

La IA revoluciona los equipos de RRHH en las grandes corporaciones al modernizar la gestión del talento

La consultora española AIS Group, pionera en la aplicación de inteligencia artificial a distintas áreas de negocio, ha identificado los ocho beneficios más destacados que la IA aporta a los profesionales de RRHH

La Inteligencia Artificial ha llegado a los departamentos de RRHH para quedarse. Cada vez son más las empresas que empiezan a incorporar la IA a su día a día en diferentes áreas de actividad, pues al aportar mayor capacidad predictiva, automatizar tareas y optimizar recursos, mejoran la productividad, la rentabilidad y la calidad de servicio. En el caso de los RRHH, no es distinto y la IA empieza a despuntar como el mejor aliado para modernizar y mejorar la gestión del talento en las empresas.

La consultora española AIS Group, pionera en la aplicación de inteligencia artificial a distintas áreas de negocio, ha identificado los ocho beneficios más destacados que la IA aporta a los profesionales de RRHH.

Lectura automática de CV. Buena parte del tiempo de los equipos de gestión de personas se dedica a los procesos de selección y, en especial, a la lectura de los currículums recibidos. Una tarea tediosa, que, si se prolonga en el tiempo, a menudo pierda en efectividad. No es lo mismo leer y filtrar los 5 primeros CVs, que hacerlo con varias decenas o incluso centenares. Para la inteligencia artificial no hay diferencia. Utilizando técnicas de text mining, la IA ayuda a revisar la totalidad de CVs recibidos para cada oferta buscando las palabras clave y características deseadas en el perfil, liberando al equipo de RRHH de una tarea pesada y que consume muchas horas.

Categorización y preselección de candidatos óptimos. Los sistemas de IA no se limitan simplemente a leer CVs automáticamente. Su verdadero valor añadido es que pueden categorizarlos y ordenarlos en función de su correspondencia con la oferta laboral e incluso recomendar a los candidatos para otras posibles vacantes. De esta manera, los responsables de RRHH pueden centrarse en los CVs más idóneos e invertir su tiempo en otras tareas en las que sus conocimientos y experiencias sean totalmente insustituibles, como entrevistas o confección de planes de carrera.

Chatbots. El uso de bots en procesos de reclutamiento permite a los candidatos realizar una introducción personalizada en la empresa y facilitar la programación perfecta de entrevistas. Estos chatbots pueden actuar de primer filtro a modo de una entrevista preliminar, obtener los datos básicos de los candidatos, resolver dudas de al respecto de la oferta laboral y confirmar su idoneidad y el interés por aplicar al puesto tras este primer contacto.

Scheduling de entrevistas. La coordinación de agendas para entrevistas es otra de las tareas más cargantes . A menudo, encajar los huecos disponibles y preferencias de todos los implicados resulta

más complejo de lo esperado. Sin embargo, resulta muy sencillo de automatizar, ofreciendo al candidato un calendario en pantalla (móvil o web) con las opciones de días y hora de entrevista para que elija la que mejor se adapte. Este sistema libera al equipo de RRHH, que no tendrá que configurar una agenda manualmente, ni ajustar cambios y reprogramaciones de agendas, ya que los propios candidatos pueden realizar modificaciones en el calendario si necesitan cambiar el momento de la entrevista.

IA para gestión de personas

Más allá de los procesos de recruitment, los departamentos de RRHH deben hacer frente a la gestión de las personas que conforman el equipo, una actividad donde la IA aporta herramientas que facilitan el desempeño de su labor para que termine traduciéndose en una mejora del clima laboral y del grado de satisfacción de la totalidad de la plantilla.

Uno de los problemas tradicionales en las empresas es el absentismo. La inteligencia artificial ofrece modelos con la capacidad de predecirlo y anticipar las medidas para prevenirlo y mitigar sus efectos. Unos efectos que tienen consecuencias directas en las cuentas de resultados de las compañías.

En corporaciones grandes o en sectores como el industrial o el hospitalario, la gestión de turnos puede ser un factor que haga crecer tanto el absentismo como el “presencialismo”, entendiéndose por ello el hecho de estar en el puesto de trabajo, pero sin realizar las tareas necesarias para el correcto desempeño. Con las técnicas de IA, es posible confeccionar un calendario optimizado de turnos que conjugue un alto número de variables a considerar, de modo que combine los intereses prioritarios de todas las partes.

En campos como la gestión del talento, la formación y la promoción interna, la IA da soporte tanto a sistemas de alertas de vacantes abiertas, que el empleado puede programar en función de sus intereses y objetivos de evolución, como a otros más complejos que pueden analizar el perfil de cada miembro del equipo y hacer recomendaciones de acciones formativas a seguir para adquirir las competencias necesarias para cumplir con los requisitos de la función a la que aspira. El capital humano es el activo más importante de las empresas y la IA aporta las herramientas para que su experiencia sea lo más satisfactoria posible, lo que repercute en un equipo implicado y productivo.

Datos de contacto:

Paula Espadas
620 059 329

Nota de prensa publicada en: [Madrid / Barcelona](#)

Categorías: [Nacional](#) [Inteligencia Artificial](#) [y Robótica](#) [Marketing](#) [E-Commerce](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>