

# Inteligencia Artificial para el Reclutamiento Inteligente

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO



Karla Soto  
Consultora de Desarrollo Organizacional en Megaron

*“Cada aspecto del aprendizaje o cualquier otra característica de la inteligencia puede ser descrito con tanta precisión, que se puede lograr que una máquina lo simule”.*

*-John MacCarthy, Conferencia de Dartmouth, 1955-*



La **selección de personal** es un proceso complejo. Las organizaciones han ido cambiando su enfoque en función del contexto histórico y social en el tiempo, en busca de un modelo de reclutamiento inteligente, eficaz y efectivo. El surgimiento de internet y el uso de teléfonos móviles ha permitido una comunicación más activa entre el empleador y los candidatos. Las redes sociales aportan mayor velocidad en la transmisión de información y favorecen el reclutamiento en línea.

Por medio del **reclutamiento inteligente de personal** las organizaciones convierten el factor humano en una **ventaja competitiva**. Es fundamental contar con personas preparadas en puestos idóneos para afrontar los desafíos de los negocios. Las técnicas de Big Data e Inteligencia Artificial aportan una cultura de innovación y efectividad en los procesos de reclutamiento de las empresas.

## Beneficios de la IA para el Reclutamiento Inteligente

Hoy, la inteligencia artificial (IA) está revolucionando la manera en que las organizaciones gestionan sus procesos de talento, sobre todo, en los procesos de reclutamiento de personal. Las empresas están convencidas de que la aplicación de la IA es el siguiente paso para avanzar en su transformación digital.

**La Inteligencia Artificial es un conjunto de sistemas que aplican sus capacidades a las necesidades humanas.** En las empresas, la IA ofrece múltiples beneficios que optimizan tanto la eficiencia como la efectividad en la búsqueda y adquisición de talento. Mostramos a continuación algunos de sus beneficios en los procesos de reclutamiento inteligente:

- 1. Automatización de los procesos:** la IA sustituye el modelo manual y rutinario de las tareas, haciendo las operaciones de búsqueda y selección de candidatos mucho más eficientes.
- 2. Optimización del Tiempo de Reclutamiento:** La IA permite una rápida difusión de vacantes, publicándose automáticamente en diversas plataformas, incluyendo redes sociales y bolsas de trabajo. Esto reduce significativamente el tiempo dedicado a encontrar candidatos adecuados.
- 3. Filtrado Eficiente:** Utilizando algoritmos avanzados, la IA puede analizar y clasificar miles de currículums en cuestión de segundos, identificando a los candidatos más adecuados para un puesto específico. Esto reemplaza la necesidad de revisar manualmente cada currículum recibido.
- 4. Mejora la Precisión:** La IA puede ayudar a reducir los errores humanos puesto que puede mejorar la precisión del proceso.

**5. Entrevistas Automatizadas:** Los chatbots y asistentes virtuales pueden llevar a cabo entrevistas iniciales, lo que permite una interacción rápida y eficiente con los candidatos. Esto ayuda a eliminar sesgos humanos.

**6. Mejor Coincidencia entre Candidatos y Puestos:** La IA empareja las habilidades y experiencias de los candidatos con las necesidades del puesto, asegurando que se destaquen los que cuentan con mayor potencial.

**7. Predicción del desempeño:** La IA puede ayudar a predecir el desempeño de los candidatos, lo que ayudará a tomar decisiones.

**8. Reducción de Costos:** Algunos expertos estiman que la implementación de IA puede reducir los costos asociados al reclutamiento hasta en un 70%.

La capacidad de la IA para aprender y adaptarse mediante *machine learning* promete mejorar continuamente los procesos de selección.

### **Desafíos en la aplicación de la IA en los procesos de Reclutamiento:**

A pesar de sus múltiples beneficios, la incorporación de IA para el reclutamiento inteligente presenta ciertos desafíos:

**1. Acceso a fuentes de Datos:** Los empleadores cuentan con acceso a diversas fuentes de datos, como a la información curricular en redes sociales, que deberán pasar por ciertos filtros para asegurar la calidad y veracidad de su información.

**2. Errores Algorítmicos:** El algoritmo es la habilidad de aprender sin ser explícitamente programado. Se entrena un modelo a partir de los datos de entrada y este aprende de los mismos para ser capaz de realizar predicciones o toma de decisiones. El modelo puede generar sesgos, lo que dejaría de garantizar que el proceso de reclutamiento fuera justo y equitativo para todos los candidatos. Los sesgos pueden afectar la objetividad de los resultados.

**3. Privacidad y seguridad:** La IA requiere el procesamiento de una cantidad de datos personales considerable, lo que puede generar preocupación y desconfianza sobre su privacidad y seguridad.

**La inteligencia artificial está redefiniendo el proceso tradicional del reclutamiento al hacer los procesos más rápidos, precisos y económicos.** A medida que las empresas adoptan estas tecnologías avanzadas, es fundamental abordar los desafíos asociados para maximizar su potencial y asegurar un reclutamiento inteligente más inclusivo y eficiente en la contratación.

**REFERENCIAS:**

“LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL RECLUTAMIENTO: CÓMO FUNCIONAN JUNTAS”

<https://www.sesamehr.mx/blog/reclutamiento-y-seleccion/beneficios-inteligencia-artificial-proceso-reclutamiento/>

“BENEFICIOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN”

<https://www.codifin.com/blog-post/como-la-inteligencia-artificial-revoluciona-el-reclutamiento-y-seleccion-de-personal>

“CÓMO APLICAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL RECLUTAMIENTO Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL”

<https://www.pandape.com/blog/inteligencia-artificial-en-procesos-de-seleccion-y-reclutamiento/>