Inteligencia Artificial en la atracción de talento: ¿Cómo se clasifican los profesionales frente al cambio tecnológico?

Archivado en: Economía & Finanzas · UEjecutivos · inteligencia artificial

Estrategia On line | Lunes, 4 de noviembre de 2024, 08:00

Compartir 0

Post

U
EJECUTIVOS

Interacciones profesionales / tecnología

Elementos Cognitivos

Elementos Conductuales

Elementos Emocionales

María Cristina Morales

El pasado 30 de octubre la unidad de Educación Ejecutiva (UEjecutivos) del Departamento de Control de Gestión y Sistemas de Información de la FEN U. de Chile realizó el encuentro Uso de Inteligencia Artificial (IA) por los profesionales de atracción de talento: ¿Amenaza u oportunidad?, instancia en la que participaron María Cristina Morales, Cofundadora y gerente de Headhunting de N12; y Cecilia Callejas, directora académica del diplomado en Desarrollo de Personas y Control de Gestión en Recursos Humanos.

La tecnología ha transformado radicalmente la forma en que se lleva a cabo el reclutamiento de profesionales. En los años 90', las ofertas de trabajo se publicaban en los diarios, mientras que hoy existe una variedad de herramientas que optimizan este proceso. Entre ellas, destacan los softwares especializados en recursos humanos, diseñados para facilitar la búsqueda y selección de talento de manera más eficiente.

"Antes no pensábamos en tener, por ejemplo, ATS, Applicant Tracking Systems, sistemas de seguimiento de candidatos (...) Pero hoy en día surge algo nuevo: la IA, la tecnología, el reclutamiento 4.0. Es el apoyo tecnológico en que nos vamos basando".

Hoy, desde áreas de reclutamiento de distintas industrias existe el cuestionamiento si seremos reemplazados por la IA o esta herramienta se utilizará como una oportunidad. "La respuesta es depende de cómo nos relacionamos con la innovación, con la tecnología, y con el cambio", señaló Morales. En esa línea, añadió que "la automatización, lo que se está haciendo hoy día en este reclutamiento 4.0, es agilizar procesos, pero la decisión sigue estando mayormente en manos de seres humanos".

Perfiles y tecnología

Morales identificó seis perfiles profesionales, basados en la relación que las personas tienen con la tecnología, los que pueden moverse de un lugar a otro, y no encasillarse en uno solo. Uno de ellos, es el perfil de escape, que corresponde a aquel profesional, cuyas frases que suele emitir se relacionan con: "Ni idea de qué me hablas. No, es que eso no es para nosotros, ¿qué tiene que ver conmigo? Yo soy de recursos humanos, no de tecnología".

Otro, es el perfil de la crítica. "Estas personas que dicen: 'esto es una moda, siempre lo hemos hecho así y ha funcionado, ¿para qué vamos a cambiar y meter estas cosas nuevas?'. Luego, es posible encontrar el perfil de consumo. "El que está en el perfil de consumo es una persona que dice: 'bueno, si quieren que lo use, mándenme a un curso, capacítenme, compremos una plataforma". También, está el perfil de la apertura. "Es la persona que dice: '¿En serio existe esto?, ¿podría aplicarse en mi trabajo?, ¿podrá ser que ayude a resolver este problema X que tengo en la organización?".

Otro es el perfil de crecimiento, cuya persona dice: "¿Cómo aprendo esto?, ¿hay algún curso?". Y existe otro perfil de creación, que es más escaso. "Es una persona que se empieza a preguntar lo estoy usando, pero ¿qué están haciendo otras industrias?, lo que podría implicar una transformación en la misma organización".

¿Cómo suelen reaccionar los profesionales de recursos humanos frente a la innovación tecnológica? Morales destacó que "la primera opción es escape o crítica. El siguiente es consumo. La otra opción es la apertura. Y, finalmente, tenemos crecimiento o creación".