

UNIR

# Los recursos humanos, «aliados estratégicos» en la era de la IA

**Empresa.** Aunque la Inteligencia Artificial permite más eficiencia, «la última palabra debe tenerla un profesional», aconseja Juan Neble, experto de UNIR

V. DUCRÓS

Los departamentos de Recursos Humanos se encuentran en un momento «superapasionante», ya que son «el aliado estratégico tanto del candidato, como del empleado y del responsable de equipo o del director del área de negocio de una empresa», explica Juan Neble, director del programa Ejecutivo en Analítica de Personas y Analítica de Recursos Humanos de UNIR y KSchool. Neble afirma que el futuro de las organizaciones empresariales «es totalmente híbrido». Para él, «ya no hay una parte tecnológica y una parte humana, sino que ahora se observa una mezcla difusa donde por un lado tenemos que aportar el dato y, por otro, el corazón».

Y en medio de esa transformación se encuentra Recursos Humanos, un área donde la inteligencia artificial se ha convertido en el catalizador, pero no la única razón, de la transformación de los entornos de trabajo. «Nos hemos posicionado en el centro de las organizaciones porque nos hemos identificado como un aliado estratégico e imprescindible para ellas».

## LA FRASE

**Juan Neble**  
Programa de Analítica de Personas y de RR HH de UNIR  
«Desde RR HH debemos liderar la transformación del entorno laboral, pero sin dejar a nadie atrás»



reitera. En este sentido, apunta que la IA ha aportado una mayor eficiencia de los procesos administrativos; «procesos que son engorrosos, pero que el uso de *big data* y de *people analytics* permiten que sean más sencillos». Además, los datos y la IA posibilitan «que demos un servicio de mayor calidad. Podemos tomar decisiones estratégicas sustentadas en ellos; antes las tomábamos según las sensaciones que percibíamos». Neble no obvia uno de los problemas observados en las empresas. «Vemos que el absentismo se está disparando y, sobre todo, el vinculado a la salud mental. Nosotros debemos liderar esta transformación en el entorno laboral, pero sin dejar a nadie atrás».

La IA está generando mayor impacto en la automatización de procesos, usando de datos y su uso estratégico, a juicio de Neble. Pero desde el prisma del servicio que ofrecen, sus aplicaciones van dirigidas a la selección de personas –cribado de miles de currículos de manera fácil– el desarrollo y la formación de los profesionales dentro de la organización y el potencial de desempeño –«somos capaces de hacer evaluaciones más objetivas y en tiempo real»–. Incide en que los profesionales de Recursos Humanos deben «aplicar el sentido común» en el uso de tecnologías de inteligencia artificial, «con una mentalidad totalmente enfocada en los datos: saber leerlos, interpretarlos, aportar valor y tomar decisiones estratégicas apoyadas en ellos». Aunque recuerda que la IA «no es más que una herramienta, pero hay que saber hacer magia con ella y llegar a donde el robot no llega»; es decir, «debe ser un apoyo, pero la última palabra tiene que ser siempre la del profesional».

Más información sobre el Programa de Analítica de Personas y de Recursos Humanos



## ¿Cómo lograr que un CV supere los filtros en procesos selectivos?

V. D.

**LOGROÑO.** Las empresas reciben al día miles de currículos. Por lo que cabe preguntarse ¿cómo superar los filtros de la IA en los procesos de selección? y ¿cómo conseguir que el CV sea capaz de enamorar a los robots reclutadores?

Juan Neble sostiene que cada vez son más los candidatos que recurren a herramientas de inteligencia artificial para su elaboración. Por tanto, es vital «encontrar el punto diferencial con respecto a otros que también las están empleando. Es mucho más complejo, es una combinación de muchos consejos».

Desgranando alguno, ve crucial las palabras clave. «Hay que optimizar muy bien cuáles serían y adaptarlas a la oferta». A los técnicos de recursos humanos les llegan muchos muy parecidos, «por lo que es clave la personalización. Es como una carta de amor; tú no mandarías una igual a cada una de las relaciones que vas a tener en tu vida». Por eso recomienda tener preparado uno para cada tipología de posición y sector y, a partir de ahí, para cada oferta, «añadiéndole las pequeñas

modificaciones para hacer que realmente encaje en ella».

La inteligencia artificial debe servir como un apoyo. «Es una herramienta que está bien, pero le tienes que sumar siempre el criterio humano, que es lo que realmente lo va a diferenciar». Y justifica su sugerencia en que «nos encontramos con algunos muy creativos, pero a día de hoy la IA no se centra en florituras». De ahí que se deba apostar por «un currículum sencillo, directo y limpio; además de breve», porque la inteligencia artificial

coge palabras clave y cuando introduces muchas, «tu currículum se diluye».

Neble recuerda que el CV «no es más que la llave del éxito para que te concierten una entrevista», por lo que hay que intentar que este «sea una campaña de marketing. Debe generar al técnico de selección ganas de conocerte y cuando te llame tiene que ver ese toque humano; que encajes con la cultura y el propósito de la organización. Tú tienes que intentar buscar ese *matching*».