



IA en Selección

¿Aliada o riesgo?

BLOQUE 01

El contexto actual

"Si queremos cambiar la forma en que seleccionamos talento, primero tenemos que cuestionar cómo hemos evaluado a los candidatos hasta hoy."

El CV: Innovación del Siglo XV

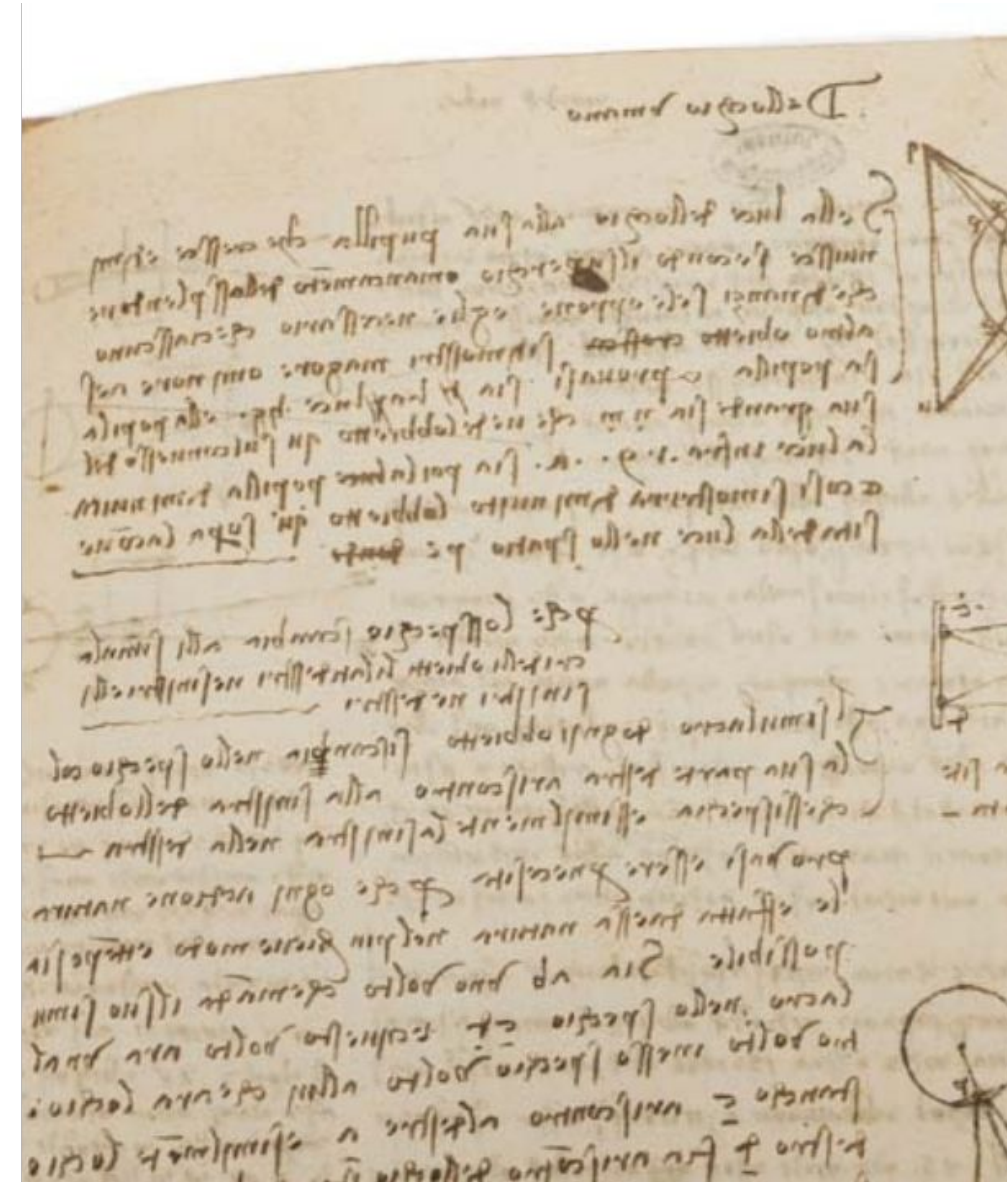
El dato histórico

1482: Leonardo da Vinci redactó una carta al Duque de Milán destacando sus habilidades de ingeniería y diseño. Para la época, fue una genialidad de síntesis.

1824: En Prusia, un joven ingeniero adjuntó una hoja de vida para postular a un cargo público formal.

El problema en el mundo de hoy

Seguir confiando exclusivamente en un documento estático para predecir si una persona tendrá éxito en un rol moderno, dinámico y colaborativo.



Límites del CV Tradicional



Dónde estuvo, no cómo trabaja

Un PDF resume cargos e instituciones anteriores, pero es incapaz de mostrar cómo la persona resuelve problemas reales, cómo colabora o cuáles son sus verdaderas ganas de aprender.



Premia la redacción sobre el talento

Un currículum visualmente impecable o redactado con elocuencia no garantiza un buen desempeño en la cancha. Filtramos redactores, no necesariamente ejecutores eficaces.



Deja fuera gran talento regional

En América Latina el aprendizaje fuera del camino tradicional es inmenso. Filtrar solo por universidades o marcas reconocidas deja fuera a profesionales sumamente resilientes y capaces.

BLOQUE 02

La transición necesaria

"La IA no solo puede ayudarnos a revisar más CVs en menos tiempo. Su verdadero valor está en ayudarnos a conocer mejor a las personas que están detrás de ellos."

Selección holística de talento

Tres formas inteligentes de ampliar la información y conocer a la persona antes de la primera llamada telefónica:



1. Preguntas de Conducta

(Biodata conductual): Indagan sobre logros tangibles, niveles de iniciativa personal y decisiones críticas tomadas en experiencias previas frente a desafíos concretos.



2. Comunicación Clara

(Estructura y síntesis): Evaluar cómo el candidato organiza sus ideas, su claridad al redactar o la capacidad de síntesis al argumentar sus respuestas clave.



3. Casos y Formatos Breves

(Situaciones reales): Ensayos breves, notas de voz o mini escenarios prácticos del puesto que permiten apreciar su criterio operativo real en el día a día.

BLOQUE 03

El futuro hoy

"Esto no es una teoría sobre el futuro. Es la forma en que grandes plataformas y startups ya están transformando la selección en tiempo real."

Casos reales en acción

CASO MEITUAN

El desafío: Miles de postulaciones masivas para operaciones y atención al cliente.

La solución con IA: Tras el formulario, envían preguntas asíncronas breves. La IA analiza claridad y coherencia comunicativa para priorizar las entrevistas humanas.

CASO VAMBE (CHILE)

El desafío: Alta tasa de abandono en formularios web largos y fríos.

La solución con IA: Postulación vía chat interactivo en WhatsApp. Un bot evalúa respuestas de conducta y entrega al equipo perfiles ordenados y de alto valor.



BLOQUE 04

ABC de la IA en Selección

"Antes de hablar de herramientas complejas, entendamos qué hace realmente la IA y cómo se traduce a nuestro día a día en reclutamiento."

ABC de la IA: Entender

Inteligencia Artificial (IA)

Tecnología que analiza información, detecta patrones y genera respuestas útiles.

En selección: Analizar 500 postulaciones y extraer los datos críticos de la vacante.

IA Generativa

Capaz de crear textos, resúmenes o contenidos nuevos a partir de instrucciones.

En selección: Redactar un borrador de perfil de cargo o sugerir preguntas de entrevista.

Machine Learning

Sistemas que aprenden de datos pasados para hallar patrones y clasificar.

En selección: Identificar rasgos comunes en perfiles exitosos para un rol.

NLP (Lenguaje Natural)

Capacidad de leer, comprender y procesar el lenguaje humano escrito o hablado.

En selección: Analizar respuestas abiertas de candidatos en un formulario.

Modelo de IA

El "motor" algorítmico entrenado para realizar una tarea específica con datos.

En selección: Sistema que compara la experiencia del postulante con el cargo.

Prompt

Instrucción clara y estructurada que le damos a la IA para solicitarle algo.

En selección: "Extrae los años de experiencia y nivel de Excel de este CV."

ABC de la IA: Aplicar

Automatización

Configurar tareas repetitivas para ejecutarse sin intervención manual.

En selección: Envío automático de notificaciones a quienes avanzan de etapa.

Screening (Preselección)

Filtro inicial para comprobar qué candidaturas cumplen requisitos base.

En selección: Ordenar postulaciones por experiencia mínima o ubicación.

Matching (Nivel de Ajuste)

Comparar el perfil del postulante con las competencias del puesto.

En selección: Ver el porcentaje de coincidencia técnica del CV con la vacante.

Extracción de Datos

Sacar datos clave de un documento PDF y ordenarlos en fichas limpias.

En selección: Tabular fechas de empleo, títulos, idiomas y contactos.

Chatbot Conversacional

Asistente que dialoga con la persona siguiendo un flujo guiado.

En selección: Responder dudas frecuentes y levantar disponibilidad horaria.

Agente de IA

Sistema autónomo que ejecuta pasos sucesivos para lograr un objetivo.

En selección: Conduce el screening, resume respuestas y notifica a People.

ABC: Usar con Criterio

Sesgo Algorítmico

Resultados desfavorables para ciertos grupos por aprender de datos históricos sesgados.

Cuidado: Evitar replicar desbalances de género de contrataciones pasadas.

Alucinación

Cuando el modelo inventa información que no estaba en el archivo original.

Cuidado: Asumir que un candidato maneja un software no mencionado en su CV.

Human in the Loop

Modelo donde la IA apoya y sintetiza, pero el humano revisa y toma la decisión.

Mandato Buk: El reclutador valida y decide siempre las contrataciones.

Privacidad de Datos

Protección y custodia legal de datos personales de cada postulante.

Práctica: Proteger contactos, consentimientos y grabaciones de audio/video.

Decisión Automatizada

Dejar que el software descarte personas sin supervisión humana.

Alerta: Usar con extrema precaución para evitar descartes injustificados.

Explicabilidad

Capacidad de auditar y fundamentar por qué la IA emitió cierta recomendación.

Transparencia: Poder explicar con claridad a un candidato su evaluación.

BLOQUE 05

IA: ¿Aliada o Riesgo?

"Que una herramienta pueda hacer algo no significa que siempre debamos dejarla hacerlo sin supervisión humana."

Matriz: Oportunidad vs Riesgo

Etapa / Tarea	¿Qué hace en Selección?	La Gran Ventaja (Aliada)	El Cuidado Necesario (Riesgo)
Screening Masivo	Ordenar candidaturas según requisitos del cargo.	✓ Ahorra horas de revisión manual en vacantes con cientos de postulantes.	⚠ Exclusión de perfiles atípicos valiosos por rigidez en los filtros.
Redacción de Perfiles	Crear borradores iniciales de descripciones de puesto.	✓ Estandariza competencias y acelera la salida de la búsqueda al mercado.	⚠ Repetición involuntaria de estereotipos de género o edad sin revisión.
Gestión de Sesgos	Analizar datos históricos de contratación.	✓ Permite auditar si históricamente se ha descartado injustamente a grupos.	⚠ Si la empresa tuvo sesgos en el pasado, la IA los repetirá como norma.
Decisión Final	Determinar quién es contratado para el equipo.	✓ Libera al equipo de lo operativo para enfocarse 100% en la empatía.	⚠ Confianza ciega en puntuaciones numéricas sin criterio humano.

BLOQUE 06

De la teoría a Buk

"Si la IA puede ayudarnos a procesar más información y reducir el trabajo operativo, la pregunta ahora es: ¿qué podemos empezar a hacer hoy en nuestro día a día?"

Caso Práctico: Lectura de CVs

El Método Manual

El problema diario: Cuando llegan 50 a 80 CVs, leer individualmente cada formato, descifrar redacciones complejas y buscar números de contacto consume hasta 3 días de trabajo manual.

El desgaste: Provoca fatiga mental en los reclutadores y demoras en contactar al mejor talento antes que la competencia.

La Experiencia con IA en Buk

Extracción en segundos: La IA lee el documento, extrae fechas de empleo, roles clave, herramientas técnicas y calcula los años reales de experiencia en una sola vista estructurada.

Impacto People: Pasas directo a evaluar el fit cultural y la propuesta de valor de la persona, sin transcribir nada a mano.

Herramientas en Buk Selección

Necesidad del Proceso	¿Cómo se hacía tradicionalmente?	¿Cómo se hace hoy en Buk Selección?
Lectura de CV	Descargar PDF por PDF, abrir archivos uno a uno y transcribir notas en una planilla Excel.	Lectura automática de CV: Extracción instantánea para visualizar la información ordenada al instante.
Extracción de Datos	Buscar a mano años de experiencia, posgrados, nivel de idiomas y software dominado.	Extracción Inteligente: Identificación precisa de antecedentes e hitos curriculares clave del postulante.
Analítica de Selección	Calcular tiempos de contratación y embudo de candidatos armando fórmulas manuales.	Estadísticas en Tiempo Real: Paneles con indicadores del estado, velocidad y conversión de cada vacante.
Screening Inicial	Llamar por teléfono a decenas de personas para consultar pretensión de renta y disponibilidad.	Agente de Screening: Conversación guiada que valida requisitos excluyentes y entrega un resumen al equipo.

BLOQUE 07

Cierre y dinámica de equipo

"Llevemos todo esto a la práctica: pongamos a prueba nuestro criterio de People & Talent con situaciones reales del día a día."

Dinámica: ¿Se lo dejas a la IA?

● Automatizar 100%

● Human in the Loop (IA + Revisión)

● Decisión 100% Humana

Situación A: Extraer datos de contacto y fechas de 500 CVs.

Situación B: Redactar el borrador inicial de una descripción de cargo.

Situación C: Priorizar la lista de candidatos según fit de requisitos.

Situación D: Elegir a la persona que se incorporará al equipo.

Situación E: Notificar el estado a un postulante que no avanzó. .



"No se trata de reemplazar al equipo de selección. Se trata de darle superpoderes para que dedique menos tiempo a filtrar y más tiempo a decidir."

— El futuro del talento es más humano con la tecnología adecuada

La IA: Procesa datos masivos, ahorra tiempo y entrega evidencia clara.

People & Talent: Aporta contexto, empatía, criterio ético y la decisión final.

Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

