



**TENDENCIAS** Resulta complicado prepararse para un futuro de la inteligencia artificial que, como se ha visto en los últimos meses, es muy difícil de predecir. Pero es inevitable adaptarse a ella, conocerla y dominarla, sobre todo en nuestra vida laboral y de búsqueda de empleo, porque los requisitos de habilidades de IA forman parte ya de la base de contratación, incluso por delante de la formación y la experiencia. **Por Tino Fernández**

# Sin habilidades de inteligencia artificial... ¿quién le dará trabajo?

Casi la mitad de los encuestados por ResumeBuilder en una reciente investigación sobre el uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección admite haber exagerado sus habilidades con la IA durante el proceso de contratación. Y un 32% reconoce haber mentido sobre sus habilidades de inteligencia artificial en el currículo.

Iker Barricart, presidente de The Adecco Group España, cree que "la llegada de la IA Generativa al mercado laboral es ya una realidad, como demuestra el hecho de que siete de cada diez profesionales cualificados la empleen de manera habitual". El estudio internacional *Global Workforce of the Future 2023*, de Adecco, muestra que la IA generativa también es vista por muchos como una oportunidad laboral, ya que el 57% de los españoles encuestados cree que puede abrirles las puertas a puestos de trabajo a los que antes no podían acceder.

Las principales razones por las que se utiliza esta IA son ahorrar tiempo en tareas básicas o rutinarias; encontrar información muy rápidamente (27%); recibir ayuda para obtener nuevas ideas (24%); y agilizar los procesos de comunicación (19%).

Es evidente que la inteligencia artificial ocupa ya un lugar importante como copiloto de nuestra carrera y

## Capacidades y sueldos más altos

Los profesionales con habilidades de inteligencia artificial son "particularmente valiosos" y obtienen salarios un 21% más altos que la media, pero potencialmente hasta un 40% más altos, en parte porque estas habilidades se pueden combinar con otras habilidades valiosas. Es una de las conclusiones de una investigación reciente de la Universidad de Oxford en colaboración con Centro de Ciencias de Datos Sociales de la Universidad de Copenhague. La naturaleza altamente "complementaria" de las habilidades de IA es la clave. La investigación, centrada en 962 habilidades y 25.000 profesionales, descubrió que el valor económico de una habilidad está determinado por cómo se puede combinar con otras competencias de los profesionales. Además, al reconocer el valor de la complementariedad, es posible guiar mejor a los

profesionales en sus procesos individuales de reciclaje profesional; sobre todo en tiempos de cambio tecnológico.

- Los **lenguajes de programación** y la **ciencia de datos** se encuentran entre los más valiosos. De las habilidades de IA con mayor demanda, las principales en términos de valor económico son **aprendizaje automático** (+40%), **aprendizaje profundo** (+27%), **procesamiento del lenguaje natural** (+19%) y **ciencia de datos** (+17%).

- Habilidades como el **análisis de datos** son valiosas en parte porque pueden combinarse con otras habilidades de gran valor. Por el contrario, habilidades como el **retoque fotográfico** sólo se pueden combinar con un conjunto específico de otras habilidades y, por lo tanto, tienen un valor menor.

en lugar de criterios tradicionales como la educación y la experiencia. Mientras tanto, están apareciendo nuevas ocupaciones que requieren habilidades diferentes y novedosas.

Según LinkedIn, "se está desarrollando una especie de *carrera armamentista* en torno al talento de la inteligencia artificial. Las empresas saben que deben atenderla y utilizarla para impulsar la eficiencia y los ingresos, pero todavía están aprendiendo mucho sobre cómo aplicarla. Por eso buscan cada vez más profesionales que puedan ayudarles a definir sus estrategias y casos de uso".

La investigación de la Universidad de Oxford detecta por tanto dos cambios importantes que afectan al mercado laboral y que tienen que ver con este desarrollo de la inteligencia artificial. Uno, ya comentado, es el aumento espectacular de la demanda de habilidades de IA. El otro es la necesidad creciente de profesionales que sean capaces de entrenar, influir, negociar, tomar decisiones estratégicas y liderar eficazmente la escasez de talento en inteligencia artificial.

El estudio de Oxford insiste en que la gran demanda de habilidades de IA lleva a que se contraten candidatos con prácticamente ninguna experiencia para puestos de alto nivel: "Más de la mitad de los profesionales de Tecnología

también en la búsqueda de nuevos empleos cotizados.

Incluso teniendo en cuenta que será más difícil destacar si todos los candidatos utilizan estas herramientas y saben cómo optimizar los currículos para ser elegidos por los empleadores, el uso de la IA no sólo se generaliza en el momento crucial de búsqueda de trabajo. Cada vez más, los perfiles demandados deben mos-

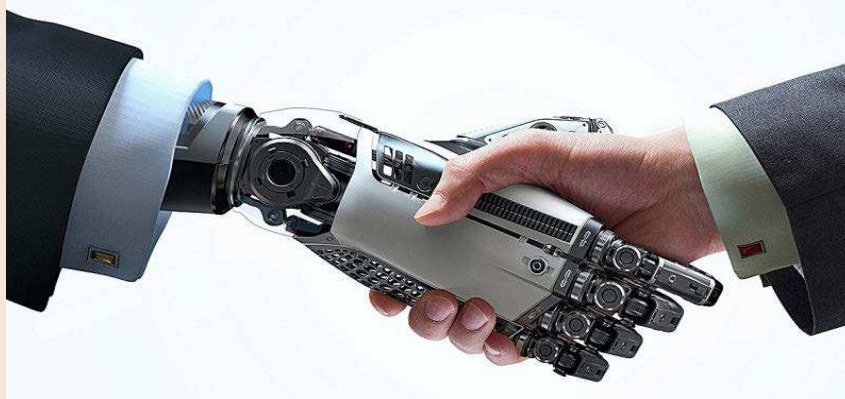
trar un conocimiento y dominio de habilidades de estas herramientas. Es un requisito casi imprescindible para optar a un puesto.

A partir de marzo de 2023, la proporción de ofertas de trabajo en LinkedIn que mencionan GPT en mercados como el estadounidense aumentó un 79%. La IA generativa se vuelve cada vez más común en los motores de búsqueda de empleo, y además

un número creciente de compañías rastrea más roles generativos de inteligencia artificial.

### Requisito imprescindible

Un reciente estudio de la Universidad de Oxford asegura que a medida que el trabajo se automatiza cada vez más, los requisitos detallados de habilidades forman la base de la contratación,



> VIENE DE PÁGINA 1

gía-IA tienen menos de seis años de experiencia, en comparación con un promedio de diez años para todos los trabajos de Tecnologías de la Información. En mercados como el estadounidense, en algunos estados hay más de diez anuncios de trabajo por cada profesional de inteligencia artificial. Las implicaciones salariales de esto son importantes y convierten la búsqueda de talento en un esfuerzo global, que normalmente tiene que incorporar acuerdos remotos e híbridos”.

## Un nuevo valor

No hay que olvidar que el dominio de la inteligencia artificial es un valor profesional que cotiza y que otorga a los perfiles más demandados retribuciones cada vez más altas.

Así, un ingeniero de *prompts* —el entrenador de *prompts*— puede cobrar un sueldo bruto anual de entre 263.000 y 352.000 euros.

Es un hecho cierto que hoy los profesionales del sector tecnológico pueden obtener cierta ventaja sobre sus competidores al buscar un nuevo empleo si se centran en lo que Roger Lee, un experto rastreador de despidos tecnológicos desde *Layoffs.fyi*, llama la *prima de la IA*.

Los profesionales en empleos de inteligencia artificial o aprendizaje automático reciben salarios un 10% de media superiores a los de aquellos que no tienen nada que ver con la IA.

Es posible poner un ejemplo, siguiendo los argumentos de Lee: “Un ingeniero de software especializado en inteligencia artificial o aprendizaje automático puede esperar un salario un 12% más alto que el que no tiene interés ni conocimientos en esta tecnología”.

Por lo que se refiere a la gran demanda de profesionales que puedan entrenar, influir, negociar, tomar decisiones estratégicas y liderar eficazmente la escasez de talento en IA, la Universidad de Oxford sugiere que aquellos que buscan estudiar Tecnologías de la Información o trabajar como profesionales de TI descubrirán que “mejorar las habilidades relacionadas con la inteligencia artificial es el camino a seguir si buscan especializarse, sin olvidar la necesidad de desarrollar las habilidades interpersonales necesarias para tener éxito en estas áreas”.

Conviene tener en cuenta que la

## Nuevo tipo de contratación

Imagine un proceso de selección en el que el entrevistador es una IA con apariencia humana programada para detectar si el candidato altamente cualificado realmente tiene la actitud, el nivel de entusiasmo por formar parte de la empresa. Los expertos aseguran que resultaría difícil engañar a esta ‘IA entrevistadora’. Y también creen que esta realidad no está tan lejos como parece.

- Una investigación de LHH Recruitment Solutions, que pertenece a Adecco, explica que, con el tiempo, la IA podrá detectar habilidades duras y blandas desde el principio. La tecnología podrá determinar qué candidato tiene el entusiasmo más natural al comparar las habilidades interpersonales de todos los entrevistados.

- La tecnología ayuda a encontrar a los mejores candidatos para un puesto dentro de una empresa. Al utilizar estas herramientas, los empleadores amplían la red de candidatos potenciales. También se produce un ahorro de tiempo valioso para los gerentes de contratación.

- Cambia la experiencia del candidato. Hay que recordar que los reclutadores dedican una media de seis segundos a cada CV. Los candidatos deben saber cómo garantizar que los sistemas de IA utilizados por los reclutadores encuentren sus perfiles.

fuerza laboral evoluciona con la IA generativa, en lugar de ser sustituida por ella.

## Preparar lo impredecible

Si pensamos en cómo hay que prepararse para un futuro que resulta casi imposible de predecir, la futurista

Amy Webb, fundadora del Future Today Institute (FTI), sostiene en *Harvard Business Review* que “el objetivo no es hacer predicciones a largo plazo, ni siquiera estar preparados para todo, sino posicionar a las organizaciones para que estén preparadas para cualquier cosa a medida que la IA siga mejorando”. Webb cree que los sistemas de IA no son estáticos, sino que mejoran de forma gradual con el tiempo. Con cada nuevo desarrollo surgen nuevos riesgos y oportunidades potenciales.

La fundadora de FTI añade que “es demasiado pronto para predecir el futuro exacto de la IA, sobre todo teniendo en cuenta que la IA generativa es sólo un área pequeña de un campo con muchas interdependencias, cada una de las cuales se encuentra en diferentes etapas de desarrollo”.

Así, decidir qué trabajos eliminará exactamente la inteligencia artificial y cuándo lo hará son sólo conjeturas. No basta con que un sistema de inteligencia artificial realice una tarea; hay que demostrar que el resultado es confiable, integrado en los flujos de trabajo existentes y gestionado para garantizar el cumplimiento, los riesgos y las cuestiones regulatorias.

El estudio *Global Workforce of the Future 2023* de The Adecco Group añade que el 59% de los profesionales españoles cree que las habilidades personales seguirán siendo más influyentes que la IA generativa en el mercado laboral.

Las competencias personales menos reemplazables según los trabajadores serán la inteligencia emocional, así como la empatía y escucha activa (28% ambas opciones), y las habilidades interpersonales (por ejemplo, comunicación y colaboración), seleccionadas por uno de cada cinco españoles consultados.

En cambio, los trabajadores opinan que las habilidades humanas que podrían ser más propensas a ser sustituidas por la IA generativa son el razonamiento (18%), la gestión del tiempo (17%) y la planificación estratégica (16%).

La paradoja, según Webb, es que “tenemos que pensar que la fuerza laboral evoluciona con la inteligencia artificial generativa, en lugar de ser sustituida por ella. La fuerza laboral deberá evolucionar y los profesionales tendrán que aprender nuevas habilidades, de forma iterativa y a lo largo de los años”.