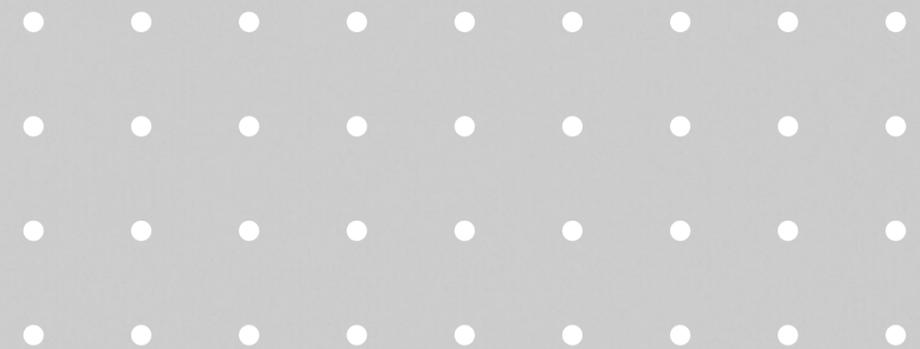


INTELIGENCIA *ARTIFICIAL*

IA

APLICADA AL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL



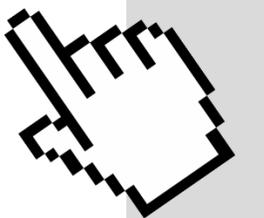
LA DEFINICIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL



¿Qué es la IA?

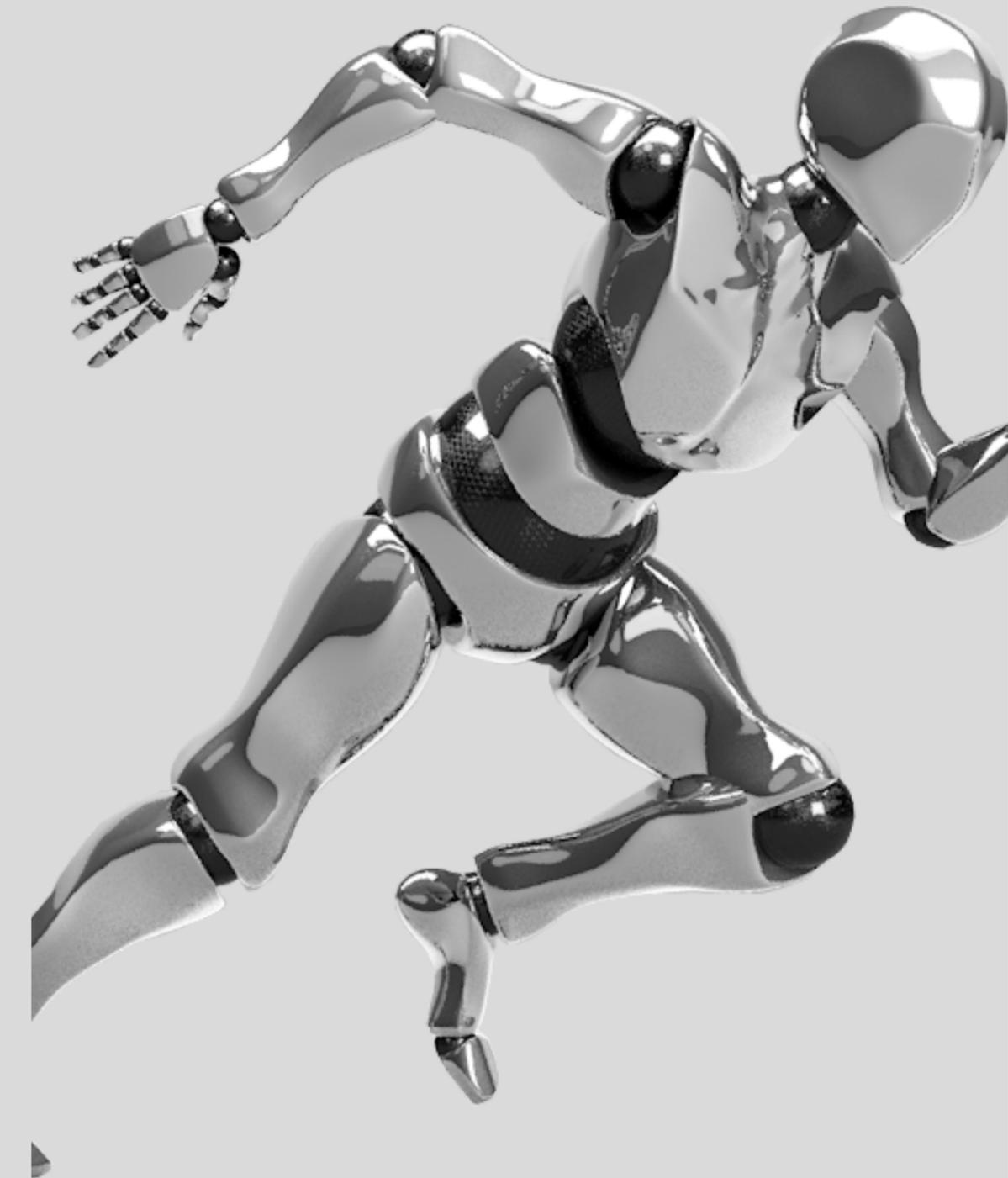


**LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL
ENGLOBA LAS MÁQUINAS QUE SON
CAPACES DE APRENDER, DEDUCIR
Y ACTUAR POR SÍ MISMAS,
TRATANDO DE IMITAR EL
COMPORTAMIENTO HUMANO. LA
MAYORÍA DE ESTOS AVANCES,
ESTÁN RESPALDADOS POR
ALGORITMOS DE MACHINE
LEARNING, SIENDO EL DEEP
LEARNING, QUE IMITA LAS REDES
NEURONALES DEL CEREBRO
HUMANO.**



VALOR QUE AÑADE A LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE RRHH

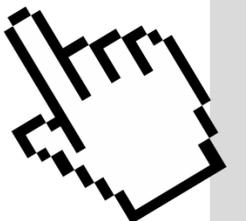
**PUEDE ENTENDERSE COMO UNA HERRAMIENTA
QUE AYUDA A QUE EL EMPLEO SE DIRECCIONE
A LABORES CREATIVAS, A IMPULSAR LA
ECONOMÍA DE LOS PAÍSES BAJO ESQUEMAS
DE COMPETENCIA GLOBAL, Y EXIGIR QUE LOS
TRABAJADORES ESTÉN EN CONTINUA
CAPACITACIÓN.**



VALOR QUE AÑADE A LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE RRHH

LA IA AÑADE VALOR AL AREA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROPORCIONANDO INFORMACIÓN CASI INSTANTANEA DE SUS COLABORADORES COMO:

- REGISTROS DE ENTRADA
- TIEMPO QUE EL COLABORADOR SE DEMORADA PARA HACER UNA ACTIVIDAD
- NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL
- NIVELES DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS
- HORAS DE CAPACITACIÓN
- PERFILES DE PUESTO
- GRADO DE COMUNICACIÓN ENTRE COLABORADORES
- CLIMA LABORAL, GUSTOS Y PREFERENCIAS
- INFORMES PREDICTIVOS PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO
- LIDERAZGO
- TOMAR LAS MEJORES DECISIONES



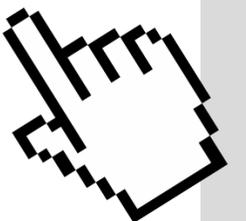
VALOR QUE AÑADE A LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE RRHH

TRES AREAS EN DONDE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL TIENE UN ROL PROTAGÓNICO

A) PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN MÁS JUSTOS

B) CANDIDATOS IDÓNEOS

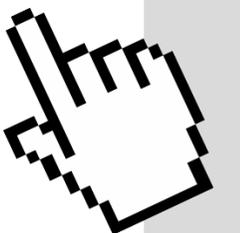
C) DETERMINAR PATRONES Y TENDENCIAS EN FORMA CLARA



VALOR QUE AÑADE A LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE RRHH

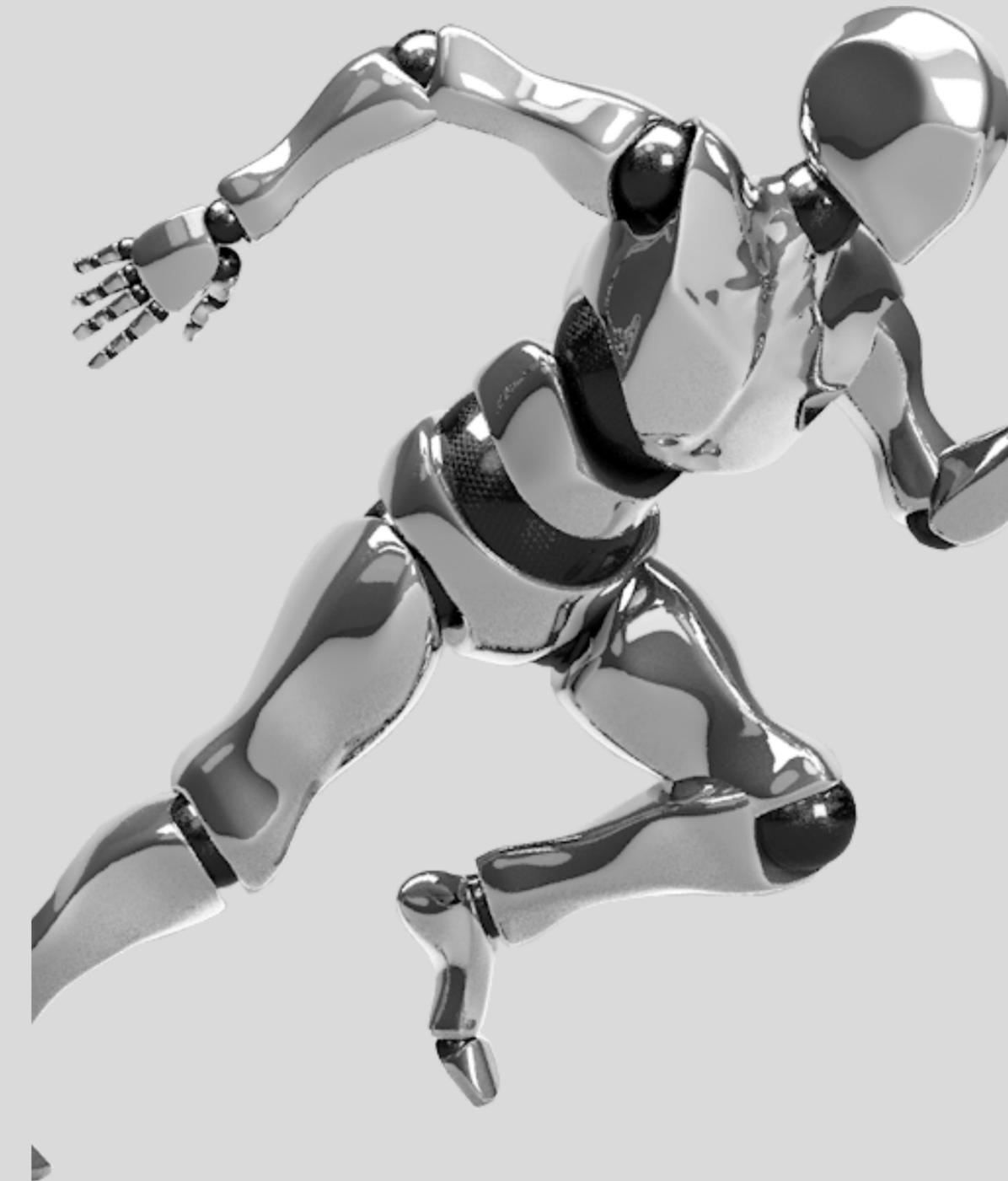
TÉCNICAS APLICADAS EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

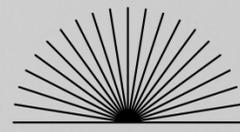
- **PATTERN MATCHING:** CONSISTE EN IR COMPROBANDO LA SECUENCIA DE RESPUESTAS QUE LOS CANDIDATOS VAN APORTANDO, CON EL FIN DE DESCUBRIR SI EXISTE ALGÚN PATRÓN RELEVANTE ENTRE ELLOS.
- **MACHINE LEARNING:** POSIBILITA EL ANÁLISIS DE GRANDES VOLÚMENES DE DATOS PARA IDENTIFICAR PATRONES, UTILIZADO EN EL ANÁLISIS DE DATOS PARA GENERAR ANÁLISIS PREDICTIVOS DE LOS CANDIDATOS, AYUDA A LOS SELECCIONADORES A TOMAR DECISIONES MÁS ACERTADAS SOBRE SU TALENTO.
- **DEEP LEARNING:** LA MÁQUINA ES CAPAZ DE RAZONAR Y SACAR SUS CONCLUSIONES, APRENDIENDO POR SI MISMA A TRAVÉS DE REDES NEURONALES QUE PROCESAN LOS DATOS DE MANERA PARECIDO AL CEREBRO HUMANO.
- **NATURAL LANGUAGE PROCESSING:** APLICADO A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, SE UTILIZA PARA ANALIZAR LAS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS QUE SE REALIZAN EN LAS ENTREVISTAS.



LIMITACIONES DE LA IA

- LAS REDES NEURONALES REQUIEREN GRANDES RECURSOS COMPUTACIONALES Y CANTIDADES ENORMES DE DATOS
- LOS DATOS DEBEN SER CUIDADOSAMENTE FILTRADOS, PARA SER REPRESENTATIVOS Y PODER MANEJARLOS CORRECTAMENTE (SIN RESULTADOS SESGADOS).
- LOS ALGORITMOS DE APRENDIZAJE PROFUNDO, GRACIAS A SU COMPLEJIDAD SON DIFÍCILES DE INTERPRETAR Y COMUNICAR POR HUMANOS.





INTELIGENCIA *ARTIFICIAL*

IA

APLICADA AL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

MUCHAS GRACIAS

