TECNOLOGÍA Y EMPLEO

**La inteligencia artificial está cambiando la contratación y búsqueda de empleo**

*Desde noviembre de 2022, el chatbot de inteligencia artificial (IA) ChatGPT ha permitido que toda persona con acceso a Internet pueda generar casi cualquier tipo de texto.*

**Por Julián M. Zappia.  
Diplomatic Week.**

Pueden ser complejos ensayos, escritos breves, cartas de presentación o hasta incluso poemas. Con indicaciones básicas, ChatGPT puede completar tareas escritas complejas en minutos y funcionar como una herramienta creativa para producir contenido eficiente de forma rápida.

Algunos estudiantes (y no tanto) que usan ChatGPT realizan estas tareas y, más aún, requieren de su ayuda para resolver algún código de programación.

Pero en general, esta nueva tecnología permite que las personas que no necesariamente poseen las mejores habilidades de escritura, las tengan inmediatamente.

Entre los que reportan tales beneficios están quienes buscan empleo. Aprovechando un enorme conjunto de datos, textos y palabras, ChatGPT -desarrollado por OpenAI- puede redactar cartas de presentación convincentes o sintetizar los detalles de una carrera en un buen currículum vitae.

¿Es necesario enviar un correo electrónico a un gerente de contratación? Soliicítalo al chatbot, y luego copia y pega el texto generado por IA directamente en el mensaje.

Pero los responsables de contratación no son ajenos a esto; ya saben que los candidatos se están apoyando en la IA, y es posible que lo hagan aún más a medida que la tecnología crezca en sofisticación.

Esto podría crear un cambio en las solicitudes de empleo tal como las conocemos, alejando a los reclutadores de los modos tradicionales de evaluar candidatos.

**El lado positivo.**

No todos los encargados de contratar ven el uso de la IA como una señal de alerta, ni como algo preocupante.

Adam Nicoll, director de marketing de la firma de contratación y consultoría laboral Randstad, con sede en Reino Unido, dice que es poco probable que los gerentes de contratación con poco tiempo distingan entre una carta de presentación escrita por un candidato y una generada por IA.

El lenguaje generado por ChatGPT se lee limpio, aunque usa fórmulas. En comparación con la mayoría de las cartas de presentación, no hay idiosincrasias; no hay banderas rojas, pero tampoco personalidad.

Utilizar la inteligencia artificial es visto como malo por algunos reclutadores, pero otros señalan que es un buen desafío.

A pesar de esto, no necesariamente se consideraría como una trampa en el proceso de contratación.

En este caso, está ayudando a aquellos que no son los mejores escribiendo y editando a producir un resumen ordenado de los aspectos más destacados de su carrera. Es la versión digitalizada de pedirle a un amigo que revise tu CV".

Los reclutadores ya confían menos en los métodos tradicionales de evaluar candidatos.

La carta de presentación está casi “fuera de moda” desde hace años: los responsables de contratación leen un currículum por menos de 10 segundos, y mucho menos leen una declaración personal de 200 palabras.

En el mejor de los casos, la carta de presentación es un ejercicio de marcar casillas que acompaña al CV; es prácticamente obsoleto".

Los reclutadores prefieren cada vez más ver las redes sociales y el perfil de LinkedIn de un candidato para comprender su personalidad.

Y a medida que más candidatos utilizan IA para componer sus materiales escritos, la importancia de los elementos de postulación se vuelven más irrelevantes.

**Cambios en las evaluaciones.**

Los expertos afirman que los procesos estándar de contratación pueden cambiar como resultado de la nueva tecnología.

Por ejemplo, dado que la IA puede crear presentaciones previas a la entrevista, los empleadores pueden introducir evaluaciones más duras en respuesta.

La IA podría crear un cambio en las solicitudes de empleo tal como las conocemos, alejando a los reclutadores de los modos tradicionales de evaluar candidatos.

Por otro lado, algunos reclutadores ya están adoptando nuevas herramientas de inteligencia artificial en su parte del proceso de contratación laboral.

Por ejemplo, algunas grandes corporaciones están aprovechando la IA en el proceso de contratación para probar las cualidades de los buscadores de empleo a través de evaluaciones de habilidades y de personalidad, que utilizan información de comportamiento basada en datos para comparar candidatos con las vacantes y ver sus habilidades interpersonales.

**¿Qué es un sistema de gestión del proceso de selección (ATS)?**

Un sistema de gestión del proceso de selección (ATS) es un software que gestiona todo el proceso de contratación y reclutamiento.

Ayuda a acelerar la gestión de candidatos y reducir significativamente el tiempo de cobertura de vacantes. Desde publicar el trabajo en línea hasta hacer la oferta de trabajo, un ATS en la fase de reclutamiento rastrea todas las actividades en este departamento.

Pero, si bien la mayoría de las empresas de selección de personal ya han adoptado este tipo de sistema, como todo sistema informático puede ser demasiado estricto o fallar.

Por ende, gracias a la sistematización, una persona que se encuentra buscando empleo y siendo evaluada por un software, puede quedarse sin empleo.

Circula en la web una supuesta plantilla de documento de texto que sería óptima para el procesamiento de los datos del postulante, de la persona que se encuentra buscando empleo.

Pero los sistemas ATS son parametrizados con valores diversos; uno es, por ejemplo, la edad. Si para un determinado empleo, los reclutadores buscan personal que posean hasta 45 años, el sistema ATS descarta cualquier CV que no cumpla con esa “condición”.

No resulta ético y, menos aún, legal, según la opinión del autor.

Hay cosas que la tecnología no puede cambiar. Y esto puede ser solo el comienzo de grandes cambios que estarían por llegar.