

Dirigir personas en la era de la Inteligencia Artificial

Recientemente he tenido la oportunidad de participar en la elaboración del estudio "El Futuro del Perfil Profesional de Capital Humano", desarrollado por Deusto para DCH (Organización Internacional de Directivos de Capital Humano), que se ha publicado este mes de marzo. Me ha permitido conversar y aprender de un fantástico grupo de profesionales con muchas horas de vuelo en esto de gestionar personas sobre el profundo cambio al que se enfrenta la gestión de las personas en las empresas.

También en la presentación tuve ocasión de escuchar a mi admirado Antón Costas, que en menos de media hora nos llevó desde la primera Revolución Industrial hasta el presente, recorriendo los momentos históricos en los que la economía se ha equivocado mucho, por no cuidar adecuadamente la importancia de un trabajo digno para construir sociedades sanas. Algo que tenemos el riesgo de que vuelva a ocurrir ahora...

Me ha venido a la cabeza la frase maravillosa en "El Gatopardo" de Lampedusa: "Si queremos que todo siga como está, necesitamos que todo cambie". Porque realmente, el área de Capital Humano (antes llamábamos Recursos Humanos) ya no puede permitirse mantener un papel secundario o meramente operativo si quiere estar a la altura de lo que viene.

La aceleración tecnológica, el avance de la inteligencia artificial y la creciente importancia de la sostenibilidad están obligando a los profesionales del ámbito de Recursos Humanos a asumir un rol claramente estratégico. Si antes podíamos limitarnos a gestionar el talento, ahora eso ya no es suficiente. Debemos poner en el centro de toda la estrategia a las personas, alineando sus capacidades con los objetivos clave del negocio y fomentando una cultura innovadora que permita adaptarse al cambio constante.

También me he acordado de la película "Moneyball", donde el protagonista (Brad Pitt) descubre que para ganar partidos no basta solo con buenos jugadores sino con una estrategia basada en datos, ahora es imprescindible tomar decisiones estratégicas sobre personas apoyadas en información precisa. La analítica predictiva, por ejemplo, nos permitirá anticipar la rotación, diseñar mejores experiencias para los empleados y mejorar sustancialmente la toma de decisiones en toda la organización.

Pero no nos confundamos, aunque la digitalización sea clave, no podemos olvidar que el verdadero diferencial está y seguirá estando en lo humano. Aunque está mal que lo diga un profesor, me gusta la letra de una vieja canción de Bruce Springsteen: "We learned more from a three-minute record than we ever learned in school" (aprendimos más de un disco de tres minutos que todo lo que aprendimos en la escuela). Y es que las empresas que lograrán sobresalir serán aquellas que sepan gestionar el bienestar emocional, fomentar la diversidad e inclusión y desarrollar competencias emocionales o, mejor dicho, "power skills", ya que estas no son blandas ni secundarias, sino poderosas e imprescindibles para el futuro del trabajo.

Otra de las grandes conclusiones del estudio es la necesidad urgente de que el área de Capital Humano se integre plenamente con la Dirección General y con las otras áreas del negocio (finanzas, tecnología, innovación o sostenibilidad), actuando como un auténtico "conector estratégico". Se me ha quedado la cita "No somos socios del negocio, somos el negocio"

Al final volvemos siempre a las claves fundamentales, a los pilares que nunca cambian. Las empresas necesitan, ahora más que nunca, un liderazgo auténticamente humanista. Capaces de conectar emocionalmente y de gestionar estos cambios que vienen desde la empatía. Capaces

de respetar y valorar de verdad la dignidad y el bienestar de cada ser humano, y decidir en coherencia.

Si tienes un ratillo te puede interesar leer el Informe (que puede darte algunas pistas incluso aunque no trabajes en el área de Personas), lo encuentras fácil con las pistas que te he dejado. Y si no tienes tiempo, puedes quedarte con una cita más corta, de Maya Angelou «He aprendido que la gente olvidará lo que dijiste, olvidará lo que hiciste, pero nunca olvidará cómo la hiciste sentir». Más allá de las estrategias, la tecnología o las habilidades técnicas, lo que verdaderamente crea equipos y construye proyectos, es la conexión emocional que generamos en las personas.

Las empresas, no existen. Solo las personas que sueñan y trabajan juntas, porque encuentran en ellas un propósito y un trabajo que les permite vivir con dignidad.