

Cómo la Inteligencia Artificial y la Realidad Virtual transformarán el mundo laboral



Las Tecnologías Inmersivas y la Inteligencia Artificial (IA) ya han empezado a cambiar el lugar de trabajo tal como lo conocemos y anuncian una nueva era para la atracción de talento. La aceleración del Aprendizaje Automático (ML), la Realidad Aumentada (RA), el blockchain y las herramientas de IA conversacional (como ChatGPT) han presentado posibilidades en el ciclo de vida de las áreas de Recursos Humanos que las empresas de todo el mundo no pueden permitirse desaprovechar.

Imagina las oportunidades tanto para los empleados como para los empleadores a medida que las actividades de contratación virtual, las reuniones más inmersivas con colegas de todo el mundo, la asistencia para la adquisición de talentos mediante IA, la transición del perfeccionamiento de las competencias upskilling/reskilling basada en datos, pasan de la tecnología emergente a la nueva normalidad.

” Yo diría que el reto es encontrar el equilibrio entre adoptar las tecnologías, herramientas e incluso, innovaciones científicas que existen hoy en día, y al mismo tiempo estar abierto a experimentar con lo que se pueda necesitar mañana.

– **Tomas Chamorro-Premuzic, Director de Innovación de ManpowerGroup**

CONTENIDO





OK Computer! ¿Quién está entusiasmado con las nuevas tecnologías?

LAS ORGANIZACIONES HAN IMPLEMENTADO O PLANEAN IMPLEMENTAR EN LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS:

72% CONSUMO DE MACHINE LEARNING (ML)



71% IA CONVERSACIONAL Y GENERAL

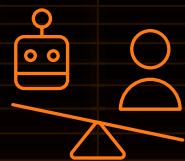
65% EN REALIDAD VIRTUAL (RV)

Para saber qué opinan empleados y empleadores de estas nuevas tecnologías y dónde creen que están las mayores oportunidades, ManpowerGroup encuestó a casi 39.000 empleadores de 41 países en su última Encuesta de Expectativas de Empleo y también preguntó entre los candidatos. Los resultados demostraron que los empleadores están entusiasmados con las nuevas tecnologías y ya empiezan a aprovecharlas para gestionar sus plantillas y atraer talento.

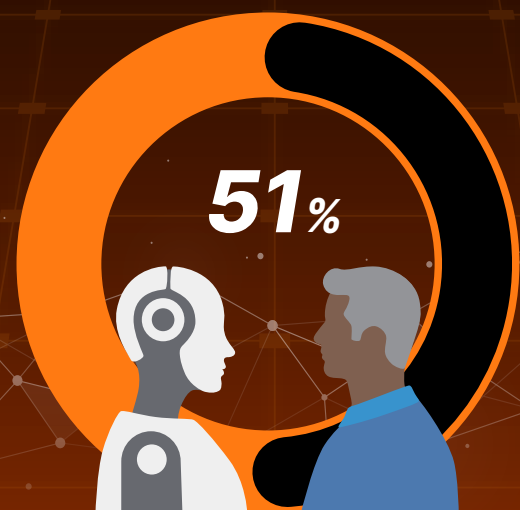
Siete de cada diez (70%) organizaciones en todo el mundo ya han implementado nuevas tecnologías como Inteligencia Artificial (IA), Realidad Virtual (RV) y Aprendizaje Automático (Machine Learning ML) en su contratación de personal, o prevén hacerlo en un plazo de tres años. Mientras que el 72% de los empleadores ya utiliza (ML) o tiene previsto hacerlo en los próximos tres años, el 71% dice lo mismo de la IA conversacional y la IA en general. Casi dos tercios (65%) también utilizan la RV o tienen previsto hacerlo en un futuro cercano.

Está claro que las organizaciones reconocen que las nuevas tecnologías tienen el potencial de cambiar las reglas del juego en lo que respecta a la contratación y la gran mayoría está planificando activamente su implementación.





Balancear el proceso de reclutamiento



**DE LOS CANDIDATOS
REPORTARON SENTIRSE
CÓMODOS
CON ENTREVISTAS UTILIZANDO
REALIDAD VIRTUAL**

ManpowerGroup confirmó un entusiasmo similar por la tecnología entre empleados y candidatos potenciales, pero no como sustituto de la interacción entre personas. Por ejemplo, **aunque solo el 38 % de los encuestados se sentiría cómodo con una solicitud de empleo revisada íntegramente por Inteligencia Artificial, casi el 60 % de los profesionales estaría abierto a una experiencia de contratación con Realidad Virtual**, como ferias de empleo.

A medida que los candidatos avanzan en el proceso de contratación, los niveles de comodidad de las interacciones empiezan a cambiar. Más de la mitad (51%) de los candidatos afirmaron sentirse cómodos con una entrevista utilizando RV, pero un tercio se mostró en total desacuerdo al no tener interacción humana hasta la entrevista final, siendo la respuesta más popular. La clave del éxito es adoptar la tecnología de forma que mejore -y no que sustituya- a los reclutadores.

Este panorama tan variado no solo refleja el sentimiento entre los candidatos, sino también entre los empleadores que los evalúan. Mediante la automatización del proceso de contratación, las organizaciones pueden conseguir candidatos más rápido y de mayor calidad. Y cuando se trata de incorporar nuevo personal, casi dos tercios de los empleadores creen que el metaverso tendrá un impacto positivo.

“ El proceso de onboarding puede suponer un gran retraso a la hora de incorporar a los nuevos empleados en su trabajo. Cuando se trata de verificación de antecedentes la IA puede ser transformadora.

– **Christine Kiefer, Vicepresidenta Senior - Prácticas, Experis**

Los reclutadores no serán sustituidos en un futuro, es probable que su papel se vea mejorado al liberar tiempo para centrarse en el elemento más humano de sus puestos de trabajo. Podrán dedicar menos tiempo al papeleo y más a conocer a los posibles candidatos y asegurarse de que son los adecuados para el puesto, como la Vicepresidenta Senior de Experis, Christine Kiefer, señala.



Hoy en día los reclutadores le dedican mucho tiempo a tareas manuales. Cuando intentan buscar a los candidatos adecuados, hay mucho trabajo administrativo y tiempo invertido en personas que no serán la combinación adecuada. Aquí es donde la IA puede ser muy útil.

– Christine Kiefer, Vicepresidenta Senior - Prácticas, Experis

ChatGPT supone un beneficio evidente para el tiempo de los reclutadores, gracias a la posibilidad de redactar las especificaciones del puesto a partir de una indicación guiada, así como al software de revisión de solicitudes impulsado por IA. Los responsables de contratación pueden dedicar más tiempo a entender y conocer mejor a sus candidatos con el tiempo que han recuperado de revisar previamente decenas o cientos de curriculums para un solo puesto.



Esta oleada de nuevas tecnologías, en particular la IA, llega en un momento en que las habilidades son escasas y si se utilizan de forma efectiva, pueden ayudar sin duda a las empresas a competir mejor por el talento y gestionar su mano de obra. Así que, aunque hay mucho por lo que entusiasmarse, estas tecnologías no están ahí para sustituir a los reclutadores, sino para apoyarlos. Los candidatos siguen exigiendo un contacto de persona a persona, y los responsables de la contratación deben garantizar un equilibrio entre el ahorro de tiempo y las interacciones en persona a lo largo del proceso de contratación para determinar a las personas adecuadas para los puestos correctos.

Hay un nivel de subjetividad que debe ser evaluado por un ser humano cuando se trata de tomar una decisión sobre quién consigue el trabajo.

**– Jeff Brown, Director de Estrategia de Cartera Global
– RPO y MSP, ManpowerGroup**



Rompiendo barreras

2 DE CADA 3

RECLUTADORES ESTÁN DE ACUERDO EN QUE LA INTRODUCCIÓN DE IA CAMBIARÁ EL SESGO INCONSCIENTE



Un uso más generalizado de las nuevas tecnologías en el proceso de contratación es la eliminación de sesgos.

Utilizar herramientas de IA para seleccionar a los candidatos más calificados evita basar la decisión sobre ideas personales. El nuevo software permite introducir tus

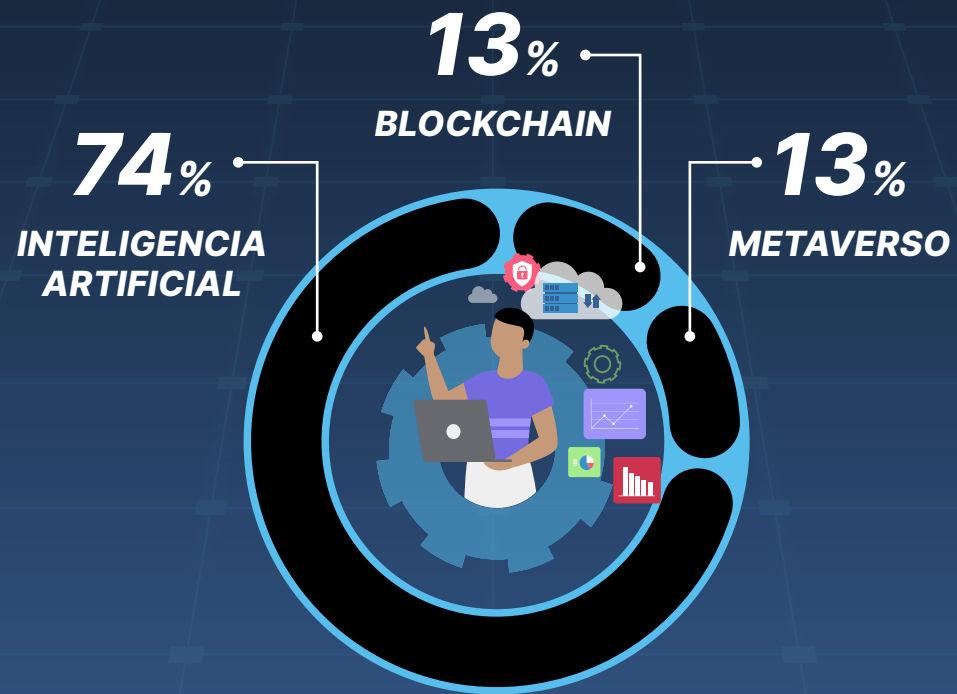
expectativas, que el programa utiliza para definir objetivamente a los candidatos potenciales. Más de dos tercios de los reclutadores coinciden en que la introducción de IA removerá el sesgo inconsciente. Sin embargo, su segunda mayor preocupación es el sesgo algorítmico, por lo que existe un cauto entusiasmo por el potencial de la IA en este ámbito.

Tales preocupaciones son fundadas: Una investigación del Instituto Tecnológico de Massachusetts descubrió que las máquinas eran más propensas a asociar palabras positivas con rostros de tez clara y palabras negativas con rostros de tez más oscura. **Para erradicar los prejuicios del proceso de contratación, la tecnología será vital, pero aún queda mucho camino por recorrer.**





Hacia el futuro



**¿QUÉ TECNOLOGÍA DEL FUTURO
CREES QUE TENDRÁ UN MAYOR
IMPACTO EN TU CARRERA?**

Entonces ¿qué tecnologías revolucionarán la manera en que se hacen los trabajos?

ManpowerGroup realizó una encuesta a 1.687 personas vía LinkedIn y el resultado reveló que el 74% de los encuestados cree que la tecnología de IA (como ChatGPT) tendrá un gran impacto en sus carreras, seguida del metaverso y el blockchain.

El papel de las nuevas tecnologías tiene implicaciones transformadoras para la contratación, formación y la integración de nuevos miembros al equipo, pero ¿pero aquí es donde termina? Si la IA se ha desplegado para ayudar a los candidatos a convertirse en empleados, ¿puede también ayudarlos a desempeñar su trabajo?



La inteligencia artificial nos brindará la oportunidad de dedicarnos a los aspectos exclusivamente humanos de nuestras labores. Podremos concentrarnos en los elementos de nuestro trabajo que demandan interacción humana, mientras dejamos de lado las tareas que una máquina puede ejecutar de manera más eficiente que una persona.

**– Christine Kiefer, Vicepresidenta Senior -
Prácticas, Experis**

Podría decirse que el potencial de la tecnología es más emocionante cuando se trata de roles manuales: en lugar de trabajar en un entorno potencialmente peligroso, los empleados podrían completar el proceso a distancia, utilizando la robótica. En California, por ejemplo, los bomberos utilizan cascos de RV para practicar simulacros para detener la propagación de incendios forestales, y así reducir los peligros potenciales como la inhalación de carcinógenos.

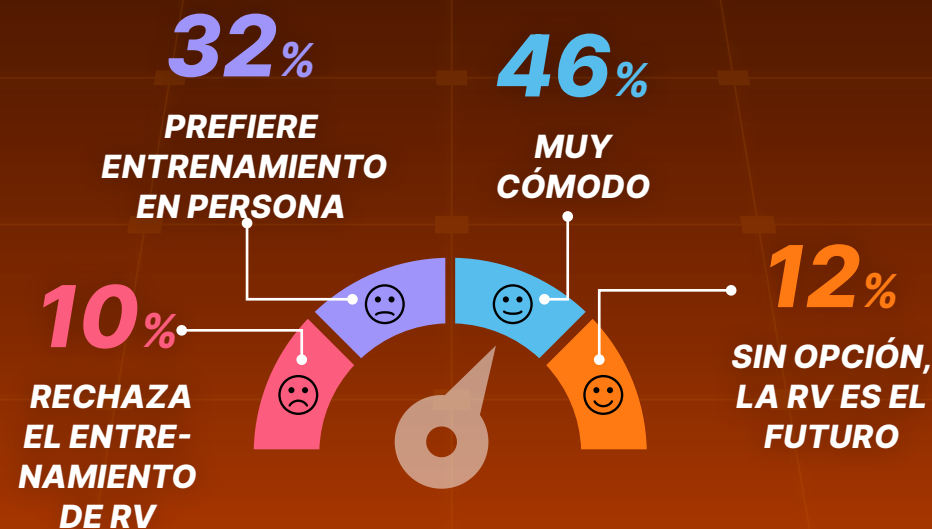
Cuando se trata del futuro de la IA, algunos suponen un panorama impredecible por las caídas potenciales. Como cualquier herramienta, habrá ventajas y desventajas y es bueno conocerlas todas para manejarlas sabiamente. Para las organizaciones, sin embargo, hay más de un beneficio **y aquellos que puedan aprovechar el potencial de la tecnología cosecharán las recompensas del mañana.**





Potenciar el Upskilling y Reskilling

¿QUÉ TAN CÓMODO TE SENTIRÍAS AL RECIBIR ENTRENAMIENTO EN EL METAVERSO?



Utilizando experiencias inmersivas e interactivas se puede proporcionar un entorno seguro para practicar situaciones de la vida real que, de otro modo, no serían posibles llevar a cabo y, desde luego, no puede hacerse con una presentación de Power Point. La RV puede simular situaciones de emergencia y dinámicas de equipo, o entornos de gran tensión, sin necesidad de realizar ejercicios en persona, que pueden ser caros e incómodos para los candidatos.

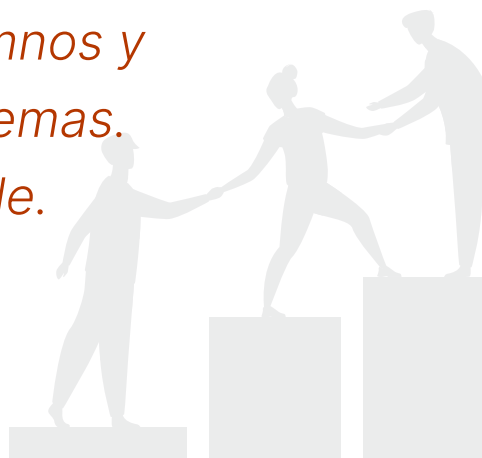
Un estudio de la Universidad de Nottingham sobre la eficacia de la formación en seguridad con RV frente a la versión tradicional con Power Point reveló que el entrenamiento virtual era mucho más eficaz. **Los alumnos de RV retuvieron mejor la información a largo plazo y manifestaron un mayor grado de compromiso y disposición para realizar capacitaciones en el futuro.** Además de ser más efectiva, la RV en el metaverso puede mejorar los tipos de habilidades que los empleados pueden aprender.

Cuando ManpowerGroup preguntó a los candidatos si se sentirían cómodos recibiendo formación en RV, casi la mitad (46%) dijeron que se sentirían muy cómodos. Con la RV, los candidatos pueden aprender de forma más eficaz y sus mentores pueden hacer un seguimiento en tiempo real y proporcionar asesoría a la medida.



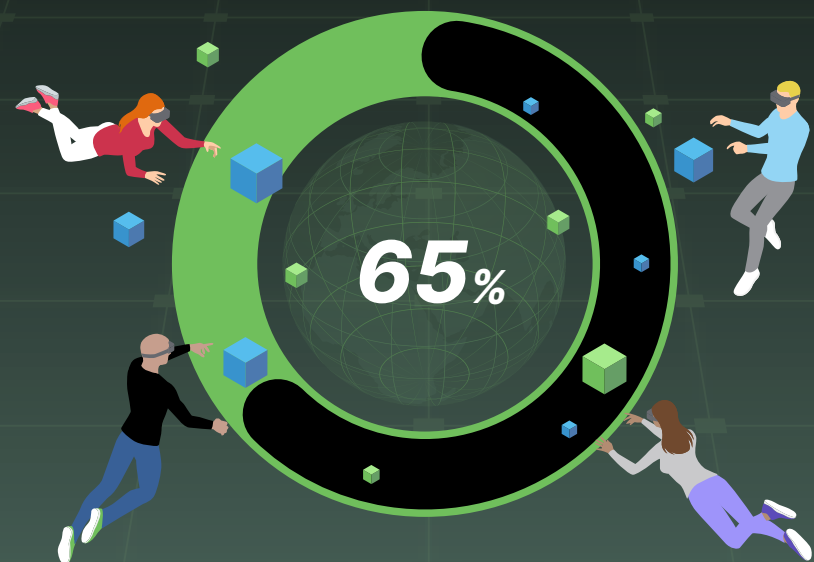
No vemos que los entrenadores vayan a ser sustituidos por el metaverso o la realidad virtual. Más bien, los imaginamos siendo potenciados. En el metaverso, los mentores pueden observar las reacciones de los alumnos y orientarlos para mejorar la toma de decisiones y resolución de problemas. Todo en un entorno realista pero seguro, que sea rentable y escalable.

– **Tomas Chamorro-Premuzic, Director de Innovación, ManpowerGroup**





De lo analógico a lo digital: Realidad Virtual y lugar de trabajo



**ESTUVO DE ACUERDO EN QUE
EL METAVERSO MEJORARÍA
LAS INTERACCIONES CON
COLEGAS EN OTROS LUGARES**

A medida que se vuelve más común trabajar de forma remota y con colegas de todas las geografías, los espacios de trabajo virtuales tienen potencial para ayudar a cerrar la brecha digital, según Chamorro-Premuzic. Desde la sede Google hasta el Parlamento Europeo, se ha hablado mucho del potencial transformador de nuevas tecnologías como la IA y el metaverso. En una encuesta de ManpowerGroup el 65% de los participantes coincidieron en que el metaverso mejoraría sus interacciones con colegas de otros lugares.



”

La realidad aumentada es lo que une el mundo digital y analógico. Necesitamos que lo que sucede en la oficina quede plasmado en la experiencia en línea, y viceversa.

**– Tomas Chamorro-Premuzic,
Director de Innovación, ManpowerGroup**

Para cumplir la promesa de las nuevas tecnologías, los empleadores deben aprovechar las oportunidades que crean, sin comprometer los elementos irremplazables de la interacción en persona. **Eso significa darse cuenta del potencial revolucionario de la IA para impulsar la productividad sin deshumanizar el lugar de trabajo.**



Talento Aumentado: Cómo la Inteligencia Artificial (IA), la Realidad Virtual (RV) y la Tecnología inmersiva están cambiando las habilidades

Los avances de estas tecnologías están alterando significativamente la naturaleza del trabajo. Desde la introducción de datos hasta la atención básica del cliente, las máquinas se encargan hoy en día de una amplia gama de tareas. Los vehículos autónomos se están probando en logística, y los primeros clientes están comprando productos en salas de exposición virtual, mientras que en otras industrias,

las posibilidades aún no se han materializado completamente. Estos cambios están teniendo un profundo impacto en los tipos de trabajo que la gente va a realizar en el futuro. Para 2030, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 1.1 billón de puestos de trabajo podrían verse radicalmente transformados por la tecnología.

Una inquietud común relacionada con la automatización es que habrá una reducción significativa en el trabajo, ya que la tecnología asumirá las tareas que anteriormente realizaban las personas. Sin embargo, las investigaciones indican que la incorporación de nuevas tecnologías ha llevado, de hecho, a un aumento neto en la cantidad de empleados disponibles.





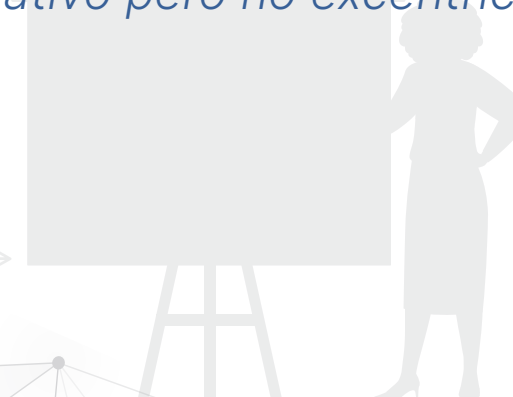
Los últimos datos de la Encuesta de Expectativas de Empleo de ManpowerGroup revelan que más de la mitad de los de los empresarios (58%) prevén que la tecnología inmersiva les llevará a contratar más personal. No obstante, se están reformulando los tipos de puestos de trabajo que se están creando y las competencias que necesitarán estos nuevos empleados.

Las nuevas tecnologías pueden eliminar determinados puestos de trabajo, pero también crean oportunidades totalmente nuevas. **Los trabajos que requieren creatividad, pensamiento crítico, resolución de problemas complejos, habilidades interpersonales e inteligencia emocional tienen menos probabilidades de ser automatizados.** Como hemos visto en el pasado, los avances tecnológicos conducen a la aparición de nuevas industrias y sectores laborales. Las nuevas tecnologías también requieren que los empleados tengan un nuevo conjunto de habilidades para poder aprovechar al máximo sus capacidades.

”

Apenas estamos empezando a ver cómo la realidad virtual puede cambiar el trabajo de las personas y las competencias que necesitan para progresar en sus carreras. Se requerirán nuevas habilidades de las que aún no somos conscientes. La demanda de estas “metahabilidades” crecerá, ya que cada vez más personas desempeñan funciones que implican realidad virtual. Por ejemplo, esto podría incluir presentaciones, cómo comunicarse eficazmente en RV y cómo parecer creativo pero no excéntrico.

– **Christine Kiefer, Vicepresidenta Senior - Prácticas, Experis**





Realidad comprobada: Reducir la brecha entre las competencias que tenemos y las que necesitaremos

¿QUÉ TAN CÓMODO TE SIENTES
CON EL USO DEL METAVERSO?

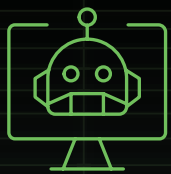


La tecnología inmersiva, la IA y la RV están transformando los tipos de habilidades que los empleados necesitan para hacer bien su trabajo, pero la mano de obra actual está muy poco preparada para ello. En un lugar de trabajo en continuo cambio tecnológico, puede resultar difícil para los empleados mantenerse por delante de la curva de competencias. Según una encuesta reciente, el 63% de los encuestados no tenían experiencia en el uso del metaverso en un contexto profesional.

Para garantizar que las personas puedan prosperar a lo largo de sus carreras, los empleadores tendrán que crear un ecosistema que apoye a los trabajadores para que evolucionen constantemente sus habilidades. Además de ser el catalizador de esta revolución de habilidades, la tecnología inmersiva tiene el potencial de ayudar a garantizar que los trabajadores puedan desarrollar esas nuevas habilidades. Un estudio de PwC analizó la efectividad de la RV en la capacitación y encontró que no solo es significativamente más efectivo que el e-learning tradicional, sino que también puede ser más efectivo que el aprendizaje presencial. Los alumnos que realizaron un curso en Realidad Virtual lo terminaron cuatro veces más rápido que los que hicieron el mismo curso en el aula. También tenían un 35% más de probabilidades de actuar sobre lo que habían aprendido.

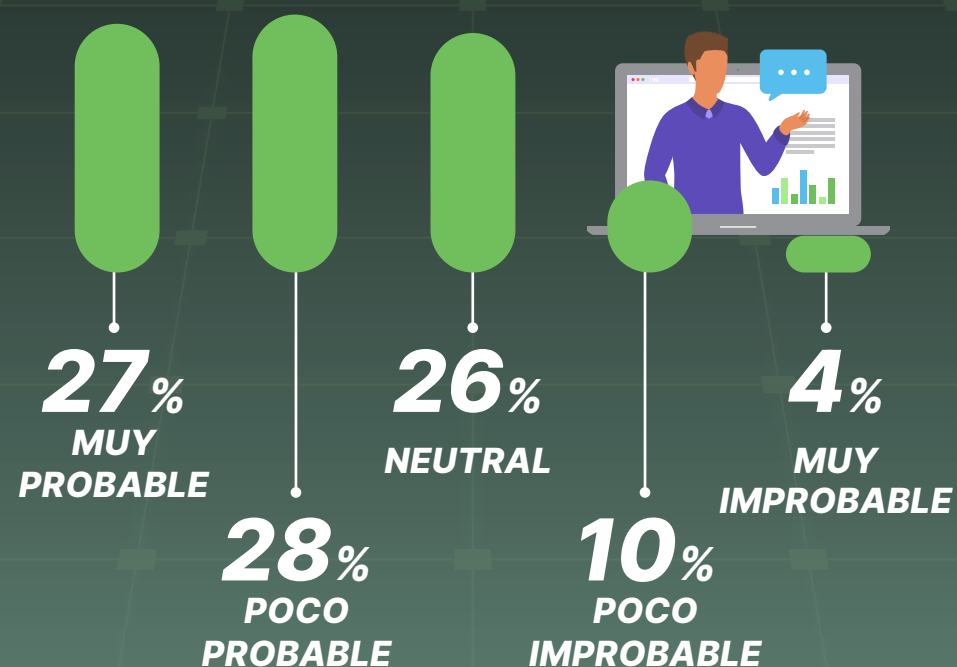
“ Los empleadores deben pensar en cómo pueden garantizar que las competencias de su fuerza laboral sean eficientes. Por eso, en la medida de lo posible, los líderes quieren evitar la incorporación de nuevos talentos si pueden capacitar a los que ya tienen. El metaverso nos brinda la oportunidad de simular gran parte de eso. La realidad virtual puede ser una herramienta que ayude a dotar al equipo de las habilidades que necesita.

– Jeff Brown, Director de Estrategia Global de Portafolio en ManpowerGroup



Capacitación virtual, habilidades auténticas: La academia del futuro

¿QUÉ TAN PROBABLE ES
QUE TE CAPACITES EN EL
METAVERSO?



Aprovechando al máximo las ventajas que la RV puede aportar a la formación y capacitación, **ManpowerGroup y Experis han construido Experis Academy - una Universidad de Realidad Virtual en la que los candidatos tienen acceso a una formación de alta calidad.** Los mismos cuentan con la ventaja de disponer de ejercicios y métodos de aprendizaje más creativos. La Academia permite una mejor cooperación entre países y una mayor flexibilidad. Es más eficiente y efectivo para los empleadores, y los empleados también se sienten más comprometidos en terminar el curso y que retengan la información que aprenden. A medida que se generalicen oportunidades como la de Experis Academy, más gente se beneficiará.

La investigación demuestra que existe un verdadero interés por la formación inmersiva: el 55% de los encuestados afirmaron que sería muy probable o ligeramente más probable que aceptaran oportunidades de formación si se impartieran en el metaverso, frente a sólo un 4% que afirmó que sería muy improbable.



Las nuevas tecnologías y sacar métodos de capacitación están mejorando la forma en que los empleadores pueden formar y entrenar a sus equipos. Esto es fundamental si las fuerzas laborales quieren estar preparadas para la forma en que las tecnologías innovadoras están revolucionando la esencia misma del trabajo. **Con la ayuda de la RV, los empleadores pueden formar y preparar a sus trabajadores a gran velocidad y escala, creando una mano de obra altamente calificada en la que los empleados dedican más tiempo a trabajos de mayor valor.**



Impacto en el futuro del trabajo



1 Las nuevas tecnologías como ChatGPT crean tantas oportunidades para los candidatos como para los reclutadores. Por cada organización que utiliza la IA para leer un CV, es probable que haya un candidato que la utilice para redactarlo. Nuestra investigación sugiere que los candidatos se sienten muy cómodos con la idea de utilizar la IA para ayudarlos a solicitar empleo.

2 La IA transformará parte del proceso de contratación, pero no todo. Partes de ese proceso, como alinear candidatos con los roles correctos, podrían automatizarse por completo en un futuro no muy lejano. Pero para otros (por ejemplo, entrevistas finales), los candidatos aún prefieren la interacción humana.

3 La IA puede ser una herramienta poderosa para reducir la brecha en el proceso de contratación. Las nuevas tecnologías pueden ayudar a las organizaciones a enfrentar el desafío de eliminar el sesgo del reclutamiento y crear oportunidades que sean igual de accesibles para todos.

4 La nueva tecnología puede transformar la forma en que las organizaciones capacitan a los empleados y cómo contratan a los nuevos. En algunos escenarios, el Metaverso puede brindar una experiencia de capacitación más eficaz que las herramientas digitales convencionales, como Power Point, y los empleados aprenden más de lo que aprenderían en un aula.



5 El Metaverso puede ayudar a cerrar la brecha digital creada por el trabajo remoto y flexible. En comparación con las videollamadas regulares, un espacio de trabajo virtual como ManpowerGroup Experience Hub puede dar una impresión real de la cultura de la empresa y reunir a colegas de todo el mundo en un espacio virtual.



Acerca de Experis

Experis es líder mundial en soluciones de capital humano y servicios basados en proyectos. Experis acelera el crecimiento de las organizaciones atrayendo, evaluando y colocando a expertos especializados en TI ofreciendo talento a demanda para puestos y proyectos de misión crítica, mejorando la competitividad de las organizaciones y las personas a las que servimos.

Experis forma parte de la familia de empresas ManpowerGroup, que también incluye Manpower y Talent Solutions.

Para más información, visite experis.pe o seguinos en LinkedIn

