

Documento de trabajo.

Hacia nuevos modelos de contratación electrónica.

Rueda, Francisco Javier.

Cita:

Rueda, Francisco Javier (2022). *Hacia nuevos modelos de contratación electrónica*. Documento de trabajo.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/francisco.javier/3>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/p7ga/2oo>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Hacia nuevos modelos de contratación electrónica

Francisco Javier Rueda
Universidad de Valladolid

Resumen

El departamento de Recursos Humanos es responsable de una serie de funciones importantes, una de las cuales es la selección de personal. Si una organización desea obtener una ventaja competitiva mediante la utilización del factor humano, esta labor es absolutamente necesaria. Como consecuencia directa de esto, Recursos Humanos es un departamento extremadamente importante en la empresa. Prepara el camino para la expansión exitosa de todas las actividades y departamentos, así como para la consecución de los objetivos de la organización. Por lo tanto, invertir en las personas y en el desarrollo de nuevas tecnologías puede ayudar a garantizar una ventaja competitiva. En este estudio, ofrecemos una visión general de los métodos actuales más avanzados para las tres diferentes etapas de la adquisición de talento: educación, formación y contratación.

Palabras Clave: Contratación Electrónica, Inteligencia artificial

1 Introducción

La adopción de la transformación digital en todos los ámbitos ha dado lugar a importantes cambios. Sin embargo, el objetivo principal de esta investigación es determinar el impacto que la IA está teniendo en el ámbito de los recursos humanos, concretamente en el proceso de contratación de nuevos empleados [1]. La razón es que todas las empresas deben ejecutar procesos de selección eficientes. Como consecuencia de esto, es necesario el uso de ciertas herramientas para llevar a cabo un proceso de selección lo más exitoso posible; sin embargo, la complejidad de los requisitos y puestos de trabajo hace que esta sea una tarea desafiante [2]. De esta manera, un procedimiento que implica un importante grado de incertidumbre requiere la participación de especialistas que sean capaces de tomar decisiones en una diversa gama de situaciones reales.

En este sentido, la percepción predominante de la contratación electrónica ha cambiado mucho en los últimos años [5]. Las organizaciones dan más importancia a la búsqueda de los mejores talentos que al proceso en sí mismo. Además, se está desarrollando nuevas tendencias en cuanto a la identificación de candidatos, con plataformas digitales que surgen como potentes herramientas en el proceso de contratación. De este modo, los candidatos pasivos -aquellos que no están buscando empleo activamente pero que pueden ser movidos por una oferta tentadora- están ganando terreno [3].

El motivo es que las empresas necesitan utilizar procedimientos de selección eficientes. En consecuencia, se necesitan instrumentos para llevar a cabo un buen proceso de selección, pero esta es una tarea bastante difícil debido a la complejidad de las necesidades [4]. Como resultado, un proceso con un alto nivel de incertidumbre requiere que los expertos tomen decisiones en una variedad de circunstancias del mundo real. Por estas razones, este estudio aborda cómo afecta la inteligencia artificial (IA) a los recursos humanos, especialmente en el proceso de contratación.

El resto de este trabajo se organiza de la siguiente forma: La siguiente sección examina los nuevos métodos de selección de personal basados en las tecnologías de la información y la comunicación. Finalmente, se describen en detalle las conclusiones esenciales que pueden extraerse de este trabajo.

2 Hacia un nuevo modelo de contratación

Entre los principales retos del actual mercado laboral se encuentran la compleja situación de los mercados de trabajo de muchos países y la creciente movilidad geográfica de los trabajadores. Las organizaciones reciben con frecuencia un gran número de solicitudes para cada puesto vacante que necesitan cubrir como resultado de esta situación. El procesamiento automático de los currículos es esencial tanto para las empresas como para los demandantes de empleo debido a esta compleja circunstancia. La creación de técnicas computacionales para mejorar los procedimientos de contratación es crucial en este contexto [5].

La IA está ampliamente reconocida como una etapa inevitable en la transformación digital de muchas empresas. A pesar de la gran cobertura de la que esta temática disfruta en los medios, hay muchos mitos sobre esta tecnología. En primer lugar, debido a que la IA es una noción que depende de cómo se defina la inteligencia humana, actualmente es un reto describir eficazmente la IA. En segundo lugar, porque puede ser difícil expresar todas las facetas de la IA bajo un mismo paraguas. Sin embargo, en el contexto de este trabajo, definimos la IA como la capacidad de una máquina o pieza de software para imitar la inteligencia de un humano. Los algoritmos que pueden aprender en este contexto se conocen como algoritmos de aprendizaje automático. Un modelo se entrena con datos y luego aprende de ellos antes de producir predicciones u opciones.

Recientemente se ha descubierto un nuevo tipo de redes neuronales artificiales que utilizan los llamados métodos de aprendizaje profundo, que son los más parecidos al funcionamiento del sistema nervioso humano. Estas redes neuronales aprenden los datos por capas porque son jerárquicas. A medida que se añaden capas, el conocimiento adquirido se vuelve más abstracto y complicado. Los algoritmos de aprendizaje pueden identificarse por su creciente complejidad y pueden examinar los patrones que aparecen en enormes cantidades de datos buscando pruebas estadísticamente significativas.

Cuando hay que cubrir un puesto, lo que puede hacerse, se inicia un proceso de selección. El siguiente paso es realizar un análisis del puesto para determinar las habilidades que deben poseer los candidatos para desempeñar las funciones del puesto. El siguiente paso es el proceso de reclutamiento, que implica la búsqueda de personas que potencialmente se ajusten a los requisitos enumerados en la etapa anterior. Esta contratación puede ser interna, en la que la empresa busca a los empleados actuales para cubrir el puesto, o externa, en la que la empresa busca a personas ajenas a la empresa. Es fundamental evaluar a cada uno de los candidatos para encontrar al que mejor se adapte al puesto. Esta evaluación puede llevarse a cabo mediante métodos de selección como entrevistas individuales, pruebas profesionales y de conocimientos, pruebas basadas en escenarios y dinámicas de grupo.

Sin embargo, la auténtica revolución digital viene dada por la aplicación de técnicas de IA. Utilizando y combinando algoritmos de aprendizaje computacional, las empresas han podido automatizar y optimizar las etapas iniciales del proceso de selección. Estas herramientas ayudan al personal encargado de la selección de personal a realizar diversas tareas, especialmente las relacionadas con el cribado preliminar y la comprobación de los méritos de los candidatos. Se asume de manera común que los procesos más importantes que pueden automatizarse son los relacionados con el cribado, la búsqueda de candidatos, la clasificación de candidatos, la planificación de entrevistas y, tal vez, los sistemas de seguimiento de solicitudes.

3 Conclusiones

Los sistemas informáticos con capacidades de aprendizaje computacional representan una respuesta a los cambios en las necesidades de las organizaciones y constituyen la nueva generación de soluciones integrales para la contratación electrónica. Tanto en el sector público como en el privado, no siempre es necesario sustituir a los trabajadores humanos por máquinas, pero se pueden encontrar soluciones que los complementen. Las organizaciones que perciben la IA como una herramienta para sustituir a los trabajadores humanos probablemente no tendrán éxito. Sin embargo, las organizaciones que adopten la IA en sus operaciones comerciales están preparadas para tomar la delantera en sus respectivos sectores.

El objetivo de este trabajo ha sido arrojar luz sobre los nuevos modelos de contratación electrónica. Nosotros hemos visto que cuando se aplican herramientas de IA al campo de la selección de personal, surgen dos conceptos clave: las redes sociales y la evaluación a través de instrumentos que no se basan en la información del candidato sino en su comportamiento. Estos instrumentos de evaluación se basan en la generación de un conjunto de datos y en sistemas que permiten analizarlos, acceder a ellos y utilizarlos para mejorar la toma de decisiones. Existe un vasto campo de investigación detrás de estas ideas. Por lo que una amplia gama de soluciones en esta dirección está aún por llegar.

Referencias

- [1] Mike Abia, Irwin Brown: Conceptualizations of E-recruitment: A Literature Review and Analysis. I3E (2) 2020: 370-379.
- [2] Bowen Hui, Eileen Wood, Carlos Khalil: An Analysis and Evaluation of the Design Space for Online Job Hunting and Recruitment Software. HCI (22) 2021: 365-383.
- [3] Jorge Martinez-Gil: An Overview of Knowledge Management Techniques for e-Recruitment. J. Inf. Knowl. Manag. 13(2) (2014).
- [4] Chuan Qin, Hengshu Zhu, Tong Xu, Chen Zhu, Chao Ma, Enhong Chen, Hui Xiong: An Enhanced Neural Network Approach to Person-Job Fit in Talent Recruitment. ACM Trans. Inf. Syst. 38(2): 15:1-15:33 (2020).
- [5] Dana Pessach, Gonen Singer, Dan Avrahami, Hila Chalutz Ben-Gal, Erez Shmueli, Irad Ben-Gal: Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming. Decis. Support Syst. 134: 113290 (2020).