

Iº REUNIÓN/ 19 DE MAYO 2022

01

Los retos de un AI Director



AI DIRECTORS

Grupo de directivos AI-Network



LOS RETOS DE UN AI DIRECTOR

La Inteligencia Artificial y el trabajo con datos avanzan a un ritmo vertiginoso. Sin embargo, antes de pensar hacia dónde vamos debemos preguntarnos en qué punto nos encontramos. De esta manera, el objetivo fijado por AI-Network en la sesión inicial de **AI Directors**, fue identificar los retos más importantes a los que se enfrentan los directivos en sus empresas.

Así establecimos el punto de partida en torno a diferentes aspectos presentes en la transformación de las empresas para hacerlas más “inteligentes” y orientadas al dato.

Una vez establecidos los retos, los iremos analizando al detalle para posteriormente profundizar en ellos y proponer soluciones.

Talento

Transformación cultural

Aspectos éticos y legales

Ecosistema de innovación

Comunicación interna en la empresa (o externa)

Estrategia / roadmap



Brecha ente unidades de negocio y profesionales de Inteligencia Artificial y Datos

Una vez iniciado el debate acerca de cuáles son los retos que preocupan a los directivos, se pusieron sobre la mesa cuestiones como la necesidad de “evangelizar” a las unidades de negocio en las empresas y de preparar a los profesionales de IA y del dato a entender mejor las unidades de negocio.

Fue en este punto cuando se hizo especial hincapié en la necesidad de la transformación cultural de la empresa para cerrar esa “distancia” que separa a los profesionales técnicos de los de negocio, por ejemplo. Una frase de nuestros AI Directors que podría resumir este concepto es la siguiente: “mirar a las personas para construir algo más grande”.

Otra de las ideas surgidas a partir de la experiencia y el día de los directivos es: “talento y transformación cultural como retos pero donde también surgen como aspectos fundamentales la analítica avanzada, inteligencia artificial, los datos y que Negocio sea capaz de comprar y poner en práctica lo que se ha desarrollado ya que esto implica cambios en los procesos de trabajo.”

Un ejemplo de reto relacionado con la transformación en las empresas donde se apunta a la falta de cultura de empresa a la hora de adaptarlo.

Además, se habló de la dualidad de perfiles con profesionales con alta formación técnica con habilidades de negocio y viceversa. Un perfil que no suele existir y del que se destacó la importancia dentro de las organizaciones haciendo necesario trabajar en ellos para contribuir a un mejor desarrollo de los proyectos hacia equipos multidisciplinares.



Puesta en práctica de proyectos

El hecho de contar con datos de buena calidad donde adquieren una especial importancia los aspectos éticos y normativos en los se aprecia la necesidad de formación, fue otro de los actuales para los directivos de IA y datos.

“Si quieres transformar algo tienes que transformarte y en torno a ello están vinculados el talento, la innovación... y ahí es donde aplica la tecnología”

Esta fue una de las reflexiones de nuestros AI Directors que demuestra cómo en un espacio en el que todo converge se nos plantea esta **transformación cultural que pasa por una transformación de la persona** para que pueda ser capaz de crear proyectos realmente útiles para la sociedad.

Precisamente, una dificultad relacionada con la puesta en marcha de proyectos es la de conseguir llevar a producción las ideas para las que habían construido pruebas de concepto.

El lema que aplican en la empresa de un AI Director es **“con muy poquito, haz mucho”** alejándose de la filosofía de que es necesaria una alta inversión para poner en marcha una idea que funcione y aporte resultados.

Talento

Este fue el reto sobre el que más se profundizó durante la primera sesión de AI Directors. Es de los aspectos a los que más importancia se dio.

Cuestiones sobre la necesidad de cubrir puestos técnicos en las áreas de Datos e Inteligencia Artificial, así como las dificultades

para contratar y retener este talento fueron el denominador común para todos los directivos.

Estos son algunos de los problemas principales con los que nos encontramos:

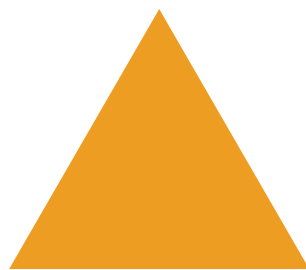
Burbuja salarial: los salarios que piden los profesionales son muy altos. No solo las bandas salariales pedidas por aquellos que tienen mucha experiencia, también por los salarios ofrecidos por las empresas ante la necesidad de cubrir ciertos puestos.

“Buscamos mucho en una sola persona” una reflexión de un AI Director compartida por toda la sala donde quedó sobre la mesa el importante reto de captación de talento de calidad que afrontan las empresas.

En muchos casos no se corresponden los conocimientos y habilidades técnicas de los candidatos con las necesidades reales del puesto. Muchos candidatos se sobrevaloran, exigiendo altos salarios pero careciendo de la experiencia y capacidades requeridas.

Altas capacidades técnicas pero pocas habilidades comunicativas, así como de trabajo en equipo. Una aptitud, por cierto, cada vez más valorada por los directivos a la hora de plantear trabajos en equipo haciendo posible y fluida la comunicación con unidades de negocio.

Falta de capacidad para entender a las unidades de negocio y tener la creatividad suficiente para encontrar soluciones prácticas del entorno real.



CÓMO VENCER LOS RETOS

01 FORMACIÓN INTERNA DE CANDIDATOS

Transmitir los valores y la cultura de empresa a aquellos que tienen buena base técnica. Una alternativa frente a la elección de candidato "ideal".

02 CONDICIONES LABORALES MÁS ALLÁ DEL SALARIO

Cuestiones como horario laboral, conciliación, fondos para formación individual o dar la posibilidad de que se desarrollen proyectos en tiempo de trabajo siempre que estén alineados con el negocio.

03 RESKILLING Y UPSKILLING

Planes de formación interna tanto por empresas como a cargo de compañeros. Planes "onboarding" de nuevos empleados para que conozcan necesidades de los negocios y forma de trabajo de su equipo.

04 PLAN DE CARRERAS PROFESIONAL SEPARADO DE PLAN DE CARRERAS DE GESTIÓN.

De esta manera se posibilita que técnicos muy especializados tengan salarios más altos que directivos. Un planteamiento similar al de empresas de EE.UU. esto supondría un importante cambio en la cultura de la empresa para admitir estos esquemas retributivos.

PARTICIPANTES

Palmira Aldeguer Data by Design en Unicaja Banco

María Teresa Ballestar de las Heras Head of Analytical Consultants at Google

Camen Camuñas Jurado Head of Digital Hub en Acciona

Nuria Canal Chief Data Officer UNIR

Yolanda Cerezo López Vicerrectora de Calidad y Transformación en Universidad Francisco de Vitoria.

Paloma Cuesta. Consultora de Data Strategy & Data Management.

Julia Díaz Data Science Senior Manager en Repsol

Adrián González Sánchez Senior Cloud Specialist, Data & IA en Microsoft

Carmen López Business Intelligence Director en Just Eat Takeaway

Pedro Tomé González Head of Disruptive innovation, Big Data & Advanced Analytics en EVO Banco.

Paz Vega Díez-Rollán Ceo y Cofundadora de Aitaca.

MODERADORES

Tomás Martínez Buero Presidente de AI-Network.

Diana Pottecher Corporate Transformation en Talent Garden.

Eduardo Suela miembro de AI-Network.

María Gil Tornero PR & Comunicación en AI-Network

PARTNERS

