja y decreciente. Los profesionales de RRHH ven la IA como una herramienta de aumento de capacidades, no como una amenaza de reemplazo.

Nivel de Preocupación por la Eliminación de Puestos (2023–2025)



88%

En 2025, el 88% de los profesionales se declara "Neutro" o "No preocupado", y la categoría "Muy preocupado" ha desaparecido por completo (0%).

La Dicotomía Clave: Baja Preocupación, Alta Demanda de Upskilling

La confianza de los profesionales no es pasividad. Reconocen una necesidad unánime de evolucionar, entendiendo que la relevancia futura no dependerá de realizar tareas que la IA puede automatizar, sino de dominar un nuevo conjunto de competencias.



Competencias Humanas (Soft Skills)



Adaptabilidad y Aprendizaje Continuo



Habilidades Analíticas y de Datos



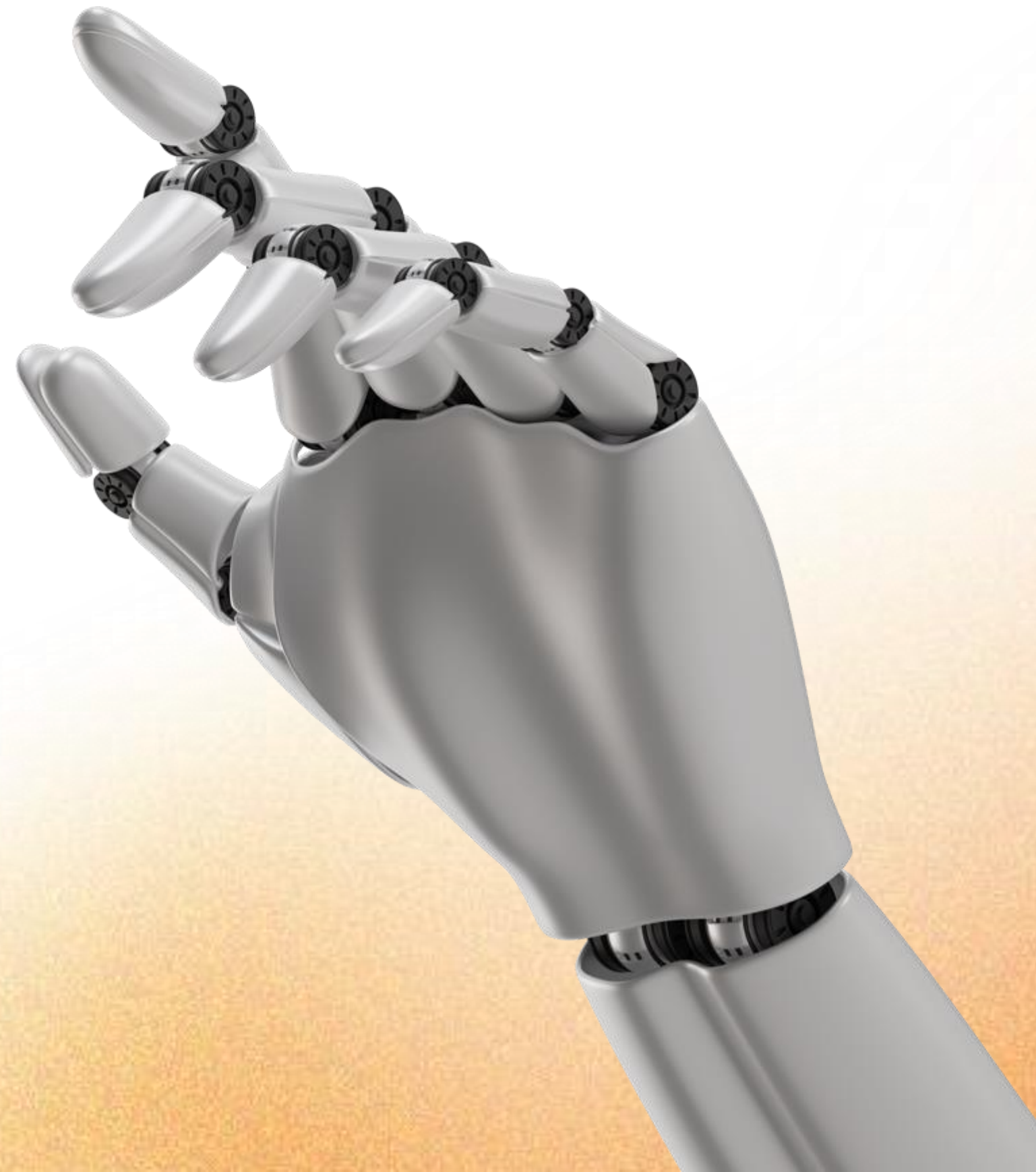
Conocimiento Tecnológico y de IA

El Nuevo Núcleo de RRHH: La Ventaja Competitiva de lo Humano

"A medida que la IA se encarga de lo operativo y analítico, el valor diferencial del profesional de RRHH residirá en su capacidad para gestionar la complejidad de las relaciones humanas."



**Más allá de los datos,
emergen tres
conclusiones estratégicas
que definen el futuro de
RRHH.**



Tres Conclusiones Fundamentales del Viaje de la IA en RRHH

Aceleración Sostenida

El uso de la IA ya es mayoritario (+20 pts en 3 años) y su impacto es una realidad operativa consolidada en un nivel "moderado". La fase experimental ha terminado.

Consolidación Operativa

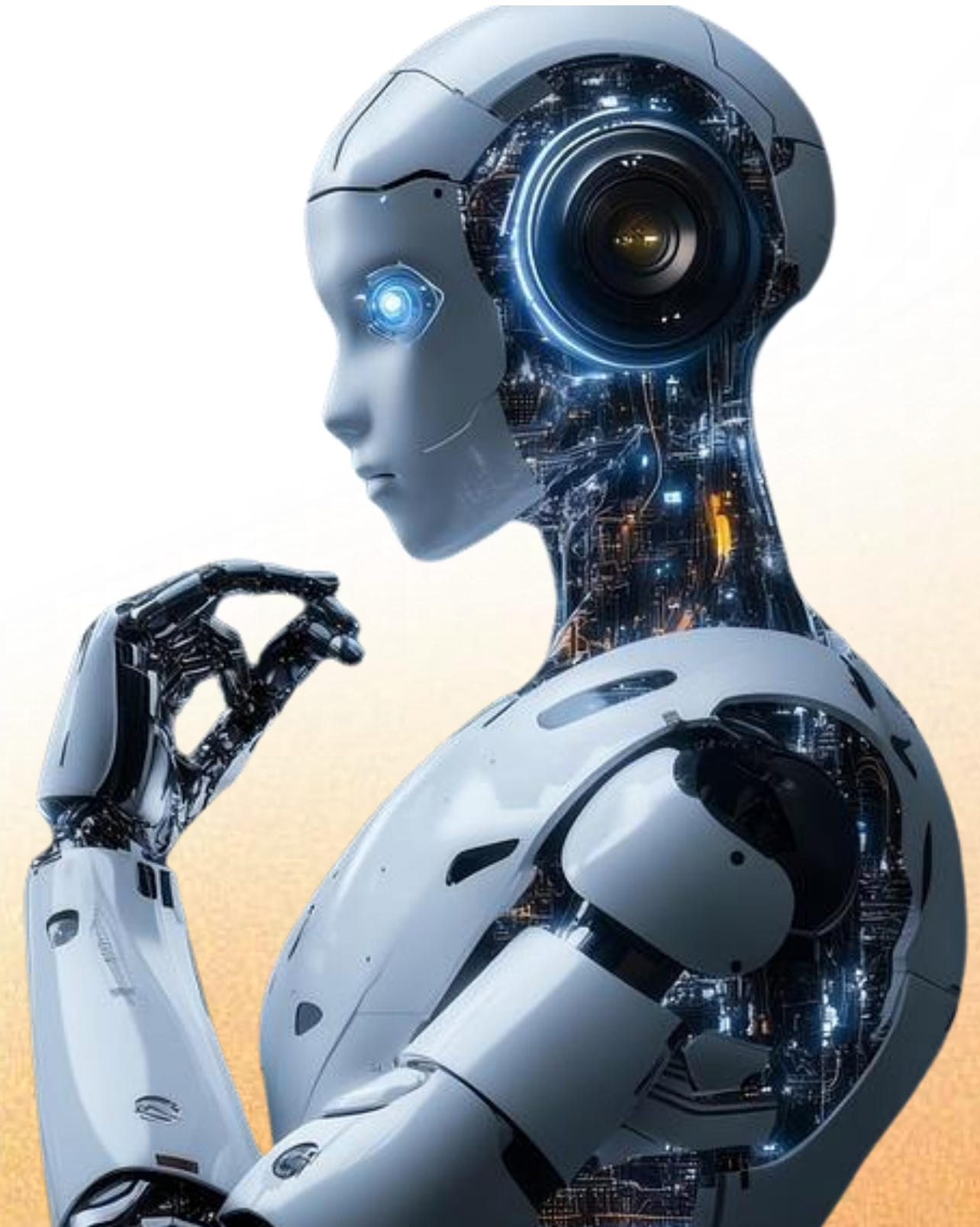
El valor de la IA se concentra en áreas de alto volumen como el reclutamiento y la automatización de tareas, demostrando un claro retorno en eficiencia.

Mentalidad de Aumento

Existe una dualidad clave: una baja preocupación por el reemplazo, combinada con una conciencia unánime sobre la urgencia de desarrollar nuevas competencias, especialmente las habilidades humanas.

Conclusión 1: La IA ya no es una opción, es la nueva base operativa

Con más del 65% de los profesionales ya utilizando herramientas de IA y la percepción de 'ningún impacto' casi desaparecida (4.2%), la no adopción se está convirtiendo en una desventaja competitiva. La IA es una realidad integrada en la función diaria de RRHH.

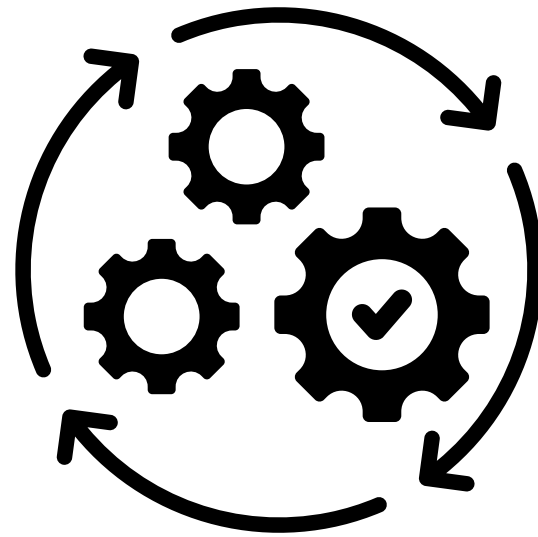


Conclusión 2: La victoria actual de la IA reside en la excelencia operativa, no (aún) en la disrupción estratégica.

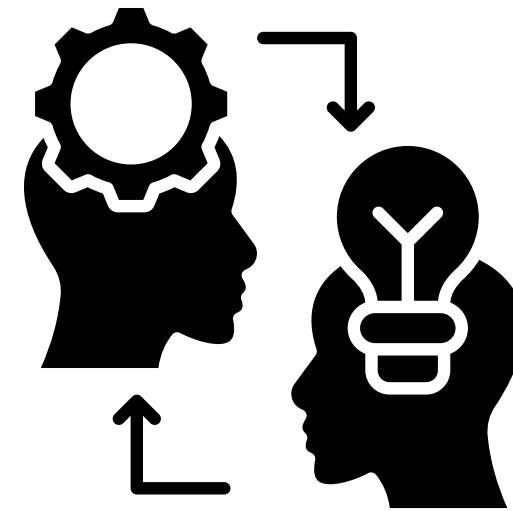
El liderazgo indiscutible del reclutamiento (67.2%) y el ascenso de la automatización de tareas (60.3%) demuestran que el valor más tangible de la IA hoy se encuentra en optimizar procesos de alto volumen. Las áreas más estratégicas como la gestión del talento (24.1%) muestran una penetración mucho menor.

Conclusión 3: El gran paradigma – a más tecnología, más irremplazable se vuelve el componente humano

Existe una dualidad reveladora: la preocupación por la eliminación de puestos es mínima y decreciente (solo un 12% en 2025), mientras que la demanda de upskilling es unánime. Las competencias más valoradas para el futuro no son solo técnicas, sino profundamente humanas.

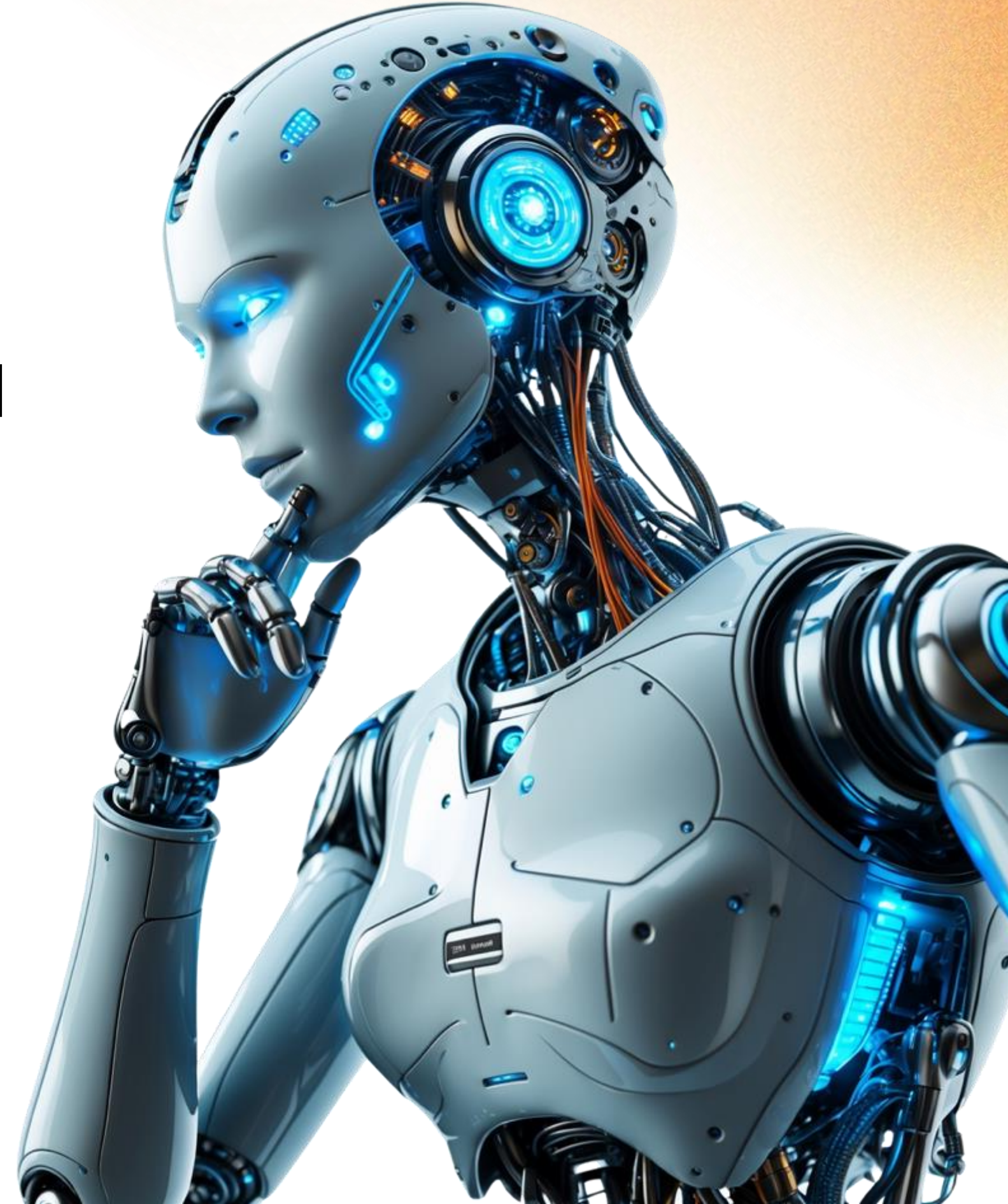


Baja preocupación por la sustitución



**Alta demanda de competencias humanas:
empatía, pensamiento crítico,
negociación**

Basado en esta realidad, la ruta para los líderes de RRHH es clara y se centra en tres pilares de acción.



Hoja de Ruta para Liderar la Siguiente Fase



1. Fomentar una Cultura de Aprendizaje Continuo

Ir más allá de la adopción de herramientas. Crear programas de *upskilling* estructurados que aborden tanto la alfabetización en IA como las competencias humanas. Fomentar la experimentación.



2. Priorizar la Inversión en Automatización Inteligente

Enfocar los recursos en las áreas de impacto demostrado (reclutamiento, tareas administrativas) para liberar a los equipos y reasignarlos a actividades de mayor valor estratégico.



3. Rediseñar Roles y Planes de Carrera en RRHH

Adaptar las descripciones de puestos, la evaluación del desempeño y las trayectorias profesionales para valorar y desarrollar activamente las nuevas competencias críticas: análisis, visión de negocio y habilidades interpersonales avanzadas.



Metodología del Estudio y Limitaciones

Análisis Longitudinal (2023–2025)

Basado en un dataset consolidado de tres encuestas anuales dirigidas a profesionales de RRHH.

2023 (n=69), 2024 (n=81), 2025 (n=58).

Dimensiones Clave Analizadas

- Tasa de adopción (Sí/No)
- Impacto percibido (Escala de Likert)
- Areas de RRHH más afectadas
- Nivel de preocupación por la eliminación de puestos
- Competencias futuras (Respuesta abierta)

Consideraciones

Los datos se basan en encuestas autoinformadas, lo que puede introducir sesgos subjetivos.

El análisis cualitativo se centró en temas recurrentes sin emplear técnicas técnicas avanzadas de PLN.

ESTUDIO: USOS E IMPACTO DE LA IA EN RECURSOS HUMANOS

Segunda edición– Análisis 2023–2024–2025

 info@weareeshape.com

 www.iarrhh.com

 www.weareeshape.com



Con la colaboración de:

