

TECNOLOGÍA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO



La era digital ha generado un cambio significativo en el funcionamiento de las empresas. En particular, en el área de recursos humanos, la tecnología se ha posicionado como un aliado estratégico, permitiendo la automatización y un mayor control en la gestión de procesos clave como el reclutamiento, la administración del personal, la capacitación y el desarrollo organizacional, o la evaluación del desempeño. Con ello se busca una gestión más eficiente y eficaz de los recursos humanos en la empresa, logrando mantenerse competitivos en el mercado laboral actual.

¿QUÉ ES LA TECNOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO?

La tecnología para la gestión del talento humano se refiere al uso de herramientas digitales y sistemas de información para optimizar la gestión de los recursos humanos en una empresa. Estas tecnologías pueden incluir software de reclutamiento y selección, plataformas de gestión del rendimiento, sistemas de control horario, soluciones de formación online, análisis de datos y software de gestión de nómina entre otros.

La tecnología para la gestión del talento, o tecnología de recursos humanos, ayuda a las empresas a mejorar la eficiencia, la precisión y la transparencia en sus procesos de recursos humanos. Al automatizar tareas repetitivas, reducir el tiempo de respuesta y permitir la toma de decisiones basadas en datos, las herramientas tecnológicas pueden ayudar a las empresas a atraer, desarrollar y retener al mejor talento disponible.

Además, estas tecnologías pueden mejorar la experiencia de los empleados al facilitar el acceso a información relevante y recursos de aprendizaje, y al permitir la retroalimentación continua sobre su rendimiento. En general, la tecnología para la gestión del talento humano se ha vuelto esencial para cualquier organización que busque mantenerse competitiva en el mercado laboral actual.

La tecnología ha transformado la forma en que las empresas abordan la gestión del talento humano. En el pasado, las empresas se apoyaban en procesos manuales y tediosos para la gestión de sus recursos humanos, lo que resultaba en una mayor probabilidad de errores y retrasos. Sin embargo, gracias a las herramientas tecnológicas, la gestión del talento se ha vuelto mucho más eficiente y efectiva.

Una de las principales ventajas de la tecnología en la gestión del talento es la capacidad de automatizar procesos. Las herramientas digitales pueden procesar grandes cantidades de información en muy poco tiempo, lo que reduce el tiempo de respuesta y aumenta la precisión. Por ejemplo, los sistemas de seguimiento del tiempo y la asistencia pueden registrar y calcular automáticamente las horas trabajadas por los empleados, lo que reduce el tiempo y la posibilidad de errores al momento de calcular la nómina.

Además, la tecnología para la gestión del talento humano también permite la recopilación y análisis de datos. Con herramientas de análisis de datos, las empresas pueden obtener información valiosa sobre su fuerza laboral, como la tasa de rotación, la productividad y el desempeño. Esta información puede ayudar a las empresas a tomar decisiones informadas sobre la gestión del talento y la implementación de políticas de recursos humanos.

Otra ventaja importante de la tecnología en la gestión del talento es la capacidad de mejorar la experiencia del empleado. Con soluciones de aprendizaje online, los empleados pueden acceder a materiales de capacitación en cualquier momento y lugar, lo que les permite aprender a su propio ritmo. Además, los sistemas de retroalimentación continua pueden ayudar a los empleados a identificar áreas de mejora y recibir orientación para mejorar su desempeño.

La tecnología se ha vuelto esencial para la gestión del talento humano en las empresas. Al permitir la automatización, el análisis de datos y la mejora de la experiencia del empleado, las herramientas tecnológicas pueden ayudar a las empresas a atraer, desarrollar y retener al mejor talento disponible. Aquellas empresas que adopten estas herramientas estarán mejor posicionadas para competir en el mercado laboral actual y enfrentar los desafíos futuros.

¿QUÉ HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS SON IMPORTANTES PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO?

Existen muchas herramientas tecnológicas que pueden ser importantes para la gestión del talento humano en una empresa. A continuación, se describen algunas de las herramientas más comunes y útiles:

1. **Sistemas de seguimiento de candidatos (ATS):** estas herramientas permiten a los reclutadores publicar ofertas de trabajo, buscar currículums y gestionar todo el proceso de reclutamiento. Un buen ATS puede ayudar a los reclutadores a ahorrar tiempo y recursos, y a aumentar la eficiencia en la gestión del talento.
2. **Sistemas de gestión de recursos humanos (HRMS):** estos sistemas permiten a los departamentos de recursos humanos gestionar la información y los procesos de administración de personal. Un HRMS puede incluir funciones como la gestión de tiempo y asistencia, el seguimiento de beneficios, la gestión de permisos y ausencias, y la gestión de nóminas.
3. **Herramientas de análisis de datos:** estas herramientas permiten a las empresas recopilar y analizar datos sobre el desempeño laboral de los empleados. La información recopilada puede ser utilizada para identificar tendencias en el desempeño, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas sobre la gestión del talento.
4. **Soluciones de retroalimentación continua:** estas herramientas permiten a los empleados recibir feedback en tiempo real sobre su desempeño. La retroalimentación

continua puede ayudar a los empleados a mejorar su rendimiento laboral y a contribuir al éxito de la empresa.

5. Plataformas de aprendizaje online: estas herramientas permiten a los empleados acceder a capacitación y recursos de desarrollo. La formación puede ser más flexible y accesible para los empleados, lo que les permite mejorar sus habilidades y conocimientos sin tener que salir del trabajo.

Las herramientas tecnológicas son importantes para la gestión del talento humano en una empresa. Las herramientas adecuadas pueden mejorar significativamente los procesos de gestión de talento, aumentar la eficiencia y la productividad, y mejorar la satisfacción de los empleados. Es importante que las empresas evalúen sus necesidades y seleccionen las herramientas que mejor se adapten a sus necesidades específicas.

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

La inteligencia artificial en el reclutamiento no solo acelera las contrataciones, sino que las hace más precisas

La inteligencia artificial en el reclutamiento es una ayuda sustancial. En los últimos tiempos, esta tecnología ha vuelto a la actualidad tras haberse producido grandes avances.

Gracias a sus capacidades, los procesos que realizan los reclutadores se han agilizado como nunca. Hoy es muy sencillo y no consume mucho tiempo el acto de cribar cientos de currículos. Pero también se han conseguido avances en otros aspectos, como la atención personalizada al candidato.

Debido a la importancia de la IA en el reclutamiento, conviene entender en qué consiste exactamente, las mejoras que ha introducido y algunos retos que se tendrán que superar en el presente.

¿QUÉ HACE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL RECLUTAMIENTO?

La función principal de la inteligencia artificial en el reclutamiento es automatizar tareas tediosas y repetitivas. Al mismo tiempo, recopila datos útiles sobre todo el proceso e incrementa la capacidad para su procesamiento y posterior análisis. En esencia, es una tecnología destinada a la optimización de procesos más rutinarios que, pese a no ser de gran valor, deben acometerse con unos resultados de calidad, similares a los que conseguiría un profesional entrenado.

La inteligencia artificial para reclutamiento es capaz de llevar a cabo una amplia variedad de tareas a lo largo de todo el proceso. Abastece de candidatos publicando las ofertas de trabajo de manera automática, filtra los currículos según diferentes variables, asigna citas para efectuar pruebas de selección de personal o entrevistas y mantiene el contacto con los postulantes.

La actuación de la IA en cada paso del proceso libera a los reclutadores para que se centren en otras tareas clave, pero sin perder precisión. Sin embargo, al recibir apoyo de una IA, filtran más

rápido y llegan al perfil adecuado en menos tiempo. Todo gracias a la posibilidad de establecer filtros o de realizar búsquedas avanzadas.

¿CÓMO LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL MEJORA EL RECLUTAMIENTO?

La inteligencia artificial en el reclutamiento entra en juego en diferentes partes del proceso. Su contribución consigue extender las capacidades de los seres humanos para agilizar su trabajo e, incluso, encontrar aspectos de un candidato que, de otro modo, pasarían desapercibidos:

- **IA en publicación de ofertas:** La publicación de ofertas es una actividad que puede dejarse en manos de una IA. Ya sea por ser capaz de redactar el texto de una forma detallada y en pocos segundos. Una vez realizado, el multiposting lo publica de forma masiva a los portales más importantes o aquellos que interesen al reclutador. Así, el proceso se agiliza de principio a fin.
Sin embargo, para que sea aún más efectivo, conviene supervisar los textos generados para que se adecúen al estilo que quiere la empresa. Además, se limitan los fallos, redundancias o frases incoherentes que puedan surgir.
Hay que tener en cuenta que, cuando se combina una IA con un software de reclutamiento y selección, se obtienen mejores resultados. Un buen programa dispone de más de 200 portales de empleo y 400 universidades. Al mismo tiempo, permite recibir de manera automática las solicitudes de los aspirantes, lo que da rapidez al proceso.
- **Lectura e interpretación de CVs:** Es otra de las partes importantes de un proceso de reclutamiento, la cual puede llevar mucho tiempo. Hasta ahora, la automatización proveía de una solución muy efectiva. Se buscaban una serie de términos o palabras clave para filtrar los currículos. Sin embargo, el desarrollo de inteligencias artificiales con procesamiento del lenguaje natural (PNL) ha marcado un antes y un después.
Un ser humano tarda seis segundos en leer un currículum, pero una IA con PNL procesa 600 en un segundo. La máquina comprende los textos, que divide en sus partes gramaticales para extraer los aspectos relevantes y resumirlos. Tras esto, se clasifican los currículos teniendo en cuenta las indicaciones del puesto laboral, algo que garantiza unos resultados precisos.
- **IA en reclutamiento y selección para clasificar candidatos:** La inteligencia artificial para reclutamiento también se aplica en la clasificación de perfiles. Dicha tecnología agrupa los perfiles según preferencias, habilidades y cualquier otro parámetro que interese al reclutador. Tras establecerlos, se hará un filtrado de la base de datos de candidatos disponible hasta encontrar los perfiles que encajen.
Cuando el trabajo está hecho, el reclutador recibe una lista con los candidatos que encajan en el patrón de búsqueda introducido. Es decir, la IA, se encarga de hacer match entre las preferencias de la empresa y los currículos recibidos.
- **Chatbots** (software basado en IA capaz de mantener una conversación en tiempo real por texto o por voz): Los chatbots potenciados por inteligencia artificial generativa ofrecen unas posibilidades sorprendentes, en especial como asistentes. En función de sus necesidades, el reclutador puede hacer las preguntas que estime oportunas. Al realizarlas, recibirá la información que ha solicitado, lo que ahorra tiempo en búsquedas y en otras tareas.
Por ejemplo, si quiere obtener datos para elaborar un informe, el chatbot los recaba de la base de datos a la que tiene acceso. En poco tiempo, se dispondrá de información precisa y verídica con la que tomar las decisiones pertinentes. Incluso es útil para

establecer comparativas entre candidatos o ver la prevalencia de unas competencias sobre otras.

- **Videoentrevistas:** La IA en reclutamiento y selección también está impactando de manera efectiva en las entrevistas en diferido. Es uno de los aspectos en los que más puede desarrollarse la IA en reclutamiento y selección.

Una inteligencia artificial que analice miles de videoentrevistas y, en base a unos criterios y parámetros establecidos, seleccione al que mejor ha hecho la entrevista.



VENTAJAS DE UTILIZAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL RECLUTAMIENTO

Potenciar el reclutamiento con inteligencia artificial otorga diversos beneficios. **Todos ellos hacen que el proceso en sí sea mejor.** No solo se acelera la contratación, sino que se encuentran aquellas personas que encajan sin problemas en el puesto. Pero no se queda aquí, ya que ofrece otras a las que prestar atención:

- **Ahorro de tiempo.** Sin duda, es uno de los beneficios más destacados. El personal no tiene que enfrentarse, por ejemplo, a la tarea de cribar currículos de manera manual. Para efectuar tal labor, se pueden preparar varias killer questions, las cuales servirán para que solo lleguen los mejores al final.
- **Menor impacto de los sesgos.** Los prejuicios y otros problemas restan efectividad a la hora de contratar a la persona adecuada. Sin embargo, una IA bien programada no tiene prejuicios que contribuyen a discriminar por asuntos superficiales, como el sexo o el color de la piel.
- **Mejor alineación entre el candidato y el puesto ofertado.** Al poder analizar a fondo toda la información disponible, la precisión a la hora de encontrar el perfil adecuado para el cargo aumenta.
- **Ahorro de dinero.** Otro de los factores interesantes es que el coste de cada reclutamiento se reduce.
- **Satisfacción del candidato.**

¿QUÉ RETOS SUPONE APLICAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL RECLUTAMIENTO?

Pese a la utilidad y beneficios que aporta la inteligencia artificial en el reclutamiento, también presenta una serie de retos. No por nada, es una tecnología que está en constante evolución y que despierta algunas suspicacias. A la hora de minimizar los impactos negativos, hay que prestar atención a los siguientes retos:

- Entrega de datos al sistema: Para que la inteligencia artificial para reclutamiento no pierda efectividad, es indispensable que pueda acceder a una base de datos de Recursos Humanos. Su contenido la nutrirá y contribuirá a entrenarla si dispone de tecnología de machine learning. Con el tiempo, ganará precisión a la hora de cumplir con sus tareas, tal y como lo haría un ser humano.

Sin embargo, necesita un amplio volumen y tiempo para realizar el entrenamiento, algo que puede no ser accesible para todas las empresas. En este aspecto, un software de reclutamiento destaca, ya que puede filtrar de manera personalizada los datos de los mejores candidatos, sean externos e internos. Así, el reclutador dispone de una herramienta clave adaptada a sus exigencias.

- Aprendizaje deficiente: Si bien es posible reducir el impacto de los sesgos, estos pueden seguir vigentes en los datos utilizados para el aprendizaje. En muchos casos, se trata de prejuicios inconscientes que se han tomado en el inicio de la configuración, los cuales son difíciles de eliminar. Cuando la IA se entrena, va adquiriéndolos poco a poco, como por ejemplo ignorar a determinados candidatos solo por su edad. Además, el sistema puede diseñarse desde el principio para que sea más o menos restrictivo en función de lo que busque la empresa. Ante esto, es indispensable recurrir a las mejores prácticas disponibles y garantizar la máxima imparcialidad.
- No aceptación de la tecnología: La inteligencia artificial es una tecnología que despierta numerosas suspicacias. Se tiende a pensar que solo contribuye a destruir empleos. Al encargarse de tareas que antes realizaba una persona, parece que elimina por completo la necesidad de seres humanos en el proceso. Esto puede provocar un fuerte rechazo a su introducción, todo un reto a superar.

Es por esto que los software de reclutamiento y selección son una alternativa que no genera tantos rechazos. Otorga todo lo bueno de un reclutamiento con inteligencia artificial y ofrece multitud de funcionalidades adicionales.

Por ejemplo, cuenta con pruebas psicométricas (test de inteligencia, de personalidad o de adaptación del puesto) que dotan al reclutador de la información que necesita para indagar a fondo en cada candidato.

Por último, remarcar que no hay ningún ATS con prejuicios o sesgos, solo son herramientas para detectar y filtrar lo que necesite el reclutador, y de su configuración y elección de filtros se determinará el uso que se le da. En definitiva, la IA en reclutamiento es una tecnología que perfecciona el trabajo del reclutador, pero **quien toma la última decisión siempre es el humano.**

