



C.L.A.I.M

C.L.A.I.M.

Inteligencia artificial para competencias y aprendizaje

Project Code: 2023-1-IT01-KA220-VET-000156965



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, las opiniones expresadas son únicamente de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser responsables de ellos.

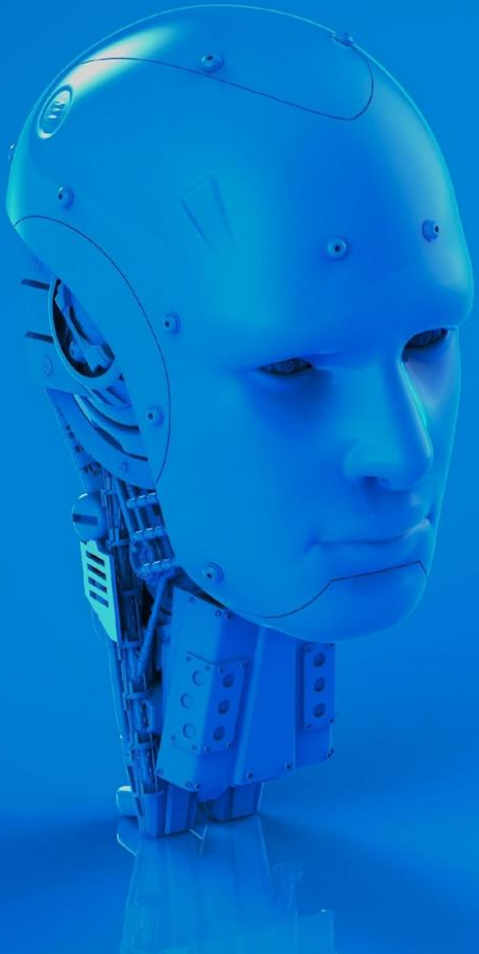


HELLENIC
AMERICAN
UNION



Research Centre For
The Global Economy
WORKING TOGETHER TO BUILD A STRONGER FUTURE



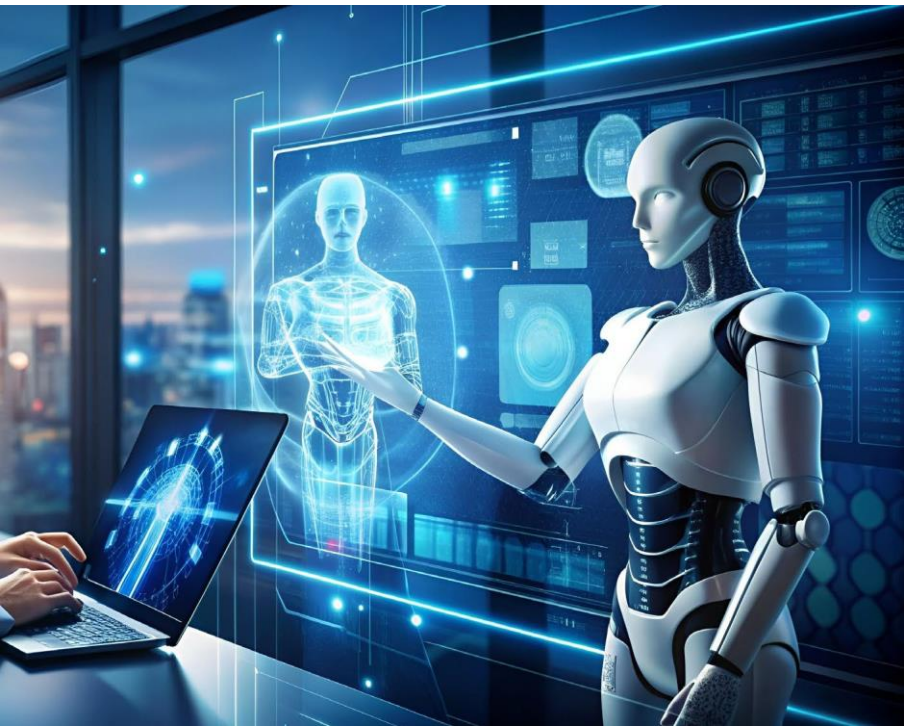


CLAIM

Recomendaciones
políticas

Recomendaciones Políticas

Mejorar la adopción de la IA en recursos humanos para mejorar la gestión del talento y la alineación de habilidades en las pymes



Descripción

Fomentar la adopción generalizada y responsable de herramientas de inteligencia artificial por parte del personal de recursos humanos en las pymes para fomentar procesos como el diagnóstico de habilidades, la selección de personal, la identificación de necesidades de formación y la planificación estratégica del talento.

Recomendaciones Políticas

Descripción del problema y recomendación específica para la reforma de la política

Las pymes suelen encontrarse con limitaciones estructurales dentro de sus departamentos de recursos humanos, como la falta de personal especializado, el tiempo limitado para el análisis estratégico, la dificultad para identificar carencias de habilidades y la capacidad limitada para anticipar necesidades futuras.

Las herramientas de IA, como las desarrolladas en el proyecto CLAIM, pueden automatizar tareas, proporcionar diagnósticos fiables, apoyar la toma de decisiones y facilitar la formación personalizada.

Sin embargo, la adopción de la IA en RRHH sigue siendo baja debido a:

- falta de formación para el personal de RRHH;
- la ausencia de marcos éticos y de calidad;
- limitaciones financieras que dificultan la adopción de tecnología en las pymes;
- débil integración entre pymes, proveedores de formación profesional y desarrolladores tecnológicos.

Para aprovechar todo el potencial transformador de la IA en la gestión del talento, se requiere un apoyo político más estructurado.

Categoría de la RP (por ejemplo, integración, formación, apoyo, microcrédito/finanzas, políticas de emprendimiento)

Formación + Apoyo + Integración

Recomendaciones específicas para la reforma de políticas:

Establecer programas de formación y apoyo en IA en RRHH, incluyendo:

- Formación certificada obligatoria en el uso ético y práctico de la IA para profesionales de RRHH (por ejemplo, diagnóstico de habilidades, selección de personal y planificación de formación).
- Cofinanciación para pymes que adoptan herramientas de IA para la gestión del talento (licencias, implementación y soporte técnico).
- Creación de estándares éticos y de calidad específicos para la IA en RRHH, incluyendo auditorías simplificadas adecuadas para pymes.
- Alianzas entre pymes, veterinarios y proveedores tecnológicos para garantizar que los diagnósticos de IA contribuyan a programas continuos de formación y reciclaje de cualificaciones.

Proporcionar incentivos o subvenciones económicas a empresas que integren la IA en sus estrategias de desarrollo de competencias.

Recomendaciones Políticas

Nivel de aplicabilidad: Micro - Meso - Macro

Esto implica el desarrollo de capacidades del personal de RRHH, proporcionar apoyo financiero y operativo a las pymes, e integrar la IA en los procesos de RRHH y en los sistemas de formación regionales/nacionales.

Micro: Adopción de IA en los procesos internos de RRHH en pymes.

Meso: Colaboración entre pymes, proveedores de formación profesional y tecnología (VET) y proveedores de tecnología.

Macro: Reformas regulatorias, marcos éticos y programas de apoyo para la digitalización del talento.



Marco temporal (acciones a corto plazo/acciones a medio plazo/acciones a largo plazo)

Acciones a corto plazo (1–2 años):

- Lanzar módulos básicos de formación en IA para el personal de RRHH.
- Introducir incentivos financieros iniciales para animar a las pymes a adoptar diagnósticos de habilidades basados en IA.

Acciones a medio plazo (3–5 años):

- Integrar sistemáticamente la IA en las estrategias regionales y nacionales de empleo y formación.
- Establecer estándares éticos y mecanismos de auditoría.
- Desarrollar asociaciones entre pymes y formación profesional

Acciones a largo plazo (5+ años):

- Normalizar el uso de la IA como herramienta estratégica de RRHH.
- Fomentar la adopción generalizada de diagnósticos predictivos de habilidades para la planificación de la plantilla.
- Evaluar el impacto en la productividad, la empleabilidad y la reducción de la brecha de habilidades.

Recomendaciones Políticas

Actores implementadores

- Gobiernos nacionales y regionales (Ministerios de Trabajo, Educación e Industria).
- Los proveedores de Educación y Formación Profesional (VET) imparten formación certificada.
- Las asociaciones empresariales y las cámaras de comercio promueven y facilitan la adopción.
- Desarrolladores tecnológicos y proveedores de soluciones de IA, incluidos los socios de CLAIM.
- Los organismos supervisores y reguladores garantizan estándares éticos y protección de datos.

País Específico

TODOS los países del Consorcio (Italia, España, Eslovenia, Polonia, Grecia y Bulgaria)





C.L.A.I.M

Artificial Intelligence for Competences and Learning



Co-funded by
the European Union

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, las opiniones expresadas son únicamente de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser responsables de ellos.



HELLENIC
AMERICAN
UNION



Research Centre For
The Global Economy
WORKING TOGETHER TO BUILD A STRONGER FUTURE

