

TECNOLOGÍA Y RECURSOS HUMANOS



¿Cómo ayudan las nuevas tecnologías a optimizar el proceso de reclutamiento?

En su libro “Qué haremos cuando las máquinas lo hagan todo”, Malcom Frank, Paul Roehrig y Ben Pring exponen las claves que consideran básicas para sacar partido a la profunda transformación que ya suponen la tecnología, la robótica y la inteligencia artificial en nuestra actividad. La presencia de esta revolución es innegable y lo bien o mal que resulte ese tránsito desde lo manual hacia lo cognitivo depende únicamente de nosotros.

Los departamentos de Recursos Humanos no pueden permanecer ajenos a la irrupción de un futuro que ya está presente y al que no va a haber forma de darle la espalda. La tecnología está poniendo a disposición de las personas que trabajamos en Recursos Humanos una innumerable cantidad de herramientas para realizar la gestión diaria, con indudables beneficios. Por ejemplo, los tiempos que se consumían en tareas de gestión puramente administrativa se han visto muy reducidos, la digitalización y automatización de tareas ha contribuido a liberar un tiempo que se muestra muy valioso para ejercer tareas de mayor valor añadido. De la misma manera, los puestos de trabajo están evolucionando hacia tareas más cualificadas; eso hace que la detección, atracción y fidelización del talento sean funciones clave en una estrategia de RRHH que quiera ir con los nuevos tiempos.



PEDRO GALLO
DIRECTOR RECURSOS
HUMANOS EN ALISYS.

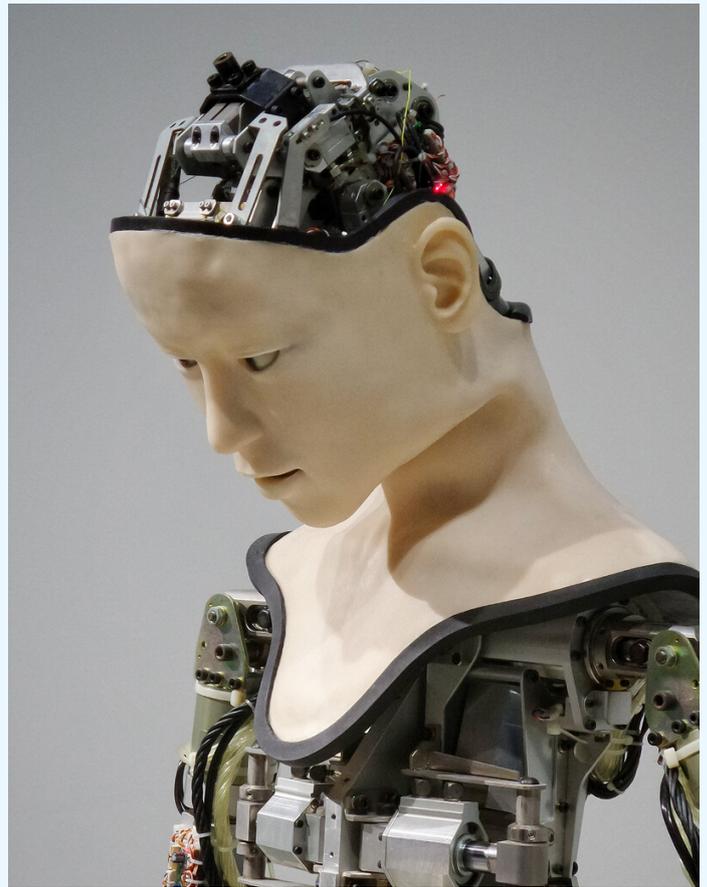
“A nadie le es ajeno que la mejora de los algoritmos de búsqueda utilizados en webs de empleo, o mismamente en LinkedIn, es significativa en los últimos años”

No es nueva la visión de que la Inteligencia Artificial puede contribuir a optimizar los procesos de reclutamiento y selección, no solo mejorando la gestión de herramientas multiposting, sino también desarrollando sistemas de aprendizaje automático que permitan predecir y anticipar necesidades. A nadie le es ajeno que la mejora de los algoritmos de búsqueda utilizados en webs de empleo, o mismamente en LinkedIn, es significativa en los últimos años. También es conocida la aplicación de chatbots conversacionales, independientemente del interfaz utilizado, en centros de atención al empleado donde resuelven dudas y ayudan a los trabajadores.

Sin embargo, la clave para RRHH, más allá de las herramientas y tecnologías de las que se dispone, está en crear sistemas middleware que permitan integrar en una “metaherramienta” todos los diferentes sistemas de información que se manejan dentro de un departamento de personas. Permítame el lector llamar la atención sobre que, en sentido estricto, en RRHH no se hace Big Data, no se manejan volúmenes ingentes de datos, y, precisamente por este motivo, la integración de datos de las diferentes fuentes que se manejan habitualmente tiene un peso importantísimo en el cambio de modelo de gestión que supone la tecnología para Recursos Humanos.

“Se empieza a hablar de conceptos como workforce science o people analytics”

En este punto, parece claro que el modelo tradicional de gestión de las áreas de personas debe ir quedando atrás, la tecnología y los datos se imponen como nuevas herramientas, pero ¿dónde quedará entonces el “toque humano”?



¿Estamos deshumanizando a los/las candidatos/as?

Actualmente ya se está haciendo mucha analítica, se empieza a hablar de conceptos como “workforce science” o “people analytics”, todo ello principalmente orientado a entender mejor a los empleados. Esto, a día de hoy, mejora la búsqueda de talento y permite personalizar la formación y los procesos de desarrollo dentro de las organizaciones.

Todo este proceso puede parecer, desde la distancia, como algo deshumanizador, sin embargo, según la gran mayoría de las personas que investigan en esta materia, la clave del éxito es precisamente utilizar la tecnología para poner a las personas en el centro. El conocimiento detallado de cada trabajador hace que el ser humano vuelva a ser importante y este cambio de paradigma supone un cambio cultural en las organizaciones que no debe ser liderado por otra área que no sea Recursos Humanos.



La clave del éxito para los departamentos de personas está en los propios procesos de la compañía. Si el conocimiento que proporcionan los datos y la inteligencia artificial se pone al servicio de los humanos, conoceremos mejor a las personas que trabajan en nuestras organizaciones y podremos poner en marcha los medios y los procesos que permitan mejorar tanto productividad como satisfacción.

"Recursos Humanos está abocado a tener una participación cada vez mayor en la inteligencia de negocio"

Este cambio de paradigma está, literalmente, transformando radicalmente el rol de RRHH en las organizaciones.

El reto al que se enfrentan los responsables de esas áreas es, precisamente, convencer al resto de la empresa de su importancia. Recursos Humanos está abocado a tener una participación cada vez mayor en la inteligencia de negocio, sin un conocimiento profundo de las plantillas y de los equipos será cada vez más difícil tomar decisiones.

Nos toca por tanto ponernos manos a la obra para ejercer este papel, clave en las organizaciones de futuro, que la revolución tecnológica nos ha puesto delante.

