

TENDENCIAS

Inteligencia artificial, la nueva amenaza para el futuro del currículum

Algunas predicciones agoreras sobre la IA se refieren a su impacto en los procesos de selección. Algunos especulan con la posibilidad de que el ya cuestionado currículum llegue incluso a desaparecer. **Por M. Murgia y A. Raval (Financial Times)**

Los estudiantes que opten a un puesto de trabajo este verano pueden beneficiarse de un nuevo *coach* para entrevistas. Si envían una descripción concreta del puesto, recibirán preguntas y respuestas personalizadas para la entrevista, así como comentarios sobre sus propias respuestas, todo ello de forma gratuita.

El *coach*, parte del motor de búsqueda de empleo Adzuna, no es humano, sino un robot de inteligencia artificial conocido como *Prepper*. Es capaz de generar preguntas de entrevista para más de un millón de puestos de trabajo en grandes empresas, en sectores que van desde la tecnología y los servicios financieros hasta la fabricación y el comercio.

Para un puesto en prácticas en PwC, el *chatbot* escupe preguntas como: "¿Qué habilidades crees que debe tener un consultor?" y "¿Cómo explicarías conceptos a un cliente que no tiene formación en finanzas?". Cuando un usuario responde a una pregunta, *Prepper* genera una puntuación sobre 100 y le indica qué partes funcionaron bien y en qué puntos ha fallado.

Prepper forma parte de una nueva ola de *chatbots* basados en IA generativa, desde ChatGPT hasta Bard y Claude, que se entrenan con información extraída de Internet, como libros, periódicos, blogs, videos y pies de imágenes. Pueden producir textos plausibles y sofisticados que prácticamente no se distinguen de la escritura humana.

La inteligencia artificial no es una herramienta nueva en la contratación y búsqueda de empleo. En la última década se ha utilizado sobre todo para hacer los procesos más eficientes y baratos para los empleadores, desde la búsqueda de palabras clave en los currículos hasta el filtrado de videos de entrevistas a candidatos.

Pero las herramientas de IA generativa están reequilibrando la dinámica de poder en favor de los candidatos. "Muchas de las recientes mejoras que hemos visto en la IA favorecen a los candidatos", asegura Tomas Chamorro-Premuzic, psicólogo organizacional y experto en tecnologías de contratación. "Hace unos años, los reclutadores fingían utilizar la IA para parecer que estaban más a la última. Ahora fingen no utilizarla".

Otros se muestran menos entusiastas y advierten de que la IA puede suponer el fin del proceso tradicional de solicitud de empleo.

"La IA generativa puede crear perfiles muy buenos; puede haber algunos errores, pero sólo los reconocerá el candidato, no la empresa", afirma Matt Jones, de la compañía de tecnología de contratación Cielo. "Esto plantea la cuestión de la pertinencia de revisar currículos, cartas de presen-



La IA se utiliza en la última década para hacer los procesos más eficientes y baratos para los empleadores.

tación y solicitudes, sobre todo al principio de la carrera profesional. Me pregunto si esto supondrá la desaparición del CV", indica Jones.

Para los licenciados en un mercado laboral cada vez más competitivo, los *chatbots* son una forma de hacer frente a un proceso que puede resultar abrumador. Ayushman Nath, estudiante de segundo curso en la Universidad de Cambridge, asegura que muchos de sus compañeros utilizan ChatGPT, el *chatbot* de OpenAI, respaldado por Microsoft, y le piden que escriba cartas de presentación para empresas concretas. Conoce a personas que han superado las primeras rondas de selección o han conseguido prácticas gracias a las cartas de presentación y solicitudes escritas por ChatGPT.

Nath y sus compañeros también se han sometido a entrevistas por video automatizadas realizadas por proveedores de tecnología de contratación como HireVue, que graba a los candidatos respondiendo a preguntas predeterminadas, normalmente con un límite de tiempo para cada respuesta. En ocasiones, los responsables de contratación de la empresa ven las grabaciones, o los algoritmos de inteligencia artificial de la plataforma evalúan el rendimiento de cada candidato buscando diversas palabras clave en la descripción del puesto.

Aunque la compañía aún no ha lanzado ningún producto de IA generativa, su responsable científica de da-

Las herramientas de IA generativa están reequilibrando la dinámica de poder en favor del candidato

La IA puede actuar como un buen copiloto, pero la tecnología no hace todo por nosotros

tos, Lindsey Zuloaga, asegura que su equipo está probando herramientas como *chatbots* de preparación de entrevistas y nuevas formas de extraer información de entrevistas de video. "Estos sistemas son potentes, pero también pueden equivocarse. ¿Cómo podemos aplicarlo con cuidado y un enfoque ético?", afirma.

Las entrevistas realizadas por IA podrían contribuir a eliminar ese sesgo. Zuloaga cree que "la IA generativa es bastante convincente como avatar. Utilizar la IA como otro dato serio permitirá que las máquinas reaccionen contra los prejuicios humanos".

Cada vez más empresas utilizan nuevos métodos de evaluación para ampliar el grupo de candidatos a los

que contratan, en un contexto de escasez mundial de mano de obra cualificada y de presión para mejorar la diversidad. Los sistemas automatizados diseñados para contratar empleados más diversos pueden encontrar candidatos que, de otro modo, podrían pasarse por alto debido a problemas de salud, lagunas en el empleo o porque carecen de titulación o proceden de un entorno no tradicional.

Sin embargo, aunque ChatGPT es un punto de partida útil para una carta de presentación o para conocer los antecedentes de una posible empresa, los reclutadores creen que no sustituye a la redacción de una solicitud por uno mismo.

Nath, estudiante de la Universidad de Cambridge, afirma que "las empresas buscan una relación con la gente de allí, como contactar con alguien de la empresa o información que no esté en la página web. Y estas cosas sólo se pueden cultivar con interacciones personales, no con modelos de IA".

Hunter, de Adzuna, está de acuerdo con esta hipótesis: "La advertencia que yo daría a quienes buscan empleo es que la IA puede actuar como un buen copiloto, pero no conviene permitir que la tecnología intente hacerlo todo por nosotros. Se trata de una tecnología muy incipiente, que ofrecerá respuestas estereotipadas. Si permitimos que la IA se encargue de las interacciones iniciales con el empleador, no seremos capaces de hacer el trabajo", concluye.