

‘Nivelación de habilidades’: cómo destacar con la influencia de la IA

TENDENCIAS/ Dominar las herramientas de IA nos otorga ‘superpoderes’ profesionales para alcanzar nuevos empleos, pero también provoca un efecto nivelador de talento que no siempre es positivo.

Tino Fernández, Madrid

La inteligencia artificial no reemplazará nuestros empleos; no sustituye al conocimiento... Más bien reemplaza a muchas de nuestras habilidades. Si a esto se añade que la productividad será una cuestión fundamental en este 2024 entre los líderes empresariales, descubrir cómo adquirir habilidades de la manera correcta en IA generativa se convierte en una prioridad para los nuevos profesionales.

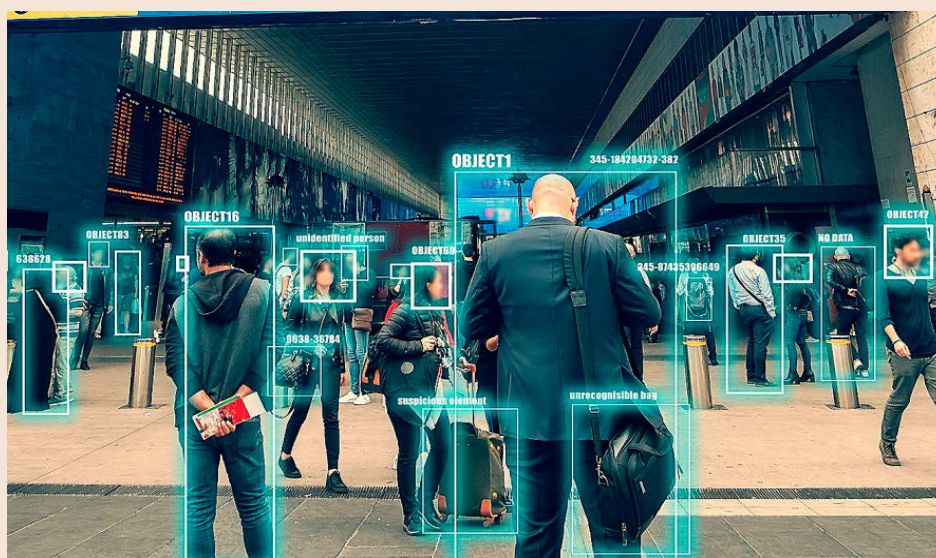
A medida que los empleos cambien al incorporar la inteligencia artificial y se conviertan en un conjunto de habilidades y tareas, los profesionales serán más productivos y dedicarán menos tiempo a tareas repetitivas, lo que hará que las habilidades personales únicas –liderazgo o creatividad– sean aún más valiosas.

Todo esto provoca dos fenómenos relevantes e interrelacionados: por un lado, la democratización del conocimiento, el dominio de habilidades de IA y una fuerza laboral que se vuelve más eficiente y productiva mediante la aplicación inteligente de herramientas de IA lleva a la aparición de una especie de *superpoderes* para los profesionales, que se atreven a entrar en profesiones, a aceptar puestos o trabajos y a probar fortuna en carreras a las que hace un año ni se acercaban.

Por otro lado, la necesidad de perfeccionar las habilidades de inteligencia artificial, de conocerlas y dominarlas, conduce a un fenómeno de nivelación de habilidades que tiene consecuencias en la capacitación para nuevas profesiones, en las estrategias de búsqueda de empleo y en el posicionamiento de los profesionales en el nuevo mercado laboral que surge.

‘Gran negociación’

Relacionado con la posibilidad de acceder a segundos y hasta a terceros trabajos, gracias a esa capacidad para entrar en actividades y carreras distintas, surge la idea de la *gran negociación*: sobre todo después de la *gran dimisión*, las generaciones más jóvenes se muestran inflexibles a la



La nivelación de habilidades incide en la capacitación para nuevas profesiones o en las estrategias de búsqueda de empleo.

hora de hacer las cosas de manera diferente en el lugar de trabajo. Se produce una redefinición de las trayectorias profesionales tradicionales en busca de empleos y actividades que se consideren significativos.

La *gran negociación* es mucho más que una simple negociación salarial. Se trata de equilibrio entre la vida personal y laboral, la flexibilidad y la oportunidad de trabajar desde casa.

En 2024 los trabajadores de la *Generación Z* superarán en número a los *Baby Boomer* en la fuerza laboral a completo, y su poder de negociación como colectivo probablemente también aumentará en los próximos años. Los empleadores tendrán que aceptar el concepto cambiante de lealtad a medida que más trabajadores entren en puestos de tiempo completo.

Así, tener un trabajo secundario puede significar que el enfoque de un empleado no está únicamente en su trabajo diario. Pero los expertos en talento dicen que los empleadores simplemente tendrán que estar más abiertos a que los trabajado-

res más jóvenes tengan múltiples empleos.

Un informe de LHH en Estados Unidos concluye que “en el clima económico actual, tener un trabajo secundario no significa inherentemente que los empleados puedan ser desleales a su empresa o que estén distraídos de sus responsabilidades diarias. En la mayoría de los casos, los profesionales buscan ingresos adicionales para soportar el creciente coste de la vida o exploran vías alternativas para aumentar su huella profesional”. Dado que las trayectorias profesionales tradicionales pueden no ser siempre seguras, muchos miembros de la *Generación Z* pueden seguir una ‘carrera de cartera’ con múltiples fuentes de ingresos.

Así, brindar a los empleados más oportunidades para aprender, crecer y beneficiarse del desarrollo de habilidades puede ayudar a los empleadores a generar confianza y lealtad con los trabajadores, lo que puede resultar en una mejor retención y al mismo tiempo ayudar a las empresas a llenar vacíos críticos en la fuerza laboral.

Nivelador de talento

Las conclusiones de un proyecto del Instituto de Estudios de Gestión de la Universidad de Londres hablan de *nivelación de habilidades*: “Aquí es donde los profesionales con cualificaciones bajas y medias se benefician desproporcionadamente del uso del aumento de IA generativa frente a los trabajadores altamente cualificados”. Eso significa que, al utilizar herramientas de IA generativa, el nivel del profesional medio o bajo puede superar al de un trabajador de mayor rango y experiencia.

Una investigación de Boston Consulting Group coincide en que la IA puede funcionar como un nivelador, y que los profesionales de menor rendimiento pueden obtener gracias a ella los mayores beneficios.

A esto se añade otro estudio de la Universidad de Stanford y el MIT que concluye que en lugar de hacer que las personas con más talento se desempeñen aún mejor, la inteligencia artificial puede simplemente permitir que las personas con menos talento compitan

con ellas. Y esto lleva a pensar en la necesidad de analizar cómo se enriquecen los perfiles de baja cualificación gracias a la inteligencia artificial.

El experimento de Stanford y el MIT pone sobre la mesa la necesidad de repensar cómo se compensa a las personas cuyas habilidades pueden ampliarse y multiplicarse.

El profesional que en un inicio tenga habilidades medias o bajas, completado con el sistema de IA es capaz de generar una producción que es un 40% mejor de lo que habría sido sin la IA, que se convierte en copiloto (algunos lo llaman habilidades secundarias) para mantener un nivel de eficiencia y resultados.

Un reciente informe de EY asegura que más de dos tercios (67%) de los profesionales están preocupados por la posibilidad de perder ascensos si no saben cómo utilizar la tecnología de inteligencia artificial, y el 66% teme la posibilidad de quedarse atrás en el trabajo si no usan las herramientas de IA.

A las empresas también les preocupa que sus empleados no conozcan ni dominen estas herramientas.