

**RECURSOS HUMANOS** La nueva era del reclutamiento de directivos

# La innovación da una vuelta de tuerca al trabajo de los ‘cazadores de talento’

**Estas firmas afrontan el doble desafío de introducir disrupciones como la IA en sus procesos y de hallar directivos que sepan convertir la tecnología en negocio**

ALBERTO VELÁZQUEZ

Samuel Pimentel, presidente ejecutivo de Ackermann, una de las principales firmas internacionales de reclutamiento de talento directivo, recuerda en su reciente libro ‘El Headhunter’ (LID editorial) los tiempos en los que los anuncios en prensa eran un canal de acceso a las candidaturas. Bastantes años después, los algoritmos alojados en la disruptiva inteligencia artificial han cambiado el modelo de negocio de estas compañías, que han integrado distintas herramientas tecnológicas en sus procesos al tiempo que deben rastrear nuevos perfiles profesionales relacionados con la transformación digital e innovadora que viven las empresas.

En todo caso, Pimentel considera que «nos encontramos en los primeros pasos de la IA, nos queda mucho recorrido y, en nuestra actividad, hay que tener especial cuidado con aspectos como la protección de datos, los sesgos, etc. Tenemos que saber ponderar la parte operativa de la tecnología y la propia del pensamiento, de la interpretación por parte del ser humano. La IA nunca se va a entrometer en la charla entre dos humanos».

El directivo especializado en seleccionar directivos, en coordinar acciones de consultoría en RR.HH., incide en la importancia de ese factor humano en casos como, por ejemplo, «cuando hay que convencer a alguien de por qué le va a beneficiar cambiarse de una compañía a otra». Lealtad al lema de la compañía: ‘More Human, More Impact’.

## Responsabilidad

Xavier Gangonells, director general de la Asociación Española de Directivos (AED), destaca, por su parte, cómo «la capacidad de la IA para analizar grandes volúmenes de datos permite a las compañías tomar decisiones mejor informadas, con un mayor número

de evidencias y, por lo tanto, con más probabilidad de éxito. Además, puede facilitar una evaluación más objetiva y eficiente de las competencias y experiencias de los candidatos, eliminando los sesgos cognitivos».

Dicho lo cual, recuerda la relevancia del cumplimiento: «Es esencial que las empresas implementen la IA de manera ética y transparente, garantizando que las decisiones automatizadas no perpetúen sesgos ni discriminen a determinados grupos. En este contexto, creemos que la reciente Ley de Inteligencia Artificial de la UE establece un marco regulatorio que refuerza el respeto a los derechos humanos y la claridad en los procesos automa-

tizados, posicionando a la inteligencia artificial como un aliado estratégico, siempre que ésta se aplique con responsabilidad».

## ‘Liderazgo 5.0.’

La jornada ‘IA y RR.HH. Impacto y aplicación de la tecnología generativa en el área de personas y organización’, organizada el pasado mayo por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) y Grupo Vértice, con la colaboración de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (Aedrh), contó con más de cien profesionales que asistieron a un foro en el que se oyeron apreciaciones como «la transformación que va a producir la IA va a ser similar a la invención del fuego en la historia de la humanidad». Un entorno en el que la automatización tenderá a liberar el tiempo (y esfuerzo) de las personas para generar valor añadido, muy necesarios al selec-

cionar diversos puestos de alta dirección.

Unos meses antes, en la presentación del estudio ‘Los profesionales de RRHH ante los desafíos de la IA’, Jesús Torres, presidente de Aedrh, señaló: «Las funciones no van a cambiar sustancialmente, lo que va a cambiar es la forma en la que vamos a desempeñar la función. Es una transformación más ligada al proceso que al fondo. Evolucionarán los puestos de trabajo, pero se mantendrá el ‘storytelling’. Es una cuestión de ‘reskilling’: entender las posibilidades de la herramienta para poder utilizarla de manera que nos otorgue produc-

## LÍMITES

**Los expertos subrayan la relevancia del cumplimiento en la implementación de la IA en esta actividad**

tividad y eficiencia. Un nuevo universo en el que la escuela de ‘business & tech’ The Valley asigna al ‘líder 5.0’ el desarrollo conjunto, ‘non-stop’, «de conocimientos tecnológicos con ‘soft skills’, y adoptar una visión estratégica que integre tanto sostenibilidad como innovación como pilares fundamentales».

Tiempos de competitividad e incertidumbre en los que el liderazgo implica no venirse abajo ante el desempeño de la transformación digital. Una vez seleccionados (sea con más o menos ‘percentil IA’), Pimentel destaca la importancia de encontrar perfiles «que sepan convertir tecnología en negocio, que sepan ir más allá de sólo invertir en soluciones tecnológicas, en tiempos en los que los consejos de administración tienen muy en cuenta aspectos, por ejemplo, como el análisis de los datos o la ciberseguridad... y más que tendrán que hacerlo. Queda mucho camino por recorrer». El autor de ‘El Headhunter’ concluye con una frase sobre la importancia de estar finos, como humanos, en este proceso: «Cuando me preguntan hasta qué punto me preocupa la IA, respondo que hay que preocuparse de controlar la estupidez natural».

