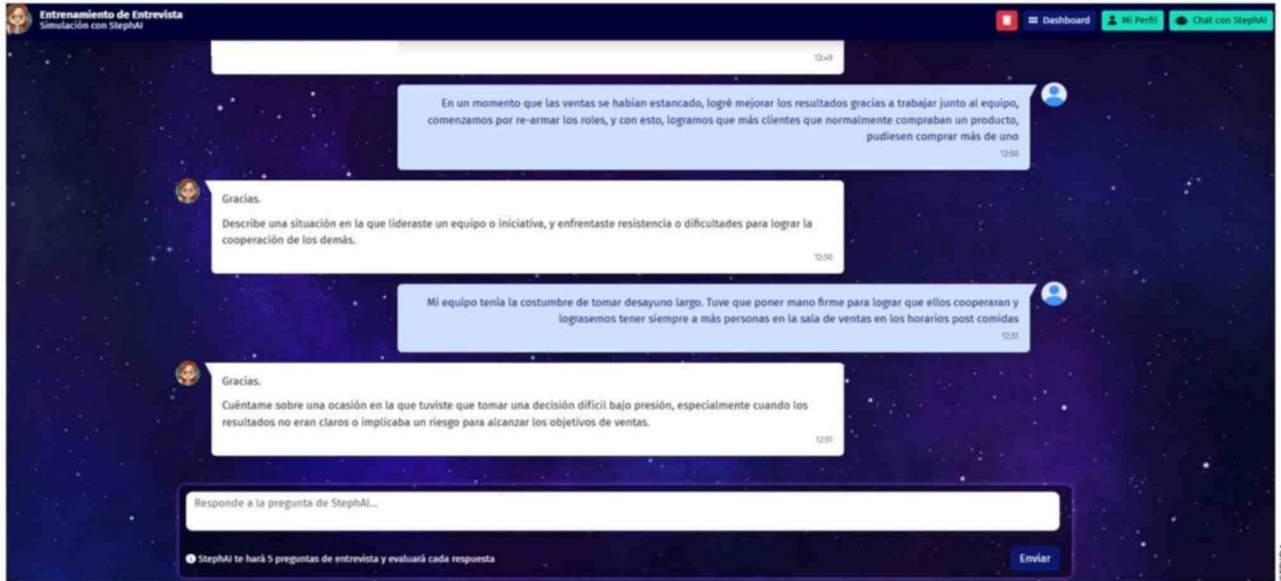


Un ejemplo con preguntas propuestas por la IA para un cargo específico de jefe de ventas.



“Las personas a veces tienen mucho talento, pero no saben mostrarse”, advierte experto

Asesor con IA lo entrena para lucirse en las entrevistas de trabajo

ÓSCAR VALENZUELA

Desde hace un tiempo el reclutamiento laboral está sufriendo cambios drásticos, principalmente por la incorporación de la tecnología.

“No es lo mismo que hace tres o cuatro años, cuando los currículum los leían personas. Hoy día lo más probable es que una máquina va a leerlo y si tus palabras no son coincidentes con lo que están buscando, posiblemente lo rechace o no lo tome en cuenta”, advierte Gonzalo Torrealba, impulsor de proyectos con 15 años de experiencia en tecnología aplicada a la selección de personal.

En un escenario con 8,9% de desempleo y un promedio de siete meses de demora en encontrar trabajo -que para los mayores de 40 años sube casi a un año- destacarse es fundamental para conseguir trabajo.

“Lo que hemos visto permanentemente es que no son malos candidatos, son malos currículum y entrevistas, y eso afecta: las personas a veces tienen mucho talento, pero no saben mostrarse de tal manera que vayan pasando etapas”, comenta el ejecutivo, actual CEO de StephAI, servicio de inteligencia artificial (IA) que adecua los CV y entrevistas a cada postulación específica.

El proceso se inicia cuando el candidato sube su currículum a la plataforma. “Le vamos a decir dónde está débil para esa postulación específica, qué le faltaría mejorar. Después comenzamos un proceso de entrevista con la persona, para conocer más y completar con la IA. Es a la medida, para tener más probabilidades”, asegura.

“Hacemos una entrevista donde

StephAI analiza los currículum y genera preguntas para cada postulación específica.



Gonzalo Torrealba, impulsor de la plataforma.

tenemos cinco preguntas que le van a ayudar, según el cargo al que está postulando, para poder prepararse. Le damos recomendaciones de qué puede responder, es personalizado”, agrega.

Un ejemplo

Si alguien está postulando, por ejemplo, a jefe de ventas del retail y tiene experiencia en el área cosméticos -“alrededor del 30% de la gente en Chile trabaja en retail”, aclara Torrealba- estas son algunas

de las posibles preguntas de entrevista laboral que propone entrenar la IA, después de leer el currículum del candidato:

-Describe una situación en la que lideraste un equipo y enfrentaste resistencia o dificultad para lograr la cooperación de los demás.

-Cuéntame una situación en la que tuviste que tomar una decisión difícil bajo presión, especialmente cuando los resultados no eran claros o implicaba un riesgo para alcanzar los objetivos de venta.

-Relata una experiencia en la que debiste manejar una queja difícil de un cliente.

La simulación permite que la IA otorgue puntaje a las respuestas y entregue consejos para mejorarlas.

“Son preguntas que, al responderlas, me voy a entrenar, voy a estar mucho más seguro para ir a la entrevista conociendo los puntos que debería destacar de mi carrera profesional. Las personas muchas veces pierden en la entrevista porque no se han preparado para responder las preguntas”, recalca el ejecutivo.

¿En qué se diferencia de las aplicaciones de IA habituales? En general, dice Torrealba, a menos que uno entregue un muy buen paquete de instrucciones -o prompt, como se denomina- y cuente con una versión pagada, es difícil obtener resultados óptimos. “Lo segundo es que no profundiza con preguntas para poder adecuar el currículum. Si una persona tiene que hacer 10 o 15 postulaciones, el modelo no le va a rendir”, indica.

La plataforma permite desarrollar gratis tres currículum y una entrevista. Luego se paga una membresía mensual. Información en [stephai.ai](https://goo.su/woz3dPU) (<https://goo.su/woz3dPU>).

Prepararse para el futuro

Nadie sabe con exactitud el impacto real que la IA tendrá en los empleos, plantea Millán Sánchez, especialista en soluciones de Data & IA de Microsoft. El experto habló a profesores y alumnos en el conversatorio que dio inicio al año académico de la Facultad de Ingeniería y Negocios de la Universidad de Las Américas (UDLA). A su juicio, la clave para enfrentar el panorama laboral hoy es robustecer la carrera base con alguna especialidad afín. “El mercado nos está diciendo que en el futuro vamos a tener que contar con dos profesiones que se complementen muy bien”, sostuvo. Abordó, además, las habilidades que, se proyectan, serán más demandadas al 2030: IA y big data, alfabetización digital, pensamiento creativo, resiliencia y agilidad, curiosidad y aprendizaje continuo, liderazgo e influencia social, gestión del talento, pensamiento analítico y gestión ambiental. “Es importante empezar a mapear lo que estoy estudiando hoy y qué tan expuesta está esa profesión a la IA”, advirtió. “Los centros de enseñanza superior tienen que empezar a estudiar y formar docentes en IA, actualizar la malla curricular y crear alianzas con empresas y la academia”.