

# Capital Humano

- Tendencias

## IA: cómo aprovechar las oportunidades que ofrece la tecnología para la gestión de personas

Flor Cid

Directora de [www.florcidcomunicacion.es](http://www.florcidcomunicacion.es) y fundadora de [www.muysegura.com](http://www.muysegura.com)

**Capital Humano**, Nº 374, Sección Tendencias / Artículos, Abril 2022, **Wolters Kluwer**

El aislamiento al que estuvimos sometidos por el Covid-19 sirvió como acicate para buscar nuevos impulsos a nuestras carreras profesionales. En este nuevo escenario, la Inteligencia Artificial se dibuja como una gran herramienta para definir posibles alternativas laborales.



Hoy en día, la sociedad, la economía y la empresa en particular asisten a la que ya es considerada una auténtica «revolución de los datos». Ante este nuevo paradigma, no cabe duda de que un aspecto básico es la necesidad de talento y formación. Durante los próximos tres años, solo las empresas del sector industrial necesitarán más de 90.000 profesionales expertos en datos e IA para poder llevar a cabo sus proyectos, impulsar la economía del país y competir con otras organizaciones internacionales. La falta de personal cualificado en datos e IA supone un obstáculo para el crecimiento de las empresas y para la ansiada recuperación económica.

Durante una reciente jornada desarrollada por IndesIA, se ha recordado que existe una demanda creciente de profesionales que tengan conocimientos de IA; prueba de ello es que hoy hay 300 puestos relacionados con la materia publicados en LinkedIn solo en Madrid y que, además, no solo se refieren a la Ciencia de Datos o a profesiones más puramente tecnológicas, sino que también se orientan hacia profesionales procedentes de cualquier ámbito que sepan contextualizar el uso de la IA en su sector, como aquellos especializados en Ética o Humanismo de Datos.

Una reflexión preocupante es que se lamenta que, frente a las elevadas cifras de paro juvenil que existen hoy en el país, haya hasta 200.000 puestos STEM que no se prevé vayan a cubrirse en los próximos dos años. Por este motivo, los expertos reunidos en el mencionado Foro de IndesIA han advertido de la necesidad de adaptar los currículos académicos y programas formativos para introducir la IA en las nuevas titulaciones y en las ya existentes, de cara a poder formar a todos esos profesionales que son tan escasos y demandados a la vez.



Se ha señalado la necesidad de capacitar a los empleados que ya forman parte de las compañías, así como a sus líderes y, sobre todo, impulsar que las mujeres se sumen a dicha transformación, dado que solo una de cada cinco profesionales en IA es mujer, y solo el 10% de las graduadas en Informática son mujeres, cifra que se reduce si se pone el foco en estudios de formación profesional.

## IA Y TRAYECTORIA PROFESIONAL

En pos de este objetivo cada vez más personas recurren a la Inteligencia Artificial para que les ayude a desarrollarse profesionalmente. Así se recoge en un estudio reciente de Oracle y Workplace Intelligence, que señala como detonante principal el aislamiento provocado por la pandemia del Covid-19.

Tal y como manifiesta **Dan Schawbel**, socio gerente de Workplace Intelligence, este último año y medio ha cambiado la forma de trabajar, el lugar donde trabajamos e

incluso, para muchas personas, para quién trabajamos. No obstante, «aunque ha habido muchas dificultades, tanto para los empleados como para las empresas, ha sido una oportunidad para mejorar el lugar de trabajo», detalla.

*El 75% de las personas cree que se ha estancado profesionalmente a causa de la falta de oportunidades de crecimiento*

Según su criterio, los resultados del estudio muestran con claridad que la inversión en habilidades y en el desarrollo de las carreras profesionales es ahora un factor diferenciador clave para las empresas, «ya que desempeña un papel importante para que los empleados sientan que tienen el control de su vida personal y profesional», recalca, y matiza que «las empresas que invierten en sus empleados y les ayudan a encontrar oportunidades, obtendrán los beneficios de un personal productivo y comprometido».

Para **Alén Fernández**, director del negocio de Oracle Cloud HCM, el último año ha marcado un punto de inflexión para el futuro del trabajo. «Sorprendentemente, entre el estrés, la ansiedad y la soledad provocados por la pandemia global, los empleados encontraron su voz, se empoderaron y ahora defienden lo que quieren», manifiesta. «La naturaleza cambiante del lugar de trabajo ha transformado la concepción del éxito y ha restablecido las expectativas de las personas sobre cómo las organizaciones pueden apoyarlas mejor».

Bajo su punto de vista, para atraer y retener el talento, las compañías deben dar mayor prioridad a ayudar a sus empleados a identificar y desarrollar nuevas habilidades, y proporcionarles itinerarios profesionales personalizados para que puedan retomar de nuevo el control de sus carreras.

En este sentido, el informe revela que las personas, a nivel mundial, desean enormemente llevar a cabo cambios en sus vidas profesionales. Algunos datos que lo confirman son que el 93% ha utilizado el año 2020 para reflexionar sobre su vida, hasta un 88% ha declarado que su concepto del éxito había cambiado desde la pandemia, siendo ahora sus prioridades principales el equilibrio entre la vida laboral y personal (42%), la salud mental (37%) y la flexibilidad laboral (3%).

Además, el 75% de las personas cree que se ha estancado profesionalmente a causa de la falta de oportunidades de crecimiento para progresar en su carrera profesional (25%). Por su parte, el 70% asegura que el hecho de haber sentido que su carrera profesional se había estancado ha repercutido negativamente en su vida personal, además de causarle más estrés y ansiedad (40%), hacerle sentir atrapado personalmente (29%) y desvinculado de su vida (27%). Además, hasta un 83% se muestra dispuesto a hacer cambios, y el 76% señala que está haciendo frente a grandes dificultades.

En lo que respecta a este 2022, el desarrollo profesional es una prioridad y las personas están dispuestas a renunciar a derechos esenciales como los días de vacaciones (52%), las bonificaciones económicas (51%) e incluso a una parte de sus salarios (43%) para obtener más oportunidades profesionales.

Sin embargo, y a pesar de la disponibilidad que manifiestan los empleados, señalan en un 85% no estar satisfechos con el apoyo que le presta su empresa; de ahí que espere que las organizaciones ofrezcan más formación y desarrollo de habilidades (34%),

salarios más altos (31%) y oportunidades para asumir nuevas responsabilidades dentro de sus compañías (30%).

## EL APOYO TECNOLÓGICO

En este punto se destaca que, para retener y desarrollar el mejor talento, en pleno cambio de la dinámica del lugar de trabajo, las empresas tienen que **prestarle más atención que nunca a las necesidades de los empleados y aprovechar la tecnología para ofrecerles un mejor apoyo**. De hecho, el 85% de las personas quiere que la tecnología les ayude a definir su futuro, identificando las habilidades que deben desarrollar (36%), recomendándoles maneras de adquirir nuevas habilidades (36%) y proporcionándoles las herramientas necesarias para alcanzar sus objetivos profesionales (32%).

Un dato muy destacable es que hasta el 75% llevaría a cabo cambios en sus vidas a partir de las recomendaciones de una Inteligencia Artificial; y es que el 82% de las personas cree que la IA puede apoyar su carrera profesional mejor que los humanos, al ofrecer recomendaciones imparciales (37%), responder rápidamente a preguntas sobre su carrera (33%) o al encontrar nuevos trabajos que se ajusten a sus necesidades actuales (32%).

*El 85% de las personas quiere que la tecnología les ayude a definir su futuro*

No obstante, pese a estos datos, las personas consideran que los humanos siguen teniendo un papel esencial en el desarrollo de una carrera profesional y consideran que son mejores a la hora de ofrecer ayuda a través de consejos basados en la experiencia personal (46%), identificando fortalezas y debilidades (44%) e indagando más allá del currículum para recomendar puestos que se amolden a la personalidad de cada cual (41%). Para terminar con los datos del Informe, hasta el 87% considera que su compañía tendría que esforzarse más para saber cuáles son sus necesidades, y el 55% prefiere estar en una empresa que cuente con tecnologías avanzadas, como la IA, para respaldar el crecimiento profesional.

## RRHH Y LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS

En la cristalización de todos estos deseos y necesidades, tanto por parte de las empresas como de los empleados, el papel de los RRHH pasa a primer plano, aunque su nivel de automatización parece estar aún en ciernes.

Para **Cristina Hebrero**, socia responsable de People & Change de KPMG en España, las nuevas herramientas dentro de la función de recursos humanos están orientadas a la mejora en la toma de decisiones a partir de los datos.

Así, los casos de uso más habituales en el desarrollo de modelos analíticos con algoritmos están relacionados, en primer lugar, con la **rotación no deseada**. «Se trata de la detección anticipada de empleados en riesgo de salida, pues el objetivo es reducir la rotación y actuar de manera anticipada para prevenir la salida de profesionales», señala. El modelo analítico explora las variables (*workforce drivers*) que explican la rotación no deseada, a partir del análisis de perfiles, entrevistas de salida, carrera profesional, retribución asociada, etc.



Cristina Hebrero. KPMG

Además, la experta menciona la **efectividad comercial**: explorar las variables (*workforce management drivers*) que predicen el resultado del equipo comercial, basado en datos históricos relacionados con el perfil profesional. «Se trata de detectar los rasgos profesionales asociados a los comerciales de éxito: correlación entre los resultados de los comerciales y su perfil profesional. El objetivo es identificar qué rasgos comunes tienen los comerciales de mayor éxito para, así, fomentar la contratación y el desarrollo de dichos perfiles».

Otro aspecto a destacar es el **engagement**: explorar las variables que explican el compromiso (análisis de las competencias, perfil y motivaciones de los empleados). Así como **la igualdad de género**: explorar las variables que contribuyen al acceso de mujeres a posiciones de responsabilidad. «Hasta el momento, son escasos los casos de uso consolidados y la mayoría de las experiencias requieren de una cierta inversión, ya que la aplicación de la analítica de datos avanzada todavía está en desarrollo en el caso de la gestión de los recursos humanos», enfatiza Hebrero.

Para finalizar, la portavoz de KPMG en España reflexiona sobre el impacto de la pandemia en los nuevos escenarios laborales a la hora de acelerar el cambio. «La pandemia ha provocado que las organizaciones busquen nuevos perfiles por dos razones: por un lado, la aceleración de la transformación digital, que destruye puestos de trabajo de alto contenido transaccional como consecuencia de la automatización de tareas repetitivas, pero, al mismo tiempo, crea nuevos puestos especializados en ámbitos como el de la tecnología cloud, big data, e-commerce o inteligencia artificial».

«Por otro lado, el impacto de la crisis del COVID-19 provoca la necesidad de reinventar el modelo de negocio en los sectores más afectados como el retail, turismo o transporte surgiendo así la necesidad de nuevas actividades, nuevos roles, nuevas *skills* y nuevos perfiles profesionales».

En cualquier caso, Cristina Hebrero señala que el porcentaje de empresas que ya han identificado qué capacidades necesita su compañía para responder a la nueva realidad varía mucho por sector o industria. Asimismo, también influye el tamaño de la compañía. «Las compañías más grandes en sectores más impactados por la digitalización y por la pandemia, son las que más esfuerzos están haciendo por anticiparse y determinar los posibles escenarios de negocio de futuro, e identificar, en consecuencia, los nuevos perfiles profesionales necesarios».

Para la portavoz de KPMG en España, estas grandes compañías tienen identificadas qué *skills* necesitan y ya han empezado a poner en marcha programas de reciclaje profesional y de *reskilling/upskilling* de talento.

En definitiva, la pandemia sanitaria ha traído consigo un nuevo escenario al que tanto empresas como empleados habrán de adaptarse tomando medidas de manera activa (y no reactiva). Cuando el objetivo que se persigue es la retención y el desarrollo del mejor talento, todos los actores implicados deben comprender que el trabajador está situado en el centro, apoyándose en las herramientas y tecnologías más adecuadas para prestarle el apoyo necesario. De ahí que las nuevas herramientas dentro de la función de Recursos Humanos tengan que orientarse hacia la mejora en la toma de decisiones basadas en datos, un contexto donde la Inteligencia Artificial desempeña un papel creciente que ha venido para quedarse.