



NOTA DE PRENSA

El humanismo definirá la ética de la IA en el mercado laboral

- Dos analistas de datos defienden el papel de los filósofos, sociólogos, matemáticos y físicos en la transformación tecnológica de la IA en RR. HH
- Es fundamental que los algoritmos sean transparentes, justos y equitativos cuando se trata de tomar decisiones que afectan a la carrera y vida de las personas

Madrid, 31 de enero de 2024. Ayer se celebró el seminario **IA para dummies RH: qué es, qué no es y cómo transforma los procesos de gestión del talento**. Maite Sáenz, promotora de IA+Iguual, planteó las preguntas que se formulan muchos directivos de Recursos Humanos a la hora de implantar la Inteligencia Artificial en los procesos relacionados con el personal. Las respuestas estuvieron a cargo de Fernando Quintana, Data Tech Lead de #IN2 y Ambrosio Nguema, LLM Engineer y miembro del Consejo Asesor de IA+Iguual.

Fernando Quintana y Ambrosio Nguema destacaron que, a pesar de que muchos puestos de trabajo desaparecerán porque se basan en tareas repetitivas que la IA realiza con mucha mayor precisión, rapidez y eficiencia, estamos ante un proceso de transformación del mercado laboral similar a los provocados por otras innovaciones.

Ambrosio Nguema planteó, al principio, la necesidad de entender qué es **inteligencia artificial (IA)**: *“Es un campo de la informática que interactúa con otras disciplinas y es capaz de aprender, adaptarse y funcionar de forma autónoma. Hay que comprender el concepto porque hay veces que se confunde la IA con herramientas basadas en hojas de cálculo, software convencional o sistemas basados en reglas fijas; lo llaman IA, cuando no lo es”*.

La ventaja de automatizar procesos imitando la forma de pensar del cerebro humano es que los profesionales tendrán más tiempo para realizar tareas creativas y funciones en las que la inteligencia humana sigue siendo superior a la artificial. Quintana destacó que estamos en un momento de transformación del mercado de trabajo que exige repensar las tareas para definir cuáles podemos dejar en manos de la IA y cuáles necesitan del factor humano.

“Hace cinco años, Google ofrecía respuestas ambiguas a través de su buscador”, señaló Fernando Quintana. Hoy, sin embargo, *“disponemos de herramientas que nos dan información muy precisa. En este nuevo entorno, lo importante es hacer la pregunta correcta, para poder obtener la respuesta específica”*. Por eso, expuso, se están revalorizando perfiles que 20 años atrás no eran valorados. *“Filósofos, sociólogos, matemáticos, y físicos, son cada vez más necesarios en el desarrollo de modelos matemáticos con poder computacional para que la evolución de la IA sea cada vez más humana y menos tecnológica”*, concluyó el ingeniero de datos de IN2.



Glosario de IA para Recursos Humanos

A lo largo del *webinar* se explicaron de una forma sencilla términos básicos como IA General, IA generativa, Machine Learning, Deep Learning; y se expusieron ejemplos prácticos de aplicación de estas herramientas en el ámbito de la gestión del talento. Dichos vocablos están recopilados en el [Glosario IA en RR. HH. Preguntas Frecuentes](#).

“La **IA general** se refiere a sistemas diseñados para realizar cualquier tarea intelectual que hace el ser humano. Tiene la capacidad de aprender, comprender y aplicar inteligencia a la resolución de problemas, -expuso Nguema-. Sin embargo, la **IA generativa** crea contenido nuevo y original. Utiliza técnicas de aprendizaje automático o *machine Learning* para analizar y aprender de grandes conjuntos de datos. Puede componer música nueva después de analizar piezas musicales y aprender cómo se estructuran”.

El valor del dato

En este entorno tecnológico de **análisis de datos**, en el que el volumen y la calidad de los mismos marcan la diferencia en los resultados que obtienen las herramientas de IA, se resaltó la importancia **ética** en el diseño y uso de algoritmos de IA. “A diferencia de los algoritmos técnicos que se usan para testar un nuevo fármaco o edificar una casa, cuando trabajamos con datos individualizados de personas debemos ser conscientes de los **sesgos inherentes** subyacentes al uso de **datos históricos** para mitigarlos”, explicaron ambos expertos. Es fundamental que los algoritmos sean transparentes, justos y equitativos: “No es solo una cuestión de cumplimiento normativo, -afirmó Quintana-, sino que se requiere el compromiso con la dignidad y el respeto al individuo”.

Según la opinión de los ponentes, la IA no sustituirá a las personas, sino que ayudará en los procesos de decisión. Por eso, concluyó Maite Sáenz, “como en todo cambio disruptivo, debemos empezar a informarnos, leer, seleccionar literatura seria y desmitificar mensajes sensacionalistas que venden, pero no están basados en la veracidad”.

Sobre el Proyecto. IA+Iguale es un proyecto cofinanciado por la Dirección General de Evaluación, Calidad e Innovación, de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, a través del [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) de la Unión Europea. Se trata de un proyecto piloto, innovador en materia de Asuntos Sociales, que lo desarrollan las empresas [CVA](#), [IN2](#) y [ORH](#) con el objetivo fundamental de analizar y verificar los algoritmos de Inteligencia Artificial aplicados en el ámbito de Recursos Humanos para identificar los sesgos en su programación e impulsar una IA más ética e igualitaria dentro del ecosistema empresarial.

Para más información o entrevistas:

Comunicación & Imagen

Asun Velasco

Tel.: 34 682 156 440

asun.velasco@iamasigual.eu