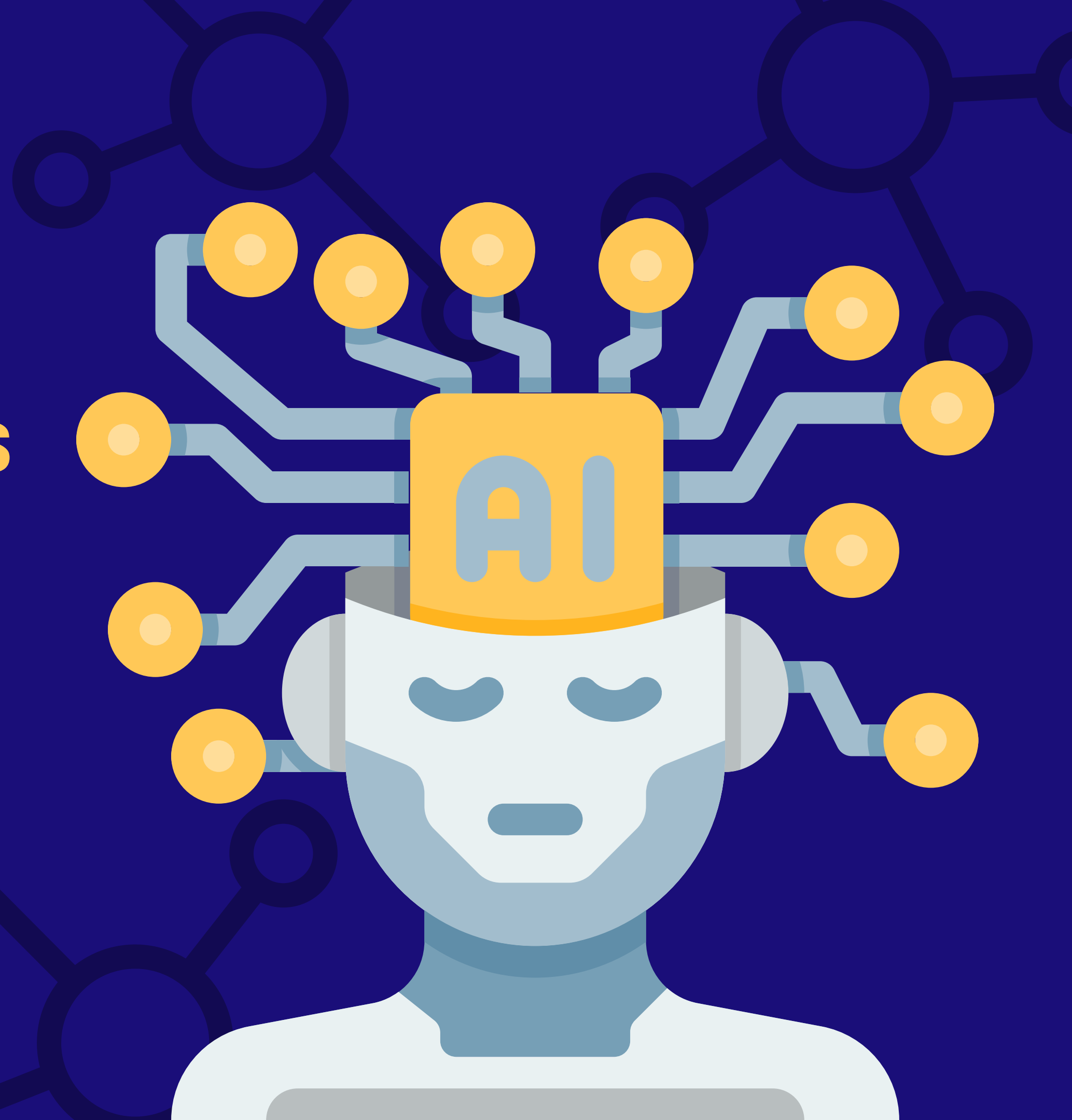
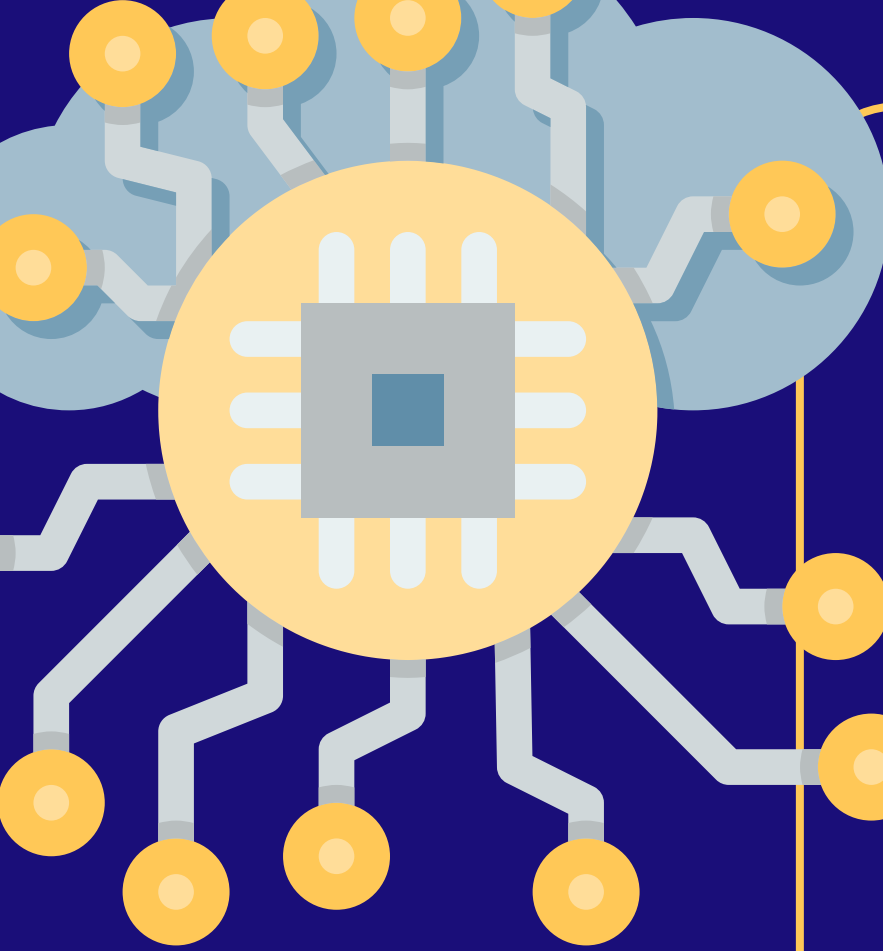


¿SI NOS CONVERTIMOS EN TRABAJADORES AUMENTADOS SEREMOS MÁS FELICES?

Propuestas para aplicar la IA en el
trabajo y ganar bienestar

Por Alicia Pomares
Lunes, 8 de abril de 2024.
<https://wordpress.com/view/serendipia2.wpcomstaging.com>



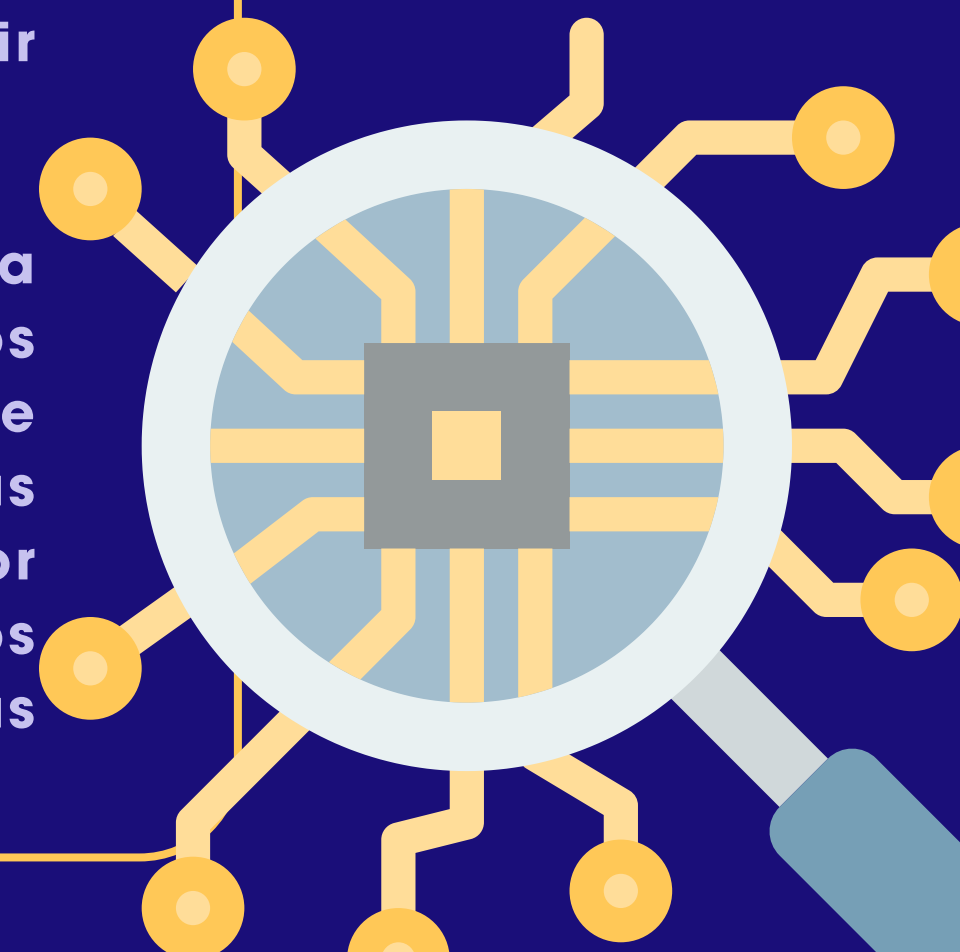


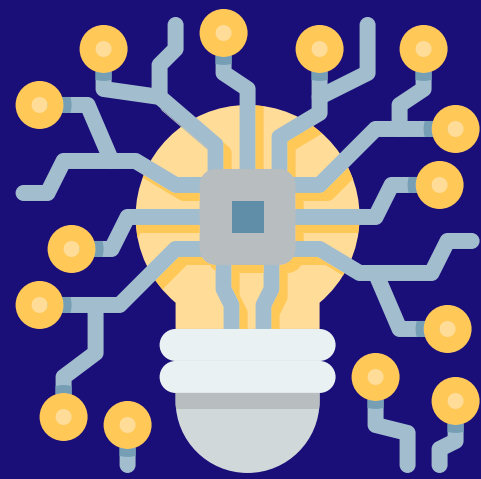
Estamos ante una oportunidad única de potenciar el cambio desde RRHH hacia una nueva forma de trabajar, utilizando las herramientas que nos proporciona la IA, que nos pueden ayudar, no solo a ser más productivos, sino también a vivir mejor.

Nos estamos quebrando emocionalmente. Los datos de personas con "Síndrome del trabajador quemado", depresión, ansiedad y otros trastornos relacionados con la salud mental, se han duplicado en 7 años. Además, dichos trastornos son el tercer motivo de incapacidad temporal con bajas más duraderas, con 108 días de media.

Nos estamos quebrando y tiene un coste económico y emocional importante. No es normal vivir en un continuo estado de estrés por el trabajo sin tiempo ni salud para vivir la vida.

Muy probablemente la IA Generativa puede ser nuestra aliada para parar este sinsentido y desde RRHH deberíamos estar ayudando a las personas a incorporarlas y trabajar de otra manera que nos permita ser más productivos, tener más flexibilidad en el trabajo y disfrutar de tiempo de valor añadido. Otra cosa será como utilizamos ese tiempo. ¿Si nos convertimos en trabajadores aumentados seremos más felices?





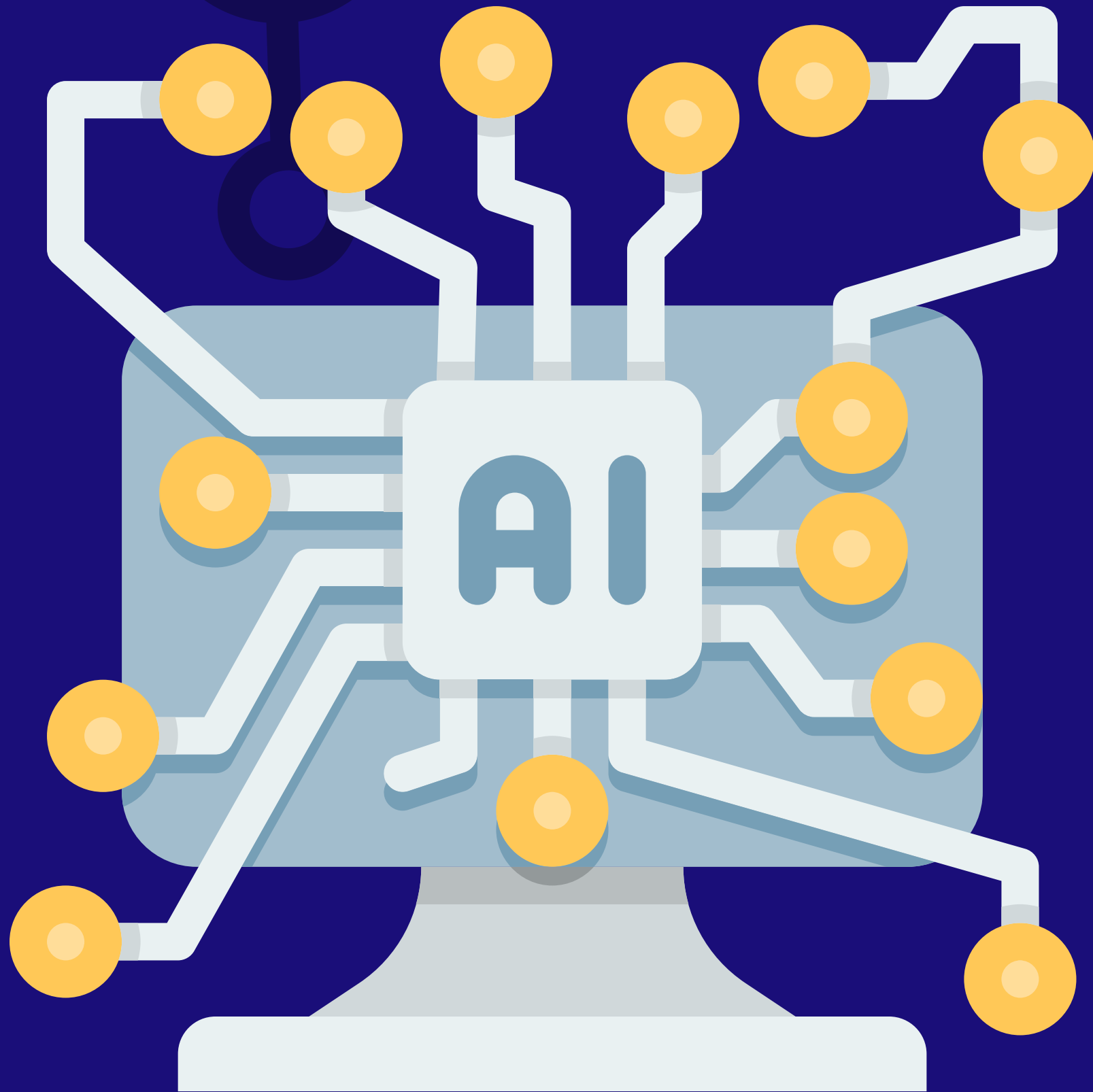
¿SABÍAS QUE...?

Por otro lado, el informe [Jobs of Tomorrow: Large Language Models and Jobs](#), del Foro Económico Mundial, estima que la IA Generativa transformará el 23% de los empleos en los próximos cinco años. Y sin embargo, como ya sabemos, el ritmo de las organizaciones/personas en adoptar los cambios tecnológicos es mucho más lento que el ritmo en el desarrollo de la tecnología.

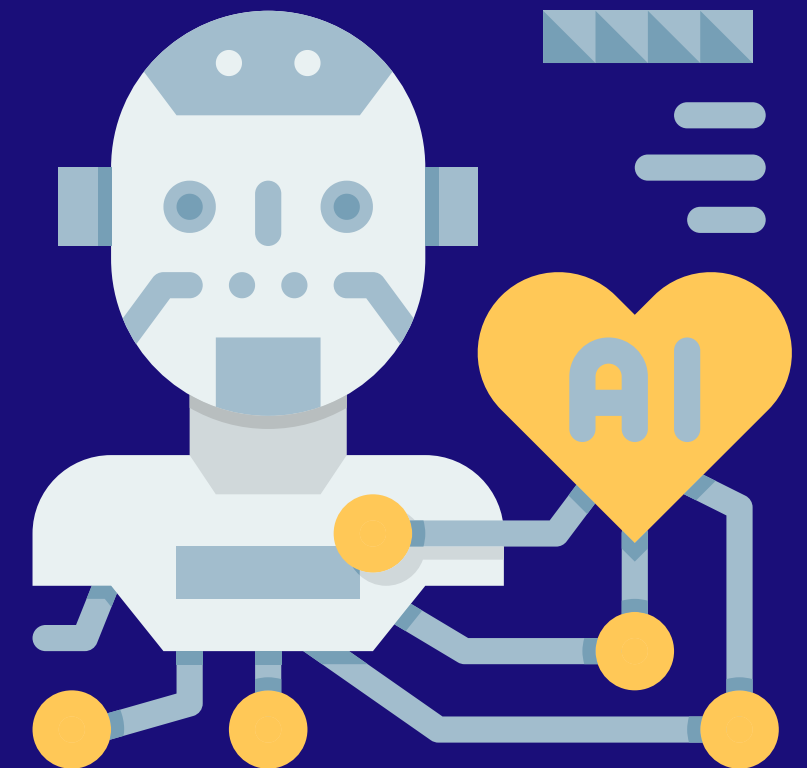
Y ¿por dónde empezamos? ¿Cómo estamos utilizando la IA Gen desde el área de RRHH? ¿Cómo podemos acompañar al resto de la organización en su uso?

¿Cómo está ayudando la IA al área de RRHH?

- 01.** Atracción de talento, selección y onboarding
- 02.** Sistemas de gestión del talento
- 03.** Comunicación
- 04.** Compensación y beneficios
- 05.** Aprendizaje y desarrollo
- 06.** Productividad
- 07.** Análisis predictivo de RRHH

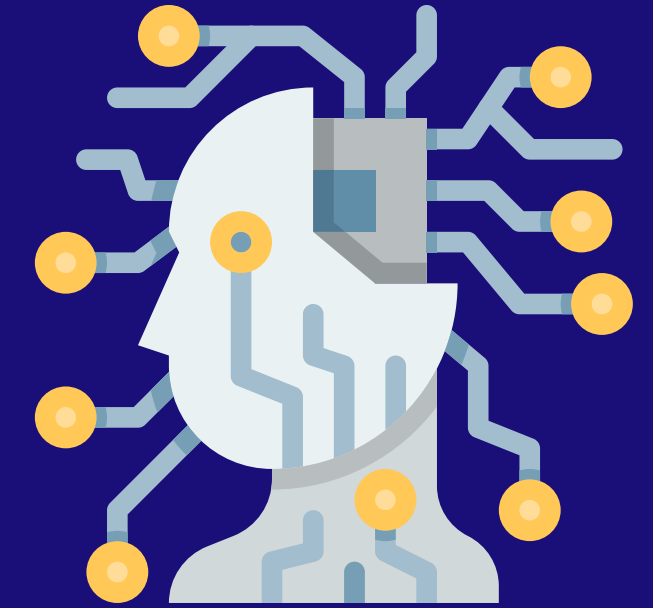


01. ATRACCIÓN DE TALENTO, SELECCIÓN Y ONBOARDING



- 1** Sobre Especialmente en estas funciones se han desarrollado diferentes herramientas y plataformas de reclutamiento basadas en IA que nos ayudan desde la **descripción del puesto de trabajo y el anuncio de atracción de talento** hasta realizar **búsquedas de candidaturas y filtrarlas**, así como **programación de entrevistas, realizar video entrevistas y pruebas de evaluación**. También realizan recomendaciones basadas en **análisis predictivos**, que son muy útiles para aumentar las tasas de fidelización de empleados, implementar mejores procesos de selección y evaluación.
Gracias a la IA podemos mejorar la comunicación con los candidatos, en todo el proceso hasta su incorporación, mediante **chatbots de reclutamiento y chatbots de incorporación** que responden preguntas básicas de los candidatos y ofrecen información a las nuevas personas empleadas. Y quizás muy pronto utilizaremos **influencers virtuales** para informar a los candidatos.

02. SISTEMAS DE GESTIÓN DEL TALENTO



2

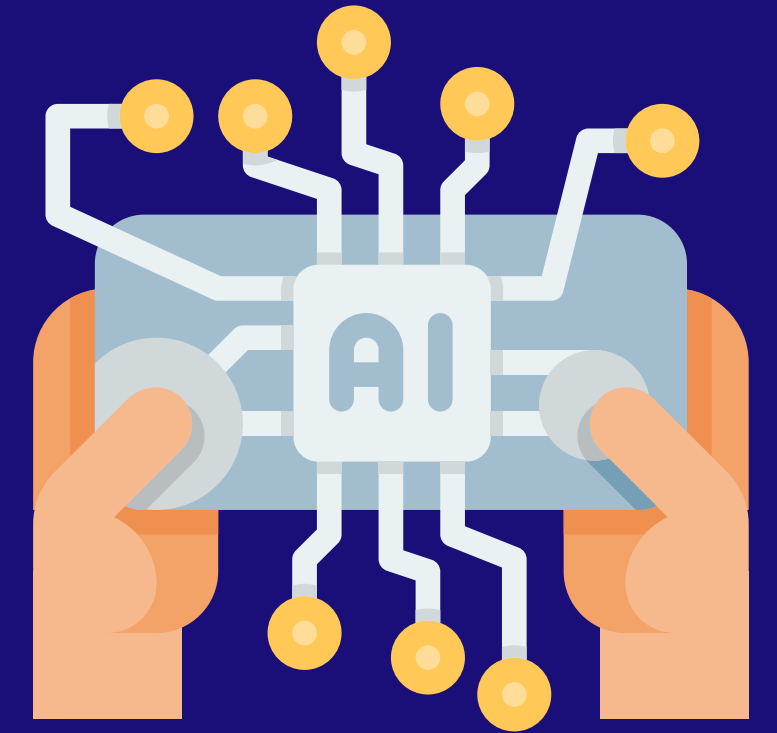
La IA nos puede facilitar mucho el trabajo para mejorar la experiencia del empleado, el **reconocimiento, la participación, la motivación y el compromiso**.

En la gestión del desempeño disponemos de herramientas basadas en IA, así como **chatbots de gestión de desempeño**, para establecer objetivos, evaluar habilidades, analizar indicadores, evaluación social y feedback que, bien usadas, son un gran compañero de viaje para los responsables de equipos y para RRHH.

Con la ayuda de la IA podemos **implantar sistemas de reconocimiento**, estableciendo diferentes parámetros, podemos identificar quién debe ser reconocido y cuándo. Así como **personalizar el reconocimiento** para que la experiencia sea especial para cada persona. Puede proporcionar premios automatizados, insignias digitales especiales y premios personalizados, todo con la ayuda de la tecnología.

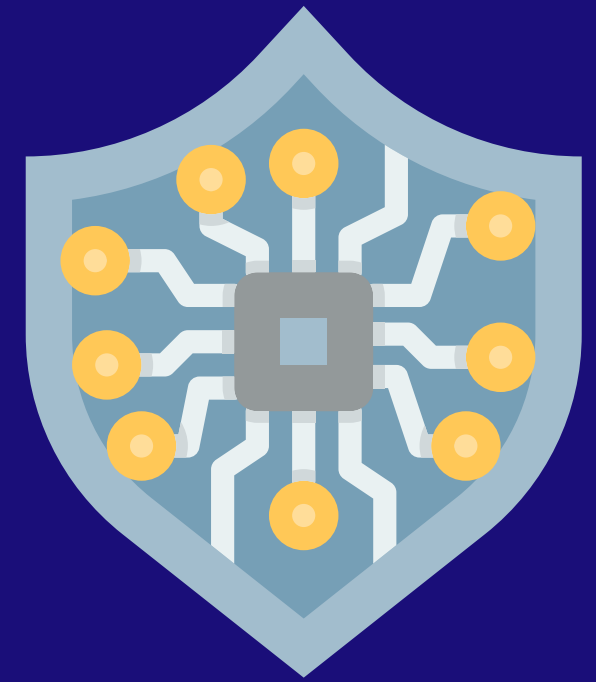
Podemos añadir a otros sistemas de participación que ya tengamos implantados en la organización (redes sociales internas por ejemplo), los **chatbots de participación** de los empleados que ayudan a mejorar la experiencia y facilitan la comunicación.

03. COMUNICACIÓN



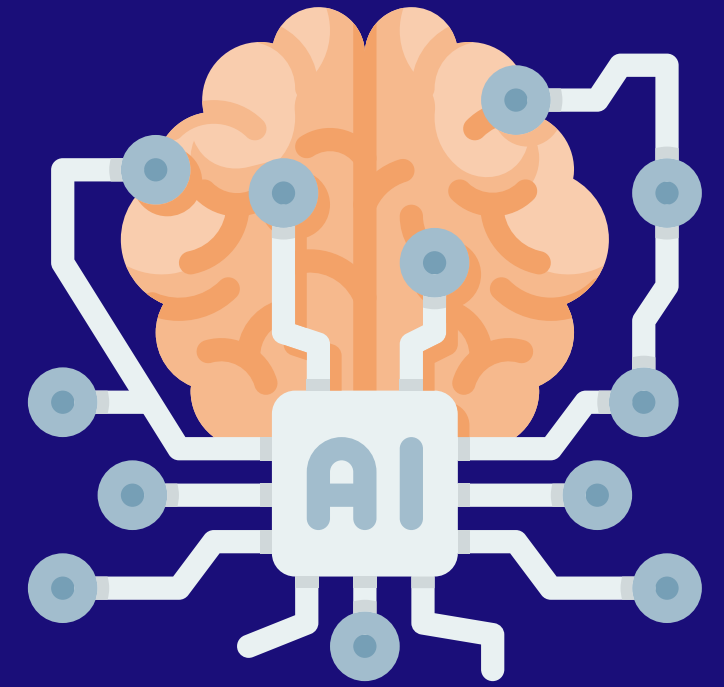
3 Por supuesto en el ámbito de la comunicación la IA es una gran aliada, no solo para que sea más fluida y llegar a más personas (teletrabajo y globalización), sino para hacerla más atractiva y ágil, ya que contamos con **herramientas de IA de ilustración, vídeo en diferentes idiomas, presentaciones en diferentes formatos, generación de avatares, píldoras informativas sobre aspectos corporativos, redacción de textos, traducción, chatbots de RRHH.....** accesibles para todos por su facilidad de uso.

04. COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS



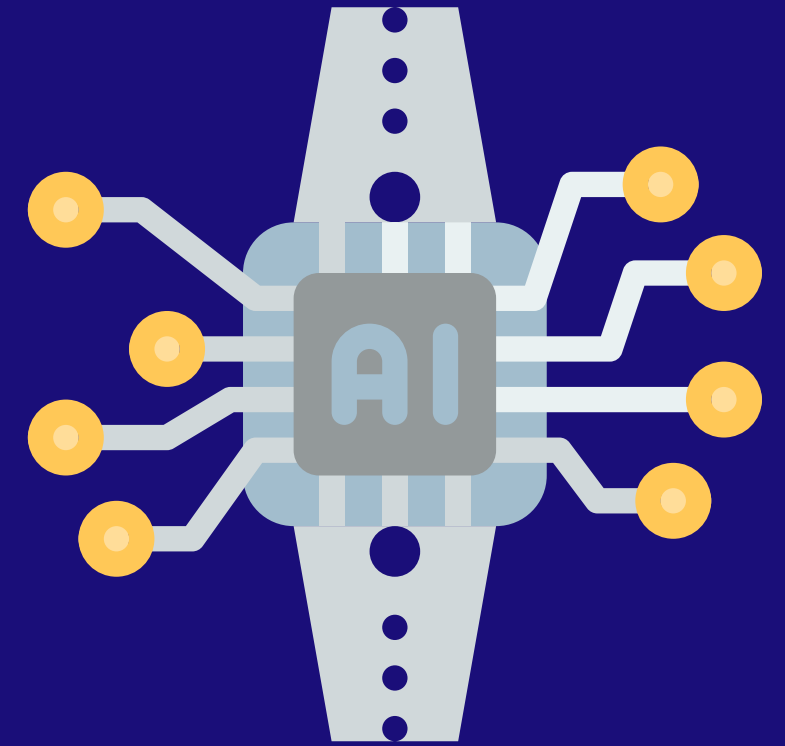
- 4** La IA puede ayudar a analizar grandes conjuntos de datos relacionados con la compensación y los beneficios de los empleados, **identificando tendencias y correlaciones que pueden optimizar las políticas de compensación y fidelización de talento.**
La IA puede impulsar el proceso de personalización en las plataformas de **retribución flexible** que garantizan la gestión de los beneficios flexibles.

05. APRENDIZAJE Y DESARROLLO



- 5** Esta es otra de las áreas en las que la IA se ha desarrollado más para facilitarnos el camino con **plataformas de aprendizaje y desarrollo personalizado** que utilizan IA para recomendar y personalizar el contenido de formación y desarrollo para cada empleado en función de sus habilidades, intereses y objetivos profesionales.
- Por otro lado, disponemos de multitud de herramientas y plataformas para nuestro aprendizaje: **resúmenes de libros y documentos, cursos, sugerencias de formación, chatbots de formación y desarrollo que nos ayudan a acceder a materiales de capacitación, recomiendan cursos y actividades, y responden preguntas relacionadas con la formación.**

06. PRODUCTIVIDAD



6 La optimización del tiempo y recursos dedicados a cada tarea o proyecto es uno de los grandes retos de cualquier departamento, también de aquel que gestiona los RRHH de la empresa. La utilización de las diferentes herramientas que hemos ido comentando es una excelente manera de optimizar el tiempo. Pero de manera más específica, existen herramientas basadas en IA que nos ayudan a optimizar el tiempo dedicado a **la organización y gestión de tareas, a la carga de trabajo**, o contabilizar el tiempo invertido por cada participante, todo ello de manera muy visual. También tenemos a nuestro alcance herramientas de **gestión de reuniones** que permiten transcribir, resumir, hacer actas, procesar la información de reuniones virtuales con el equipo de trabajo de cada proyecto, para después reflejarla a través de datos analíticos.

07. ANÁLISIS PREDICTIVO DE RRHH



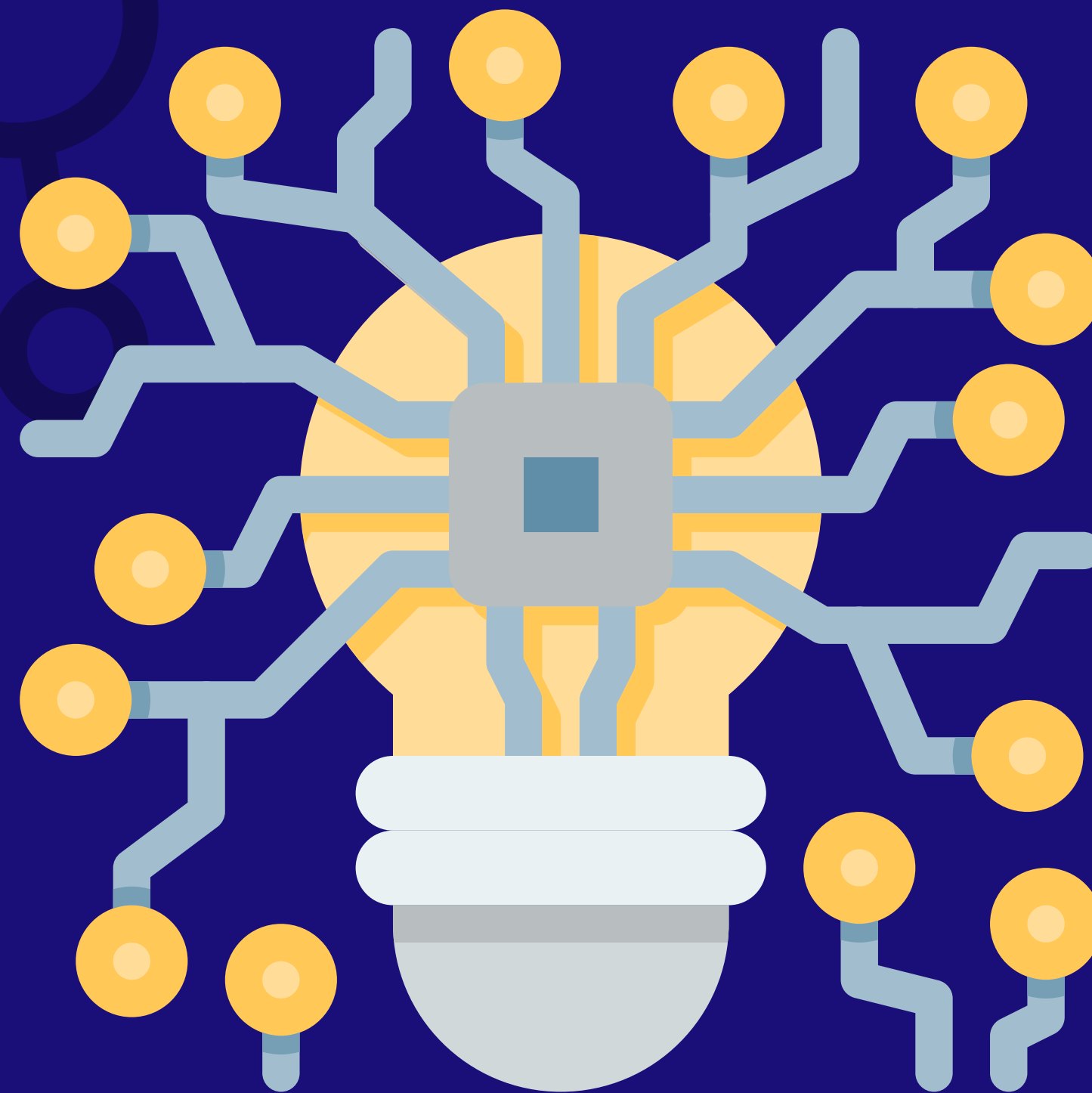
7 Las herramientas de **análisis predictivo** y **chatbots de análisis de datos**, utilizan algoritmos de IA para analizar datos y predecir tendencias y patrones relacionados con la rotación de empleados, la satisfacción laboral, el rendimiento, etc. También pueden realizar **análisis de sentimientos** en encuestas, redes sociales internas y otras fuentes de datos, proporcionando insights sobre el clima laboral y la percepción de la empresa por parte de los empleados.

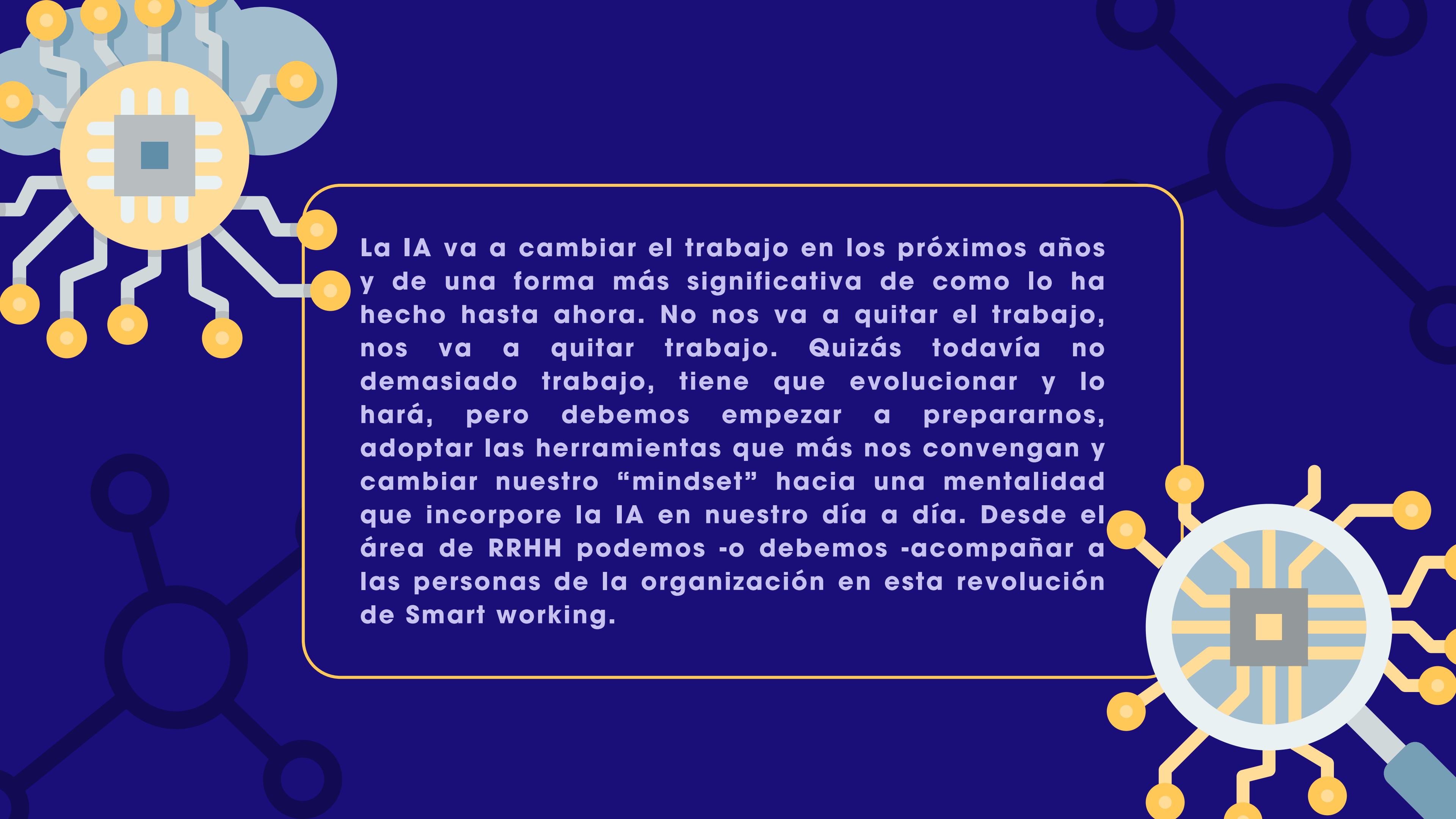
Esto nos permite tomar decisiones más informadas para:

- fidelizar y motivar a los empleados.
- Detectar nuevos roles, puestos de trabajo y necesidades, y preparar a la fuerza de trabajo.
- Detectar cambios en el clima laboral y realizar acciones de mejora

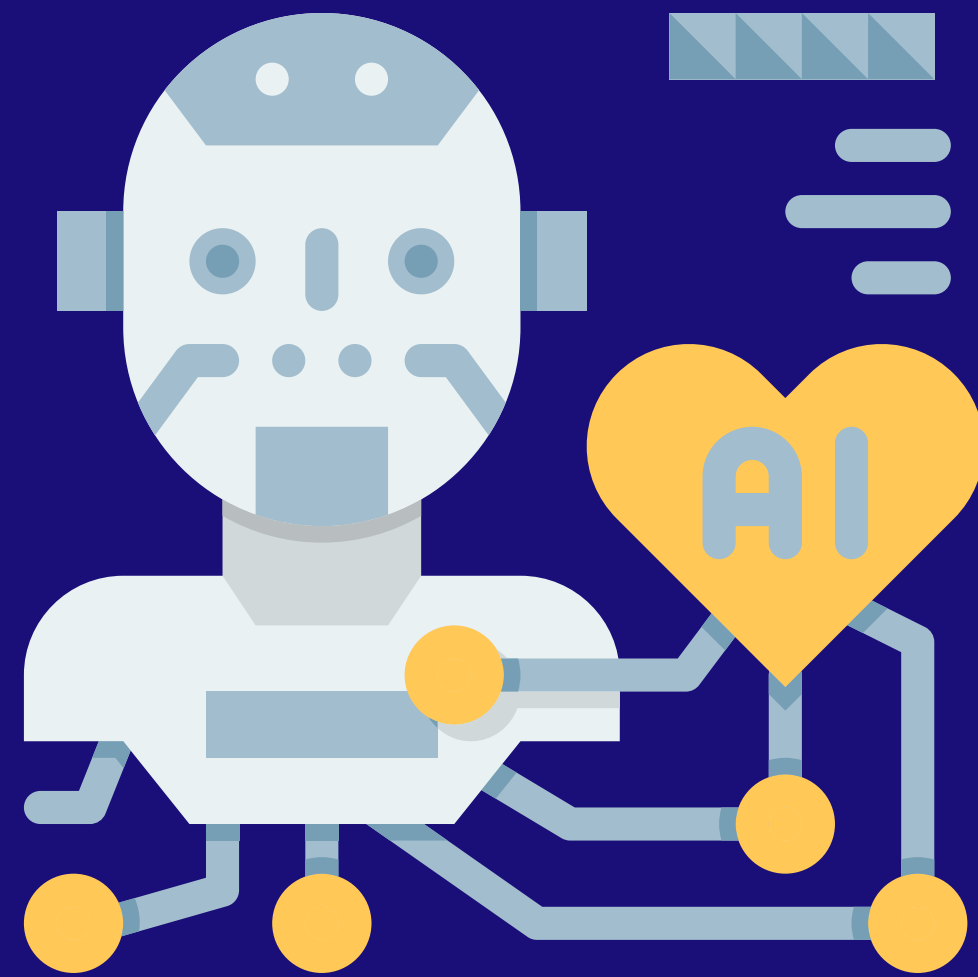
Analizar los datos

Los datos y su análisis son una constante en todas las tipologías de herramientas de IA que hemos ido mencionando, de ahí que la analítica de RRHH, las herramientas de análisis de datos, que ya eran básicas, se conviertan en imprescindibles en esta nueva forma de trabajo que nos debería ayudar a liberar tiempo para centrarnos en tareas más estratégicas y aportar más valor a las personas de nuestra organización.



The background is a dark blue gradient with stylized circuit patterns. On the left, there's a yellow circular icon with a grey chip inside, connected to several yellow nodes by grey lines. On the right, there's a white circular icon with a grey chip inside, also connected to yellow nodes by grey lines. A large, rounded rectangular text box with a yellow border is centered on the page.

La IA va a cambiar el trabajo en los próximos años y de una forma más significativa de como lo ha hecho hasta ahora. No nos va a quitar el trabajo, nos va a quitar trabajo. Quizás todavía no demasiado trabajo, tiene que evolucionar y lo hará, pero debemos empezar a prepararnos, adoptar las herramientas que más nos convengan y cambiar nuestro “mindset” hacia una mentalidad que incorpore la IA en nuestro día a día. Desde el área de RRHH podemos -o debemos -acompañar a las personas de la organización en esta revolución de Smart working.



Gracias

Alicia Pomares

Post completo en SerendipIA

<https://wordpress.com/view/serendipia2.wpcostaging.com>