

**INTELIGENCIA ARTIFICIAL**  
**EN EL RECLUTAMIENTO DE INMIGRANTES LATINOAMERICANOS**  
**СТРАТЕГИИ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА**  
**В РЕКРУТИНГЕ ИММИГРАНТОВ**

El objeto de nuestro trabajo es la aplicación de la inteligencia artificial (IA) en el reclutamiento de inmigrantes de América Latina en los EE. UU. Inteligencia artificial consiste en el procedimiento de búsqueda llevado a cabo por máquinas en forma de algoritmos automatizados y bots de chat.

Se sabe que en el reclutamiento un papel clave lo juega la comunicación. Hoy en día se observa la introducción en este proceso de las tecnologías automatizadas. La actualidad del tema elegido está determinada por el hecho de que en muchas compañías del mundo se nota una tendencia clara a automatizar los procesos del reclutamiento mientras que este fenómeno es poco investigado por los científicos y todavía faltan instrucciones del uso razonable de la IA.

Como en el campo de altas tecnologías la introducción de innovaciones es más rápida que en otras esferas, el objetivo de nuestro trabajo es mostrar las condiciones y direcciones de la aplicación oportuna de IA para entrevistar a los inmigrantes latinoamericanos buscadores del trabajo en la esfera de TI.

De base práctica del estudio (o sea de material empírico) nos han servido las entrevistas con el director de la agencia de reclutamiento en Chicago “Inavante” y con el director y fundador de la agencia de reclutamiento “Mojo Trek”, una encuesta de habla hispana de usuarios de la red social LinkedIn, así como nuestra propia experiencia de un año y medio en la compañía Mitrix Technology.

Según una encuesta entre los usuarios hispanohablantes de la red social LinkedIn en los Estados Unidos, el 60.87 % de los potenciales buscadores de empleo en TI prefieren interactuar exclusivamente con las personas que reclutan personal. Sin embargo, casi el 40 % de los encuestados perciben el uso de IA en el reclutamiento como un fenómeno positivo o neutral.

En el proceso del estudio hemos repartido a los pretendientes entre varios grupos según el criterio de su idoneidad para el cargo (formación profesional, experiencia y duración de su permanencia en los EE.UU.) y hemos analizado las estrategias de entrevista utilizadas en cada uno de estos grupos que presentamos a continuación.

1. Profesionales con gran experiencia que dominan el inglés casi perfectamente. Saben que pueden encontrar un nuevo trabajo fácilmente. El reclutador busca construir relaciones a largo plazo con dichos candidatos, para convertirse en el especialista con el que el candidato se ponga en contacto si quiere cambiar su puesto de trabajo. Por eso sus correos electrónicos o llamadas telefónicas son muy personalizadas y están determinadas por las esperanzas y fines profesionales del candidato. En tales contactos el reclutador manifiesta el alto grado de flexibilidad.

2. Inmigrantes que llevan 4–6 años viviendo en los EE.UU. Sus motivaciones principales son: tener una remuneración justa por la promoción en el trabajo y obtener ciudadanía. Los reclutadores tienen en cuenta estas prioridades, pero en la mayoría de los casos las preguntas durante la entrevista están fijadas de antemano.

3. La interacción con un grupo de inmigrantes recién llegados se conoce como la más arriesgada. Tales candidatos generalmente no tienen suficientes ahorros para mantener a la familia y buscan obtener altos salarios lo más rápido posible. Las conversaciones con dichos solicitantes se asemejan a una entrevista formal con elementos de prueba lingüística. Se utilizan esquemas y listas de preguntas.

4. Candidatos sin experiencia: generalmente recién graduados universitarios o ganadores de la lotería de la Tarjeta Verde, a menudo con un bajo dominio del inglés. Las entrevistas telefónicas se basan en una lista de preguntas exacta, sin tratar de mantener la facilidad de la conversación. Precisamente en tales situaciones el uso de IA es más probable y apropiado.

Así pues, el estudio de las entrevistas con especialistas en el campo de TI ha revelado que, por el momento, un enfoque adecuadamente personalizado se puede lograr sólo a través de la interacción humana, ya que las estrategias para entrevistar a los inmigrantes son muy individuales e interactivas. El uso de la IA es eficaz en la búsqueda inicial de candidatos y en las entrevistas que no exigen alta personalización. La IA está lejos de reemplazar completamente la interacción humana altamente personalizada en el proceso de selección del personal entre los inmigrantes.