



# Javier Peláez Guerrero

Head of People en HUMAIND /  
Coach en transición de carreras

Contáctame directamente. Charlemos!  
Contact me!

Premium

Acceder / Access



www.javier-pelaez.com



Javier Peláez



En la actualidad uno de los factores más importantes para el éxito de las empresas es el talento y como no recurrí a Javier, que no dudó en aportar su visión y experiencia en este magazine. Muchísimas gracias Javier por arrojar luz sobre algo tan necesario como es la evolución del talento y cómo se afronta el impacto de la IA como herramienta dentro de los procesos en las empresas.

Nowadays, one of the most important factors for the success of companies is talent and, of course, I turned to Javier, who did not hesitate to contribute his vision and experience to this magazine. Thank you very much Javier for shedding light on something as necessary as the evolution of talent and how to deal with the impact of AI as a tool within the processes in companies.

**M.L.: Por qué decidiste escribir "Manual de Supervivencia" ?**

**Javier:** Las PERSONAS siempre han estado en el eje de mi dedicación diaria en estos 20 años de profesión. Mi vida profesional ha sido realmente muy intensa, y he vivido de todo. Fracazos, decepciones, momentos realmente angustiosos... lo que me ha permitido aprender unas enseñanzas y adquirir unos conocimientos impagables que, sin duda, para una persona con la vocación de servicio como la mía, tenía que compartir para poder ayudar a todas esas personas que luchan a diario por encontrar una oportunidad profesional merecida, y salir a flote en este laberinto del mercado de trabajo. Un libro contado en primera persona, de manera muy honesta y relatando mis vivencias en decenas de compañías, que ya hace 8 años, cuando se publicó el libro en 2015, eran muchas y muy variadas. Pasados todos estos años, ni te imaginas. Las personas de mi entorno que me conocen bien, me emplazan a escribir una segunda parte... quien sabe. Lo valoraré.

**M.L.: ¿Cuáles son los principales retos de integrar la inteligencia artificial en los procesos de recursos humanos y reclutamiento?**

**Javier:** La inteligencia artificial está suponiendo "de facto" una auténtica revolución, como nunca antes seguramente la humanidad había tenido la oportunidad de vivir. Este hecho está obligando a todo tipo de Compañías a tener que adaptarse a estas nuevas formas de entender la gestión de talento, la atracción y la fidelización de las personas. Cada vez son más las organizaciones de todo tipo de sectores y tamaños, que han implementado procesos inteligentes a través de herramientas de machine learning, gamificación, o sistemas de gestión integral, que les ayuden en la gestión de grandes datos en su interés (big data), que les permitan analizarlos (people analytics) y desarrollando herramientas inteligentes que faciliten a sus colaboradores internos trabajar en entornos innovadores convirtiendo su estancia en la empresa en experiencias "wow", y también permita a los departamentos de selección orientar y gestionar sus búsquedas en el mercado de trabajo de manera adecuada para encontrar a los mejores candidatos, y planificar de manera estratégica y óptima us desarrollo y carrera profesional en el seno de la empresa. En todas y cada uno de las tareas que un departamento de talento conlleva, la inteligencia artificial y la gestión de grandes volúmenes de datos, está ya muy presente y en los próximos años será muy difícil imaginar una organización que no haya, de alguna forma, implementado estas fórmulas en sus gestiones en torno a las personas.

**M.L.: Why did you decide to write "Survival Manual"?**

**Javier:** PEOPLE have always been at the centre of my daily dedication in these 20 years of profession. My professional life has been really intense, and I have experienced everything. Failures, disappointments, really distressing moments... which has allowed me to learn some lessons and acquire invaluable knowledge that, without a doubt, for a person with a vocation of service like mine, I had to share in order to help all those people who struggle every day to find a deserved professional opportunity, and to get out of this labyrinth of the job market. A book told in first person, in a very honest way and recounting my experiences in dozens of companies, which even 8 years ago, when the book was published in 2015, were many and varied. After all these years, you can't even imagine. The people around me who know me well are asking me to write a second part... who knows. I will evaluate it.

**M.L.: What are the main challenges of integrating artificial intelligence into human resources and recruitment processes?**

**Javier:** Artificial intelligence is "de facto" a true revolution, as humanity has never before surely had the opportunity to experience. This fact is forcing all types of companies to adapt to these new ways of understanding talent management, attraction and loyalty of people. More and more organisations of all types of sectors and sizes have implemented intelligent processes through machine learning tools, gamification, or integrated management systems that help them manage big data, that allow them to analyse them (people analytics) and develop intelligent tools that make it easier for their internal collaborators to work in innovative environments, turning their stay in the company into "wow" experiences, and also allow recruitment departments to guide and manage their searches in the labour market in an appropriate way to find the best candidates, and to strategically and optimally plan their professional development and career within the company. In each and every one of the tasks that a talent department carries out, artificial intelligence and the management of large volumes of data is already very present and in the coming years it will be very difficult to imagine an organisation that has not, in some way, implemented these formulas in its people management.

"No es la dirección ni la intensidad del viento, sino la colocación precisa de las velas lo que determina tu destino"



**M.L.: ¿Cómo afecta la implementación de inteligencia artificial a la privacidad y seguridad de los datos de los empleados?**

**Javier:** Trabajo como Head of People para una empresa de Ciberseguridad, por lo que al estar directamente trabajando en un sector como este, y rodeado de ingenieros informáticos expertos, la opinión que tengo es bastante clara: depende mucho de cómo se use. Si se usa mal, puede ser un riesgo enorme (por que las IA no NECESARIAMENTE distinguen entre datos personales y no, en toda su extensión ...) si se usa bien, y se usan sistemas adecuados, y en esto mismo están trabajando deep tech como a la que pertenezco con un proyecto disruptivo e innovador sobre identidad digital, estaremos mucho más protegidos.

**M.L.: ¿Cuál es el impacto potencial de la inteligencia artificial en la equidad y diversidad en el proceso de contratación? ¿Cómo se pueden mitigar los sesgos algorítmicos en los sistemas de inteligencia artificial utilizados en recursos humanos?**

**Javier:** Garbage In - Garbage out, que seguramente afirmarían con rotundidad los expertos en ciberseguridad de mi empresa. Y es que la IA no va a tener más sesgos que los que los entrenadores le pongan, o los que existan en la sociedad. Quizás, y como reflexión, deberíamos preguntarnos por qué le pedimos sesgo cero a las IA, y no a los procesos llevados por humanos. Queda un largo camino en esto, y estoy convencido que estas innovadoras herramientas contribuirán a una equidad justa y sin estigmas.

**M.L.: ¿Cuáles son los miedos comunes entre los empleados en relación con la integración de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos?**

**Javier:** El miedo común y generalizado a nivel global, y no solo por parte de empleados sino de expertos, gurús y profesionales de toda condición, es el riesgo (ya se está observando en muchos roles y funciones) de que muchos puestos de trabajo se vean sustituidos por algún tipo de inteligencia artificial. Y debo de admitir que sí, que esto no solo es así, sino que se incrementará con mucha más intensidad en los próximos e inminentes años. ¿Cómo protegerse de esta amenaza que muchos contemplan? Sin duda, encontrando nuestro valor añadido, nuestra misión "ohí fuera" con un aporte de valor necesariamente humano, insustituible por ninguna máquina. Los trabajos relacionados y en torno a rasgos y competencias tales como empatía, intuición, desarrollo humano, inteligencia emocional, sensibilidad etc. y todo lo que nos caracteriza como PERSONAS HUMANAS, serán los que sobrevivan con seguridad a esta avalancha que ya está aquí. Por contra, todos aquellos puestos de trabajo y roles dentro de cualquier organización repetitivos, potencialmente automatizables, sin aporte de valor y meramente instrumentales, sin duda, tendrán los días contados.

**M.L.: How does the implementation of artificial intelligence affect the privacy and security of employee data?**

**Javier:** I work as Head of People for a cybersecurity company, so being directly working in a sector like this, and surrounded by expert computer engineers, the opinion I have is quite clear: it depends a lot on how it is used. If it is used badly, it can be a huge risk (because AIs do not NECESSARILY distinguish between personal data and not, to the full extent ...) if it is used well, and appropriate systems are used, and this is what deep tech like the one I belong to are working on with a disruptive and innovative project on digital identity, we will be much more protected.

**M.L.: What is the potential impact of artificial intelligence on fairness and diversity in the hiring process, and how can algorithmic biases in artificial intelligence systems used in human resources be mitigated?**

**Javier:** Garbage In - Garbage out, which the cybersecurity experts in my company would probably state emphatically. And the fact is that AI is not going to have any biases other than those that the trainers place on it, or those that exist in society. Perhaps, on reflection, we should ask ourselves why we are asking for zero bias in AI, and not in human-driven processes. There is a long way to go on this, and I am convinced that these innovative tools will contribute to fairness and equity without stigma.

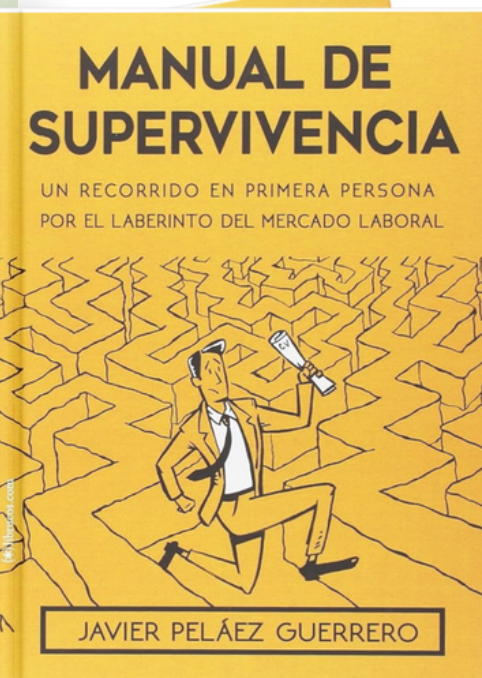
**M.L.: What are the common fears among employees regarding the integration of artificial intelligence in human resource management?**

**Javier:** The common and widespread fear globally, and not just among employees but among experts, gurus and professionals from all walks of life, is the risk (already being observed in many roles and functions) that many jobs will be replaced by some form of artificial intelligence. And I must admit that yes, this is not only the case, but will increase with much more intensity in the coming years. How can we protect ourselves from this threat that many are contemplating? Undoubtedly, by finding our added value, our mission "out there" with a necessarily human contribution of value, irreplaceable by any machine. Jobs related to and based on traits and skills such as empathy, intuition, human development, emotional intelligence, sensitivity, etc. and everything that characterises us as HUMAN PEOPLE, will surely survive this avalanche that is already here. On the other hand, all those jobs and roles within any organisation that are repetitive, potentially automatable, without adding value and merely instrumental, will undoubtedly have their days numbered.



**Manual de supervivencia**

Las experiencias laborales en primera persona que narro en este relato no son ajenas a las de muchas otras personas, con un nombre y unos apellidos que los distinguen del resto, pero que en silencio, desde el anonimato y con mucho sacrificio, han conseguido adaptarse a las circunstancias, en ocasiones angustiosas y decepcionantes, que el mercado laboral les tenía preparado.



**Survival manual**

The first-person work experiences I recount in this story are not unrelated to those of many other people, with names and surnames that distinguish them from the rest, but who silently, anonymously and with great sacrifice, have managed to adapt to the sometimes distressing and disappointing circumstances that the labour market had in store for them.