



 EBOOK

# IA en RRHH: tecnología para una gestión más humana

Índice

# Contenido

1. ¡Hola, IA! Te estábamos esperando. [p. 3](#)
2. La nueva revolución laboral. [p. 9](#)
3. El *boom* de la IA generativa. [p. 13](#)
4. Usos de la IA en RRHH. [p. 16](#)
5. Por dónde comenzar. [p. 23](#)



# 1. ¡Hola, IA!

## Te estábamos esperando

**Nos ganó el cansancio.** El miedo a perder nuestros empleos por la llegada de los “robots” se ha disipado. Tanto, que la mayoría de los trabajadores de todo el mundo está deseoso de contar con el apoyo de la inteligencia artificial (IA) para delegarle algunas de sus tareas.

El aluvión diario de e-mails, notificaciones de redes sociales, WhatsApp y Slack, reuniones, documentos por editar, noticias e información, mucha información, ha generado una “deuda digital”: la imposibilidad de procesarlo todo. (1) Y esto ha derivado en un nivel tal de agotamiento que hoy en día los profesionales ponen sus esperanzas en la IA para aliviar su carga laboral.

Como indica Adam Grant, reconocido profesor de psicología organizacional, “es fascinante que las personas estén más emocionadas porque la IA las rescate del *burnout* que preocupadas porque les quite sus trabajos”. (1)



Al **49%** de las personas le preocupa que la IA tome su trabajo.



Pero el **70%** le delegaría a la IA tanto trabajo como sea posible.

Fuente: 2023 Work Trend Index. *Will AI fix work?* Microsoft (1)



### Clic, clic, clic

“La inteligencia artificial se alimenta de datos. Cada ‘me gusta’, cada compra en Internet, cada formulario que los ciudadanos diligencian al interactuar con el Estado se convierte en un dato valioso. Solo en un minuto se hacen compras en línea por un valor aproximado de 1 millón de dólares, se suben 500 horas de video a YouTube y se intercambian más de 41 millones y medio de mensajes por WhatsApp”, indican Winfried Weck y Luis Salazar en *Inteligencia Artificial en Latinoamérica*, de Konrad Adenauer Stiftung, publicado en 2020. Y agregan: “Son los datos limpios y organizados los que están creando valor económico en el mundo. Y son importantes, además, porque son el ‘combustible’ para la ‘máquina’ que es la inteligencia artificial”. (2)

**“Mientras más personas entiendan la IA, más podrán ver su promesa de contribuir con las partes más significativas de sus trabajos”,**

señala el reporte 2023 Work Trend Index: Annual Report de Microsoft, *Will AI fix work?* (1)



“Todo se siente importante, así que pasamos nuestros días laborales tratando de salir de las cosas en rojo”, advierte Microsoft.

\* Encuesta realizada por Edelman Data x Intelligence entre 31.000 personas de 31 países más el análisis de billones de datos de productividad recabados por Microsoft y LinkedIn (1).

Al **64%** de los profesionales les cuesta encontrar tiempo y energía suficientes para hacer sus trabajos.

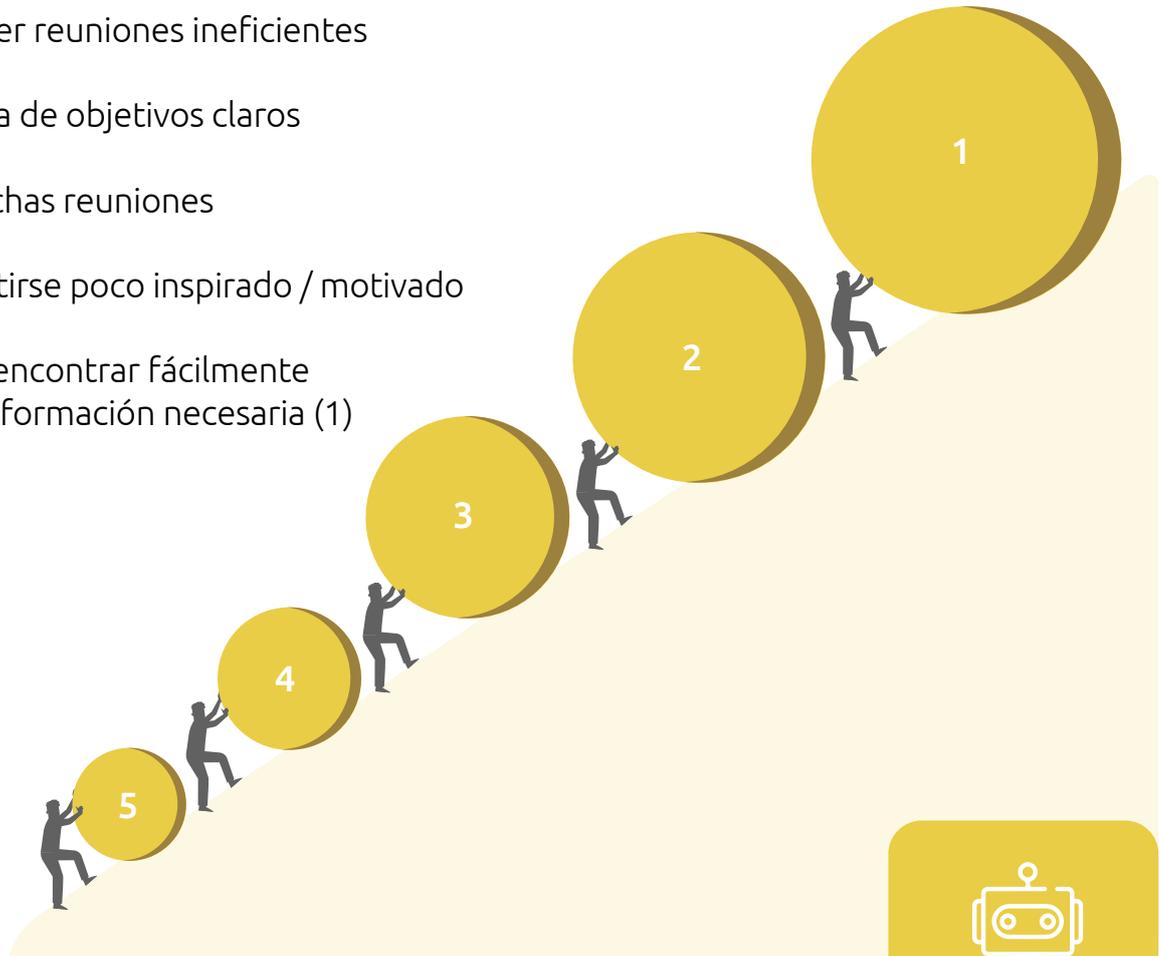
Estos trabajadores son **3 veces más propensos** a tener dificultades para mantener una visión estratégica e innovar.

El **68%** de los colaboradores carece de suficiente tiempo de concentración ininterrumpida durante su horario laboral.

El **60%** de los líderes considera que la falta de innovación en sus equipos es un problema.

## 5 principales obstáculos para la productividad

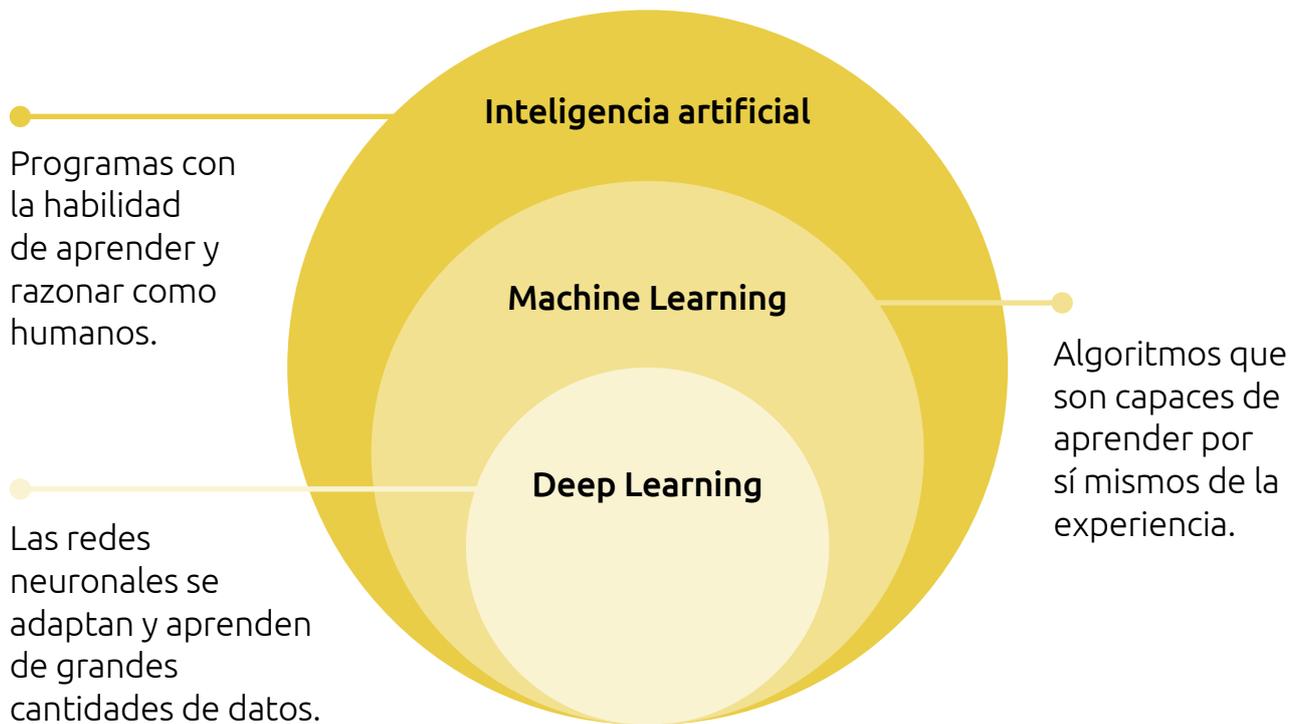
- 1 Tener reuniones ineficientes
- 2 Falta de objetivos claros
- 3 Muchas reuniones
- 4 Sentirse poco inspirado / motivado
- 5 No encontrar fácilmente la información necesaria (1)



### ¿Qué es la Inteligencia Artificial?

Es una “simulación de procesos humanos realizada por las máquinas”, en palabras de la neurocientífica cognitiva Frida Polli. Se trata del software que es capaz de ejecutar tareas humanas como, por ejemplo, el reconocimiento visual y vocal, traducir frases e incluso tomar decisiones.

**El ecosistema de IA está compuesto por varios mercados** más pequeños, entre ellos el procesamiento de lenguaje natural, el machine learning, el deep learning, la visión por computadoras, entre otros, que pueden ser aplicados en diferentes industrias: desde la salud y las finanzas hasta las ventas minoristas y los RRHH, donde se usa para facilitar la selección de candidatos, el *onboarding* y la retención del personal. (3) (4)



**Fuente:** *Inteligencia Artificial en Latinoamérica*, de Konrad Adenauer Stiftung (2)



### La creatividad es la nueva productividad

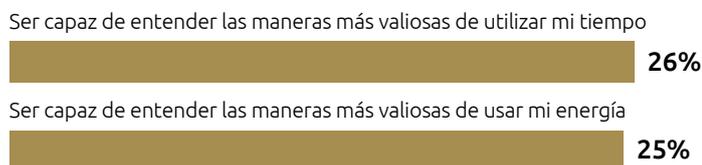
El uso de la IA aplicada al área de RRHH no solo ayudará a agilizar tareas repetitivas, sino también a ganar tiempo disponible para pensar, lo que a su vez se traducirá en una mayor oportunidad para innovar. Satya Nadella, CEO de Microsoft, asegura que “esta nueva generación de IA removerá todo el trabajo monótono y desatará la creatividad”. <sup>(1)</sup>

Este gráfico muestra lo que la gente quisiera lograr dentro de unos años con la incorporación de la IA a sus empleos. (1)

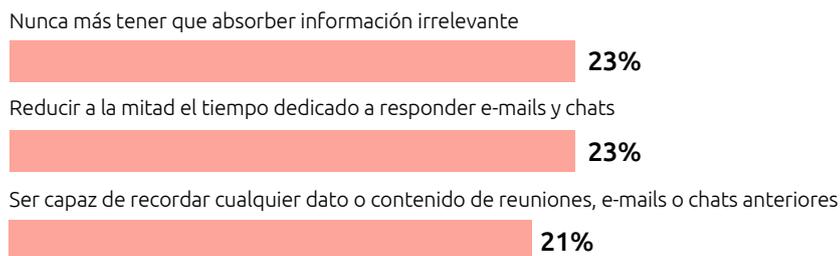
### Ahorrar tiempo



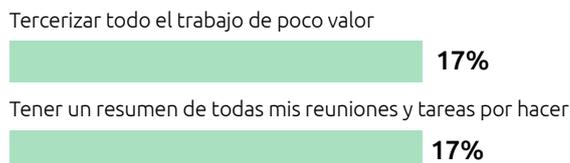
### Trabajar de forma inteligente



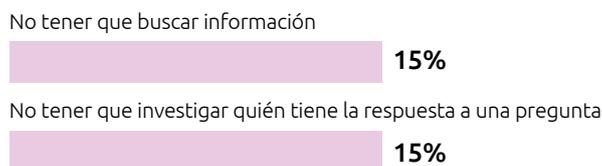
### Terminar con la sobrecarga de trabajo



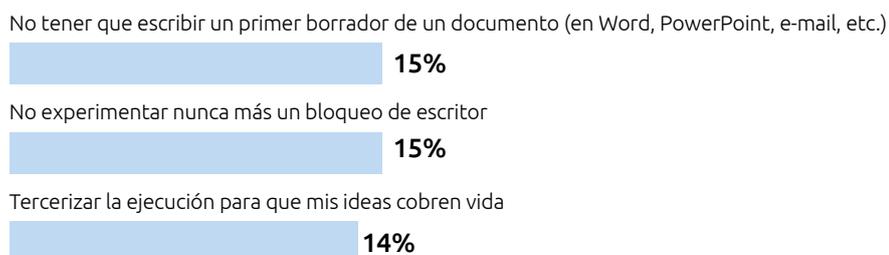
### Desaparecer las tareas de poco valor



### Resolver investigaciones



### Desatar la creatividad





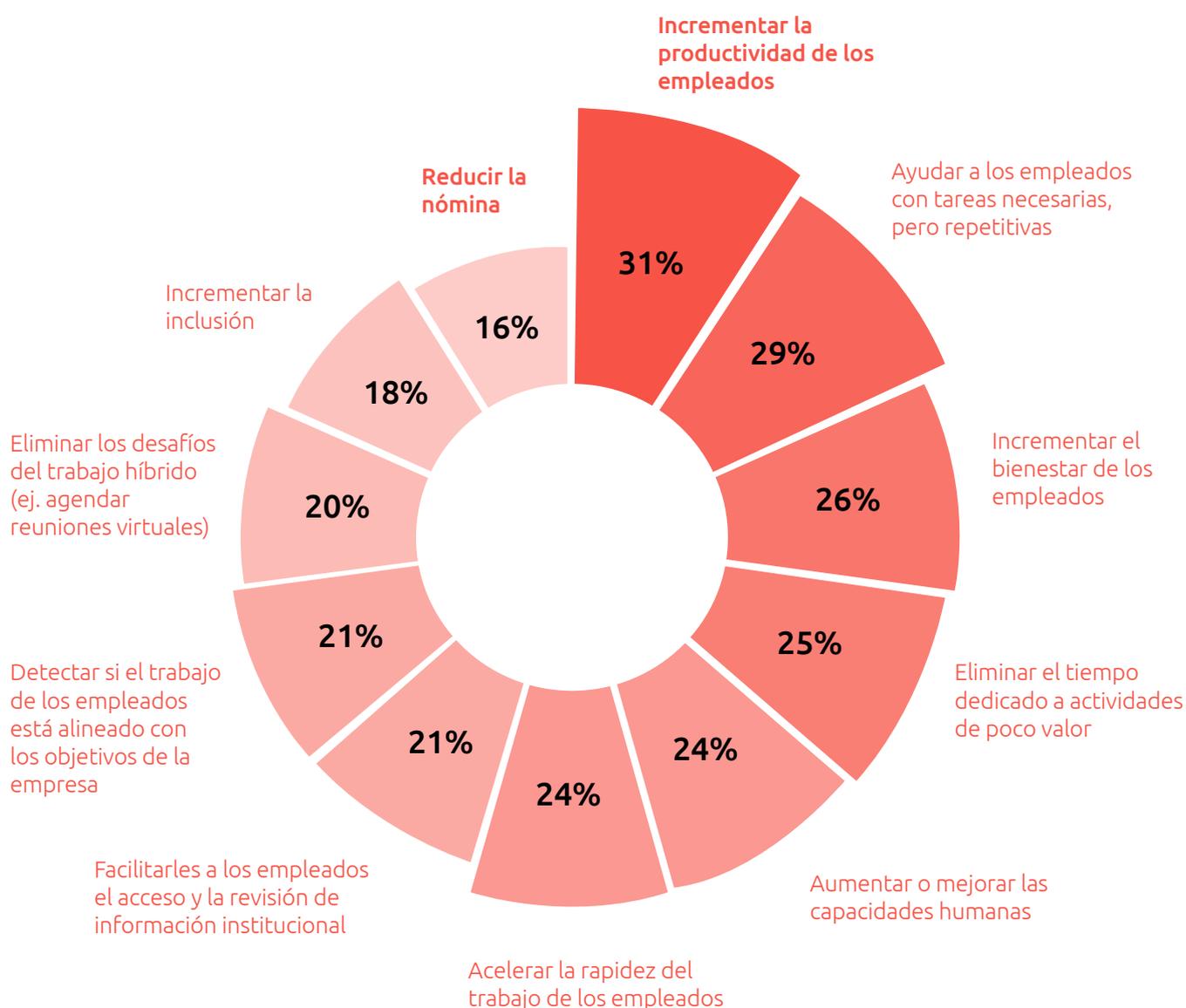
## 2. La nueva **revolución laboral**

“Comenzó con la Revolución Industrial. Casi de la noche a la mañana, grupos de trabajadores manuales fueron automatizados por una tecnología capaz de trabajar dos veces más rápido por la mitad del precio. Los trabajadores del conocimiento han estado fuera de este cambio radical durante los últimos siglos, pero ¿el advenimiento de la IA cambiará todo esto?”, se pregunta la empresa de consultoría Korn Ferry. <sup>(5)</sup>

De acuerdo con una encuesta que realizó entre más de 200 líderes senior, uno de cada tres considera que **el futuro no implicará un reemplazo de los seres humanos**, sino una colaboración entre ellos y la IA. Sin embargo, para lograrlo hará falta un esfuerzo significativo en la capacitación de trabajadores, en especial en los que forman parte de Recursos Humanos.

Los datos de **Microsoft** coinciden. Muestran que los líderes de negocios están “dos veces más interesados en usar la IA para incrementar la productividad que en reducir el personal”, un tema que, al parecer, está de último en sus listas (ver gráfico). <sup>(1)</sup>

**Respuestas de líderes de negocios a la pregunta:** ¿cuál es el mayor beneficio que esperas de la IA en el trabajo?



Fuente: Work Trend Index 2023 de Microsoft, *Will AI fix work?* (1)

En el área de las personas, los reclutadores han venido usando la IA durante muchos años, con herramientas que en sus inicios eran “modestas y relativamente simples” como, por ejemplo, el Applicant Tracking System, utilizado para escanear cientos de currículos y buscar palabras o frases clave, señala la Academy to Innovate HR (AIHR). (6)

Con el tiempo, la aplicación de inteligencia artificial en la oficina se ha ido incrementando a través de herramientas automatizadas y en la nube capaces de: resumir los datos clave del desempeño de cada trabajador, generar *insights* sobre ellos, automatizar el pago de nómina, entrevistar candidatos, mejorar la redacción de los avisos de vacantes e incluso orientar a los nuevos trabajadores durante el *onboarding*.

“La adopción de IA (...) tiene el potencial de **asistir a los equipos de RRHH** en este nuevo panorama. Las herramientas emergentes de IA están avanzando rápidamente más allá de la eficiencia y convirtiéndose en **herramientas para la innovación**, algo que libera a los equipos para que puedan pensar en RRHH de una forma más estratégica sin perder el contacto humano”, destaca IBM. (7)



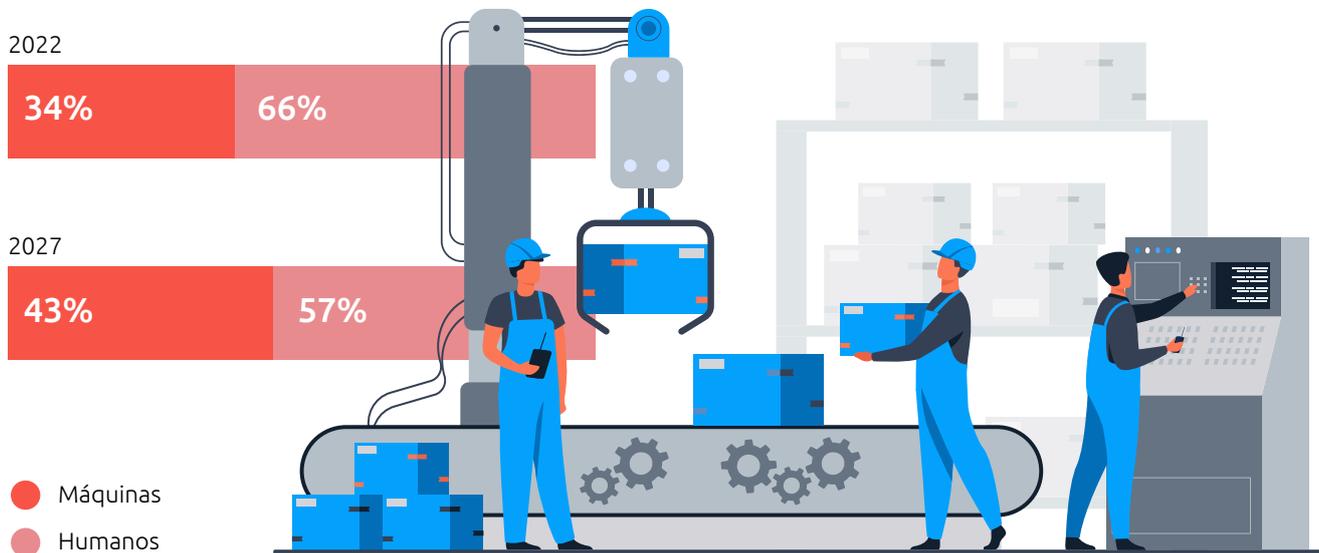
### Capacitación: el mayor obstáculo

“Hay una brecha entre las iniciativas que los CEO desean llevar adelante y lo que los directores de Recursos Humanos sienten que los trabajadores pueden realmente manejar”, asegura la consultora Korn Ferry.

De hecho, en un estudio de IBM los ejecutivos estimaron que el 40% de los trabajadores tendrán que reentrenarse en los próximos tres años (2024 - 2026) como resultado de la implementación de IA y la automatización, un cambio radical que ven como un “expansión” de posibilidades laborales. “Esta transición tendrá un impacto directo en los departamentos de RRHH, en la medida en que las compañías traten de cubrir roles con tareas más amplias y los trabajadores busquen nuevos empleos a medida que sus propias funciones cambien”, indica IBM. (5) (7)

## Roles en constante cambio

El Foro Económico Mundial prevé que las máquinas asumirán el 43% de nuestras tareas para 2027.



Proporción de tareas completadas por humanos versus máquinas.

Fuente: *Future of Jobs Report*, Foro Económico Mundial. (8)

**El 87% de los ejecutivos encuestados por IBM cree que los roles de los trabajadores se harán más robustos, "aumentados", en lugar de ser reemplazados por la IA generativa. (7)**

## Roles de RRHH en riesgo de ser automatizados



Fuente: AIHR (9)



### 3. El boom de la IA generativa

**La llegada de ChatGPT** es un fenómeno que ha marcado un antes y un después en el uso y desarrollo de la inteligencia artificial en nuestros trabajos y en nuestra vida cotidiana. Como indica Lareina Yee, experta en IA generativa y presidenta del Consejo de Tecnología de McKinsey, “el genio está fuera de la botella, y tal vez no sea una buena estrategia tratar de guardarlo de vuelta”. (10)

“Es increíble cuán rápido evolucionó la conversación sobre la IA generativa. Hace solo algunos meses, la conversación del C-suite era bastante rudimentaria, enfocada en tratar de entender qué era y discernir qué era bombo publicitario y qué era verdad. Ahora, en solo seis meses, **los líderes de negocios están teniendo conversaciones mucho más sofisticadas**”, indica Alex Singla, miembro de QuantumBlack, AI by McKinsey. (11)

La herramienta, gratuita e intuitiva, se ha convertido en un aliado con el que personas y organizaciones de todo el mundo han podido redactar e-mails, resumir información, optimizar la descripción de vacantes o incluso responder consultas sobre cómo mejorar sus estados de ánimo o el de sus equipos.

“En noviembre de 2022, **OpenAI** lanzó ChatGPT 3.5, y en solo 5 días tuvo un millón de usuarios. Tal velocidad de adopción no se parece a nada que hayamos visto”, señaló Yee. Esta tecnología no solo ha “democratizado”, de alguna manera, el uso de la inteligencia artificial, sino que a su vez, ha permitido entender con mayor claridad que “si bien un chatbot podría no tomar tu trabajo, de seguro lo cambiará”.

De hecho, en su informe *A new era of generative AI for everyone*, Accenture advierte que los Grandes Modelos de Lenguaje (LLM, por sus siglas en inglés) impactarán el 40% de las horas laborales en todas las industrias y que ayudarán a reducir el 65% del tiempo que dedicamos hoy en día a las tareas lingüísticas. (8)

Singla espera que las compañías aprovechen este impulso para explorar al máximo las capacidades de esta tecnología, a diferencia de lo que ha sucedido con la incorporación de la IA en general, cuyo uso creció rápidamente durante unos años, pero luego se contrajo. “Vemos que la promesa de la IA generativa está conduciendo a que casi la mitad de las compañías que ya usan IA estén planeando incrementar sus inversiones en AI. En parte porque comprenden que se necesitan más capacidades para sacarle el mayor provecho a la IA generativa”, indica.

## Uso de la IA en los últimos 6 años



Fuente: *The state of AI in 2022*, encuesta anual de McKinsey a 1.500 compañías. (12)



Casi un tercio de las empresas está usando IA generativa en al menos una función de negocios, indica McKinsey (11)

## Riesgos de la IA generativa



Fuente: QuantumBlack, AI by McKinsey (11)





## 4. Usos de la IA en RRHH

Imagina que llevas 10 años trabajando en tu carrera, pero te sientes estancado, con la sensación de que debe haber algo más interesante por hacer, algo que no has probado o logrado. ¿Qué pasaría si, en lugar de esperar a que llegue un mentor y comience a entrenarte, tuvieras un asistente de desarrollo profesional basado en IA que te ayudara a detectar qué tipo de trabajo buscar, a cuáles roles de tu compañía pudieras postularte y qué clases podrías tomar para mejorar en tu área? “Eso sería increíble”, asegura Yee, quien aporta este ejemplo para señalar una de las tantas aplicaciones útiles que hoy en día tiene esta tecnología en el trabajo. (10)

## Aquí te mostramos otros **10 usos de la inteligencia artificial** en el área de Recursos Humanos:

### 1 Encontrar los mejores candidatos

Los profesionales de reclutamiento y selección están usando ChatGPT para: redactar posteos en LinkedIn y descripciones de las vacantes en función de los requerimientos del puesto y las habilidades que, según los datos analizados, resultan críticas para lograr el éxito en ese rol. Todo ello con un lenguaje que evite sesgos y resulte atractivo para una amplia variedad de candidatos. Además, un chatbot puede agendar entrevistas con los profesionales preseleccionados, entrevistarlos e incluso invitarlos a participar en juegos interactivos que evalúen sus aptitudes para un cargo. Otras herramientas analizan las redes sociales de los aspirantes para conocer sus destrezas, intereses y conexiones profesionales. Y tal como se viene haciendo hace varios años, los ATS permiten escanear currículos e identificar las calificaciones clave que se alinean con la descripción del rol en el que está abierta la búsqueda.

### 2 Mejorar la experiencia de los aspirantes

Los chatbots están siempre listos (24-7) para responder las preguntas de los candidatos, lo que puede impulsar la cantidad de solicitudes para un puesto y también guiarlos durante el proceso de reclutamiento: proveerles *briefings* antes de la entrevista y también enviarles mensajes automatizados y personalizados sobre el estatus de sus solicitudes.

### 3 Agilizar el *onboarding*

Un estudio realizado por Stanford y el MIT en un call center reveló que la inteligencia generativa no resultó de gran ayuda para los trabajadores más experimentados, pero sí para los nuevos. “Ellos podían hacerle una pregunta y obtener la respuesta. Eso hizo que la productividad de esos empleados fuera radicalmente más alta”, explicó Bryan Hancock, socio en McKinsey Washington. Además, un chatbot puede guiar el día a día de esos talentos y establecer recordatorios sobre documentos clave, lo que reduce el tiempo que dedican RRHH y los managers a tareas rutinarias relacionadas con el *onboarding* y mejora la experiencia del personal.

#### 4 Automatizar la asistencia de RRHH

Los chatbots son capaces de aclarar dudas sobre las políticas de la empresa, licencias, las vacaciones acumuladas de cada trabajador, entre otros temas clave que suelen restarle tiempo a Recursos Humanos y cuya rápida respuesta es fundamental para la satisfacción y productividad de los colaboradores.

#### 5 Proporcionar coaching constante

Con IA, los trabajadores pueden visualizar su desempeño profesional y recibir recomendaciones personalizadas sobre capacitaciones y nuevas vacantes disponibles dentro de la empresa para que cada uno potencie su carrera o la redireccione hacia donde desee. “Al analizar los datos de cada empleado, como sus habilidades y preferencias, la IA puede brindar un entrenamiento a la medida de los objetivos personales. También tiene el potencial de ayudar a los máangers de RRHH a identificar talentos escondidos y aquellos que están listos para un ascenso”, indica IBM. Incluso, la IA generativa es capaz de reconocer y sugerir los mentores adecuados para cada colaborador, al encontrar líderes con fortalezas, debilidades y trayectorias similares a los del trabajador, lo que podría facilitar el establecimiento de lazos estratégicos y socioemocionales.

#### 6 Agilizar las evaluaciones de desempeño

Es posible reunir las métricas que muestran cómo ha sido el trabajo de cada colaborador, sus avances, logros y expectativas (People Analytics). Asimismo, la IA generativa puede ayudar a los máangers a armar borradores que resuman el *feedback* sobre cada profesional, una síntesis inicial que luego el evaluador podrá moldear y editar.

#### 7 Planificar el trabajo de RRHH

“Las plataformas equipadas con IA y analíticas agrupan grandes cantidades de datos sobre el personal, lo que permite descubrir tendencias, predecir la rotación del personal y destacar potenciales brechas de habilidades”, señala AIHR. Esta información ayuda a los profesionales de RRHH a diseñar programas de entrenamientos adecuados, crear planes de sucesión exitosos y refinar la contratación de nuevos talentos en función de sus habilidades y de la cantidad de colaboradores que hacen falta para lograr los objetivos del negocio.

## 8 Mejorar la experiencia del colaborador

Algunas herramientas permiten que los máangers les provean a sus equipos *feedback* en tiempo real para ayudarlos a mejorar su desempeño y brindarles el reconocimiento constante que merecen. Otras plataformas basadas en IA analizan encuestas, comentarios, e-mails y otras interacciones para obtener información sobre el clima laboral y los sentimientos de los trabajadores respecto a sus roles, la empresa y la cultura organizacional.

## 9 Detección de alertas

Identificar signos de *burnout* en los trabajadores y tomar medidas para retenerlos. Por ejemplo, al reconocer patrones de trabajo que atentan contra la productividad y el bienestar del colaborador, es posible implementar los cambios necesarios: delegar las tareas repetitivas en la IA, brindarle al profesional servicios de contención emocional, programar vacaciones, entre otros.

## 10 Optimizar el *offboarding*

“Cuando un empleado deja la compañía, una solución impulsada por la IA puede, por ejemplo, enviarle una encuesta de salida, documentos relacionados con la devolución de activos de la empresa, así como e-mails que le revoquen al empleado el acceso a varios sistemas”, afirma Neelie Verlinden, cofundadora de AIHR.

Como ven, ninguno de estos casos implica reemplazar por completo el trabajo de las personas. “El valor seguirá estando en tener a un ser humano que desarrolle los *prompts* [*inputs* o información] que guíen a la tecnología y verificar que el contenido de la IA generativa en realidad se alinee con la tarea, el rol y la organización” en cuestión, destaca IBM. (6) (7) (9) (10)

“No solo la IA será ubicua a lo largo de todo el ciclo de vida del empleado, sino que también formará parte del personal que RRHH tendrá que manejar. Hoy, la fuerza laboral consiste en empleados tradicionales, trabajadores gig, agentes o contratistas que dirigen el trabajo. En el futuro, RRHH también tendrá que manejar colegas bots que trabajarán junto a los empleados”. **Neelie Verlinden, cofundadora de AIHR.** (9)



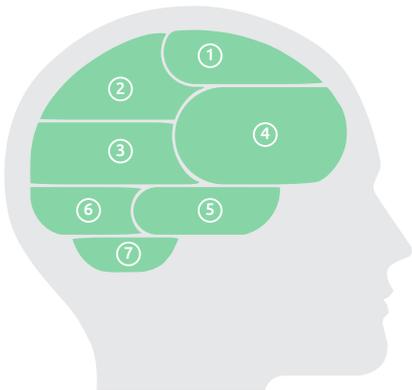


## Los candidatos “invisibles”

Por cada vacante que se abre, se reciben un promedio de 250 postulaciones. Frente a ello, los reclutadores suelen revisar entre el 10% y el 20% de las solicitudes, lo que corresponde a lo que ellos pueden procesar de forma manual. Esto deja por fuera a una gran cantidad de candidatos valiosos. Sin embargo, con la ayuda de la IA, es posible revisar los documentos de todos los aspirantes para encontrar el mejor *fit*. (3)

## Necesitamos desarrollar nuevas habilidades

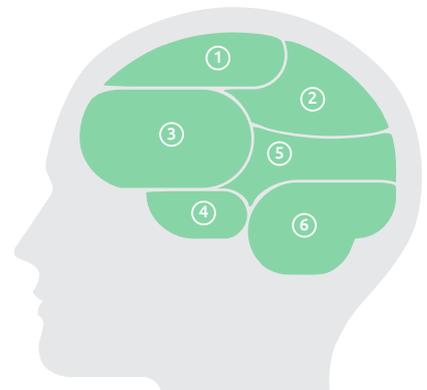
**Habilidades que los líderes consideran que los trabajadores deberían aprender para adaptarse a la nueva era tecnológica:**



- ① Flexibilidad
- ② Inteligencia emocional
- ③ Evaluación creativa
- ④ Juicio analítico
- ⑤ Curiosidad intelectual
- ⑥ Detección y manejo de sesgos
- ⑦ Delegación de IA (prompts)

**Habilidades que los profesionales en RRHH deben desarrollar:**

- ① Agudeza en los negocios
- ② Comunicación profesional
- ③ Implementar tecnología de forma eficiente, a escala y con impacto en los negocios
- ④ Escucha activa y empatía
- ⑤ Solución de problemas
- ⑥ Curiosidad constante y apertura mental



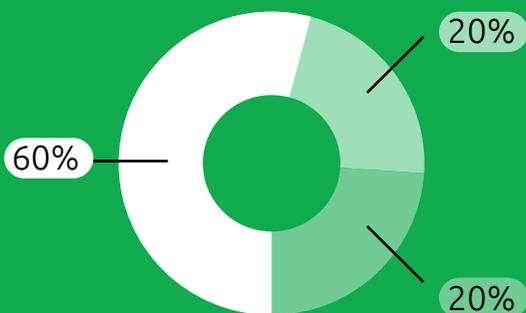
**Fuentes:** Microsoft y AIHR (1) (9)

En la región, “no quedan empresas que piensen que la IA no les va a afectar”, señala el estudio *Explorando la IA como motor de cambio en la frontera digital latinoamericana*, elaborado por NTT Data y MIT Technology Review en 2023 (2). Tras encuestar a 120 líderes de empresas de tecnología y software, banca y finanzas, energía y petróleo, consultoría, sector público y educativo en compañías de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, encontraron que:



### En la región:

la adopción de IA pasó de 58% en 2020 a 71% en 2023.



El 60% de las empresas empezó a incorporar IA hace más de un año, otro 20% comenzó este año (2023) y un 20% se mantiene al margen, pero la mayoría de ellos planea arrancar en 2024.

### LATAM vs el mundo:



La tasa de adopción de IA en LATAM es de:

**37%**



mientras que la media global es de:

**42%**

## Usos:

64%

Un **64%** considera que la IA le permite optimizar flujos de trabajo, eliminar tareas monótonas y propensas a errores, hacer análisis de gran escala y contribuir a la toma de decisiones.

62%

Otro **62%** cree que le puede servir para mejorar la experiencia del usuario.

## Plataformas más utilizadas:

21%

Microsoft  
Azure

16%

Amazon Web  
Services

15%

Open AI

14%

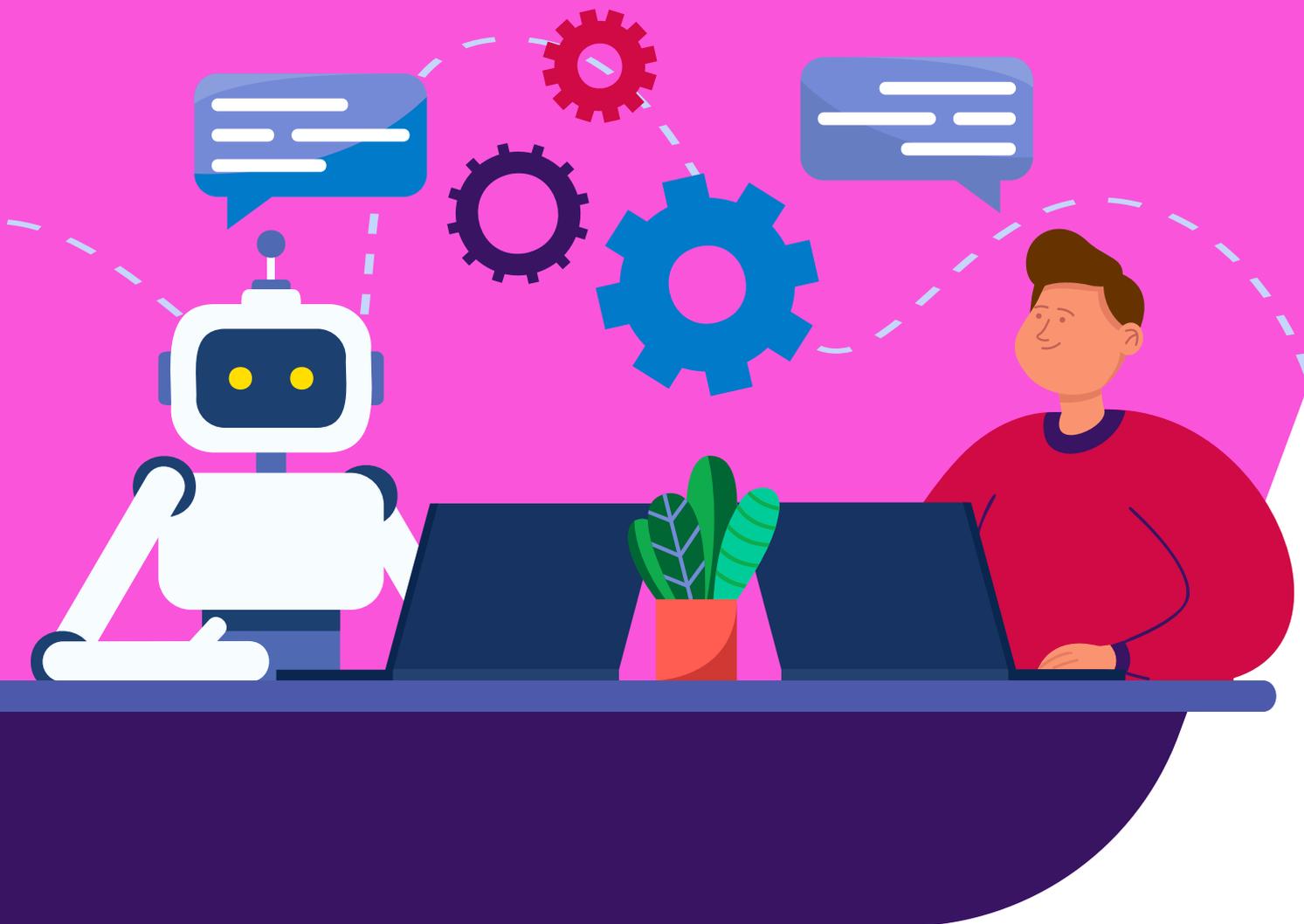
Google Cloud  
Platform

## Desafíos:

- ▶ Falta de KPIs específicos para evaluar el impacto de la IA en el negocio
- ▶ Insuficiente talento especializado
- ▶ Costos asociados a la implementación y el mantenimiento



El mayor mercado global de IA está en Norteamérica, seguido por Europa y la región Asia-Pacífico. (4)



## 5. Por dónde comenzar

A continuación, compartimos **5 principios clave** de Korn Ferry y Gartner para impulsar la transformación de tu organización a través de la incorporación de la IA en RRHH:

**Empieza con los problemas a solucionar, no con la tecnología.**

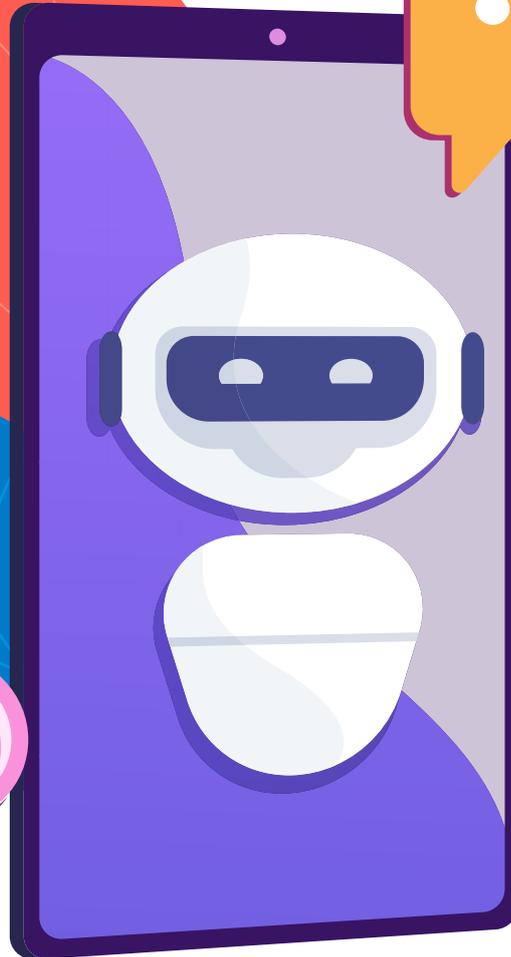
1

2

**No te apresures.**

3

**Elige plataformas confiables.**



**Involucra a tu equipo.**

4

5

**Define parámetros de éxito.**

**1 Empieza con los problemas a solucionar, no con la tecnología**

En lugar de adquirir una herramienta de IA para luego ver cómo puedes incorporarla a tus procesos, pregúntate primero qué problemas tienen tus clientes y tus colaboradores para así saber qué asuntos podrías resolver con el apoyo de la IA. Por ejemplo, si escribir notas de prensa en inglés u otro idioma resulta un dolor de cabeza para los miembros de tu equipo, ChatGPT podría ayudarlos a redactarlas rápidamente, con mayor precisión y brindándoles mayor confianza de que el resultado es correcto.

## 2 No te apresures

Espera a ver cómo las herramientas que están en boga les van funcionando a otros. “No hay una ventaja de ser el pionero, sino una desventaja de ser el primero”, dice Eric Tachibana, socio senior de Korn Ferry Singapur, quien recomienda dejar que la tecnología se asiente, evaluar el panorama, aprender de los errores de otros, educar a los equipos sobre las nuevas tecnologías y experimentar.

## 3 Elige plataformas confiables

En lugar de construir tu propia infraestructura, haz alianzas con plataformas seguras para entrenar a la IA en función de tus propios datos y necesidades. “Si la infraestructura tecnológica no es tu competencia principal, sería muy costoso hacerlo por tu cuenta. La nube democratiza todo, te da las herramientas para acelerar tu desarrollo tecnológico de años a semanas”, indica Tachibana.

## 4 Involucra a tu equipo

Una de las principales barreras para la implementación de IA en el trabajo es la resistencia de los colaboradores. La mayoría de los CEO piensa que sus talentos no están preparados para la integración de la IA, por lo que considera que necesitarán desarrollar nuevas habilidades. Enfócate en entrenarlos para trabajar con sistemas de IA e impulsar una cultura de cambio que reafirme la idea de que la tecnología generará beneficios para todos en lugar de significar el reemplazo de los humanos.

## 5 Define parámetros de éxito

Para determinar si la adopción de IA debería continuar o no. “Cada organización tendrá un criterio distinto, pero algunas de las áreas clave que los líderes de RRHH deberán tener en cuenta incluyen la gobernanza, la preparación de su fuerza laboral, los riesgos, la ética y el panorama de proveedores” de software, explica Gartner. (13) (14) (15)



**“El éxito de cualquier iniciativa de IA depende en gran medida de las personas que están involucradas”.** (15)

## Evolución de la Inteligencia Artificial

---

● **1955.** El profesor de Matemáticas de Dartmouth John McCarthy acuñó el término al organizar una conferencia sobre el tema.

● **1957.** El economista Herbert Simon aseguró que las computadoras vencerían a los humanos en ajedrez en los próximos 10 años (pero tardaron 40 años).

Herbert Simon y Allen Newell, de la Corporación RAND, crearon el **General Problem-Solver** (GPS), un programa de computadora que pretendía resolver problemas universales.

● **1963.** En Estados Unidos, la Agencia de Proyectos de Investigación Avanzados de Defensa (DARPA, por sus siglas en inglés) fundó el laboratorio de IA en el Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT).

● **1966.** Joseph Weizenbaum lanzó **ELIZA**, uno de los primeros programas de procesamiento de lenguaje natural (PLN) que pretendía sostener una conversación con los usuarios.

● **1970.** El científico estadounidense Marvin Minsky, uno de los padres de la inteligencia artificial, aseguró para la revista *Life magazine*: “De 3 a 8 años, tendremos una máquina con la inteligencia general de un ser humano promedio”. Sin embargo, pasaría un buen tiempo antes de lograr los objetivos en PLN, pensamiento abstracto y autoreconocimiento.

En esta década, se crearon los primeros **Applicant Tracking Systems** (ATS) para facilitar el trabajo de los reclutadores en el área de RRHH.

En general, entre 1957 y 1974, las computadoras pudieron almacenar más información de una forma más rápida, barata y accesible. Además, mejoraron los algoritmos de machine learning.

● **1980's. Se popularizaron las técnicas de “deep learning”** de John Hopfield y David Rumelhart, que permitían que las computadoras aprendieran de la experiencia. Y Edward Feigenbaum introdujo el “sistema de expertos” en el que un programa le preguntaba a un experto en un área cómo responder ante una situación hasta lograr que ese programa pudiera aconsejar a otras personas utilizando ese conocimiento.

- **1990's.** La Dra. Cynthia Breazeal, del MIT, creó el robot **Kismet**, que podía reconocer y simular emociones. Era capaz de mover sus orejas, cejas, párpados, labios, mandíbula y cabeza.
- **1997.** El programa de computadora IBM's Deep Blue vence al campeón mundial de ajedrez Gary Kasparov.  
  
Se implementó en Windows un software de reconocimiento de voz desarrollado por Dragon Systems.
- **2010's.** Comienza a usarse la IA en el reclutamiento, la gestión del desempeño, la retención de los trabajadores y la obtención de analíticas predictivas y conclusiones sobre el personal.
- **2011.** Surgió **Siri**, la asistente virtual de Apple.
- **2014.** Amazon lanzó su asistente de voz, **Alexa**.
- **2022.** La empresa de investigación OpenAI publicó su herramienta **ChatGPT**, un chatbot que usa el PNL para desarrollar una conversación con los humanos y responder a sus preguntas y peticiones. Marcó un hito en la IA generativa. (16) (17)



### ¿Quieres optimizar tus procesos de RRHH?

Te ofrecemos distintas soluciones en la nube con las que podrás gestionar la firma de documentos laborales, agilizar el *onboarding*, reconocer a tu equipo, automatizar el pago de tu nómina y más.

[Haz clic aquí para conocer más.](#)

## Referencias

1. Microsoft. [2023 Work Trend Index: Annual Report de Microsoft, Will AI fix work?](#) Mayo 9, 2023.
2. Weck, Winfried y Salazar, Luis. Inteligencia Artificial. Konrad Adenauer Stiftung. 2020.
3. Polli, Frida. [Technology and analytics using AI to eliminate bias from hiring.](#) Harvard Business Review. Octubre 29, 2019.
4. Globe Newswire. [Artificial Intelligence market Is expected to reach USD 1,811.75 billion by 2030, Grow at a CAGR Of 37.3% during forecast period 2023 to 2030.](#) Marzo 22, 2023.
5. Korn Ferry. [From Automation to Collaboration: AI's Role in the Workplace.](#) 2023.
6. Lee, Ethan. [The impact of AI on recruitment.](#) AIHR.
7. IBM. [Artificial intelligence and a new era of human resources.](#) Octubre 9, 2023.
8. Shine, Ian y Whiting, Kate. [Estos son los trabajos que se perderán y crearán a causa de la Inteligencia Artificial.](#) Foro Económico Mundial. Mayo 8, 2023.
9. Verlinden. Neelie. [AI in HR: 2024 Guide to Opportunities and Applications in HR.](#) AIHR. 2023.
10. Hancock, Bryan; Schaninger, Bill; y Yee, Lareina. [Generative AI and the future of HR.](#) McKinsey. Junio 5, 2023.
11. The state of AI in 2023: Generative AI's breakout year. QuantumBlack AI by McKinsey. Agosto 2023.
12. McKinsey. [New McKinsey survey reveals the AI tech-talent landscape.](#) Enero 20, 2023.
13. Korn Ferry. The 4 change principles for AI-focused leaders.
14. Gartner. [AI in HR: a guide to implementing AI in your HR organization.](#)
15. Korn Ferry. The influence of gen AI in the workplace.
16. Brynjolfsson, Erik y McAfee, Andrew. [The Business of Artificial Intelligence.](#) Harvard Business Review. Julio 18, 2017.
17. Anyoha, Rockwell. [The History of Artificial Intelligence.](#) Harvard University, Agosto 28, 2017.



En VISMA, te ofrecemos distintas soluciones que te permitirán automatizar tareas repetitivas y optimizar tus procesos de RRHH. **Contáctanos.**