

Inteligencia artificial: el futuro del reclutamiento

Mediante la inteligencia artificial (IA), varias empresas recopilan información sobre datos personales de los postulantes dentro de un proceso de selección.

Dentro de las empresas a nivel global se están generando grandes cambios que vienen de la mano de la transformación digital y, en este proceso, el área de Recursos Humanos no es la excepción. El estudio **Swipe Right** de **ManpowerGroup** muestra que 52% de los candidatos globales buscan ofertas laborales a través de aplicaciones que se descargan en sus smartphones.

Es así que los gerentes de **RR.HH.** deben conocer el nuevo perfil de candidatos como los **early adopters**, jóvenes que se adaptan fácilmente a nuevos métodos y no dudan en contestar un anuncio en redes sociales o participar en un chat online. Ellos usan al menos tres medios tecnológicos para buscar un trabajo, ya sea una entrevista virtual, feria laboral online, mensajes de texto y páginas web de la empresa, entre otros.

- ▶ **Zofratacna pierde inversiones**
- ▶ **Gerencia: conoce los atributos que todo líder debe tener**

Una limitante para los nuevos candidatos, que en su mayoría son de la **generación Z** y **millennials**, es que son pocas las empresas que ofrecen una web responsive; es decir, que las páginas web se adapten a dispositivos móviles y les permitan

tener una gran experiencia al postular. Pese a esta demanda, solo el 45% de los líderes de **RR.HH.** considera que en los próximos años se invertirá en nueva tecnología que facilite el proceso de selección y, además, le brinde una mejor experiencia al candidato.

Por otro lado, existen algunas empresas que –conscientes de las nuevas necesidades digitales– están implementando herramientas como chatbots que permiten iniciar y responder conversaciones con los usuarios que ingresan a sus páginas web. Otras empresas han reemplazado los procesos de reclutamiento vía email por los mensajes de **WhatsApp**, lo cual les permite tener una conversación más directa, fluida y rápida con el candidato.

Si hablamos de empresas especializadas en reclutamiento, **ManpowerGroup** ya viene implementado una nueva herramienta como “Digital Room”, donde ‘Zara’, un avatar digital que funciona mediante **Inteligencia Artificial (IA)**, recopila información sobre datos personales de los postulantes dentro de un proceso de selección. Esta tecnología permite conocer de forma ágil las fortalezas y oportunidades de cada candidato y compartir con el postulante consejos de mejora posterior a su evaluación.

Cabe resaltar que, a pesar del avance tecnológico, los candidatos consideran aún importante el contacto directo con el reclutador mediante una entrevista laboral, ya que permite tener una experiencia más cercana y amena. Este encuentro personal tiene varios aspectos importantes para ambas personas como el lenguaje corporal, el tono que se utiliza, las pausas al momento de conversar, entre otras.

Finalmente, es importante advertir que la tecnología y la **IA** no han llegado para reemplazar a los encargados de los procesos de reclutamiento y selección tradicionales, sino para ser un complemento que permita realizar tareas a una mayor magnitud y a velocidad superior obteniendo mejores resultados.