



TENDENCIAS La inteligencia artificial toma los procesos de selección: algoritmos y robots intervienen en las entrevistas y en las decisiones acerca de qué candidato es el más adecuado para un puesto. Las máquinas evitan sesgos y prejuicios, son eficaces para detectar competencias técnicas y ofrecen más agilidad en los procesos, pero aún presentan deficiencias en las que el filtro humano resulta imbatible... de momento. **Por Tino Fernández**

Prepárese para convencer a un robot de que puede contratarle

El ejército estadounidense experimenta con ordenadores que puedan llegar a tener sentido común, e IBM ha puesto a debatir a seres humanos con máquinas... Y a éstas se les da bastante bien la discusión y el debate.

El Centro de Investigación de Informática, Comunicación e Innovación Industrial de la Universidad La Trobe, en Australia, ha creado a *Matilda*, un robot de 30 centímetros de alto que se usa para la selección de candidatos y que ya está especializado en entrevistas para el departamento de ventas.

Sus creadores aseguran que *Matilda* sabe más que aquellos a los que interroga, usando un arsenal de 76 preguntas que evalúan las habilidades y la experiencia de los aspirantes. Durante sus sesiones de 25 minutos interpreta las emociones del entrevistado, y quienes lo han visto trabajar valoran su capacidad para tomar decisiones libres de prejuicios.

Menos sesgos

HireVue es una compañía que ha desarrollado un sistema de análisis automático de vídeos de entrevistas, y

En la selección, una máquina no sustituye a un humano, pero puede complementarlo

este sistema se ha usado ya en compañías como Unilever, Vodafone o Urban Outfitter. En realidad, no todos los sistemas de inteligencia artificial son iguales, y los expertos no se ponen de acuerdo acerca de si los programas de selección pueden acabar con el sesgo humano en las entrevistas y en la selección.

Sara Álvarez, IT manager de Spring Professional, asegura que "si hablamos de procesos de selección, una máquina no sustituye a un ser humano, pero puede complementarlo, consiguiendo que el proceso sea más

ágil o más objetivo".

Eloy Castañer, socio de Laboral de Garrigues, considera que es posible programar una herramienta para detectar comportamientos y actitudes para que simule lo que haría un entrevistador: "No se trata de que tengan empatía o inteligencia emocional. Por complejo que sea, no pueden tenerlo, pero es posible detectar actitudes y aptitudes que puedan ser buenas para el proceso de selección".

Castañer advierte de que será un

SIGUE EN PÁGINA 2 >

Accede a las profesiones del futuro
curso 2018-2019

XVIII EDICIÓN

Máster oficial en Edición, Producción y Nuevas Tecnologías Periodísticas (EL MUNDO)

BECAS DEL 33% **INICIO 24 de octubre 2018** **PRÁCTICAS GARANTIZADAS 6 meses**

ORGANIZADORES: ESCUELA DE PERIODISMO Y COMUNICACIÓN de Unidad Editorial CEU Universidad San Pablo T. 91 443 51 67 informacion@escuelaunidadeditorial.es www.escuelaunidadeditorial.es

BECAS: endesa COLABORA: Fundación Carolina Comisión de Quejas, Arbitraje y Deontología **EL MUNDO**

EN PORTADA



EL COCHE QUE ENTREVISTA El Volvo HR90 es un vehículo diseñado para contratar mecánicos especialistas en los automóviles de la marca. El propio coche realizó la selección de cincuenta trabajadores para la fábrica que Volvo tiene en Gante (Bélgica). El vehículo examinó a los candidatos con pruebas para determinar su profesionalidad. También tuvo en cuenta sus valores personales mediante el reconocimiento de las expresiones faciales o del vocabulario utilizado para expresar sus conocimientos.

< VIENE DE PÁGINA 1

humano quien programe la máquina, porque determina qué es lo que está buscando. Así, el avance depende en última instancia del ser humano, que prepara la máquina para obtener un resultado determinado.

En todo caso, Sara Álvarez cree que “un candidato siempre buscará el contacto humano. El aspirante desea saber qué reclutador ha publicado tal o cual oferta para trasladarle sus inquietudes”. También opina que las empresas valoran que el consultor pueda ver la empatía o la inteligencia emocional, y se muestra partidaria de “no deshumanizar la atracción del talento o su gestión. Se trata de que esa atracción no sea tratada como una cadena de suministro con robots. Hay que tener en cuenta que el departamento de recursos humanos es también la imagen de la compañía, que es capaz de detectar la motivación o el interés de un candidato”.

Alejandro Touriño, socio director de Ecija, añade que “aunque el dilema sigue siendo si la tecnología puede reemplazar a la parte humana en un proceso de selección, esto no impide que se usen máquinas programadas para reclutar a los mejores profesionales. Esto es así porque éstas toman decisiones libres de prejuicios y eliminan sesgos”.

Touriño explica que, “desde un punto de vista técnico, los avances

Se plantea un debate ético: hasta dónde entra la tecnología en la toma de decisiones de los individuos

de inteligencia artificial y robots van a un ritmo frenético. Casos como los del ejército estadounidense investigando con ordenadores que tengan sentido común o los de IBM creando máquinas capaces de debatir con humanos son ejemplos de este avance. Podremos tener mecanismos que suplan el sentido común, y parece factible que nos encontremos con inteligencia artificial que mida valores que impu- tamos a la empatía humana”.

Pero a todo esto suma la necesidad de “un debate ético que plantea hasta dónde puede entrar la máquina. La intervención del legislador tendrá que ver con las políticas de intrusión; con los límites de la injerencia de la tecnología y de la inteligencia artificial en la toma de decisiones de los individuos y de las empresas; qué se puede hacer y qué no; o cuáles son los límites insuperables”.

El filtro humano

¿Máquina o humano? ¿Quién resulta más eficaz en un proceso de selección? Sara Álvarez cree que la mejor

opción es la mixta. Por su parte Silvia Leal, experta en transformación digital, opina que “todo depende de lo que se busque. Depende del puesto de trabajo, de si el candidato va a tener interacción con otros compañeros, si va a trabajar cara al público, o si sólo interesan sus competencias técnicas”. Leal recuerda el caso de un cazatalentos que jamás proponía candidatos sin haber tenido una entrevista personal, porque necesitaba saber si era callado, si miraba a los ojos, cómo contestaba... Leal se pregunta si la inteligencia artificial puede saber de las competencias sociales de un aspirante, y concluye que “el filtro humano se va a mantener con toda seguridad en los procesos de selección”.

Jon Bischke, CEO de Entelo, explicaba recientemente en *Financial Times* que los robots no deberían realizar entrevistas de trabajo. Coincidió con Leal al asegurar que “los candidatos quieren ver a una persona, por lo que no parece que la tecnología vaya a sustituir al hombre”. A pesar de ello, Entelo, una firma de software de selección de personal de San Francisco, utiliza los ordenadores para recoger grandes volúmenes de información disponible sobre los candidatos que postulan para empresas como Facebook, UPS y Sony.

Silvia Leal cita asimismo el caso del Volvo HR90, un modelo de automóvil que la compañía sueca ha usado para contratar especialistas técnicos. El propio coche –que sabe de los conocimientos técnicos que requiere la empresa– hace las entrevistas, en las que se juzgan las expresiones faciales o el vocabulario de los candidatos. Leal cree que si uno va a trabajar diseñando coches, no tiene nada de particular que un coche entrevistador (un robot) evalúe las competencias técnicas y que afine en el nivel de conocimiento. Añade que habrá puestos para los que las competencias técnicas serán suficientes. Y se plantea otra duda: “¿Sería sensato dejar de contratar a un médico que demuestre ser el mejor cirujano del mundo si no tiene competencias emocionales? Si de verdad es el mejor, yo iría definitivamente a por él, porque busco al mejor. En este caso, la inteligencia artificial puede realizar una labor de búsqueda perfecta”.

¿Y si las máquinas llegaran a tener sentido común?

Parece evidente que las máquinas aún tienen que “mejorar” para ser protagonistas exclusivas de los procesos de selección. Tendrán que ganar en empatía o inteligencia emocional para evitar errores e imperfecciones. Pero todo llegará. Los avances tecnológicos siguen el camino de los rasgos humanos. Según *‘Financial Times’*, el Departamento de Defensa de Estados Unidos se prepara para uno de los grandes retos de la inteligencia artificial: dotar a las computadoras de sentido común. Esto podría llevar a crear sistemas militares con una mayor conciencia del mundo que les rodea y con capacidad para adaptarse a los comportamientos humanos. También podría conducir a máquinas flexibles que se comuniquen más naturalmente con las personas y puedan adaptarse a eventos inesperados. El propio Paul Allen, cofundador de Microsoft, ha duplicado la inversión en su instituto de investigación de IA para impulsar la idea.

Joshua Tenenbaum, profesor de ciencia cognitiva e informática en el Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT), recuerda que “muchos de los recientes avances en inteligencia artificial provienen de sistemas que cruzan grandes cantidades de datos buscando patrones, lo que les permite identificar imágenes o hacer predicciones. Pero sin una comprensión real del mundo, estos sistemas de aprendizaje profundo no pueden asumir problemas fuera de las áreas estrechas para las que fueron diseñados. No son eficaces en situaciones imprevistas”. Incorporar el sentido común en los ordenadores haría que un sistema de inteligencia artificial sea más inteligente o más capaz, y que pueda usarse para bien o para mal. Las computadoras con inteligencia humana completa, son lo que se conoce como ‘inteligencia artificial general’. Todo esto implica la disponibilidad de más datos y la

capacidad de “compartir” inteligencia de personas a través de Internet para ayudar a las máquinas a desarrollar un entendimiento básico. Algunos investigadores han comenzado a extraer teorías sobre cómo se desarrolla el cerebro humano con la esperanza de construir nuevos tipos de sistemas de aprendizaje.

‘Financial Times’ también se hace eco de un sistema de inteligencia artificial creado por IBM en el que la máquina se enfrenta a los humanos en una competencia formal de debate. Es algo que recuerda a ‘Watson’ y su triunfo sobre los humanos en el concurso ‘Jeopardy’, en 2011, o a ‘Deep Blue’, que ganó al campeón mundial de ajedrez Garry Kasparov en 1997. La argumentación es una de las

Habrán máquinas que se comuniquen con los humanos y se adapten a eventos inesperados

características definitorias de lo que significa ser humano, y todo esto supone una demostración de cómo un conjunto de tecnologías en la frontera de la inteligencia artificial podría combinarse para desafiar a los humanos en un ámbito donde podrían pensar que todavía tienen una gran ventaja sobre las máquinas.

También es una señal de que las computadoras se aventuran en el territorio humano subjetivo, en el que no hay respuestas directas ni ganadores claros. A diferencia de ‘Watson’ esta última muestra de inteligencia artificial llamada ‘Debater’ podría tener un impacto mucho más inmediato, con el objetivo de ayudar a los humanos en la toma de decisiones. Más que haya respuestas correctas o incorrectas, de lo que se trata es de que haya un debate informado.



BANCO DE ESPAÑA
Eurosistema

El Banco de España anuncia la convocatoria de **empleo fijo**:

3 PLAZAS DE ECONOMISTA TITULADO

Se requiere titulación de doctor en Economía u otra superior, experiencia profesional de al menos 3 años en la realización de estudios y especialidad en algunas de estas áreas: política monetaria, fiscal y macroprudencial, fuentes del crecimiento económico, mercados e instrumentos financieros, relación entre los desarrollos financieros y la economía real e interacción de las condiciones financieras con la política monetaria, además de conocimiento avanzado del idioma inglés.

Las principales tareas comprenden, entre otras, la realización de investigación relativa al análisis teórico y empírico de temas macroeconómicos, así como temas financieros.

El plazo de solicitud finalizará el **31 de julio de 2018 a las 14:00 horas (hora peninsular)**.

Encontrarán las bases y solicitud de admisión en:
www.bde.es-empleo y becas-procesos selectivos para personal fijo