



[www.oconorconsulting.com](http://www.oconorconsulting.com)



# “ Inteligencia Artificial en TH ”

Guayaquil: 0987801699  
Quito: 0987290067

# Contenido



## *Artículos.*

- **La Inteligencia Artificial, será Inteligente?.**
- **Los cuatro impactos de la Inteligencia Artificial en RRHH**

## *Vacantes*

- Nuevas / En proceso
- ***Responsabilidad Social***  
Teléfono amigo



### *Guayaquil*

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón, Parque Empresarial Colón  
Edf. Empresarial I, Mezanine  
Oficina 08

- comunicaciongye@oconorconsulting.com -

### *Quito*

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal, Edificio Zyra, Piso 12,  
Oficina 1201

- comunicacionuio@oconorconsulting.com -



# Editorial

Estimados Amigos:

La Inteligencia Artificial, como herramientas, progresivamente está a disposición de la administración del talento humano, en los subsistemas como control del desempeño de los colaboradores en las diversas áreas operacionales, gestión de remuneraciones, y, un etc., de aplicaciones generalmente estadísticas.

Sin embargo, poco a poco esta siendo aprovechada en otras cuestiones clave, incluso con cierto grado de capacidad decisoria de por medio, como son selección de talentos, evaluaciones de salud y seguridad del trabajo, evaluación del desempeño, diseño de procesos del trabajo más eficientes y etc.

Debemos esperar que todos estos escenarios y sistemas sean diseñados no solo pensando en la unilateral búsqueda de eficiencia y efectividad al generar productos y servicios, sino, además en el bienestar del trabajador y su sano desarrollo, la ética en cuanto a oportunidades de trabajo para todas las minorías y mayorías, el justo equilibrio para el bienestar trabajo/familia. Es decir, un Inteligente uso de la Inteligencia Artificial; interesantes temas que trata nuestra revista Gente y Trabajo de Abril, para Ustedes.

A sus órdenes,

José Fernando Mosquera  
O'CONOR CONSULTING



## ***La Inteligencia Artificial, será Inteligente?.***

**Diferentes estudios destacan que las empresas con mayor diversidad de género, no sólo dentro de su plantilla sino directamente entre los altos cargos, son significativamente más rentables que las que no la tienen. Según la lista Fortune 500 las empresas que cuentan con una mayor representación de mujeres en sus consejos de administración superan notablemente a las organizaciones que no lo hacen.**



Las máquinas analógicas y digitales siempre se han utilizado para ayudar a diseñadores de entornos laborales a calcular los rendimientos del trabajo y para automatizar tareas, un objetivo que hoy se persigue a través de herramientas y aplicaciones de inteligencia artificial (IA). ¿Qué tipos de «inteligencia» se espera que desarrollen las tecnologías? ¿Cómo se utilizan los datos personales obtenidos por máquinas y cómo se hacen deducciones sobre tipos de inteligencia a partir de ellos? Siempre se ha recopilado información sobre las actividades de los trabajadores y de los aspirantes a un puesto de trabajo, y se vigilan sus movimientos físicos y sus sentimientos, así como el uso que hacen de las redes sociales. Hoy, el big data se emplea para entrenar algoritmos que predicen talentos y habilidades, vigilan el rendimiento, fijan objetivos y valoran resultados; también pueden poner en contacto a trabajadores y clientes, juzgar estados de ánimo y emociones o proporcionar formación modular en la planta de producción. ¿Cómo se ha convertido la IA en un elemento clave de este proceso de toma de decisiones?

En este contexto, ¿qué riesgos tendrán que afrontar los trabajadores en un entorno natural digitalizado en el que la IA se ha integrado por completo?

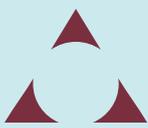
El rendimiento en el trabajo siempre ha sido objeto de vigilancia y supervisión cuando el beneficio global de la empresa es la motivación que determina la relación laboral y los empleados aspiran a disfrutar de una vida digna y feliz costeadas con su esfuerzo y su compromiso con su empleador, quien les paga un salario. Hoy, sin embargo, las relaciones laborales están cambiando y ha aparecido un nuevo tipo de «actor». Las máquinas, tanto analógicas como digitales, se han usado a lo largo de la historia para ayudar a los diseñadores de entornos laborales a calcular los rendimientos del trabajo y, también, para automatizar las tareas, un objetivo que hoy se persigue a través de la introducción de herramientas y aplicaciones de IA. Algunas máquinas han adquirido nuevas responsabilidades e incluso autonomía, y se espera que manifiesten diversas formas de inteligencia humana y tomen decisiones relacionadas con los trabajadores mismos.



La figura 1 explica a grandes rasgos dónde y cómo se están introduciendo las tecnologías en el entorno laboral, los tipos de «inteligencia» que se espera que manifiesten estas tecnologías y, por último, la manera precisa en que quienes gestionan las máquinas sacan conclusiones sobre tipos de inteligencia a partir de la información obtenida. Ahora que la IA ha asumido el protagonismo, los responsables emplean los últimos avances de distintas maneras. Se almacena información acerca de las actividades de los trabajadores y los aspirantes a un puesto de trabajo a lo largo del tiempo: sus llamadas telefónicas, el uso que hacen de los ordenadores y de las «tarjetas inteligentes», y últimamente se vigilan y se supervisan hasta los movimientos físicos y los sentimientos, así como la actividad en redes sociales.

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Tecnología:           | Plataformas (algoritmos, IA, aprendizaje automático)                   |
| Tipo de inteligencia: | Predictiva, prescriptiva, descriptiva                                  |
| Dónde/qué:            | En casa, en la calle (trabajo gig)                                     |
| Toma de decisiones:   | Recursos humanos (RR. HH.), supervisión del rendimiento, microgerencia |

Figura 1. Tecnologías en el entorno laboral



En el ámbito de los recursos humanos, la información recopilada, que cuando alcanza un volumen lo bastante elevado se denomina big data, se utiliza para entrenar algoritmos capaces de realizar predicciones relacionadas con el talento y la capacidad de los trabajadores y los candidatos; para supervisar, evaluar y estimular el rendimiento; para fijar objetivos y valorar los resultados del trabajo; para poner en contacto a los trabajadores con los clientes; para juzgar estados de ánimo y emociones; para proporcionar formación modular en el lugar de producción; para encontrar patrones de comportamiento dentro de la plantilla, por ejemplo relacionados con las enfermedades, y para muchas cosas más.

Análisis de recursos humanos, chatbots (entrevistas filmadas, software, IA, aprendizaje automático, codificación de las emociones)

Cobots, wearables (identificación por radiofrecuencia, tableros de control, tabletas, GPS, gafas inteligentes / Hololens)

Afectiva, de asistencia, predictiva, descriptiva

De asistencia, colaborativa

En la oficina, en un centro de atención al cliente (sector servicios)

En la fábrica, en el almacén (trabajo manual)

RR. HH., gestión del rendimiento, microgerencia

RR. HH., gestión del rendimiento, microgerencia



## **ANÁLISIS DE RECURSOS HUMANOS (PEOPLE ANALYTICS): GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SUPERVISIÓN DEL RENDIMIENTO**

La IA es actualmente el ámbito más novedoso y prometedor para la gestión de los entornos laborales y de los trabajadores. El 40% de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas grandes y pequeñas utilizan aplicaciones mejoradas mediante IA. La mayoría de estas compañías son estadounidenses, pero algunas organizaciones europeas y asiáticas también se han subido al tren. Un estudio revela que cada vez son más las empresas globales conscientes del valor de la IA en la gestión de la fuerza laboral. Afirma, además, que el 32% de los departamentos de personal de las compañías tecnológicas y de otra índole está rediseñando sus organizaciones con ayuda de la IA para optimizar «la adaptabilidad y el aprendizaje con miras a integrar mejor las conclusiones extraídas de la información que aportan los empleados y de la tecnología» (Kar, 2018). Un informe reciente de IBM muestra que la mitad de los directores de Recursos Humanos encuestados prevén y reconocen el potencial de la tecnología en operaciones relacionadas con la gestión de personal, así como su utilidad para localizar y desarrollar el talento. El estudio concluye que el 71% de las compañías internacionales consideran que el análisis de recursos humanos es una de las prioridades de sus organizaciones (Collins et al., 2017), porque no solo proporcionará ideas valiosas para el negocio, sino que también ayudará a gestionar lo que se ha dado en llamar el «problema de las personas».

Este «problema de las personas» también se define a veces como los «riesgos de las personas» (Houghton y Green, 2018). Estos riesgos poseen, según un informe del Chartered Institute for Personnel Development (CIPD), varias dimensiones (ibíd.):

- gestión del talento
- salud y seguridad
- ética de los empleados
- diversidad e igualdad
- relaciones entre empleados
- continuidad laboral
- riesgos para la reputación



El análisis de recursos humanos es una práctica de recursos humanos cada vez más popular que utiliza los macrodatos y las herramientas digitales para «medir, comunicar y entender el rendimiento de los trabajadores, ciertos aspectos relacionados con la planificación del personal, la gestión del talento y la gestión de las operaciones» (Collins et al., 2017). Cada sector y cada organización requiere un departamento de Recursos Humanos que se encargue de tareas como reclutar personal, elaborar contratos o gestionar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Existe cierta discrepancia respecto al papel de los departamentos de Recursos Humanos. Para unos, su función debe ceñirse a cuestiones burocráticas, mientras que otros defienden un papel prominente en operaciones comerciales y ejecutivas.

El análisis de recursos humanos abarca estas dos dimensiones de recursos humanos, pues la informatización, la recopilación de datos y las herramientas de supervisión permiten a las organizaciones llevar a cabo un «análisis en tiempo real según las necesidades del proceso empresarial [y favorecen] una comprensión más profunda de los problemas y de los conocimientos prácticos de los que se puede beneficiar la empresa» (ibíd.). Los algoritmos de predicción que se aplican en estos procesos a menudo están en una «caja negra» (Pasquale, 2015), lo que significa que la gente no entiende del todo su funcionamiento, pero, aun así, concede a los programas informáticos la autoridad para hacer «predicciones por excepción» (Agarwal et al., 2018). El concepto «predicción por excepción» hace referencia a los procesos mediante los cuales los ordenadores gestionan grandes paquetes de datos para hacer predicciones fiables basadas en información rutinaria y continua, pero también para identificar casos atípicos e incluso para enviar notificaciones que le «dicen» al usuario cuándo es necesario establecer controles o cuándo se requiere asistencia o incluso intervención humana.

El análisis de recursos humanos, que en inglés también se conoce como human analytics, se define a grandes rasgos como el uso de datos individualizados sobre personas para ayudar a directivos y a profesionales de Recursos Humanos a tomar decisiones en materia de contratación: seleccionar candidatos, evaluar a los trabajadores, considerar posibles ascensos, identificar cuándo hay riesgo de que las personas dejen su empleo y seleccionar futuros líderes. El análisis de recursos humanos se utiliza también para gestionar el rendimiento de los trabajadores.

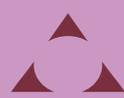
## Gestión del capital humano

Las prácticas de recursos humanos con IA aumentada pueden ayudar a los empleadores a obtener información aparentemente objetiva sobre las personas antes incluso de contratarlas, siempre que logren acceder a datos sobre los trabajadores potenciales; lo cual posee importantes repercusiones para la confección de mecanismos de protección de los empleados y para la prevención de riesgos laborales, de seguridad y de salud a nivel individual. En una situación ideal, la herramienta del análisis de recursos humanos puede ayudar a los empleadores a tomar decisiones correctas acerca de sus empleados. De hecho, la toma de decisiones algorítmica del análisis de recursos humanos puede usarse para apoyar a la fuerza de trabajo si se combina información sobre el rendimiento de los empleados, las retribuciones y los costes de la fuerza de trabajo con una estrategia de negocio específica y con el apoyo a trabajadores específicos (Aral et al., 2012; citado en Houghton y Green, 2018, p. 5). Se debería empoderar hasta cierto punto a los trabajadores, favoreciendo su acceso a nuevos formatos de datos que les ayuden a identificar áreas de mejora, estimulen el desarrollo personal y refuercen su compromiso con la organización.

Otra posibilidad del análisis de recursos humanos es la filmación de entrevistas de trabajo. En estos casos, la IA se emplea para evaluar tanto las señales verbales como las no verbales. Uno de esos productos, fabricado por un grupo llamado HireVue, está funcionando en la actualidad en más de seiscientas compañías. Es una práctica que han adoptado empresas como Nike, Unilever y Atlantic Public Schools, que ya utilizan productos que permiten a los empresarios hacer entrevistas filmadas a los candidatos. El objetivo es reducir los prejuicios que pueden surgir, por ejemplo, cuando el estado de ánimo del entrevistado no es el idóneo, o cuando el director de Recursos Humanos se identifica con el candidato basándose en afinidades relacionadas con la edad, la raza o el perfil demográfico. Sin embargo, existen pruebas de que las preferencias de los directores de Recursos Humanos anteriores se acaban reflejando en la contratación, y los hombres blancos y heterosexuales son, según revela un informe de Business Insider, los candidatos predilectos en igualdad de condiciones (Feloni, 2017). Si los datos que se introducen en un algoritmo reflejan prejuicios dominantes en el tiempo, entonces la máquina puede calificar con una puntuación mayor a un candidato con expresiones faciales «aceptadas» y valorar peor otros rasgos relacionados con la orientación sexual, la edad y el género que no se asocian al estereotipo del hombre blanco.

## Gestión del rendimiento

Aunque la gestión del rendimiento es ya una realidad en la mayoría de los entornos laborales, son centenares los métodos que se han probado y testado a lo largo del tiempo. Quizá la época más conocida en la aplicación de la tecnología a las decisiones rela-



cionadas con el rendimiento de los trabajadores en el mundo industrializado sea el del taylorismo. Taylor y los Gilbreth diseñaron una serie de esquemas para entender la productividad en el entorno laboral, que a su modo de ver estaba relacionada con una serie de acciones humanas específicas y cuantificables. Estos célebres industriales buscaban métodos científicos de identificar y representar los movimientos corporales óptimos para generar una conducta productiva ideal basada en tareas determinadas tecnológicamente.

En 1927, con ocasión de la Conferencia Económica Internacional que se había celebrado ese año, la Sociedad de las Naciones publicó un documento titulado «Gestión científica en Europa». Este informe se publicó en el periodo de entreguerras, cuando los países se afanaban por crear organizaciones interdependientes y favorecer un clima de cooperación que redujera las posibilidades de nuevas guerras. Lo interesante es que, en el documento, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) defendía la estandarización de las prácticas industriales y anunciaba que la administración o gestión científica se convertiría en el campo «por excelencia para la cooperación internacional». De hecho, en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones celebrada en Ginebra en 1927 la gestión científica se definía como:

[...] la ciencia que estudia las relaciones entre los diferentes factores de la producción, y en especial los que median entre los factores humanos y los mecánicos. Su objeto es obtener, mediante la aplicación racional de esos diversos factores, el resultado óptimo. Por tanto, el taylorismo no era un mero proyecto de gestión del rendimiento de los trabajadores, sino que tenía un alcance y una ideología más generales. La OIT informaba de que la gestión científica ya había «rebasado los límites dentro de los cuales la había aplicado Taylor en un principio» y sus recomendaciones y sus prácticas «ahora afectan a todos los departamentos de la fábrica, a todas las modalidades de fabricación, a todas las formas de actividad económica, la banca, el comercio, la agricultura y la gestión de los servicios públicos».

## **HACIA UNA CONCLUSIÓN**

La diferencia entre la IA y otras formas de desarrollo e invención tecnológica para el entorno laboral radica en que, dado que la inteligencia se proyecta sobre máquinas autónomas, se considera que estas pueden tomar decisiones por sí mismas y funcionar como herramientas de gestión, en virtud de su capacidad aparentemente superior para calcular y medir. Aunque muchos informes recientes sobre la IA intentan responder a las preguntas ¿Qué puede hacerse con la IA? o ¿Cómo puede aplicarse la IA de forma ética?, el problema es mucho más complejo. En el momento en que las decisiones inteligentes en el espacio laboral empiezan a basarse en los cálculos de

una máquina, surgen un sinnúmero de problemas que han de incluirse en cualquier debate sobre la «ética» en la aplicación y el uso de la IA.

En su Ensayo sobre el entendimiento humano, Locke, el célebre filósofo empirista, afirmaba que la ética se puede definir como «la búsqueda [de] aquellas reglas y medidas de las acciones humanas que conducen a la felicidad, y de los medios para ponerlas en práctica» (Ensayo IV, xxi, 3, 1824 [1689]). Por supuesto, no es más que una cita filosófica, pero lo cierto es que, hasta ahora, los únicos que se han esforzado en buscar y fijar esas reglas, que son los parámetros de la definición de la ética, han sido los humanos. En el momento en que se delega en las máquinas la responsabilidad de fijar las reglas, como sucede en el caso de la IA, la noción misma de ética se convierte en objeto de escrutinio.

En lugar de hablar de cómo aplicar la IA sin peligro de muerte, bancarrota o batallas jurídicas, que son las verdaderas cuestiones de fondo que nos llevan a recurrir a la ética en los debates actuales sobre la IA, tendría sentido retroceder y preguntarnos: ¿Es absolutamente imprescindible la introducción de la IA? ¿Nos llevará la introducción de la IA en diversas instituciones y entornos laborales de todos los ámbitos de la sociedad a un mundo más próspero y floreciente, como se ha proclamado? ¿O servirá para empeorar las condiciones materiales de los trabajadores y promover un tipo de inteligencia que no persigue, por ejemplo, el estado del bienestar, unas condiciones laborales favorables o una experiencia laboral y vital de calidad?

Aunque las máquinas poseen una memoria y una capacidad de procesamiento mayores que nunca y que les han permitido desarrollar el aprendizaje automático, carecen de empatía y del bagaje histórico y cultural que constituyen el contexto en el que se desarrolla el trabajo. Las máquinas no pueden discriminar intencionadamente, pero si las decisiones laborales han sido discriminatorias durante mucho tiempo (es decir, si, históricamente, a los hombres se les ha contratado más que a las mujeres, y a los blancos más que a las personas de otras razas; si a las mujeres y a los negros se les despide antes y no se les asciende, etc.), entonces los datos relacionados con las prácticas de contratación que se recopilan serán discriminatorios. La paradoja es que, si estos datos se usan para entrenar algoritmos y tomar nuevas decisiones de contratación y de despido, entonces las decisiones serán discriminatorias.

Las máquinas, independientemente de las formas de inteligencia que quienes las gestionan les atribuyan, no aprecian y no pueden apreciar los aspectos cualitativos de la vida, ni tener en cuenta el contexto. En una entrevista reciente a Cathy O'Neil, autora de Armas de destrucción matemática. Cómo el big data aumenta la desigualdad y amenaza la democracia, decía algo muy interesante. Cuando vio pasar a su lado a un repartidor de Deliveroo pedaleando a toda velocidad en un día lluvioso, la doctora



O'Neil hizo la siguiente reflexión: las plataformas que coordinan el trabajo de los repartidores buscan eficiencia y rapidez, y, por tanto, incitan a los repartidores a trabajar en condiciones climatológicas adversas y peligrosas. Es evidente que las plataformas ponen en peligro las vidas de los repartidores. O'Neil define los algoritmos como «modelos de juguete del Universo», porque estos entes aparentemente omniscientes en realidad solo saben lo que nosotros les decimos, y por tanto tienen lagunas considerables.

En lugar de hablar de cómo aplicar la IA sin peligro de muerte, bancarrota o batallas jurídicas, tendría sentido retroceder y preguntarnos: ¿la introducción de la IA en instituciones y entornos laborales nos llevará a un mundo más próspero y floreciente?

Si aceptamos que las máquinas son tan competentes como los humanos, o incluso más, ¿empezaremos a eximir de responsabilidad a quienes las gestionan? Más preguntas: ¿Se puede hacer un uso ético de la IA, teniendo en cuenta lo compleja que es la creación de leyes, cuando esa responsabilidad no es exclusiva de una mente humana inteligente? ¿Cuáles son los límites de la inteligencia? ¿Por qué queremos que las máquinas se comporten como nosotros, cuando está demostrado que solo pueden aprender los datos que nosotros les suministramos, y que, si los datos reflejan la conducta discriminatoria de los humanos, entonces los algoritmos, casi necesariamente, caerán en la discriminación o la favorecerán?

Es evidente que la fantástica máquina global que describía E. M. Forster en su relato clásico de ciencia ficción (2011 [1928]) no necesitó obtener la aprobación de un comité de ética antes de que toda la humanidad acabara viviendo dentro de ella, bajo la corteza de la Tierra. Ahora que nos adentramos en la era de la IA, será importante recordar cuáles son los puntos de tensión a la hora de situar a las máquinas en posiciones de poder en el ámbito laboral y, en lugar de proclamar la sombría predicción del dominio de las máquinas, defender un «dominio de los humanos» (De Stefano, 2018) antes de introducir cualquier tecnología nueva en el entorno laboral. Los humanos hemos de responder a esta tendencia con una minuciosa regulación en la que la inteligencia humana prevalezca mientras la máquina se convierte en una presencia cada vez más indiscutible en nuestra vida laboral.



## ***Los cuatro impactos de la Inteligencia Artificial en RRHH***

**Según los datos de Incipy, la utilización de la Inteligencia Artificial (AI) en las áreas de RRHH crecerá de manera exponencial en los próximos años pero todavía su aplicación es incipiente o acotada a algunos ámbitos.**

**No obstante, los departamentos de RRHH hoy están haciendo importantes esfuerzos para impulsar la Transformación Digital desde RRHH así como para continuar avanzando hacia la “digitización” y digitalización de sus servicios y procesos.**



Es muy importante entender la diferencia entre tres conceptos: Digitización (de lo analógico a lo digital como lo hizo la música del disco al CD), Digitalización (la mejora de productos, servicios o procesos con tecnologías digitales como lo hizo Apple con iTunes) y Transformación Digital (la creación de nuevos conceptos de negocio basados en digital como Spotify).

En el ámbito de RRHH, la transformación digital reflejaría su nuevo rol de gestión del cambio y transformación cultural, incluyendo la tecnología digital para la mejora de la experiencia del talento, clave en el proceso de transformación digital global de las organizaciones. La AI, como tecnología disruptiva, se aplica y aplicará en todos los ámbitos y conceptos relacionados con la cultura y el talento.

## **Aplicación de la AI en RRHH:**

### **1. *Aprendizaje Automático en el Recruitment.***

El desarrollo de la AI o aprendizaje automático en la selección de candidatos en las empresas con necesidad de un alto número de atracción de talento, se ha convertido en una necesidad clave para los próximos años. De este modo, tareas como la gestión de currículums y cartas de presentación pueden realizarse ahora mediante un sistema de inteligencia artificial, lo que supone un ahorro de tiempo y recursos. Así mismo puede aplicarse AI también en la evaluación analítica de los candidatos. Con la AI (Inteligencia Artificial), los departamentos de RRHH tienen una herramienta para el análisis preciso de los empleados desde la presentación de la solicitud hasta las revisiones de desempeño continuas.

La automatización a gran escala de procesos como el de selección a través de robots solo es rentable si recibe y se tienen que analizar miles o incluso millones de CVs y candidatos.



## **2. Aprendizaje Automático en el Onboarding.**

Algunas compañías de gran tamaño y alto número de incorporaciones como L'Oréal están aplicando también el aprendizaje automatizado en los procesos onboarding, mejorando la experiencia del nuevo empleado y asegurando una mayor eficiencia. Miriea Vidal, directora de RRHH de L'Oréal, explicó en el HR Summit, de cómo habían aplicado los conceptos de experiencia y digitalización de consumidoras a empleados, entre otros proyectos. También compartió que el lanzamiento de su primera plataforma de conversación con Mya Systems, un chatbot dirigido a candidatos que buscan prácticas y puestos como consejeros de belleza, ya se había implementado con éxito en Reino Unido, Estados Unidos y Francia desde septiembre de 2018.

## **3. Chatbots.**

Los chatbots serán una de las herramientas que más marcarán el sector de los RRHH en los próximos años. Los chatbots son programas que permiten mantener conversaciones con respuestas automáticas y preestablecidas para los usuarios. Una herramienta cada vez más implantada en todos los sectores, que en el campo de los RRHH comienza a ser incorporado para proporcionar respuestas a las consultas de los empleados.

Los sistemas inteligentes como Siri o Alexa también comenzarán a desempeñar un papel en la gestión del talento. En este caso, estos chatbots activados por voz podrán responder a las preguntas de los empleados y reducirán la necesidad de que los departamentos de recursos humanos respondan repetitivamente a las mismas consultas.

#### **4. Comunicación Inteligente. Análisis predictivos y gestión del rendimiento.**

La digitalización de los procesos de RRHH permiten a las empresas optimizar su rendimiento, tomar decisiones estratégicas y mejorar su comunicación interna así como la experiencia del empleado.

La aplicación de la IA en RRHH ya es una realidad en plataformas internas “digital workplaces” para sustituir a las obsoletas intranets. Plataformas inteligentes para comunicar, colaborar, compartir y acceder al conocimiento, que aprenden automáticamente y facilitan el trabajo, conectan a las personas y potencian la innovación. Un acceso al conocimiento interno y captura de la inteligencia colectiva de las organización clave y exponencial.

Digital workplaces o plataformas colaborativas también permiten a los empleados recibir comentarios constantes en tiempo real, lo que reduce la necesidad de programar reuniones y acaba con la limitación de la evaluación del desempeño a una base mensual o anual. Además, la retroalimentación en tiempo real brinda una gran oportunidad para que los responsables tengan conversaciones significativas y futuras sobre el desarrollo profesional y personal con los empleados, lo que podría traducirse en un mayor compromiso con la empresa y a su vez mayor productividad.

Pero, existen dos claves en este ámbito, por un lado la adopción al cambio y por otro la gestión de los datos para convertirlos en insights. La aplicación de la IA para modelos predictivos en RRHH es unos de las aplicaciones más avanzadas en RRHH.

Según el estudio de Transformación digital en RRHH de Incipy, el 19% de las empresas están utilizando AI en la aplicación de algoritmos predictivos y en el análisis de datos en RRHH. En el resto de aplicaciones el porcentaje es insignificante, y sin embargo, estamos observando pasos agigantados de aplicación de la AI en el resto de ámbitos.



# O'CONOR

---

## CONSULTING

**Outplacement para ex Gerentes Generales y ex Altos Ejecutivos, que anhelan “enriquecer su calidad de vida y aprovechar su gran sabiduría”:**

- **Un Plan de Vida Integral “reforzado”**, adecuado a sus nuevas circunstancias; con la guía de Psicólogos, Consultores y Coaches expertos.
- **Un Plan de Actividades Ocupacionales (Asesorías, Consultorías, Academia, Foros, etc.)** a la medida de esta nueva etapa, aprovechando sus conocimientos, experiencias y talentos; a tono con su vitalidad.
- **Compartir experiencias y proyectos con otros ex Altos Ejecutivos de intereses similares; Coaching Grupal - Motivacional; transmitir sus vivencias y comprender las de otros; aprovechar el capital intelectual y emocional de la vida.**

**Consultenos:**

**O'CONOR CONSULTING, A su disposición más de 27 años de experiencia en el “Servicio Outplacement en Ecuador”.**

**Un Equipo de Consultores Profesionales Senior especializados.**

**Guayaquil:** [comunicaciongye@oconorconsulting.com](mailto:comunicaciongye@oconorconsulting.com)

**Quito:** [comunicacionuio@oconorconsulting.com](mailto:comunicacionuio@oconorconsulting.com)

**Telf:** 0987290067



| <b>Selección de:</b>          | <b>Gerente de planta</b>  |
|-------------------------------|---|
| <b>Datos de la empresa:</b>   | Datos de la empresa importantes: empresa comprometida con la producción y manufactura de productos farmacéuticos. |
| <b>Búsqueda realizada en:</b> | Quito   |
| <b>Vacante para:</b>          | Quito   |
| <b>Consultor responsable:</b> | Karen Díaz // kdiaz@oconorconsulting.com  |

| <b>Selección de:</b>          | <b>Contador General</b>   |
|-------------------------------|---|
| <b>Datos de la empresa:</b>   | Datos de la empresa importantes: empresa dedicada a la construcción vial a nivel nacional |
| <b>Búsqueda realizada en:</b> | Quito   |
| <b>Vacante para:</b>          | Quito   |
| <b>Consultor responsable:</b> | Karen Díaz // kdiaz@oconorconsulting.com  |



**(02) 290-6060**

**(02) 290-6030**

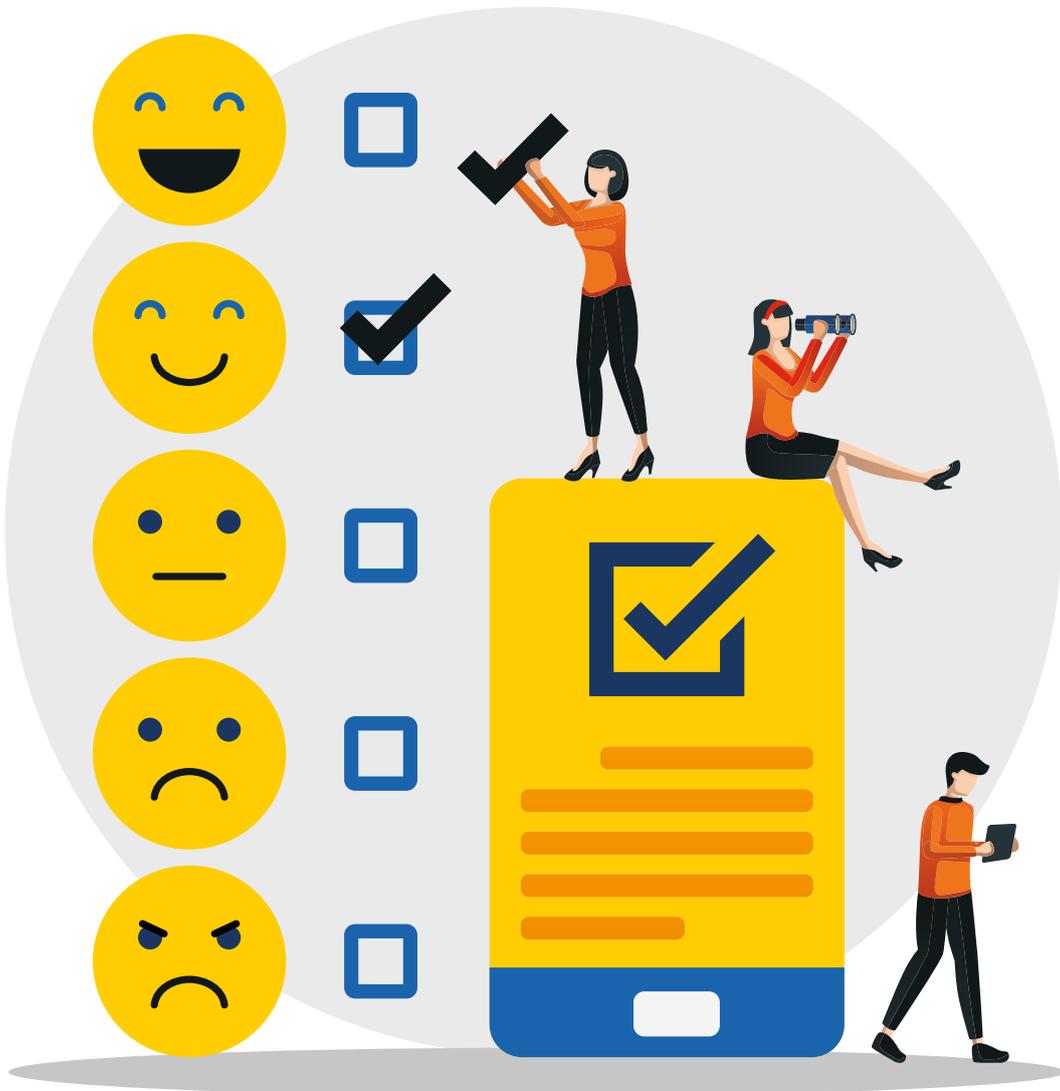
**#TeléfonoAmigo**

La Fundación Teléfono Amigo, actúa en el Ecuador 30 años, ofrece auxilio emocional a través de su teléfono (02) 290-6060, el que es publicitado por diferentes medios de comunicación.

Las personas necesitadas de auxilio y orientación frente a crisis emocionales y problemas, llaman para recibir apoyo y acogida emocional por parte de expertos capacitados, psicólogos o estudiantes de psicología o profesionales de Recursos Humanos, voluntarios que donan pocas horas de su tiempo a la semana para esta labor.

El entorno actual hace que se necesite más voluntarios,  
**SUSCRÍBASE COMO VOLUNTARIO** y apoye esta noble causa.  
Para mayor información comuníquese al (+593) 98 729 0067

**Al unirse como empresa, puede beneficiarse de conferencias gratuitas en temas de como manejar las crisis emocionales en el trabajo y en el hogar.**



O'CONOR CONSULTING esta a sus ordenes para Consultorías de Evaluación y Mejoramiento del Clima Laboral y Gestión del Desempeño.

**CONSÚLTENOS!!**

**Quito:** José Fernando Mosquera / 0992742570



## ***Programas Abiertos:***

Más información en:  
***[www.incae.edu/es](http://www.incae.edu/es)***

\*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

# BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS



## Guayaquil:

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón  
Parque Empresarial Colón,  
Edificio Empresarial I - Mezanine, Oficina 08  
Teléfono: 0987801699

## Quito:

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal,  
Edificio Zyra, Piso 12, Ofi. 1201  
Teléfono: 0987290067

**ESTUDIOS INTERNOS**

**OUTPLACEMENT  
E INTERNSHIP**

**CONSULTORÍA PARA  
EL LARGO PLAZO**

**ENCUESTAS  
DE MERCADO**

**CAPACITACIÓN**

**DESARROLLO DEL  
TALENTO HUMANO**

