

La inteligencia artificial en los procesos de selección de personal

Marta Ortiz de Urbina Criado, *Universidad Rey Juan Carlos*

María Felisa Muñoz Doyague, *Universidad de León*

Los procesos de selección de personal de las empresas han ido cambiando a lo largo del tiempo y en la actualidad han incorporado nuevas técnicas como la inteligencia artificial (Sánchez, 2020).

La aplicación de la inteligencia artificial en los procesos de selección incluye desde la realización de tareas repetitivas como el contacto con los candidatos, el filtrado de los currículos, la realización de entrevistas de filtrado o preselección o la elaboración de informes hasta la aplicación de software para realizar perfiles de puestos, publicar ofertas en portales de empleo y redes sociales, realizar entrevistas a partir de cuestionarios predefinidos y realizar análisis de resultados (Sánchez, 2020).

Se han desarrollado muchos sistemas de inteligencia artificial en los últimos años y de ellos los que más se están aplicando en los procesos de selección de personal son los que tienen que ver con el ajuste del candidato al puesto, con la selección y análisis de datos, el reconocimiento facial, el análisis de la comunicación verbal, el análisis de las emocionales y personalidad de los candidatos, el descubrimiento de talentos y los *chatbots* o *bots* conversacionales -respuestas automáticas a preguntas del usuario- (Stein y Barrachina, 2021).

Un ejemplo de empresa que está utilizando la inteligencia artificial (IA) en sus procesos de selección de personal es Unilever (García, 2021). En concreto, la aplican junto con la gamificación. Utilizan un algoritmo que se ha desarrollado en colaboración la empresa Pymetrics que a través de juegos de neurociencia y técnicas de IA busca talento. También utiliza la plataforma HireVue para hacer videoentrevistas. El proceso es el siguiente: el candidato que quiere optar a alguna oferta de Unilever rellena un formulario que se puede vincular con el perfil de LinkedIn, de forma que no hace falta enviar un currículum. Este formulario plantea juegos *online* de una duración de unos 20 minutos para analizar competencias como la flexibilidad, la capacidad analítica y la capacidad de resolución de problemas. Una vez hecho esto, se elabora un perfil de cada candidato en el que se valora

el grado de encaje con el puesto y con la empresa. Después se realiza una entrevista por vídeo que cada candidato tiene que grabar utilizando la plataforma HireVue. Gracias a la IA, se pueden analizar a través del vídeo la entonación y el lenguaje verbal y no verbal. Se envía toda esta información al responsable de selección del departamento de Recursos Humanos, que son los que seleccionan a los candidatos que irán en persona a las oficinas de Unilever para participar en talleres en grupo y en una sesión individual para resolver un caso práctico. Una vez que se han realizado estas actividades, se elige al candidato más idóneo para el puesto (García, 2021).

Fuentes de información utilizadas

- García, M. (2021). Inteligencia artificial en los procesos de selección: el caso Unilever. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal-3/inteligencia-artificial-en-los-procesos-de-seleccion-el-caso-unilever/> [Fecha de consulta: 08/11/2021].
- Sánchez, M. (2020). Inteligencia artificial aplicada a la selección de personal. Artículo publicado en menteyciencia.com, el 20/10/2020. Disponible en <https://www.menteyciencia.com/inteligencia-artificial-aplicada-a-la-seleccion-de-personal/> [Fecha de consulta: 08/11/2021].
- Stein, G.; Barrachina, A. (2021). La inteligencia artificial en la selección de personas. *Business Review*, n. 309. Disponible en: <https://www.harvard-deusto.com/la-inteligencia-artificial-en-la-seleccion-de-personas> [Fecha de consulta: 08/11/2021].

Fecha del caso: noviembre, 2021.

Palabras clave: selección, inteligencia artificial, videoentrevistas.

Preguntas sobre el caso

1. Busque más información y defina la inteligencia artificial aplicada a los procesos de selección de personal.
2. ¿Qué ventajas tiene la aplicación de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal?

3. ¿Qué inconvenientes tiene la aplicación de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal?
4. La inteligencia artificial ¿es aplicable al proceso de selección de cualquier empresa?, ¿es aplicable en empresas de todos los tamaños?, ¿y de todos los sectores? Justifique sus respuestas.

Agradecimientos: Este caso ha sido elaborado en el marco del Grupo de Innovación Docente 2020: *FRH-GID-14. Grupo de Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.