

Skills clouds, la carrera por un estándar de las habilidades

Hasta ahora, cada compañía creía poseer una ontología de gestión de personas única y diferente a las del resto de empresas, debido a las particularidades de su sector y de su cultura, pero ahora empezamos a dudarlo. Las diferencias entre las habilidades demandadas por distintas compañías son cada vez menores, y esta tendencia irá a más si evolucionamos a una ontología universal de habilidades

Rafael Díaz. Future for Work Institute
Publicado en Capital Humano (Núm. 353) ·
Tendencias · Mayo 2020

Como consecuencia de los continuos cambios que experimentan los mercados, las organizaciones necesitan ser más rápidas y adaptables, y esto hace que las descripciones de puestos y los modelos de competencias se queden obsoletos más rápido que antes. Ahora las organizaciones necesitan tener información en tiempo real de lo que hacen las personas, para identificar cuáles son las habilidades (*skills*) que hacen que la compañía obtenga buenos resultados, y poder desarrollarlas o movilizarlas dentro de la empresa, o buscarlas en el mercado.

En la última década se ha trabajado en esta dirección en el ámbito de la inteligencia artificial aplicada a la gestión de personas. Buen ejemplo de ello es el artículo científico *An Ontology for Skill and Competency Management*¹ que definía un modelo para identificar el nivel alcanzado por una persona en distintas habilidades a través de una ontología construida a partir de datos procedentes de diferentes fuentes: la actividad realizada por el empleado, el contenido de su trabajo, la declaración del propio trabajador y su evaluación. Un enfoque muy interesante que ya permitía realizar inferencias a partir de todos esos datos.

En esta misma línea, en el mercado de soluciones tecnológicas para la gestión de personas, Workday dio un paso adelante en otoño de 2018 con la presentación de *Skills Cloud*², una solución de *machine learning* diseñada con la aspiración de crear una ontología universal de capacidades que les permitiese reducir el millón de habilidades distintas que sus clientes acumulaban en sus sistemas a cincuenta y cinco mil, una cifra mucho más manejable, y con la intención de, con el tiempo, seguir reduciéndolas. Con esta simplificación y con esta tecnología se podrían identificar en tiempo real las habilidades que posee una organización y posibles desajustes respecto al mercado. Aunque lo más importante de todo es la aspiración de esta compañía de crear una **ontología universal de habilidades**, a partir de un sistema de datos

categorizados, que se convierta en el estándar de mercado para la gestión de habilidades.

Como destacaba [Josh Bersin](#)³, la categorización no es algo nuevo en la gestión de personas. Anteriormente lo hemos hecho con las descripciones de puestos de trabajo, las funciones, las valoraciones de puestos, las competencias y los comportamientos. Para entenderlo, pensemos en los requerimientos para iniciar un proceso de selección: necesitamos conocer el puesto que va a desempeñar la persona, sus funciones, sus responsabilidades, las habilidades necesarias, formación o certificados requeridos, experiencia deseada, etc... Es, en definitiva, una ontología.

Hasta ahora, cada compañía creía poseer una ontología de gestión de personas única y diferente a las del resto de empresas, debido a las particularidades de su sector y de su cultura, pero ahora empezamos a dudarlo. Las diferencias entre las habilidades demandadas por distintas compañías son cada vez menores, y esta tendencia irá a más si evolucionamos a una ontología universal de habilidades.



De hecho, la evolución de esta idea puede ser uno de los cambios más disruptivos que se puede producir en la función de la gestión de personas a medio plazo.

Las diferencias entre las habilidades demandadas por distintas compañías son cada vez menores, y esta tendencia irá a más si evolucionamos a una ontología universal de habilidades.

¹ Fazel-Zarandi, Maryam & Fox, Mark. (2012). An Ontology for Skill and Competency Management. *Frontiers in Artificial Intelligence and Applications*. 239. 10.3233/978-1-61499-084-0-89.

² Workday Delivers Machine Learning-Powered Skills Cloud to Unlock Untapped Workforce Potential

³ Workday Skills Cloud: A Big Idea With Much More To Come

UN PEQUEÑO CAMBIO, QUE LO CAMBIA TODO: EL “DISPARO” DE WORKDAY

Después de realizar en 2018 el anuncio del que hablamos antes, a finales de 2019 Workday presentó algunas novedades en su plataforma que significaban cambios de gran calado y daban más forma a aquella idea. Los desarrollos más significativos en esa dirección fueron **Skills Cloud** y **Credentials**.

Por lo que respecta a Skills Cloud, la nueva solución consigue extraer e inferir las habilidades de cada empleado teniendo en cuenta todos los aspectos de su trabajo: habilidades, capacidades, experiencias y relaciones. Arquitectónicamente, Skills Cloud es un conjunto de algoritmos de búsqueda, coincidencia y predicción basados en Inteligencia Artificial. Agrupa palabras en función de patrones, relaciones, historial laboral y otros indicadores de "proximidad".

Ayudará a las personas a encontrar las nuevas habilidades que necesitan, las nuevas tareas que deberían aprender e incluso las personas que deberían conocer para avanzar en su carrera. A las empresas les permitirá conocer las habilidades que tiene y compararlas con las de sus competidores.

El sistema incluye tres componentes, *skills inference*, *skills verification* y *skills strength*, que permiten construir las relaciones entre categorías, las verificaciones por múltiples evaluadores y la identificación de fortalezas.

Por lo que respecta a **Credentials**, se trata de un módulo complementario que supone un impulso importante para que el modelo de Workday pueda convertirse en la ontología de habilidades estándar del mercado. Es un sistema de acreditaciones verificadas basadas en [Blockchain](#). Además, han desarrollado para sus usuarios individuales una aplicación (Wayto) que quiere convertirse en el “pasaporte” donde cada persona pueda consolidar la valoración de sus habilidades y su experiencia a lo largo de su carrera profesional, independientemente de la compañía en la que esté en cada momento.

Ayudará a las personas a encontrar las nuevas habilidades que necesitan, las nuevas tareas que deberían aprender e incluso las personas que deberían conocer para avanzar en su carrera.

Un movimiento importante por dos motivos. En primer lugar, porque permite que las acreditaciones sean portables entre empresas. En segundo lugar, porque gracias a este instrumento las personas podrán tener trazabilidad de sus carreras a partir de sus experiencias en compañías que trabajan con Workday.

EMPIEZA LA CARRERA DE LAS SKILLS CLOUDS

El movimiento de Workday fue el disparo de salida de una carrera desenfundada entre diferentes compañías que entienden el valor que pueden obtener si consiguen convertirse en el estándar de habilidades del mercado.

En enero de este año, Cornerstone⁴ anunció la adquisición de la startup francesa Clustree, para integrar su arquitectura y su ontología de habilidades en la solución integral de desarrollo de personas de Cornerstone que, con esta adquisición, se convierte en un serio competidor en la carrera.

LinkedIn, con su solución **LinkedIn Talent Insights**, te permite visualizar las habilidades de tu compañía y compararlas con las de tus competidores. De momento, sus datos de habilidades se basan en recomendaciones, aunque están trabajando en sistemas de evaluación para mejorar la base de datos y poder competir con Skills Cloud.

ADP también está trabajando en la misma dirección a través del motor de inteligencia artificial que alimenta su plataforma **Human Capital Management**,

Asimismo, empresas de reclutamiento como Eightfold.ai, PhenomPeople, y Avature están empezando a trabajar en productos similares. Los proveedores de reclutamiento han estado trabajando con éxito en algoritmos de clasificación de perfiles y búsqueda durante años. Cada una de estas compañías tienen muchos datos, han desarrollado algoritmos y están trabajando para ampliar sus servicios con soluciones de movilidad interna y desarrollo de habilidades.

Igualmente, se han sumado a la carrera plataformas de aprendizaje como Degreed, EdCast o Valamis, que ya están trabajando en la inferencia de habilidades aprovechando los millones de datos que recogen de la actividad de sus usuarios, a partir de los cuales pueden inferir y conocer las habilidades que más demandan estos.

También están evolucionando en esta dirección plataformas de gestión de carrera y movilidad interna, como por ejemplo **Fuel50**, que ha dado un paso al frente y ofrece la integración con el Skills Cloud de Workday, o **Gloat**, que, con un enfoque de “mercado de talento interno”, trabaja con inteligencia artificial para permitir que todo el mundo dentro de la compañía tenga visibilidad de las ofertas y los empleados que mejor se ajustan, dar visibilidad de las habilidades y permitir su validación.

En cuanto a los grandes *players* tecnológicos, es muy posible que veamos como Microsoft, IBM y Google también se apuntan al carro.

Microsoft ha empezado a trabajar en **Microsoft Project Cortex** con el que quieren empezar a indexar datos internos para aportar inteligencia artificial a Microsoft 365 para gestionar de manera más eficaz el conocimiento. Este desarrollo y los datos que aporte, podrán construir una ontología de habilidades susceptible de competir con Workday.

IBM, a través de **Watson Career Assistant** y otros productos de inferencia de habilidades, podría también enfocarse en esta área. Hoy, IBM vende sus herramientas de inteligencia artificial como mejoras de reclutamiento, pero el asistente de carrera IBM Watson

⁴ Cornerstone Acquires Clustree to Build Leading AI-Powered Skills Platform for People Development

es esencialmente una “skill cloud” de compañía, por lo que si IBM decidiese asociarse con Workday podrían convertirse en los ganadores de la carrera.

Finalmente, Google. Ahora que están tratando de convertirse en una empresa centrada en inteligencia artificial⁵ y con una apuesta decidida por la competición de servicios cloud⁶, Google podría decidir entrar en este mercado para vender su motor de creación de ontologías a sus clientes corporativos. Un movimiento que, sin duda, podría tener un gran impacto en esta carrera.

En conclusión. Aunque Workday haya dado el disparo de salida en la carrera y salga con ventaja, la carrera será larga y competida ya que el premio es muy atractivo: convertirse en el estándar de habilidades del mercado.

**Artículo perteneciente al número 353. Mayo 2020
de la Revista [Capital Humano](#)**

<https://capitalhumano.wolterskluwer.es>.

⁵ Google Strategy Teardown: Google Is Turning Itself Into An AI Company As It Seeks To Win New Markets Like Cloud And Transportation
<https://www.cbinsights.com/research/report/google-strategy-teardown/>

⁶ Google Cloud Next: Everything you need to know about the new strategy <https://www.zdnet.com/article/google-cloud-next-everything-you-need-to-know-about-the-new-strategy/>