

El Futuro del Talento: Cómo la IA Generativa Revoluciona la Gestión de RRHH

María Cristina Fernández Trujillo
Maria.fernandez@keiseruniversity.edu

En los últimos años, la inteligencia artificial (IA) ha pasado de ser una tecnología emergente a convertirse en una herramienta esencial en múltiples sectores. En el ámbito de los Recursos Humanos (RRHH), la IA generativa ha marcado un punto de inflexión en 2024, transformando radicalmente la forma en que las empresas atraen, seleccionan, desarrollan y retienen el talento.

¿Qué es la inteligencia artificial generativa y por qué está revolucionando RRHH?

“La Inteligencia artificial generativa es una subsección revolucionaria de la inteligencia artificial que no solo procesa información, sino que crea contenido nuevo y original. Es el siguiente escalón en la evolución de la IA: una entidad capaz de diseñar, innovar y, en ciertos aspectos, aplicar creatividad (Universidad de Navarra, Morales, 2023)

En RRHH, esto significa que ahora contamos con herramientas capaces de: automatizar procesos repetitivos como la selección y filtrado de candidatos, personalizar la experiencia del empleado desde el primer día en la empresa, analizar grandes volúmenes de datos para predecir necesidades de talento y evitar la rotación, mejorar la formación y el *reskilling* mediante programas adaptativos basados en IA

Pongamos un ejemplo: en los procesos de reclutamiento tradicional en empresas grandes, se recibían cientos de CV, y se dedicaban horas a filtrarlos manualmente, vaciando la información en un baremo. Con la IA generativa un sistema puede analizar perfiles en segundos, identificar los candidatos más adecuados y hasta redactar correos personalizados para cada postulante, mejorando la eficiencia y la experiencia del candidato.

Otro impacto de la IA Generativa en las actividades de la RRHH, se refiere al proceso de incorporación de nuevos empleados: El *onboarding*, que es considerado una de las etapas más críticas en la experiencia del talento. El *onboarding* “es una práctica que busca acelerar la incorporación del capital humano a la institución o empresa. Esta centrado en la orientación de nuevos colaboradores a fin de ayudarles a adaptarse y adentrarlos al 100% en la cultura empresarial” (Universidad Panamericana, 2023) Un mal *onboarding* puede generar desmotivación, baja productividad e incluso una rápida rotación. Según estudios, la importancia del *onboarding* no puede subestimarse, ya que un 64% de los empleados se inclinan por dejar su nuevo trabajo en su primer año si su experiencia de *onboarding* es negativa (Hibob). Es preocupante que el 52% de los empleados se sientan insuficientemente formados (Paycheck).

Aún más alarmante es el hecho de que entre los empleados que se plantean dejar su empresa actual, el 74% describe su experiencia de *onboarding* como aburrida, el 66% como confusa y el 64% como un fracaso ([Paycheck](#)).

Es por lo tanto un reto para las empresas que este proceso de *onboarding* sea más eficiente, rápido y atractivo en una era donde la personalización es clave.

Con la incorporación de la IA, estos procesos están cambiando a través de: automatización y reducción de tiempos, en lugar de largas reuniones introductorias, los empleados pueden recibir un *chatbot* interactivo que les guíe por el proceso. *Onboarding* personalizado según el perfil del empleado, el cargo, nivel de experiencia y objetivos del colaborador para crear un plan de integración a medida. Creación de experiencias inmersivas con IA y realidad aumentada, algunas empresas usan asistentes virtuales o experiencias de realidad aumentada para hacer visitas guiadas digitales a las oficinas. Ejemplo: Un nuevo empleado en una empresa global puede recorrer las oficinas virtualmente antes de su primer día.

Un famoso ejemplo es el Watson Assistant de IBM que lo utiliza para desarrollar chatbots que guían a los nuevos empleados durante el proceso de *onboarding*. Estos chatbots pueden responder preguntas frecuentes sobre políticas de la empresa, beneficios, y procedimientos, permitiendo a los nuevos empleados obtener respuestas instantáneas y precisa

Estos procedimientos nos ayudan en los procesos de inducción de los nuevos trabajadores que ingresan a la empresa y ¿qué pasa con los trabajadores que ya están dentro?

Para responder esta pregunta, necesariamente, debemos conversar sobre la necesidad del Reskilling en la era digital. “El anglicismo reskilling significa en español recapacitación de las habilidades. Es un proceso de capacitación de empleados destinado a adaptar sus competencias para que puedan asumir nuevas responsabilidades o comiencen un trabajo diferente en la empresa”. (Indeed, 2025)

El mundo del trabajo está cambiando más rápido que nunca y el 60% de los empleos cambiarán en los próximos cinco años debido a la automatización y la digitalización (Foro Económico Mundial). Muchas empresas no pueden encontrar talento con las habilidades necesarias, lo que crea una brecha entre la oferta y la demanda laboral.

“Las empresas enfrentan dificultades para encontrar los perfiles que buscan. De hecho, más del 80% de empresas encuestadas por [el SAE | APOYO Consultoría](#) en octubre reportaron experimentar dificultades para encontrar mano de obra calificada y casi la mitad calificó al área de Tecnologías de la Información (TI) como la más difícil para encontrar talento”

El problema es que el talento actual no está preparado para los nuevos desafíos y las habilidades técnicas quedan obsoletas en cuestión de años, pero no se trata solo de competencias digitales, sino también de habilidades blandas como la adaptabilidad, el pensamiento crítico y la colaboración en entornos híbridos.

Las empresas que no inviertan en *reskilling* corren el riesgo de perder competitividad y ver reducida su capacidad de innovación.

Un estudio realizado por LinkedIn entrevistó a casi 1300 responsables de contratación para saber cuáles son las aptitudes interpersonales que buscan y las preguntas de comportamiento que hacen. Aunque Las aptitudes interpersonales que más importan varían en función de los cargos y las empresas, pero a menudo coinciden en: flexibilidad, aporte cultural, colaboración, liderazgo, potencial de crecimiento y capacidad para priorizar. El 69% de los responsables de contratación dicen que la flexibilidad es la aptitud interpersonal más importante que buscan. 30% señala el aporte cultural. Las empresas que aplican prácticas inclusivas al seleccionar candidatos generan hasta un 30% más de ingresos por empleado (LinkedIn Talent Solución, 2016)

Por su parte, la Consultora Hays Group, en su informe laboral del 2025, señala que las empresas enfrentan desafíos significativos en el mercado laboral, destacando la escasez de profesionales cualificados y la competencia por el talento como los principales obstáculos para alcanzar sus objetivos estratégicos. Ante la pregunta que se le hizo a los encuestados sobre el factor que consideras que es más probable que impida a tu empresa conseguir sus objetivos estratégicos Las respuestas fueron: dificultad para retener nuestro talento actual y escasez de profesionales cualificados en el mercado laboral

La dificultad para encontrar profesionales cualificados representa un reto in crescendo en el mercado laboral. Las expectativas salariales de los profesionales y la competencia por el talento obligan a las organizaciones a reevaluar y mejorar sus estrategias de atracción y capacitación de empleados. (Hays Group,2025)

También en este proceso de recursos humanos, la IA puede ayudarnos ya que es capaz de identificar las necesidades de formación y sugerir programas de *reskilling*. Realiza un diagnóstico de las habilidades, analiza los perfiles de los empleados y detecta brechas de conocimiento, predice qué competencias serán clave en los próximos años, recomienda programas de formación personalizados

Ya hemos quedado claros en la necesidad de formar a nuestros empleados en competencias necesarias para el presente y futuro de la empresa. ¿Qué podemos hacer además como empresa para atraer y retener ese talento que cada día es más difícil de conseguir?

Hoy, el talento elige a las empresas, no al revés. Los candidatos buscan experiencias de contratación rápidas, personalizadas y alineadas con sus valores. Si esto no se encuentra, entonces es difícil retenerlos. Las empresas están invirtiendo grandes recursos en atraer talento, pero ¿qué pasa si los empleados se van?

[La consultora Hays Group](#), “recoge los principales motivos que tienen los profesionales para dejar su trabajo. El primero es por la falta de oportunidades de desarrollo profesional (42%) y el tercero está relacionado con la falta de crecimiento de carrera (31%). ...

Ante esta eventual problemática, Hays considera que las empresas deben estar preparadas para ser capaces de ver cuándo los profesionales están en un momento de

aprendizaje y de cambio, “ya que, si no se produce un cambio dentro de la compañía, el empleado lo va a buscar fuera de ella”.

La IA puede ayudarnos a retener el talento ya que nos permite predecir y evitar su fuga a través del análisis de datos de desempeño, *engagement*, evaluaciones y clima organizacional, identifica patrones y predice que empleados tienen más riesgo de irse, personaliza las estrategias de retención y a través de sus chatbots inteligentes detecta las necesidades de formación en tiempo real

Un ejemplo de la aplicación de esta tecnología la tenemos en Google que ha desarrollado un algoritmo que predice cuando un empleado está en riesgo de renunciar, antes de que el mismo empleado incluso haya tomado su decisión de dejar la empresa

Integra en una gran base de datos todos los parámetros conocidos del empleado (tiempo en la empresa, salario, aumentos, días de vacaciones tomados, desenvolvimiento en proyectos, calificación de su trabajo, grupo de amigos, tipo de proyectos, etc), los analiza en conjunto, y empieza a detectar patrón

Todo lo antes expuestos, nos permite hacer una pregunta obligada ¿Qué tan preparados estamos nosotros como empresa y qué hemos hecho para que nuestro personal esté dispuesto a enfrentar esta nueva realidad?

Nos ha quedado clara que la tecnología, por sí sola, no es suficiente. El verdadero cambio ocurre cuando las personas tienen las habilidades para aprovecharla al máximo. Ahí es donde la formación juega un papel crucial. La diferencia entre una empresa que lidera la transformación y una que la sigue es su capacidad para capacitar a su talento.

Las universidades y docentes tenemos el compromiso de brindar formación de vanguardia para preparar a los futuros empleados con el conocimiento y las herramientas necesarias para enfrentar estos desafíos. Hay que Invertir **en el aprendizaje continuo de los colaboradores, porque el futuro del talento no solo se trata de tecnología, sino de personas preparadas para hacerla su aliada.**

Referencias Bibliográficas

Apoyo Consultoria (24 enero 2024) Más del 80% de empresas grandes enfrenta dificultades para encontrar talento calificado, sobre todo en áreas de TI Disponible en <https://www.linkedin.com/pulse/m%C3%A1s-del-80-de-empresas-grandes-enfrenta-dificultades-buyxe/>

Elias, J (mayo, 22 2009) Google crea algoritmos que predice renuncia del empleado disponible en https://www.eliax.com/index.cfm?post_id=6655

Fedoruk K (January 16, 2025) 25 estadísticas de onboarding para nuevos empleados que los managers de RRHH deben conocer en 2025 Disponible en <https://www.appical.com/es/recursos/blog/estadisticas-de-onboarding-de-empleados>

Foro Económico Mundial (2023) Así será el futuro del empleo en la era de la IA, la sostenibilidad y la desglobalización. Disponible: <https://es.weforum.org/stories/2023/05/asi-sera-el-futuro-del-empleo-en-la-era-de-la-ia-la-sostenibilidad-y-la-desglobalizacion/>

Fredin, E (marzo 30, 2018) AT&T apuesta mil millones de dólares en la educación de sus empleados disponible en <https://observatorio.tec.mx/att-apuesta-mil-millones-de-dolares-en-la-educacion-de-sus-empleados/>

Gamarra G (enero 10, 2025) Factorial (<https://factorial.es/blog/trabajo-hibrido-como-gestionarlo/>)

Hays (febrero 2025) 2 de cada 5 profesionales buscarían otro empleo en caso de verse obligados a volver a la oficina a tiempo completo. Disponible <https://www.hays.es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/content/2-de-cada-5-profesionales-buscarian-otro-empleo-en-caso-de-verse-obligados-a-volver-a-la-oficina-a-tiempo-completo>

Indeed (14 de marzo 2025) **Qué es upskilling y reskilling: diferencias, ventajas, aplicación** Disponible en : <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/upskilling-reskilling-que-es>

INFOCAP (2014) Bosch, realidad aumentada para ayudar al taller del futuro. Disponible en https://www.infotaller.tv/reparacion/Bosch-realidad-aumentada-ayudar-taller_0_817718221.html

Linkedin Talent Solución (2016) 30 preguntas de comportamiento para identificar candidatos potenciales. En mayo de 2016, LinkedIn encuestó a 1297 responsables de contratación de Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Países Bajos, Australia e India.

SERVIMEDIA (10 agosto 2023), disponible en <https://www.servimedia.es/noticias/42-empleados-plantea-dejar-trabajo-falta-oportunidades-desarrollo-profesional/3776777>

Universidad de Navarra (11 febrero, 2025) Biblioguías: Inteligencia Artificial Generativa: ¿Qué es la IA? Disponible en <https://biblioguias.unav.edu/inteligencia-artificial-generativa/que-es>

Universidad Panamericana IPADE Business School (2023) ¿Qué es el Onboarding y cuál es su impacto en la empresa? Disponible en <https://www.ipade.mx/newsmedia/gestion/que-es-el-onboarding-y-cual-es-su-impacto-en-la-empresa/>