

CÓMO LA IA ESTÁ TRANSFORMANDO LA FORMA DE CONTRATAR

La llegada de la Inteligencia Artificial (IA) no solo ha simplificado tareas rutinarias: también está transformando el futuro del trabajo. Según el Foro Económico Mundial, cerca del 88% de las empresas en el mundo ya utiliza algún tipo de IA para preseleccionar candidatos, una tendencia que plantea desafíos éticos y normativos, especialmente en Chile, donde aún no existe una ley que regule su uso.

Aunque el currículum sigue siendo clave, la forma de evaluarlo ha cambiado. Herramientas como los sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) y la IA automatizan el análisis de los datos de los postulantes, identificando palabras clave, experiencia y habilidades. Según el subgerente de innovación de Zenta Group, Carlos Uribe, "el mayor impacto se traduce en agilidad y eficiencia, procesos que antes tardaban cerca de un mes, hoy se acortan más de un 50 %".

Los modelos de IA también han desplazado criterios visuales como el diseño o la fotografía. "Hoy lo importante es detallar logros, habilidades aplicadas y el valor generado", agrega.

El jefe de formación y upskilling del Centro Nacional de Inteligencia Artificial (Cenia), Víctor Morales, indica que, si bien las empresas en Chile están comenzando a integrar IA en sus procesos de selección, su adopción general aún está en fases iniciales. Algunos casos incluyen grabaciones y preguntas automatizadas en inglés o herramientas que diagnostican habilidades y estandarizan currículums.

Sesgos algorítmicos

Una de las principales preocupaciones es la posibilidad de que los algoritmos tomen decisiones sesgadas, afectando a postulantes por razones como edad, género o universidad.

Morales explica que "si la IA es entrenada con datos sesgados o no representativos, puede perpetuar e

Quienes postulan a un trabajo ya no se enfrentan a un humano. Muchas veces, es un algoritmo el que determina qué profesional puede ser idóneo para una vacante, lo que está cambiando la forma en que las personas buscan trabajo y, en general, los procesos de selección.

POR VALENTINA CÉSPEDES

incluso amplificar los sesgos existentes en la sociedad". Y sostiene que "es vital que las empresas actúen como evaluadores ácidos al adquirir soluciones de IA, cuestionando la procedencia de los datos, el diseño algorítmico y la evidencia que respalda la IA".

El socio de la consultora Olivía Group, Yoel Kluk, comenta que este es un problema más cultural que tecnológico, donde los candidatos ya no saben cómo presentarse porque quien decide es un algoritmo, lo que dificulta expresar su valor.

Morales también destaca el concepto de *human in the loop*, que implica mantener a personas activamente involucradas en decisiones asistidas por IA. "El aumento en *performance* de la IA se anula si las personas funcionan en piloto auto-

mático", ya que la excesiva confianza en los algoritmos puede empeorar la calidad de la evaluación.

Aun así, señala que estas herramientas también pueden reducir sesgos si se enfocan en competencias, amplían la búsqueda de talento o reconocen sinónimos. Pero aclara que "la IA reconoce patrones, no hace magia. Si esos patrones tienen sesgos, vuelve a ser clave el *human in the loop*".

Desde Cenia destacan que los sesgos algorítmicos son uno de los mayores desafíos del desarrollo de IA. Por eso promueven la investigación responsable, la transparencia, la inclusión y la colaboración con otros actores. "No solo buscamos avances técnicos, sino liderar una IA que no reproduzca ni amplifique las desigualdades existentes", afirman.

Marcos regulatorios

En Chile, el proyecto de Ley de IA, presentado en 2024, busca establecer principios como transparencia y no discriminación, pero no regula específicamente los procesos de selección laboral.

La Unión Europea, en cambio, ha avanzado con la Ley de IA, que clasifica los sistemas de selección automatizada como de alto riesgo. Exige que sean auditables, supervisados por humanos y que los candidatos sepan que están siendo evaluados por una IA. Además, prohíbe prácticas como la puntuación social automatizada y establece multas a empresas infractoras.

En Estados Unidos, en tanto, la regulación es fragmentada. Por ejemplo, Nueva York e Illinois han legislado para exigir auditorías de sesgo, consentimiento informado y restricciones al uso de datos sensibles.

El director de innovación de la Vicerrectoría de Tecnologías de la Información de la U. de Chile, David Alvo, plantea que, más que regular las herramientas tecnológicas, lo importante es establecer metas claras sobre los resultados que se espera alcanzar. "El foco de la regulación debiese estar en los resultados de la contratación, más que en el tipo de tecnología usada. El espíritu (de la regulación) es hacia dónde tenemos que ir como sociedad", concluye.

Aunque la preocupación es que la IA persista en determinados sesgos, especialistas creen que estas herramientas también pueden reducirlos si se enfocan en competencias, amplían la búsqueda de talento o reconocen sinónimos.

