
3er Observatorio CEO sobre el Capital Humano
Inteligencia Artificial y el Futuro de la Gestión de Personas



De izquierda a derecha: Alberto Vaquero García, Director del Campus Agua de la Universidad de Vigo; Lucía García Deber, Directora de Personas & Talento en IMATIA; Susana Pérez Iglesias, Secretaria Xeral de Emprego e Relacións Laborais da Xunta de Galicia; David Martínez Alonso, Presidente da Confederación Empresarial de Ourense; Elena Navas Murillo, Directora del Departamento de People &Culture en REDEGAL

MEMO EJECUTIVO

La Inteligencia Artificial (IA) ha pasado de ser una promesa tecnológica difusa a una realidad operativa que está reconfigurando las estructuras organizativas, la productividad y la relación entre las empresas y sus profesionales.

El **3er Observatorio CEO sobre el Capital Humano**, centrado en la **"Inteligencia Artificial y el Futuro de la Gestión de Personas"**, ha situado este fenómeno en el centro de la estrategia empresarial de Ourense y Galicia.

El encuentro permitió contrastar la visión técnica y aplicada de las soluciones de IA en recursos humanos, la perspectiva del cumplimiento normativo y la gestión de personas en entornos de innovación corporativa, y el papel clave de la Universidad como motor de formación, investigación y generación de competencias adaptadas al nuevo mercado de trabajo.

El diagnóstico compartido concluye que el verdadero valor de la Inteligencia Artificial en el ámbito de las personas no radica en la mera automatización mecánica o reduccionista de tareas, sino en su capacidad para transformar procesos end-to-end, liberar tiempo de poco valor añadido para los equipos de gestión, y mejorar la experiencia laboral de la plantilla. Sin embargo, este despliegue tecnológico exige un contrapeso humano ineludible: la supervisión real, el criterio ético y el pensamiento crítico.

La jornada puso de relieve que la adopción de la IA en Recursos Humanos no es un fin en sí mismo ni un proyecto estrictamente tecnológico, sino una transformación cultural. Ante sistemas algorítmicos capaces de responder con extraordinaria fluidez y convicción —independientemente de la veracidad de sus datos—, las organizaciones deben entrenar a sus profesionales en un "escepticismo informado". La precisión, la equidad y la responsabilidad de las decisiones no derivan del algoritmo, sino de las personas que lo dirigen y supervisan.

A lo largo de las intervenciones se definieron las líneas maestras para la integración estratégica de la IA:

1. **Modelado previo de procesos:** La tecnología no arregla un proceso ineficiente; primero es necesario diseñar y optimizar el flujo de trabajo para posteriormente aplicar la IA donde más aporte.
2. **Supervisión humana efectiva y marco legal:** En cumplimiento del Reglamento de IA de la Unión Europea y la normativa de protección de datos (RGPD), las empresas deben estructurar una supervisión con formación, tiempo y autoridad real para discrepar de las recomendaciones algorítmicas, evitando la "deuda cognitiva".
3. **Evolución del rol docente y universitario:** La universidad debe redefinir sus metodologías evaluativas —pasando de la evaluación del producto final a la evaluación del proceso (historial de prompts, defensa oral y evaluación inversa)— para formar pensadores críticos y perfiles hiper-adaptables.
4. **Desarrollo de competencias socioemocionales:** Cuanto más avanza la automatización y el procesamiento de datos por IA, más valor estratégico adquieren las capacidades exclusivamente humanas: empatía, liderazgo, negociación, resiliencia y pensamiento crítico.

El 3er Observatorio consolida una conclusión clara: la IA recomienda y procesa, pero la persona decide y responde. La tecnología es el copiloto; el ser humano sigue siendo la brújula y el líder.

CONCLUSIONES INICIALES

1. PROPÓSITO

El presente documento resume las conclusiones, análisis y marcos operativos extraídos del **3er Observatorio CEO sobre el Capital Humano**, celebrado en la sede de la Confederación Empresarial de Ourense. El objetivo de este informe es trasladar a los líderes empresariales, responsables de Recursos Humanos y agentes sociales una hoja de ruta ejecutiva para la implantación rigurosa, ética y eficiente de la Inteligencia Artificial en la gestión del talento.

El Observatorio da continuidad a las dos ediciones anteriores —centradas respectivamente en las tensiones del mercado laboral y absentismo, y en la salud mental como factor de productividad—. En esta tercera cita, la CEO aborda la digitalización avanzada como un catalizador que atraviesa la cultura corporativa, la eficiencia operativa y el desarrollo de competencias del futuro.

2. SÍNTESIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL (DIAGNÓSTICO TECNOLÓGICO Y CULTURAL)

- **Paso de la especulación a la resolución de problemas:** La conversación en las empresas ha cambiado sustancialmente: se ha dejado de preguntar *"¿qué podría hacer la IA?"* para pasar a analizar *"¿qué problemas reales está resolviendo ya?"*.
- **El fenómeno de la "deuda cognitiva":** La dependencia ciega de sistemas generativos sin evaluación crítica reduce el esfuerzo del pensamiento analítico, deteriorando progresivamente la capacidad de la plantilla para detectar errores y supervisar con criterio en el futuro.
- **Paradigma de la información vs. el criterio:** Tras décadas donde el desafío era la escasez de datos, el reto actual de las organizaciones es la sobreabundancia de información instantánea. La IA escribe con aplomo y fluidez, pero el criterio para validar su veracidad y contextualizarla es una competencia estrictamente humana.

- **Exigencia de un nuevo marco de gobernanza europea:** La entrada en vigor de las obligaciones del Reglamento de IA de la UE impone a las empresas el deber de formar a sus plantillas en el uso responsable de la IA y garantizar marcos de supervisión transparente en los procesos de gestión de personas.

3. EL CAMBIO DE PARADIGMA: DE LA AUTOMATIZACIÓN CIEGA AL COPILOTO DE PROCESOS

Las aportaciones de los expertos exigen superar el uso pasivo o accesorio de la tecnología:

Rediseño de flujos antes de tecnologizar: Introducir asistentes o bots sobre procesos caóticos solo multiplica la ineficiencia. La automatización exige mapear tareas, definir reglas y conectar herramientas de forma integrada.

Adopción de la "People Intelligence": Combinar la capacidad analítica de la IA (detección de patrones, análisis de capacidades) con la empatía y la ética del factor humano para comprender a los equipos sin caer en la vigilancia algorítmica.

4. SOLUCIONES CORPORATIVAS Y MARCOS OPERATIVOS PRESENTADOS

Durante la jornada se expusieron modelos de éxito y metodologías de aplicación inmediata:

- **Asistentes Conversacionales de RRHH (Caso IMATIA):** Agentes de IA integrados en portales corporativos y plataformas como Microsoft Teams que absorben hasta el 40% de las consultas repetitivas de la plantilla (vacaciones, permisos, convenios) con respuestas precisas basadas en normativa interna y disponibilidad 24/7.

- **Onboarding Automatizado de Punta a Punta (Caso IMATIA):** Modelos de workflow que coordinan 108 tareas y conectan hasta 6 herramientas (ticketing, firma electrónica, SharePoint, comunicación interna), reduciendo en un 46% el tiempo de tramitación del alta y unificando la experiencia del empleado.

- **Protocolo de Supervisión Humana y Escepticismo Informado (Caso REDEGAL):** Marco de hábitos para auditar la IA antes de tomar decisiones (rastrear origen, contrastar con fuentes independientes, probar escenarios de error y reformular prompts).

- **Metodología de Evaluación Inversa y "Estudiante Aumentado" (Caso Universidad de Vigo):** Modelo educativo basado en la entrega deliberada de textos con sesgos o fallos generados por IA para que los estudiantes actúen como auditores, revalorizando la defensa oral y el debate en directo.

5. LÍNEAS DE ACCIÓN RECOMENDADAS PARA LA DIRECCIÓN

- **Empezar por problemas concretos:** Evitar la adquisición de herramientas genéricas sin un propósito claro. Identificar cuellos de botella administrativos y tareas repetitivas de alto consumo de tiempo.
- **Garantizar la "Supervisión Real":** Dotar a los responsables de área de formación, tiempo y autoridad formal para cuestionar o descartar los resultados arrojados por sistemas automatizados.
- **Actualizar las competencias de la plantilla:** Diseñar planes de alfabetización digital y potenciar las habilidades socioemocionales (soft skills) no replicables por la IA.
- **Establecer un protocolo interno de uso responsable de la IA:** Normativa transparente sobre qué herramientas están autorizadas, con qué datos se pueden alimentar y cómo se protege la privacidad de la información corporativa y personal.

PRINCIPALES IDEAS

1. La IA no sustituye el proceso: lo transforma para hacerlo más eficiente

El valor estratégico de la Inteligencia Artificial no está en hacer exactamente lo mismo a mayor velocidad, sino en replantear los procesos para eliminar fricciones, reducir la carga burocrática y generar más valor directivo y de negocio.

"El verdadero valor de la IA en RRHH no está solo en automatizar tareas, sino en transformar procesos, mejorar la experiencia de las personas y generar valor para el negocio."

— **Juan Carlos Núñez Suárez**, Director de Innovación de IMATIA

2. Que un texto suene bien no significa que sea cierto

La IA generativa redacta con un tono experto, estructurado y convincente. Existe una tendencia natural a asociar la fluidez lingüística con la veracidad objetiva. Sin embargo, los modelos de IA carecen de dudas y son capaces de argumentar con total firmeza datos erróneos o inventados.

"La IA escribe con seguridad. El criterio sigue siendo nuestro. La IA no duda: por eso tenemos que dudar nosotros por ella."

— **Elena Navas Murillo**, Directora de People & Culture de REDEGAL

3. Supervisar la IA no es vigilar personas: es darles criterio, tiempo y permiso para decidir

Estar presente físicamente o figurar en un circuito de firmas no constituye una supervisión real si el profesional carece del tiempo o del margen conceptual para discrepar de la recomendación de la máquina. La supervisión nominal genera una falsa sensación de control.

"Lo que cambia el resultado no es que haya una persona en el circuito, sino lo que esa persona puede hacer. Supervisar es controlar, validar y ajustar."

— **Elena Navas Murillo**, Directora de People & Culture de REDEGAL

4. La tecnología procesa; el ser humano dirige

Las capacidades técnicas y operativas son crecientemente ejecutadas por algoritmos. La mayor ventaja competitiva de los profesionales y las organizaciones residirá en aquello que la IA no puede replicar: empatía, liderazgo, pensamiento crítico, ética y negociación de conflictos reales.

"En la era de la inteligencia artificial, la ventaja más competitiva es enseñar a ser radicalmente humanos. La tecnología procesa; el humano dirige."
— **Alberto Vaquero García**, Director del Campus Agua de la Universidad de Vigo

5. Del producto al proceso: la reinvención del modelo evaluativo y docente

En el ámbito educativo y formativo, la entrega de trabajos escritos tradicionales es vulnerable a la automatización generativa. La evaluación debe centrarse en el proceso de pensamiento: el rastreo de prompts, la auditoría crítica de los errores algorítmicos y la defensa oral en directo.

"El profesorado evoluciona de corrector de resultados a mentor de procesos. Evaluamos la capacidad de argumentar y defender el pensamiento crítico en tiempo real."
— **Alberto Vaquero García**, Director del Campus Agua de la Universidad de Vigo

BIENVENIDA INSTITUCIONAL

La apertura de la jornada situó la Inteligencia Artificial como un eje de competitividad imprescindible para las empresas orensanas, destacando la necesidad de pasar de la teorización a la presentación de herramientas reales de aplicación práctica.

David Martínez Alonso, Presidente de la CEO, inauguró el encuentro subrayando la consolidación de este ciclo de análisis sobre el capital humano:

"Hoy celebramos una cita muy especial: este es ya el tercer Observatorio CEO sobre el Capital Humano. Una iniciativa que consolidamos con orgullo y que nace con una vocación muy clara: anticiparnos a los grandes cambios que transforman nuestro tejido productivo y dotar a nuestras empresas de herramientas útiles, reales y con impacto estratégico. La IA ya no es una promesa de futuro; es una realidad presente que está redefiniendo cómo trabajamos y cómo lideramos. Pero desde la CEO tenemos una premisa clara: la tecnología debe ser un acelerador, pero las personas deben seguir estando en el centro."
— **David Martínez Alonso**, Presidente de la CEO



Asimismo, se resaltó la importancia de la colaboración institucional e intersectorial, reconociendo el papel del Diálogo Social en Galicia y las iniciativas impulsadas por la Consellería de Emprego, Comercio e Emigración a través de la Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, representada en el programa por **Susana Pérez Iglesias**, en el marco del compromiso gallego por la prevención, la innovación y el bienestar laboral.

PONENCIA I

"IA aplicada a la gestión de personas: impacto real en las empresas y en el talento"



Ponente: Lucía García Deber, Directora de Personas & Talento en IMATIA

Lucía García Deber, abordó la aplicación práctica de la Inteligencia Artificial en los departamentos de Recursos Humanos partiendo de una premisa metodológica: la implantación tecnológica no debe comenzar por la tecnología misma, sino por la identificación previa de los problemas organizativos y las necesidades de la propia plantilla.

A través de la presentación de casos reales desarrollados e implantados en IMATIA, expuso el impacto cuantitativo y cualitativo de la IA en dos grandes ámbitos operativos: la resolución de consultas internas y el proceso integral de incorporación de personal (*onboarding*).

1. Caso 1: Asistente Conversacional para el Portal del Empleado y Teams
   - **Situación Inicial:** Alta frecuencia de consultas repetitivas dirigiéndose de forma continua al equipo de RRHH sobre vacaciones, permisos, ausencias y políticas internas, provocando cuellos de botella e interrupciones constantes.
   - **Solución Tecno-Lógica:** Integración de un agente conversacional (*HR Assistant* / *IMAI Bot*) en el Portal del Empleado y Microsoft Teams. El sistema responde en lenguaje natural, está disponible 24×7 y cita explícitamente la fuente normativa interna y las páginas del convenio colectivo aplicable.
   - **Criterio de Seguridad:** El agente reconoce sus propios límites. Si la consulta sobrepasa la documentación escrita cargada, lo indica de forma explícita y deriva la gestión al profesional humano de RRHH.
   - **Impacto Medido:** El **40% de las consultas totales de la plantilla** (1.990 de las 4.790 consultas recibidas anualmente por email y Teams) pasan a ser resueltas de forma autónoma e inmediata por el asistente, liberando al equipo de personas para tareas de mayor valor estratégico.

2. Casos 2 y 3: Proceso de Onboarding de Punta a Punta
   - **Situación Inicial:** La incorporación de un nuevo empleado implicaba múltiples comunicaciones manuales y la intervención descoordinada de diversos actores (RRHH, IT, Asesoría Laboral Externa, Managers y Administración), generando retrasos, errores y dependencia del correo electrónico.
   - **Solución de Proceso Modelado:** Diseño de un flujo automatizado unificado que abarca desde la aceptación de la oferta hasta el seguimiento tras el primer mes de trabajo.

- **Cifras de la Automatización:**
  - **108 tareas modeladas** en el recorrido completo.
  - **57 tareas ejecutadas automáticamente** por el sistema mediante reglas e integraciones.
  - **6 herramientas conectadas** (Gestión de RRHH, Ticketing IT, SharePoint, Firma Electrónica, Formación y Viva Engage).
  - **9 firmas electrónicas** gestionadas por incorporación (contratos, PRL, confidencialidad).
  - Reducción de los tiempos de tramitación del alta con la gestoría externa y eliminación automática de datos personales al cerrar el proceso (cumplimiento RGPD).
- **Impacto Medido: 46% de ahorro de tiempo** en la gestión global del proceso de *onboarding*, logrando una experiencia homogénea, personalizada y de alta calidad para la persona que se incorpora.

Aprendizajes Clave de IMATIA:

1. Empezar por problemas concretos.
2. Primero diseñar el proceso; después aplicar la IA.
3. Integrar la IA en los sistemas existentes, no crear silos aislados.
4. Mantener a las personas en el centro de las decisiones.
5. Sin una buena documentación interna, la IA no puede ofrecer buenas respuestas.

PONENCIA II

"Supervisión de sistemas de IA, interpretación de datos y toma de decisiones basada en evidencia"



Ponente: Elena Navas Murillo, Directora del departamento People & Culture de REDEGAL

Elena Navas centró su intervención en el reto crítico del criterio humano frente a la proliferación acelerada de datos e informes generados por algoritmos. Apoyándose en estudios globales recientes (Universidad de Melbourne y KPMG, 2025), advirtió que el **66% de los empleados reconoce haber utilizado resultados de IA sin evaluar su exactitud**, y un **56% afirma haber cometido errores en su trabajo por este motivo**.

1. Supervisión Real vs. Supervisión Nominal

Navas enfatizó que estar presente formalmente en un proceso no equivale a supervisar. El **Reglamento de IA de la UE (artículos 14 y 26)** exige de forma explícita que la supervisión humana se realice por personal con formación adecuada, tiempo suficiente y autoridad para discrepar y revertir decisiones algorítmicas.

Dimensión	**Supervisión Nominal**	**Supervisión Real**
Rol de la persona	Presencia pasiva en el circuito.	Capacidad activa de validación y control.
Aceptación	Acepta la sugerencia por defecto.	Sabe qué comprobar e investigar.
Margen de actuación	Sin tiempo ni autoridad para diferir.	Tiene tiempo, autoridad y deja registro del cambio.

2. Del Dato a la Decisión: El Rol de People & Culture

La IA es capaz de ordenar, resumir y detectar patrones masivos (pasar del *headcount* al *skill count* o generar mapas de competencias). Sin embargo, la conversión de esa información en conocimiento contextualizado y en decisiones ejecutivas sobre personas requiere intervención humana. Un perfil identificado por IA con competencias analíticas debe ser evaluado mediante entrevistas y contraste antes de tomar decisiones sobre movilidad interna o planes de *reskilling*.

3. Cuatro Hábitos de Escepticismo Informado

Para evitar la "deuda cognitiva" (la pérdida de pensamiento analítico por delegación excesiva en la máquina), REDEGAL propone cuatro hábitos sistemáticos antes de validar cualquier entregable algorítmico:

1. **Rastrear el origen:** Verificar fuentes, fechas y metodología de los datos.
2. **Contrastar:** Evaluar si la información encaja con el conocimiento previo y buscar fuentes independientes.
3. **Probar el error:** Cuestionarse las consecuencias y el impacto organizativo si el dato arrojado fuera falso.
4. **Reformular:** Comprobar si la IA mantiene la coherencia cuando se modifica la estructura del prompt o de la consulta.

5. Cierre y Compromisos de IA Responsable.

El Reglamento de IA de la UE imparte una obligación ya vigente (desde febrero de 2025) de formar a las plantillas en el uso de la IA. Elena Navas concluyó definiendo la evolución del profesional de RRHH: de gestor de procesos administrativos a arquitecto de decisiones, facilitador cultural e intérprete de datos, garantizando que el cumplimiento del RGPD (art. 22) impida decisiones con efectos significativos sobre las personas basadas únicamente en tratamientos automatizados.



Café - Networking

PONENCIA III

"La gestión del capital humano y la inteligencia artificial: ¿Qué se puede aportar desde la universidad?"



Ponente: Alberto Vaquero García, Director del Campus Agua de la Universidad de Vigo (ECOBAS-GEN-Uvigo)

Alberto Vaquero expuso la perspectiva del ámbito universitario y científico sobre la disrupción de la IA, abordándola no como una amenaza de plagio o automatización ciega, sino como un acelerador del aprendizaje que exige una profunda transformación metodológica y la revalorización de las competencias socioemocionales.

1. La Matrix de los Cuatro Cuadrantes

La Universidad de Vigo plantea su relación con la IA y el capital humano en cuatro frentes estratégicos:

- **Cuadrante 1 (Formación del Alumnado):** Incorporación transversal de la IA en los itinerarios académicos, enseñando el uso de herramientas específicas integradas en el flujo diario de cada disciplina.
- **Cuadrante 2 (Talento Interno - PTGAs y PDIs):** Automatización de tareas burocráticas y administrativas para liberar tiempo dedicado a la docencia de calidad, tutorización e investigación avanzada.
- **Cuadrante 3 (Empleabilidad y Mercado):** Creación de observatorios de empleo inteligentes para rastrear en tiempo real las demandas del mercado laboral y ajustar los planes de estudio.
- **Cuadrante 4 (Gobernanza e Investigación):** Liderazgo en el análisis de la regulación, ética y transparencia algorítmica, conectando las ingenierías con las ciencias sociales, el derecho y la psicología.

2. El "Estudiante Aumentado" y la Ingeniería de Prompts

Vaquero definió la IA como un tutor personal 24×7 que puede asumir roles multinivel: explicador adaptable, simulador de exámenes exigentes y evaluador en tiempo real (*referee*). Para maximizar esta herramienta, se consolida la **Ingeniería de Prompts** como una competencia técnica fundamental estructurada en cuatro bloques:

1. *Definición del Rol:* Establecer la identidad o nivel de experiencia que debe asumir la IA.
2. *Destinatario:* Especificar el público al que va dirigida la respuesta.
3. *Instrucción/Formato:* Comando preciso y estructura de salida deseada.
4. *Restricciones:* Límites de extensión, tono y elementos excluidos.

3. Rediseño de la Evaluación: La "Evaluación Inversa"

Ante la obsolescencia del examen memorístico y la entrega de trabajos escritos aislados, la universidad propone la **Evaluación Inversa**:

1. *Paso 1 (Generar):* El profesorado entrega deliberadamente un texto generado por IA que contiene errores, sesgos sutiles o falacias lógicas.
2. *Paso 2 (Auditar):* El alumnado asume el rol de auditor, analiza el texto, detecta inconsistencias y verifica las fuentes citadas.
3. *Paso 3 (Mejorar):* El estudiante reescribe y eleva la calidad del documento aportando criterio, escepticismo y valor humano.

El modelo se completa con la **defensa oral en directo**, una prueba 100% humana e incomputable por algoritmos, donde se evalúa la capacidad de argumentar y defender los razonamientos en tiempo real.

4. Aplicaciones en la Investigación (PDI) y Conexión Empresarial

En el ámbito investigador, la IA acelera la revisión de literatura científica, sintetiza estados del arte, depura código de programación y perfecciona la redacción técnica en inglés científico.

Como conclusión, Alberto Vaquero hizo un llamamiento al tejido empresarial para estrechar la colaboración universidad-empresa, garantizando que las aulas preparen profesionales no solo técnicamente capacitados en IA, sino provistos de empatía, pensamiento crítico y capacidad de liderazgo.

CONCLUSIONES EJECUTIVAS Y CIERRE



En la clausura del **3er Observatorio CEO sobre el Capital Humano**, el Presidente de la Confederación Empresarial de Ourense, **David Martínez Alonso**, sintetizó los compromisos y aprendizajes de la jornada:

La IA como aliada estratégica, no como sustituto del factor humano: La tecnología procesa datos con una velocidad sin precedentes, pero el liderazgo, la gestión del clima, la ética y la resolución de conflictos siguen siendo competencias exclusivas de las personas.

1. **De la herramienta al procedimiento:** El éxito corporativo no depende de comprar la última aplicación de IA, sino de disponer de flujos organizativos bien estructurados, objetivos claros y datos internos de calidad.
2. **Cultura de supervisión y escepticismo informado:** Las empresas deben formar a sus cuadros directivos y mandos intermedios en la revisión crítica de las salidas de la IA, garantizando el cumplimiento del marco legal europeo y la protección de los derechos de los trabajadores.
3. **Alianza Universidad-Empresa:** Ourense y Galicia deben consolidar un ecosistema dinámico donde la formación universitaria responda con agilidad a las competencias reales demandadas por el mercado de trabajo, situando el pensamiento crítico como el activo más valioso.

La CEO reafirma su compromiso de seguir impulsando espacios de encuentro, transferencia de conocimiento y herramientas prácticas que permitan al tejido empresarial competir con éxito en la era digital sin perder la esencia humana del capital humano.

ANEXO I

Programa de la Jornada

Colabora: Circling digital business

Con la financiación de: XUNTA DE GALICIA

3er Observatorio CEO sobre el Capital Humano

CEO Confederación empresarial de Ourense

Inteligencia Artificial y el Futuro de la Gestión de Personas

OBJETIVO:

Ofrecer a las empresas una **visión clara, útil y aplicable** sobre la realidad de la **Inteligencia Artificial** y su utilización real y efectiva para la **Gestión de Recursos Humanos.**

Miércoles 14 de octubre
10:00 a 11:40H
Sede de la CEO
Confederación Empresarial de Ourense

Colabora: Circling digital business

Con la financiación de: XUNTA DE GALICIA

CEG Confederación de Empresarios de Galicia

CEO Confederación empresarial de Ourense

3er Observatorio CEO sobre el Capital Humano

CEO Confederación empresarial de Ourense

Inteligencia Artificial y el Futuro de la Gestión de Personas

PROGRAMA

10:00 – 10:10h Bienvenida institucional.

- **David Martínez Alonso**. Presidente de la CEO.
- **Susana Pérez Iglesias**. Secretaria Xeral de Emprego e Relacións Laborais.

10:10 – 10:30h "IA aplicada a la gestión de personas: impacto real en las empresas y en el talento"

Lucía García Deber. Directora de Personas & Talento en IMATIA.

Temas a tratar:

- **IA para responder preguntas habituales del personal a RRHH.**
- **Automatización de procesos de RRHH.**

10:30 – 10:50h "Supervisión de sistemas de IA, interpretación de datos y toma de decisiones basada en evidencia"

Elena Navas Murillo. Directora del departamento People&Culture de REDEGAL.

Temas a tratar:

- **Supervisión de IA.**
- **Lectura de datos.**
- **Decisiones basadas en evidencia.**
- **Nuevas competencias.**

10:50 – 11:10h: Café-Networking.

11:10 – 11:30h "La gestión del capital humano y la inteligencia artificial: ¿Qué se puede aportar desde la universidad?"

Alberto Vaquero García. Director del Campus Agua de la Universidad de Vigo.

- **Qué puede aportar la universidad a la gestión del capital humano en la era de la IA.**
- **Nuevos perfiles profesionales.**
- **Competencias clave.**
- **Colaboración universidad–empresa.**

11:30 – 11:40h Clausura.

- **David Martínez Alonso.** Presidente de la CEO.

Miércoles 14 de octubre
10:00 a 11:40H
Sede de la CEO
Confederación Empresarial de Ourense

Colabora: Circling digital business

Con la financiación de: XUNTA DE GALICIA · CEG Confederación de Empresarios de Galicia · CEO Confederación empresarial de Ourense

ANEXO II

Infografías

Colabora: Circling digital business

Con la financiación de: XUNTA DE GALICIA

3er OBSERVATORIO CEO SOBRE CAPITAL HUMANO · IA Y FUTURO DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

La IA en la gestión de personas: impacto real, riesgos y obligaciones

ASISTENTE CONVERSACIONAL DE RRHH

40% **de las consultas de la plantilla resueltas por la IA**

- 1.990 de 4.790 consultas anuales (email y Teams)
- Vacaciones, permisos y convenio, 24x7 y citando la fuente
- Deriva a RRHH lo que excede su documentación

ONBOARDING DE PUNTA A PUNTA

46% **de ahorro de tiempo en la gestión de la incorporación**

- 108 tareas modeladas, 57 ejecutadas automáticamente
- 6 herramientas conectadas y 9 firmas electrónicas
- Borrado automático de datos al cierre (RGPD)

EL RIESGO DE LA DEUDA COGNITIVA

66% **de empleados usa resultados de IA sin evaluar su exactitud**

- El 56% reconoce errores en su trabajo por este motivo
- Fluidez no es sinónimo de veracidad
- Fuente: Universidad de Melbourne y KPMG (2025)

MARCO NORMATIVO YA VIGENTE

Feb. 2025 **obligación de formar a las plantillas en el uso de la IA**

- Reglamento de IA de la UE (arts. 14 y 26): supervisión real
- Formación, tiempo y autoridad para discrepar
- RGPD (art. 22): no a decisiones solo automatizadas

3er OBSERVATORIO CEO SOBRE CAPITAL HUMANO · IA Y FUTURO DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

La IA recomienda y procesa; la persona decide y responde

CONSULTAS RESUELTAS POR LA IA

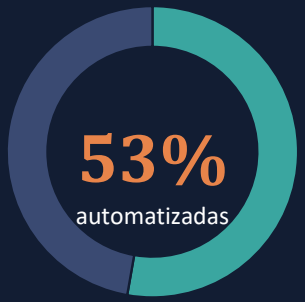
Asistente de RRHH (IMATIA)



- Resueltas por la IA (1.990)
- Gestionadas por RRHH (2.800)

TAREAS DE ONBOARDING AUTOMATIZADAS

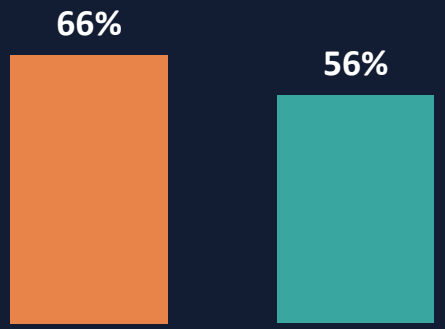
57 de 108 tareas modeladas



- Automáticas (57)
- Con intervención humana (51)

USO DE LA IA SIN SUPERVISIÓN

% de empleados (Melbourne/KPMG 2025)



4 HÁBITOS DE ESCEPTICISMO INFORMADO ANTES DE VALIDAR UNA RESPUESTA DE LA IA

1. Rastrear el origen
Fuentes, fechas y método

2. Contrastar
Con fuentes independientes

3. Probar el error
¿Qué pasa si el dato es falso?

4. Reformular
¿Se mantiene la coherencia?

3er. Observatorio CEO sobre Capital Humano

Organizado por la Confederación Empresarial de Ourense dentro del Convenio de colaboración entre la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración y las organizaciones sindicales y empresariales participantes en el diálogo social en Galicia para el impulso del proceso y el desarrollo y seguimiento de los acuerdos firmados

Colabora: Circling digital business

Con la financiación de: XUNTA DE GALICIA