

## POT LA INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL PREDIR COMPORTAMENTS DE LES PERSONES?

**Emilia García Casademont i Eudald Correig Fraga**, ambdós cofundadors del Projecte Òrbita

En aquest taller, i de la ma d'Emilia García i d'Eudald Correig, ambdós fundadors del Projecte Òrbita, es va partir del que era la Intel·ligència Artificial i de com actualment està impactant en la nostra societat i quin és o serà el paper que exercirà a les nostres vides personals i sobretot professionals.

Sempre que es parla d'Intel·ligència Artificial hem de partir de la base que hem de deixar enrere diversos tipus de prejudicis i biaixos que tenim degut a l'interessat ús que es fa del terme a través d'alguns mitjans. Les pors sempre presents i la incertesa fa que moltes vegades jutgem abans de conèixer, ens passa en tots els àmbits però en el professional pot tancar-nos portes a poder fer realment una revolució 4.0

Vam estar parlant de com la IA pot incidir en les polítiques i procediments de la gestió de persones sent els principals camps on aplicar-la:

- Carrera professional
- Selecció de personal
- Anàlisi d'objectius
- Formació d'equips d'alt rendiment
- Anàlisi de les xarxes informals de comunicació i *people analytics*

I en un pas més, vam baixar-ho a temes concrets de la gestió de persones, com ara identificació de grups de treball eficients, identificació de coneixements implícits en la interacció entre treballadors o la cobertura d'habilitats de treballadors per baixes o jubilacions. I extrapolant una mica més enllà el tema de salut i desenvolupament, també vam discutir sobre altres àmbits de la intel·ligència artificial com ara l'emulació d'habilitats pròpiament humanes o el seu rol en la millora dels diagnòstics mèdics.

Per tal que el taller prenguéssim una visió més tècnica i per parlar d'eines concretes, ens vam posar al dia sobre alguns dels últims usos de la IA que fan servir empreses com ara Amazon o Google per poder millorar la motivació en la carrera professional dels seus treballadors, optimitzant les posicions i tasques que els són assignades perquè sempre es maximitzi un equilibri entre nous reptes d'aprenentatge i les seves habilitats consolidades. És una de les pràctiques pioneres que no ens queden tan lluny de la nostra realitat, encara que a vegades ho pugui semblar.

Vam treballar la part pràctica fent una simulació de reptes que ens trobem en el nostre dia a dia en la gestió de persones i vam identificar com cadascuna de les persones d'un equip, amb el

rol professional però sobretot personal poden reaccionar i per tant, amb l'anàlisi d'aquestes dades poder preveure quins escenaris ens podem trobar. Tot i que no hem de perdre de vista que les emocions són part de la nostra essència com a persones, molts dels nostres comportaments i respostes obeeixen a uns patrons que hem construït a través de les nostres vivències, i aquesta és la "avantatja" que li donem a les màquines i per tant a la Intel·ligència Artificial que pot definir-nos aquests futurs escenaris.

La nostra principal conclusió va ser que per aplicar la Intel·ligència Artificial en la gestió de persones el més important és entendre quin tipus de dades estem fent servir i com interpretar els resultats, en forma de suggeriments per decisions que la Intel·ligència Artificial ens proveeix. Per tant no és la nostra solució a tota la gestió de persones però si ens ajuda a interpretar situacions en els equips que ens poden ajudar a fer-los créixer dins un paradigma d'alt rendiment.

Finalment i contestant la pregunta que ens fèiem al taller sobre si la IA pot predir el comportament humà, la resposta és obvia: no. Però, i sempre hi ha un però, ens pot ajudar a anticipar-nos a possibles situacions i contextos, i per tant podem guanyar en eficiència i productivitat, alhora que apoderem als nostres equips amb decisions més adequades.

