

Anexo 1

Bogotá D.C., 19 de junio de 2024

Sra.

Andrea Buitrago García

Gerente de Gestión Humana

Alianza Fiduciaria – Alianza Valores S.A.

Asunto: Solicitud de autorización para investigación académica

Reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente, solicitamos su autorización para adelantar un proyecto de investigación en las instalaciones de Alianza Fiduciaria – Alianza Valores S.A., el cual forma parte de nuestro trabajo de grado de Maestría Gestión Humana en la Universidad Santo Tomás.

El proyecto tiene como propósito analizar los retos actuales del proceso de selección de personal y proponer alternativas de optimización mediadas por Inteligencia Artificial. La investigación se desarrollará en dos fases:

1. Fase de diagnóstico, que incluye la realización de un grupo focal con el equipo de Gestión Humana de la organización, con el fin de identificar fortalezas, oportunidades de mejora y percepciones frente al proceso actual.
2. Fase de propuesta, en la cual, con base en los hallazgos y el marco académico, se estructurará una propuesta orientada a la incorporación de herramientas de Inteligencia Artificial que contribuyan a la eficiencia, objetividad y calidad del proceso de selección.

La participación de los profesionales de Gestión Humana será fundamental para garantizar la validez y pertinencia de los resultados. Cabe resaltar que se trata de un ejercicio estrictamente académico, por lo que la información recolectada será manejada de manera

confidencial y utilizada únicamente para fines investigativos. Al finalizar, se entregará a la organización un documento con los hallazgos y recomendaciones obtenidas.

Agradecemos de antemano su apoyo y quedamos atentas a su confirmación y firma.

Cordialmente,


Luisa Martínez Urrego
Estudiante de Maestría


Olga Lucía Hernández Lozano
Estudiante de Maestría

Firma de autorización,



Andrea Buitrago García
Gerente de Gestión Humana
Alianza Fiduciaria – Alianza Valores S.A.

FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

INVESTIGACIÓN: ¿Como diseñar una propuesta para optimizar el proceso de selección de personal mediado por la inteligencia artificial para ser incorporado en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.?

Bogotá, 20 junio de 2025

Señor (a): Michelle Stefany Diaz

Nombres y apellidos del participante

Cordial saludo,

Yo Olga Lucia Hernández y Luisa Leonor Martinez estudiantes de la Maestría de Gestión Humana, de la universidad Santo Tomas, como proyecto de grado estamos desarrollando la investigación en el área de Gestión Humana en el proceso de selección con el fin de generar una propuesta para optimizar dicho proceso mediado por la inteligencia artificial para ser incorporada en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.

Para nosotras es importante contar con profesionales con experiencia y conocimiento en el área de Gestión Humana, y en inteligencia artificial, por lo tanto, lo invitamos a participar en esta investigación con el fin de conocer el actual proceso de selección de personal, que pueda ser optimizado con la inteligencia artificial, analizar con expertos las herramientas tecnológicas basadas en IA. Este proyecto ya fue autorizado por el comité evaluador de la universidad, y su finalidad es académica, no tiene intereses comerciales.

Los participantes en esta investigación serán las psicólogas y profesionales que gestionan el proceso de selección de Alianza Fiduciaria S.A., gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial.

Los temas que se abordarán son:

EJES TEMÁTICOS Y PERFILES PROFESIONALES (Gestión Humana - Psicólogos)

- Experiencia en selección (Gestión humana - Psicólogos)

- Percepciones sobre la Inteligencia Artificial dentro del proceso de selección (Gestión humana - Psicólogos).
- Aspectos éticos (Gestión humana - Psicólogos)

EJES TEMÁTICOS Y PERFIL PROFESIONAL (Expertos en Tecnología, uso y aplicación de herramientas de IA).

- Experiencia en IA
- Funcionalidad y Aportes de la IA en el proceso de selección de personal
- Recomendaciones (Gestión humana, psicólogos y expertos en tecnología)

Si acepta participar en esta investigación, será entrevistado mediante un grupo focal el día 20 de junio de 2025, el cual será grabado y mediado por plataforma Teams o presencial según la disponibilidad de los demás participantes, el cual tendrá una duración máxima de dos (2) horas.

La participación en esta investigación no tiene un pago económico, ni recompensa material, usted es libre de no participar o retirarse cuando lo desee, sus opiniones y aportes, se usarán exclusivamente para este proyecto de grado, se entregará de manera segura a la universidad Santo Tomas a su repositorio documental y biblioteca.

La entrevista grabará y luego se transcribirá, si lo desea podemos enviarle una copia de la transcripción para su conocimiento y validación de esta, si así lo consideran. También si lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de grado.

Estamos agradecidos de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en el siguiente correo electrónico: lulemaur@gmail.com o olgaluciahdez@gmail.com, o en su defecto comunicarse con la directora del programa de la Maestría de Gestión Humana al correo: dir.maesth@usta.edu.co.

Gracias,

Olga Lucia Hernandez

Olga Lucia Hernández
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Luisa Martinez

Luisa Leonor Martinez
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor marque con una X, en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto.

(X) Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee.

(X) Autorizo a que grabe la entrevista realizada mediante grupo focal.

(X) Autorizo a que el trabajo de grado, las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan grabaciones, fotografías del grupo focal en las que yo aparezco.

SI_X_NO__ Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas

SI__NO_X_ Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista

Cordialmente,

Michelle Diaz.

Nombre de participante: Michelle Stefany Diaz
Tipo y numero de documento participante: 1057600131
Fecha:19/06/2025
Correo electrónico: psi.michellediaz@gmail.com
Teléfono: 322 289 4004

FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

INVESTIGACIÓN: ¿Como diseñar una propuesta para optimizar el proceso de selección de personal mediado por la inteligencia artificial para ser incorporado en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.?

Bogotá, 20 junio de 2025

Señor (a): Luisa Lorena Rubio

Nombres y apellidos del participante

Cordial saludo,

Yo Olga Lucia Hernández y Luisa Leonor Martinez estudiantes de la Maestría de Gestión Humana, de la universidad Santo Tomas, como proyecto de grado estamos desarrollando la investigación en el área de Gestión Humana en el proceso de selección con el fin de generar una propuesta para optimizar dicho proceso mediado por la inteligencia artificial para ser incorporada en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.

Para nosotras es importante contar con profesionales con experiencia y conocimiento en el área de Gestión Humana, y en inteligencia artificial, por lo tanto, lo invitamos a participar en esta investigación con el fin de conocer el actual proceso de selección de personal, que pueda ser optimizado con la inteligencia artificial, analizar con expertos las herramientas tecnológicas basadas en IA. Este proyecto ya fue autorizado por el comité evaluador de la universidad, y su finalidad es académica, no tiene intereses comerciales.

Los participantes en esta investigación serán las psicólogas y profesionales que gestionan el proceso de selección de Alianza Fiduciaria S.A., gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial.

Los temas que se abordarán son:

EJES TEMÁTICOS Y PERFILES PROFESIONALES (Gestión Humana - Psicólogos)

- Experiencia en selección (Gestión humana - Psicólogos)

- Percepciones sobre la Inteligencia Artificial dentro del proceso de selección (Gestión humana - Psicólogos).
- Aspectos éticos (Gestión humana - Psicólogos)

EJES TEMÁTICOS Y PERFIL PROFESIONAL (Expertos en Tecnología, uso y aplicación de herramientas de IA).

- Experiencia en IA
- Funcionalidad y Aportes de la IA en el proceso de selección de personal
- Recomendaciones (Gestión humana, psicólogos y expertos en tecnología)

Si acepta participar en esta investigación, será entrevistado mediante un grupo focal el día 20 de junio de 2025, el cual será grabado y mediado por plataforma Teams o presencial según la disponibilidad de los demás participantes, el cual tendrá una duración máxima de dos (2) horas.

La participación en esta investigación no tiene un pago económico, ni recompensa material, usted es libre de no participar o retirarse cuando lo desee, sus opiniones y aportes, se usarán exclusivamente para este proyecto de grado, se entregará de manera segura a la universidad Santo Tomas a su repositorio documental y biblioteca.

La entrevista grabará y luego se transcribirá, si lo desea podemos enviarle una copia de la transcripción para su conocimiento y validación de esta, si así lo consideran. También si lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de grado.

Estamos agradecidos de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en el siguiente correo electrónico: lulemaur@gmail.com o olgaluciahdez@gmail.com, o en su defecto comunicarse con la directora del programa de la Maestría de Gestión Humana al correo: dir.maesth@usta.edu.co.

Gracias,

Olga Lucia Hernandez

Olga Lucia Hernández
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Luisa Martinez

Luisa Leonor Martinez
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor marque con una X, en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto.

(X) Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee.

(X) Autorizo a que grabe la entrevista realizada mediante grupo focal.

(X) Autorizo a que el trabajo de grado, las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan grabaciones, fotografías del grupo focal en las que yo aparezco.

SI_X_NO__ Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas

SI__NO_X_ Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista

Cordialmente,

Lorena Rubio Garzon Firmado digitalmente por
Lorena Rubio Garzon
Fecha: 2025.08.20 11:14:47
-05'00'

Nombre de participante:

Tipo y numero de documento participante: 1001053706

Fecha: 19/06/2025

Correo electrónico: Lrubio@alianza.com.co

Teléfono: 315 468 5153

FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

INVESTIGACIÓN: ¿Como diseñar una propuesta para optimizar el proceso de selección de personal mediado por la inteligencia artificial para ser incorporado en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.?

Bogotá, 20 junio de 2025

Señor (a): Laura María Ovalle

Nombres y apellidos del participante

Cordial saludo,

Yo Olga Lucia Hernández y Luisa Leonor Martinez estudiantes de la Maestría de Gestión Humana, de la universidad Santo Tomas, como proyecto de grado estamos desarrollando la investigación en el área de Gestión Humana en el proceso de selección con el fin de generar una propuesta para optimizar dicho proceso mediado por la inteligencia artificial para ser incorporada en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.

Para nosotras es importante contar con profesionales con experiencia y conocimiento en el área de Gestión Humana, y en inteligencia artificial, por lo tanto, lo invitamos a participar en esta investigación con el fin de conocer el actual proceso de selección de personal, que pueda ser optimizado con la inteligencia artificial, analizar con expertos las herramientas tecnológicas basadas en IA. Este proyecto ya fue autorizado por el comité evaluador de la universidad, y su finalidad es académica, no tiene intereses comerciales.

Los participantes en esta investigación serán las psicólogas y profesionales que gestionan el proceso de selección de Alianza Fiduciaria S.A., gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial.

Los temas que se abordarán son:

EJES TEMÁTICOS Y PERFILES PROFESIONALES (Gestión Humana - Psicólogos)

- Experiencia en selección (Gestión humana - Psicólogos)

- Percepciones sobre la Inteligencia Artificial dentro del proceso de selección (Gestión humana - Psicólogos).
- Aspectos éticos (Gestión humana - Psicólogos)

EJES TEMÁTICOS Y PERFIL PROFESIONAL (Expertos en Tecnología, uso y aplicación de herramientas de IA).

- Experiencia en IA
- Funcionalidad y Aportes de la IA en el proceso de selección de personal
- Recomendaciones (Gestión humana, psicólogos y expertos en tecnología)

Si acepta participar en esta investigación, será entrevistado mediante un grupo focal el día 20 de junio de 2025, el cual será grabado y mediado por plataforma Teams o presencial según la disponibilidad de los demás participantes, el cual tendrá una duración máxima de dos (2) horas.

La participación en esta investigación no tiene un pago económico, ni recompensa material, usted es libre de no participar o retirarse cuando lo desee, sus opiniones y aportes, se usarán exclusivamente para este proyecto de grado, se entregará de manera segura a la universidad Santo Tomas a su repositorio documental y biblioteca.

La entrevista grabará y luego se transcribirá, si lo desea podemos enviarle una copia de la transcripción para su conocimiento y validación de esta, si así lo consideran. También si lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de grado.

Estamos agradecidos de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en el siguiente correo electrónico: lulemaur@gmail.com o olgaluciahdez@gmail.com, o en su defecto comunicarse con la directora del programa de la Maestría de Gestión Humana al correo: dir.maesth@usta.edu.co.

Gracias,

Olga Lucia Hernandez

Olga Lucia Hernández
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Luisa Martinez

Luisa Leonor Martinez
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor marque con una X, en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto.

(X) Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee.

(X) Autorizo a que grabe la entrevista realizada mediante grupo focal.

(X) Autorizo a que el trabajo de grado, las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan grabaciones, fotografías del grupo focal en las que yo aparezco.

SI_X_ NO__ Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas

SI__ NO_X_ Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista

Cordialmente,

Laura Valle

Nombre de participante:

Tipo y numero de documento participante: 1032464157

Fecha: 19/06/2025

Correo electrónico: lovalle@alianza.com.co

Teléfono: 316 626 4020

FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

INVESTIGACIÓN: ¿Como diseñar una propuesta para optimizar el proceso de selección de personal mediado por la inteligencia artificial para ser incorporado en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.?

Bogotá, 20 junio de 2025

Señor (a): Luz Myriam Pulido

Nombres y apellidos del participante

Cordial saludo,

Yo Olga Lucia Hernández y Luisa Leonor Martinez estudiantes de la Maestría de Gestión Humana, de la universidad Santo Tomas, como proyecto de grado estamos desarrollando la investigación en el área de Gestión Humana en el proceso de selección con el fin de generar una propuesta para optimizar dicho proceso mediado por la inteligencia artificial para ser incorporada en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.

Para nosotras es importante contar con profesionales con experiencia y conocimiento en el área de Gestión Humana, y en inteligencia artificial, por lo tanto, lo invitamos a participar en esta investigación con el fin de conocer el actual proceso de selección de personal, que pueda ser optimizado con la inteligencia artificial, analizar con expertos las herramientas tecnológicas basadas en IA. Este proyecto ya fue autorizado por el comité evaluador de la universidad, y su finalidad es académica, no tiene intereses comerciales.

Los participantes en esta investigación serán las psicólogas y profesionales que gestionan el proceso de selección de Alianza Fiduciaria S.A., gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial.

Los temas que se abordarán son:

EJES TEMÁTICOS Y PERFILES PROFESIONALES (Gestión Humana - Psicólogos)

- Experiencia en selección (Gestión humana - Psicólogos)

- Percepciones sobre la Inteligencia Artificial dentro del proceso de selección (Gestión humana - Psicólogos).

- Aspectos éticos (Gestión humana - Psicólogos)

EJES TEMÁTICOS Y PERFIL PROFESIONAL (Expertos en Tecnología, uso y aplicación de herramientas de IA).

- Experiencia en IA
- Funcionalidad y Aportes de la IA en el proceso de selección de personal
- Recomendaciones (Gestión humana, psicólogos y expertos en tecnología)

Si acepta participar en esta investigación, será entrevistado mediante un grupo focal el día 20 de junio de 2025, el cual será grabado y mediado por plataforma Teams o presencial según la disponibilidad de los demás participantes, el cual tendrá una duración máxima de dos (2) horas.

La participación en esta investigación no tiene un pago económico, ni recompensa material, usted es libre de no participar o retirarse cuando lo desee, sus opiniones y aportes, se usarán exclusivamente para este proyecto de grado, se entregará de manera segura a la universidad Santo Tomas a su repositorio documental y biblioteca.

La entrevista grabará y luego se transcribirá, si lo desea podemos enviarle una copia de la transcripción para su conocimiento y validación de esta, si así lo consideran. También si lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de grado.

Estamos agradecidos de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en el siguiente correo electrónico: lulemaur@gmail.com o olgaluciahdez@gmail.com, o en su defecto comunicarse con la directora del programa de la Maestría de Gestión Humana al correo: dir.maesth@usta.edu.co.

Gracias,

Olga Lucia Hernandez

Olga Lucia Hernández
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Luisa Martinez

Luisa Leonor Martinez
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor marque con una X, en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto.

(X) Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee.

(X) Autorizo a que grabe la entrevista realizada mediante grupo focal.

(X) Autorizo a que el trabajo de grado, las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan grabaciones, fotografías del grupo focal en las que yo aparezco.

SI_X_NO__Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas

SI__NO_X_ Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista

Cordialmente,



Nombre de participante:
Tipo y numero de documento participante: 52 827665
Fecha: 19/06/2025
Correo electrónico: Lmpulido@alianza.com.co
Teléfono: 320 981 9634

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA PARA GRUPOS FOCALES DENTRO DE ALIANZA FIDUCIARIA S.A.

TEMA: Percepciones y experiencias frente al uso de la Inteligencia Artificial (IA) para la optimización del proceso de selección de personal dentro de Alianza Fiducia S.A.

MODERADOR: Las investigadoras crearán un ambiente de confianza, mediante el uso de un lenguaje claro y evitando términos técnicos, animando así, a que todos participen. Se grabará (con consentimiento) y se tomarán notas para el posterior análisis, teniendo además en cuenta, palabras claves y temas que lleguen a surgir de forma natural.

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 6 A 10 personas

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES: Profesionales del área de Gestión Humana, líderes o personas que hayan participado dentro de procesos de selección (psicólogos) y expertos en tecnología y uso de Inteligencia Artificial.

INTRODUCCIÓN

Gracias por participar dentro de este grupo focal y la entrevista. El objetivo es poder llegar a conocer sus percepciones, experiencias y expectativas frente al uso de diferentes herramientas de Inteligencia Artificial (IA) dentro de los procesos de selección de personal, el cual comprende: el

análisis del puesto, publicación de la oferta, recepción y filtrado de currículums, entrevista iniciales, prueba y evaluaciones, entrevista final, verificación de referencia, oferta y negociación, incorporación y onboarding.

La información recogida será confidencial y su uso será únicamente con fines académicos. Esta entrevista tendrá una duración entre 60 y 90 minutos ¿Les parece bien que grabemos la conversación para que luego se nos facilite el análisis dentro de la investigación?

PREGUNTAS POR EJES TEMÁTICOS Y PERFILES PROFESIONALES (Gestión Humana - Psicólogos)

Proceso actual de selección (Gestión humana - Psicólogos)

¿Describanos cada etapa del proceso de selección de Alianza Fiduciaria?

¿Qué tareas del proceso de selección demandan más tiempo y que herramientas usan?

Uso de la Inteligencia Artificial dentro del proceso de selección (Gestión humana - Psicólogos)

¿Conocen si en el proceso de selección cuenta con el apoyo de la inteligencia artificial, lo considera necesario?

¿En qué etapa del proceso cree que la inteligencia artificial ayudaría a optimizar la selección de personal?

Aspectos éticos (Gestión humana - Psicólogos)

¿Creen ustedes que la Inteligencia Artificial puede llegar a eliminar los sesgos que se generan en el proceso de reclutamiento?

PREGUNTAS POR EJES TEMÁTICOS Y PERFIL PROFESIONAL (Expertos en Tecnología, uso y aplicación de herramientas de IA).

Experiencia

¿Conoce empresas del sector financiero que realicen el proceso de selección con apoyo de la Inteligencia Artificial y cuáles han sido su impacto?

Funcionalidad y Aportes de la IA en el proceso de selección de personal

¿De acuerdo con el "AS IS" qué etapas dentro del proceso de selección consideran usted que podría ser automatizadas y/o mejoradas por la IA?

¿Cuáles son las herramientas con Inteligencia Artificial que se pueden proponer para optimizar el proceso de selección en Alianza Fiduciaria S.A.?

¿Qué tipos de errores técnicos y algorítmicos se han identificado en la implementación de estos sistemas y de qué manera se podrían mitigarse?

Recomendaciones (Gestión humana, psicólogos y expertos en tecnología)

¿Qué aspectos del proceso tradicional deberían mantenerse, si se llegasen a implementar herramientas de Inteligencia Artificial dentro del proceso de selección?

¿Qué elementos deberían incluirse dentro de las políticas organizacionales de Alianza Fiducia S.A., para el uso responsable y ético de la IA en los procesos de selección de personal?

CIERRE

Les queremos agradecer por su tiempo, su atención y por compartir sus experiencias, ideas y aportes, quisiéramos saber si ¿hay algo más que quisieran agregar o que consideren relevante y no lo hayamos mencionado?

Gracias.

Consentimiento

FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

INVESTIGACIÓN: ¿Como diseñar una propuesta para optimizar el proceso de selección de personal mediado por la inteligencia artificial para ser incorporado en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.?

Bogotá, 13 de Agosto de 2025

Señor (a):

Cordial saludo,

Yo Olga Lucía Hernández y Luisa Leonor Martínez estudiantes de la Maestría de Gestión Humana, de la universidad Santo Tomas, como proyecto de grado estamos desarrollando la investigación en el área de Gestión Humana en el proceso de selección con el fin de generar una propuesta para optimizar dicho proceso mediado por la inteligencia artificial para ser incorporada en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.

Para nosotras es importante contar con profesionales con experiencia y conocimiento en el área de Gestión Humana, y en inteligencia artificial, por lo tanto, lo invitamos a participar en esta investigación con el fin de conocer el actual proceso de selección de personal, que pueda ser optimizado con la inteligencia artificial, analizar con expertos las herramientas tecnológicas basadas en IA. Este proyecto ya fue autorizado por el comité evaluador de la universidad, y su finalidad es académica, no tiene intereses comerciales.

Los participantes en esta investigación serán las psicólogas y profesionales que gestionan el proceso de selección de Alianza Fiduciaria S.A., gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial.

Los temas que se abordarán son:

EJES TEMÁTICOS Y PERFILES PROFESIONALES (Gestión Humana - Psicólogos)

- Experiencia en selección (Gestión humana - Psicólogos)
- Percepciones sobre la Inteligencia Artificial dentro del proceso de selección (Gestión humana - Psicólogos).

- Aspectos éticos (Gestión humana - Psicólogos)

EJES TEMÁTICOS Y PERFIL PROFESIONAL (Expertos en Tecnología, uso y aplicación de herramientas de IA).

- Experiencia en IA
- Funcionalidad y Aportes de la IA en el proceso de selección de personal
- Recomendaciones (Gestión humana, psicólogos y expertos en tecnología)

Si acepta participar en esta investigación, será entrevistado mediante un grupo focal el día ____ de agosto de 2025, el cual será grabado y mediado por plataforma teams o presencial según la disponibilidad de los demás participantes, el cual tendrá una duración máxima de una (1) hora.

La participación en esta investigación no tiene un pago económico, ni recompensa material, usted es libre de no participar o retirarse cuando lo desee, sus opiniones y aportes, se usarán exclusivamente para este proyecto de grado, se entregará de manera segura a la universidad Santo Tomas a su repositorio documental y biblioteca.

La entrevista grabará y luego se transcribirá, si lo desea podemos enviarle una copia de la transcripción para su conocimiento y validación de esta, si así lo consideran. También si lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de grado.

Estamos agradecidos de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en el siguiente correo electrónico: lulemaur@gmail.com o olgaluciahdez@gmail.com, o en su defecto comunicarse con la directora del programa de la Maestría de Gestión Humana al correo: dir.maesth@usta.edu.co.

Gracias,

Olga Lucia Hernandez
Olga Lucia Hernández
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Luisa Martinez
Luisa Leonor Martínez
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor marque con una X, en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto.

(X) Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee.

(X) Autorizo a que grabe la entrevista realizada mediante grupo focal.

(X) Autorizo a que el trabajo de grado, las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan grabaciones, fotografías del grupo focal en las que yo aparezco.

SI X NO__ Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas

SI X NO__ Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista

Cordialmente,



Nombre de participante Camilo Martínez Zuluaga

Tipo y número de documento participante: C.C. 1098752213

Fecha: 13/08/2025

Correo electrónico: zuluaga5_@hotmail.com

Teléfono: 3184842457

FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

INVESTIGACIÓN: ¿Como diseñar una propuesta para optimizar el proceso de selección de personal mediado por la inteligencia artificial para ser incorporado en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.?

Bogotá, 13 de Agosto de 2025

Señor (a):

Alexander Burbano

Cordial saludo,

Yo Olga Lucia Hernández y Luisa Leonor Martinez estudiantes de la Maestría de Gestión Humana, de la universidad Santo Tomas, como proyecto de grado estamos desarrollando la investigación en el área de Gestión Humana en el proceso de selección con el fin de generar una propuesta para optimizar dicho proceso mediado por la inteligencia artificial para ser incorporada en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.

Para nosotras es importante contar con profesionales con experiencia y conocimiento en el área de Gestión Humana, y en inteligencia artificial, por lo tanto, lo invitamos a participar en esta investigación con el fin de conocer el actual proceso de selección de personal, que pueda ser optimizado con la inteligencia artificial, analizar con expertos las herramientas tecnológicas basadas en IA. Este proyecto ya fue autorizado por el comité evaluador de la universidad, y su finalidad es académica, no tiene intereses comerciales.

Los participantes en esta investigación serán las psicólogas y profesionales que gestionan el proceso de selección de Alianza Fiduciaria S.A., gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial.

Los temas que se abordarán son:

EJES TEMÁTICOS Y PERFILES PROFESIONALES (Gestión Humana - Psicólogos)

- Experiencia en selección (Gestión humana - Psicólogos)
- Percepciones sobre la Inteligencia Artificial dentro del proceso de selección (Gestión humana - Psicólogos).

- Aspectos éticos (Gestión humana - Psicólogos)

EJES TEMÁTICOS Y PERFIL PROFESIONAL (Expertos en Tecnología, uso y aplicación de herramientas de IA).

- Experiencia en IA
- Funcionalidad y Aportes de la IA en el proceso de selección de personal
- Recomendaciones (Gestión humana, psicólogos y expertos en tecnología)

Si acepta participar en esta investigación, será entrevistado mediante un grupo focal el día 19 de agosto de 2025, el cual será grabado y mediado por plataforma teams o presencial según la disponibilidad de los demás participantes, el cual tendrá una duración máxima de una (1) hora.

La participación en esta investigación no tiene un pago económico, ni recompensa material, usted es libre de no participar o retirarse cuando lo desee, sus opiniones y aportes, se usarán exclusivamente para este proyecto de grado, se entregará de manera segura a la universidad Santo Tomas a su repositorio documental y biblioteca.

La entrevista grabará y luego se transcribirá, si lo desea podemos enviarle una copia de la transcripción para su conocimiento y validación de esta, si así lo consideran. También si lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de grado.

Estamos agradecidos de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en el siguiente correo electrónico: lulemaur@gmail.com o olgaluciahdez@gmail.com, o en su defecto comunicarse con la directora del programa de la Maestría de Gestión Humana al correo: dir.maesth@usta.edu.co.

Gracias,

Olga Lucia Hernandez
Olga Lucia Hernández
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Luisa Martinez
Luisa Leonor Martínez
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor marque con una X, en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto.

(☒) Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee.

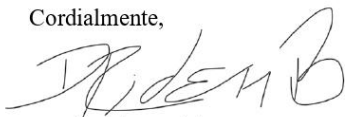
(☒) Autorizo a que grabe la entrevista realizada mediante grupo focal.

(☒) Autorizo a que el trabajo de grado, las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan grabaciones, fotografías del grupo focal en las que yo aparezco.

SI ☒ NO__ Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas

SI ☒ NO__ Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista

Cordialmente,



Nombre de participante

Tipo y número de documento: Alexander Burbano Burbano

Fecha: 20/08/2025 C.C 1144087312

Correo electrónico: daburbano312@gmail.com

Teléfono: 3174472634

FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

INVESTIGACIÓN: ¿Como diseñar una propuesta para optimizar el proceso de selección de personal mediado por la inteligencia artificial para ser incorporado en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.?

Bogotá, 13 de Agosto de 2025

Señor (a):

Antonio Arias G.

Cordial saludo,

Yo Olga Lucia Hernández y Luisa Leonor Martinez estudiantes de la Maestría de Gestión Humana, de la universidad Santo Tomas, como proyecto de grado estamos desarrollando la investigación en el área de Gestión Humana en el proceso de selección con el fin de generar una propuesta para optimizar dicho proceso mediado por la inteligencia artificial para ser incorporada en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.

Para nosotras es importante contar con profesionales con experiencia y conocimiento en el área de Gestión Humana, y en inteligencia artificial, por lo tanto, lo invitamos a participar en esta investigación con el fin de conocer el actual proceso de selección de personal, que pueda ser optimizado con la inteligencia artificial, analizar con expertos las herramientas tecnológicas basadas en IA. Este proyecto ya fue autorizado por el comité evaluador de la universidad, y su finalidad es académica, no tiene intereses comerciales.

Los participantes en esta investigación serán las psicólogas y profesionales que gestionan el proceso de selección de Alianza Fiduciaria S.A., gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial.

Los temas que se abordarán son:

EJES TEMÁTICOS Y PERFILES PROFESIONALES (Gestión Humana - Psicólogos)

- Experiencia en selección (Gestión humana - Psicólogos)
- Percepciones sobre la Inteligencia Artificial dentro del proceso de selección (Gestión humana - Psicólogos).

- Aspectos éticos (Gestión humana - Psicólogos)

EJES TEMÁTICOS Y PERFIL PROFESIONAL (Expertos en Tecnología, uso y aplicación de herramientas de IA).

- Experiencia en IA
- Funcionalidad y Aportes de la IA en el proceso de selección de personal
- Recomendaciones (Gestión humana, psicólogos y expertos en tecnología)

Si acepta participar en esta investigación, será entrevistado mediante un grupo focal el día 19 de agosto de 2025, el cual será grabado y mediado por plataforma teams o presencial según la disponibilidad de los demás participantes, el cual tendrá una duración máxima de una (1) hora.

La participación en esta investigación no tiene un pago económico, ni recompensa material, usted es libre de no participar o retirarse cuando lo desee, sus opiniones y aportes, se usarán exclusivamente para este proyecto de grado, se entregará de manera segura a la universidad Santo Tomas a su repositorio documental y biblioteca.

La entrevista grabará y luego se transcribirá, si lo desea podemos enviarle una copia de la transcripción para su conocimiento y validación de esta, si así lo consideran. También si lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de grado.

Estamos agradecidos de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en el siguiente correo electrónico: lulemaur@gmail.com o olgaluciahdez@gmail.com, o en su defecto comunicarse con la directora del programa de la Maestría de Gestión Humana al correo: dir.maesth@usta.edu.co.

Gracias,

Olga Lucia Hernandez
Olga Lucia Hernández
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Luisa Martinez
Luisa Leonor Martínez
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor marque con una X, en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto.

(☒) Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee.

(☒) Autorizo a que grabe la entrevista realizada mediante grupo focal.

(☒) Autorizo a que el trabajo de grado, las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan grabaciones, fotografías del grupo focal en las que yo aparezco.

SI ☒ NO__ Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas

SI ☒ NO__ Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista

Cordialmente,



Nombre de participante Antonio Arias G.

Tipo y numero de documento participante: CC 80794978

Fecha: 19 de Agosto 2025

Correo electrónico: ing.antonioarias@gmail.com

Teléfono: +57 310 8595439

FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

INVESTIGACIÓN: ¿Como diseñar una propuesta para optimizar el proceso de selección de personal mediado por la inteligencia artificial para ser incorporado en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.?

Bogotá, 13 de Agosto de 2025

Señor (a):

Cordial saludo,

Yo Olga Lucia Hernández y Luisa Leonor Martinez estudiantes de la Maestría de Gestión Humana, de la universidad Santo Tomas, como proyecto de grado estamos desarrollando la investigación en el área de Gestión Humana en el proceso de selección con el fin de generar una propuesta para optimizar dicho proceso mediado por la inteligencia artificial para ser incorporada en la empresa Alianza Fiduciaria S.A.

Para nosotras es importante contar con profesionales con experiencia y conocimiento en el área de Gestión Humana, y en inteligencia artificial, por lo tanto, lo invitamos a participar en esta investigación con el fin de conocer el actual proceso de selección de personal, que pueda ser optimizado con la inteligencia artificial, analizar con expertos las herramientas tecnológicas basadas en IA. Este proyecto ya fue autorizado por el comité evaluador de la universidad, y su finalidad es académica, no tiene intereses comerciales.

Los participantes en esta investigación serán las psicólogas y profesionales que gestionan el proceso de selección de Alianza Fiduciaria S.A., gerentes de recursos humanos y expertos en inteligencia artificial.

Los temas que se abordarán son:

EJES TEMÁTICOS Y PERFILES PROFESIONALES (Gestión Humana - Psicólogos)

- Experiencia en selección (Gestión humana - Psicólogos)
- Percepciones sobre la Inteligencia Artificial dentro del proceso de selección (Gestión humana - Psicólogos).

- Aspectos éticos (Gestión humana - Psicólogos)

EJES TEMÁTICOS Y PERFIL PROFESIONAL (Expertos en Tecnología, uso y aplicación de herramientas de IA).

- Experiencia en IA
- Funcionalidad y Aportes de la IA en el proceso de selección de personal
- Recomendaciones (Gestión humana, psicólogos y expertos en tecnología)

Si acepta participar en esta investigación, será entrevistado mediante un grupo focal el día ____ de agosto de 2025, el cual será grabado y mediado por plataforma teams o presencial según la disponibilidad de los demás participantes, el cual tendrá una duración máxima de una (1) hora.

La participación en esta investigación no tiene un pago económico, ni recompensa material, usted es libre de no participar o retirarse cuando lo desee, sus opiniones y aportes, se usarán exclusivamente para este proyecto de grado, se entregará de manera segura a la universidad Santo Tomas a su repositorio documental y biblioteca.

La entrevista grabará y luego se transcribirá, si lo desea podemos enviarle una copia de la transcripción para su conocimiento y validación de esta, si así lo consideran. También si lo prefiere, su nombre no aparecerá en mi trabajo de grado.

Estamos agradecidos de que nos haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarnos en el siguiente correo electrónico: lulemaur@gmail.com o olgaluciahdez@gmail.com, o en su defecto comunicarse con la directora del programa de la Maestría de Gestión Humana al correo: dir.maesth@usta.edu.co.

Gracias,

Olga Lucia Hernandez
Olga Lucia Hernández
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Luisa Martinez
Luisa Leonor Martínez
Estudiante de Maestría de Gestión Humana

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor marque con una X, en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto.

(☒) Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee.

(☒) Autorizo a que grabe la entrevista realizada mediante grupo focal.

(☒) Autorizo a que el trabajo de grado, las publicaciones derivadas de esta investigación incluyan grabaciones, fotografías del grupo focal en las que yo aparezco.

X
SI__ NO__ Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas

SI__ NO ☒ Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista

Cordialmente,



Nombre de participante Edgar E. Roa Perez
Tipo y numero de documento participante: C.C. 79790689 de Bogotá
Fecha: 19 de Agosto de 2025
Correo electrónico: edgaroa77@gmail.com
Teléfono: 3152838493

Informe: Focus Group

Proyecto (Focus group - proceso de selección Alianza)

Informe creado por Luisa Leonor Martínez Urrego en 19/08/2025

Informe de documentos

Todos (1) documentos



1 Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Documento de texto, 59 citas

Creado por Luisa Martínez Urrego en 18/08/2025,

1 grupo

Focus Group

20 de junio de 2025, 1:10p.m.

Luisa Leonor Martínez Urrego 1:46 Buenos días para todas darle las gracias primeramente por el espacio, por el tiempo, por su disposición y disponibilidad.

Vamos a dar inicio al Focus Group de nuestra investigación para el trabajo de grado de la maestría. Básicamente, el objetivo de esta sesión es conocer la percepción de cada una de ustedes sobre el proceso de selección actual que elabora o que desarrolla Alianza Fiduciaria y conocer la percepción sobre lo que ustedes conocen de inteligencia artificial, pero básicamente nos vamos a centrar es en el proceso de selección.

Quiero informarles que esté Focus es confidencial, esta información es para fines académicos y nuestro objetivo es entregar una propuesta alianza para optimizar el proceso de selección.

La dinámica básicamente el leo la pregunta y vamos respondiendo una a una, de acuerdo con su conocimiento, su experiencia, y cómo desarrollan el proceso hoy en día en alianza. Informamos que el instrumento ya fue validado por expertos. Entonces, vamos a dar inicio.

Primera pregunta: ¿Describanos cada etapa del proceso de selección de alianza fiduciaria?

Lorena Rubio Garzón 4:15 Bueno, si quieren comienzo yo. Yo actualmente manejo las áreas comerciales, entonces la dinámica frente al proceso de selección es la siguiente, se tiene la requisición en somos talento, esas requisiciones, somos talento, se puede dar por un cargo incremental o por una renuncia por una vacante, entonces lo que hacemos es que se publica el cargo en LinkedIn, que es nuestra herramienta de reclutamiento. La posteamos y empiezan a llegar hojas de vida. Entonces, una vez llegan hojas de vida, hacemos un prefiltro pequeño para identificar un poco, pues la afinidad de la hoja de vida a las expectativas y las funciones que tiene el cargo una vez se hace como ese proceso, se comparte la hoja de vida con el gerente.

Lorena Rubio Garzón 5:24 Listo entonces, como les mencionaba una vez, hacemos como ese prefiltro Telefónico para identificar si la hoja de vida se ajusta a las funciones, a las necesidades del rol, lo que hacemos es compartir ese perfil al jefe inmediato para que se proceda con una entrevista. Una el jefe inmediato aprueba el recurso. Lo que hacemos es hacer como todo un proceso de oferta laboral en donde les comunicamos como cuáles van a ser las condiciones salariales y los diferentes beneficios que tendría vinculándose con el Grupo Alianza. Ellos aceptan, sí y se hace como todo el proceso formal por medio de somos talento, entonces en somos talento, tienen que diligenciar su hoja de vida, tienen que adjuntar su hoja de vida y unos datos que requiere el sistema con el fin de que pues el proceso de

contratación sea mucho más efectivo y exitoso ya después del proceso de selección , lo que pues se hacen como los diferentes filtros se llenan las diferentes categorías que solicita la requisición y ya después se delega directamente a la persona encargada a la profesional de contratación que es la encargada, pues de finalizar el proceso con el candidato para que su ingreso.

Luz Myriam Pulido González 6:53. Bueno, en este caso el proceso, y dependiendo, pues también de las áreas que nosotros manejamos, podríamos manejar el proceso diferente, pero en este caso con gestión y con las áreas que manejo, lo que pasa es que se genera la vacante.

Una vez tenemos identificamos el perfil de esa persona que se necesita en el área, lo que yo inmediatamente hago es publicar en LinkedIn.

Se publica, pero antes de eso debo tener el enlace o el enlace de la requisición, eso qué significa, que lo primero que hago es hacer la requisición, se crea la requisición y con ese link, con esa información o con ese enlace voy y publico a LinkedIn.

Anexando también ese enlace para que las hojas de vida lleguen directamente a somos talento. Una vez empiezan a llegar las hojas de vida a la eta de preselección, que es la primera etapa de somos talento, se empieza a revisar las hojas de vida, se empiezan a validar las que continúan, las que no continúan, las que continúan pasan a un filtro telefónico.

Para una posible entrevista, las que no, pues se van eliminando, se les pone, no aplica por perfil y se les da cancelar. Las que continúan, pues son enviadas al jefe inmediato para su revisión y previa aprobación por medio del jefe. Se empieza el tema de la entrevista. Se define con el jefe si la entrevista es individual o pueden ser entrevistas grupales dependiendo del caso, dependiendo qué tipo de cargo es, porque si es un director o coordinador, pues generalmente es individual. Después de esa entrevista. Entonces, lo que se hace es seleccionar

la persona si pasa alguna de esas personas que se entrevistaron, pues ese pasa en etapa en somos talento, a filtro telefónico después de esa etapa o en esa etapa, lo que uno valida es lo que uno pudo conversar con ese candidato. ¿En qué ciudad está?, Si requiere AMV; pues si tiene la certificación, si tiene familiares trabajando en alianza. ¿Qué modalidad de trabajo le puede llegar a servir? Su aspiración salarial y datos como básicos que nos indiquen que efectivamente la persona le sirve la oferta y también se ajusta a lo que nosotros estamos necesitando, posterior a eso entonces se pasa de etapa, la persona entonces se le pone en que cumple con el perfil, se escribe pues, lo que se validó telefónicamente y se pasa a la etapa de validación de teletrabajo en ese caso, pues ya tenemos la validación de las preguntas, es decir que el candidato cuando aplicó su hoja de vida, ya debió de haber realizado esta encuesta, la cual básicamente valida que la persona tenga las condiciones para trabajar desde la casa, son unas preguntas cerradas que nos indican si la persona puede seguir en el proceso teniendo en cuenta la modalidad de trabajo, si es teletrabajo o es mixto o es presencial, en ese caso, pues se validan todas las preguntas y se procede a aprobar, se le da a guardar y se cambia de etapa a esa persona, y así sucesivamente hasta culminar todas las etapas de somos talento.

Posterior a eso, pues pasa a una entrevista de gestión humana allí que íbamos a hacer en somos talento, pues consignamos la información que nosotros previamente, obtuvimos con la entrevista del candidato entonces no sé el grupo familiar, los estudios, las expectativas, todo eso lo podemos poner en ese espacio. Posterior a eso posterior a eso, nosotros en somos talento, pues digamos que yo me rijo mucho con las etapas de somos talento. Se pasa a la entrevista del líder.

En este caso le llega un enlace al jefe, sí para que pueda ingresar por ese enlace y poner su concepto. Sí, porque la idea es que él también haya hecho su entrevista, igual que la Business Partner posterior a que ponga ese concepto continuo, lo pasamos de tapa y pasa a una oferta salarial.

Esta etapa ya está automatizada y las personas de compensación lo que hacen es aprobar y enviar al candidato y el revisa y aprueba por correo, me ha parecido muy buena esta etapa porque nos quita un poco el tema operativo.

En la oferta salarial, va el salario, las condiciones, el bono, la modalidad de trabajo como condiciones generales de a nivel a nivel económico.

Después de la etapa de oferta salarial pasa a la etapa de centrales de riesgo, que también es una etapa nueva y esa etapa nueva etapa, lo que se hace básicamente es revisar endeudamiento si está reportado, revisar reportes en otras bases. Es lo que a hoy sé que se hace en esa etapa posterior a eso y la persona encargada o el área encargada, que es el área de contratación lo cambia de etapa a estudios de seguridad y ya lo que sigue es básicamente todo el proceso de contratación, estudio de seguridad, aprobación de gerencia. Una vez tengamos esa aprobación de ingreso de la persona va a exámenes médicos y, por último, si es una novedad de ascenso pasa a la etapa de nómina y ya, pues esos últimos filtros los maneja contratación. Eso es lo que manejo en este momento y de esa manera, pues llevo el proceso teniendo en cuenta las diferentes etapas del proceso.

Laura María Ovalle Miranda 13:34

Depende la vacante que vaya saliendo y del área que estemos manejando como lo han mencionado mis compañeras, se evalúa primero el perfil, se hace la publicación en LinkedIn, antes de hacer la publicación en LinkedIn, debemos cargar una requisición en la plataforma somos talento para que cuando tengamos las personas seleccionadas de la plataforma LinkedIn, lo que yo hago es enviarles un correo o con el Código QR en donde ellos puedan cargar la hoja y así mismo puedan hacer la validación de teletrabajo una vez hayan hecho eso, yo genero la entrevista con los líderes de la vacante. Yo válido que haya cargado la hoja de vida que haya hecho toda la parte de validación de teletrabajo y empiezo a diligenciar

automáticamente, luego paso a la entrevista. Por la plataforma de somos talento, una vez yo haya diligenciado la entrevista, paso a la etapa de entrevista del líder, en donde ellos deben diligenciar su concepto de la entrevista que se presentó en ese momento. Una vez ellos hayan realizado la entrevista de líder, nosotros la pasamos o bueno a la parte de oferta salarial, que esta es una etapa nueva que le llega a la al área de compensación, quien es la persona que envía la oferta salarial por medio de un correo electrónico donde los funcionarios o el candidato debe aceptar o rechazar la Carta oferta, una vez ellos hayan aceptado la Carta oferta pasa automáticamente al área de contratación, en donde ellos empiezan a hacer toda la parte de estudio de seguridad, exámenes médicos visita domiciliaria Y ellos son los que de ahí en adelante mueven las etapas en la plataforma, para que así pues nosotros podamos tener el aprobado para el ingreso.

Michelle Stefany Diaz González 15:51 Yo les cuento que en el proceso actual de selección llevado a cabo ahorita por el equipo de gestión humana, yo tengo la función de reclutamiento, en este caso el primer paso que yo llevo a cabo es la recepción del requerimiento, en este caso trabajo con 2 compañeras.

Michelle Stefany Diaz González 16:07 Lorena y Laura Ovalle me comentan sobre el área solicitante, envía la solicitud con el perfil requerido, después se hace una validación del perfil por parte, pues de nosotros como profesionales, se hace la publicación. En este caso se hace una difusión de la vacante en las distintas plataformas en este caso se hace de manera interna o externa por parte de talento y LinkedIn y los portales aliados que se manejan dentro de alianza. Después de eso se hace un filtro, filtro al curriculum, una revisión de hojas de vida. Dependiendo de las competencias técnicas comportamentales de cada perfil se hace una aplicación de un filtrado dependiendo la experiencia, la formación y las distintas habilidades. Ya luego se remiten las hojas de vida a las diferentes áreas solicitantes donde se realizan entrevistas de preselección, entrevistas estructuradas dependiendo de las competencias, una

evaluación de cultura motivacional por parte de la organización, aplicación de pruebas psicotécnicas y técnicas. Entrevista con el líder del área solicitante, en este caso el cierre de procesos lo maneja directamente mis compañeras.

Olga Lucia Hernández 17:47 ¿Bueno, sí, señora, la siguiente pregunta, me escuchan? Sí.

Olga 19:55 ¿Qué tareas del proceso del proceso de selección, demanda más tiempo y qué herramienta se usan actualmente?

Lorena Rubio Garzón 20:12 Lo que más demanda es todo el proceso de reclutamiento, en lograr identificar si el perfil sí se ajusta a las necesidades del rol. Lograr identificar de las hojas de vida, cuántas se ajustan a lo que requiere el área como tal y las herramientas que nosotros manejamos o que yo manejo es LinkedIn.

Luz Myriam Pulido González 20:45 Estoy de acuerdo con lore, el tema del reclutamiento, de la revisión de las hojas vinculada, la herramienta que todas utilizamos es LinkedIn, pero es la tarea que requiere más tiempo, más dedicación y más atención, porque de ahí, parte todo, si nosotros desde el principio no hacemos un reclutamiento al 100% pues no va a servir de nada, porque es el insumo en las entrevistas, entonces desde el primer momento, si requiere mucha atención, mucha dedicación y sobre todo tiempo para que estas hojas de vida, pues lleguen de esas hojas de vida, llegue la persona vinculada pero si es el tema de reclutamiento.

Laura María Ovalle Miranda 21:37 De acuerdo con mi compañera Myriam y con Lorena. Lo que más nos quita tiempo es la parte de reclutamiento, el revisar y hacer como el filtro de las hojas de vida para poderse las enviar a los líderes para que salga, pues un perfil adecuado al que se está buscando la herramienta que estamos usando actualmente es LinkedIn.

Michelle Stefany Diaz González 22:06 De acuerdo con lo que me comentan mis compañeras, también estoy de acuerdo ya que pienso que una de las tareas críticas del proceso de selección sería el entendimiento del requerimiento, la preselección, ya que, pues para traer el candidato correcto se requiere de mucha concentración, de una mala selección de las distintas hojas de vida pueden generar un reproceso y una contratación fallida directamente para las distintas áreas.

Luisa Leonor Martínez Urrego 22:37 Tercera pregunta: ¿Conoce si el proceso de selección cuenta con el apoyo de la inteligencia artificial? Y lo considera necesario.

Lorena Rubio Garzón 23:04 Se que se está mejorando la herramienta que nosotros administramos que es somos talento alianza. Esa herramienta, pues digamos que se está implementando bajo la inteligencia artificial y lo que a hoy nos ayuda es como hacer un filtro de las hojas de vida para identificar qué tanta afinidad tiene con el rol. Entonces hay unas preguntas puntuales que ya el sistema responde, por defecto, para ahorrarnos un poco más de tiempo en vez de revisar de 1000 hojas de vida que se puedan llegar a postular, revisar 200 o 300 hojas de vida, esto un caso hipotético claramente.

Luz Myriam Pulido González 23:53 En mi caso, sé que se está implementando el tema de inteligencia artificial, que va a ser un beneficio para todos, pero a hoy yo no tengo conocimiento de esas mejoras, no sé si ya está funcionando, pero lo que se tenía he planeado es poder involucrar la inteligencia. En tema de que cuando llegue ejemplo 400 hojas de vida que esa inteligencia artificial nos ayude a identificar el porcentaje de ajuste de esa hoja de vida frente al perfil y de pronto, otras cosas adicionales que podríamos implementar. Pero al hoy yo no tengo conocimiento de que esa inteligencia artificial ya esté implementada en nuestra plataforma de somos talento alianza. Lo considero supremamente necesario que sea pronto, que sea muy rápido, porque eso sí, nos ahorraría también tiempo, ya que no podemos

revisar 100 o 200 hojas de vida. La inteligencia artificial nos va a ayudar a revisar efectivamente las hojas de vida que más se ajustan al perfil, y no tardaríamos más tiempo o perder el tiempo revisando muchas hojas de vida que a la final no nos van a servir. En este caso, creo que sí sería muy bueno y poder implementarlo muy, muy rápido.

Laura María Ovalle Miranda 25:30 No tengo conocimiento que aún lo estemos implementando. Sí lo hemos charlado en varias sesiones de que se va a implementar en somos talento lo que mencionaba Lorena y lo que mencionaba Miriam de las hojas de vida sí lo hemos mencionado que yo tengo conocimiento que ya lo estén ejecutando que ya se esté realizando. Considero que sí es muy necesaria. Sé que va a ser, Muy bueno. Un punto a favor de que tengamos esa herramienta de inteligencia artificial porque vamos a tener un poco más de más agilidad en la selección de hojas de vida, y la parte de contratación, en entonces sí considero que es necesario.

Michelle Stefany Diaz González 26:26 De acuerdo con la pregunta mencionada, me gustaría aportar que en la plataforma que nosotros estamos utilizando el día de hoy, de LinkedIn, sí tenemos inteligencia artificial, ya que nos da recomendación de los distintos candidatos dependiendo de las vacantes que nosotros publicamos se hacen diferentes filtros y búsquedas avanzadas en este caso con la inteligencia artificial. Eso se maneja por medio de algoritmos adicional, nos dan mensajes. De acuerdo con el proceso de reclutamiento, mensajes inteligentes que se pueden llevar a cabo directamente por la plataforma de LinkedIn, entonces, al día de hoy ya se está manejando inteligencia artificial directamente por la plataforma donde reclutamos. Olga Lucia Hernández 27:28

Cuarta pregunta: ¿En qué etapa del proceso cree que la inteligencia artificial ayudaría la selección de personal?

Laura María Ovalle Miranda 27:59 Bueno, para en la pestaña de preselección, que es en donde llegan todas las hojas de vida, siento que ahí sería muy adecuada la parte de inteligencia artificial. Si llegan 50 o 60 hojas de vida, pues nos puede ayudar a filtrar qué hojas de vida cumplen con el perfil que estamos buscando.

Luz Myriam Pulido González 28:23 Igual comparto la opinión de mi compañera Laura, creo que esa inteligencia artificial en este momento cómo llevamos el proceso, nos puede servir mucho iniciando el tema de reclutamiento.

Entonces ella, como mi compañera, también Michelle lo mencionó, la tenemos en LinkedIn.

Sin embargo, pues cuando esas hojas de vida se filtran en somos talento alianza, allí no, entonces en somos talento no la tenemos importante tener como esa herramienta que nos ayude también, lo que decía anteriormente, no perder tiempo revisando hojas de vida que a la final no nos va a surtir ningún efecto. Entonces, qué es desde el primer momento, poder identificar qué hojas de vida, qué perfiles si pueden ser exitosos para un proceso de contratación y gracias a la inteligencia artificial creo que sería muy positivo en esa etapa del reclutamiento.

Michelle Stefany Diaz González 29:25 Yo considero que la inteligencia artificial debería estar en el proceso de atracción y publicación de las vacantes, ya que nos ayudaría un montón en cuanto al tema de reclutamiento y en la preselección de las hojas de vida

Lorena Rubio Garzón 29:43 De mi parte igual digamos que en la parte del registro creo que nos ahorraría bastante tiempo. En la identificación del ajuste del perfil que se ajuste a las necesidades del rol.

Luisa Leonor Martínez Urrego 30:01 Quinta pregunta: ¿Creen ustedes que la inteligencia artificial puede llegar a eliminar los sesgos que se generan en el proceso de reclutamiento?

Laura María Ovalle Miranda 30:35 Sí, considero que pueda llegar a quitar un poco de sesgos en la parte de reclutamiento, porque pues va a tener un filtro, de pronto un poco más enfocado al perfil que nosotros estamos buscando, que seguramente a uno se le pueden pasar varias veces de las hojas de vida, puede que uno vea la hoja de vida perfecta, pero seguramente en alguna experiencia que tuvo el candidato pues no cumple, entonces sí siento que puede funcionar.

Lorena Rubio Garzón 31:07 Yo creo que es indispensable tener como claridad en el perfil del cargo. Sí, porque si generamos sesgos desde el perfil, pues digamos que todo el proceso va a llevar sesgos y finalmente la inteligencia, pues no nos va a dar frutos digamos exitosos en el momento de hacer el proceso de reclutamiento, entonces yo creo que desde principio deberíamos tener muy claro el perfil de cargo para que no nos vaya a presentar sesgos y la inteligencia, pues nos brinde lo que nos debe brindar.

Luz Myriam Pulido González 31:39 Yo creo que sí. Efectivamente, esta herramienta, la inteligencia artificial, pues no tendría ningún tipo de sesgo. Sí, nosotros como seres humanos siempre no somos tan objetivos. La Inteligencia artificial, sí pues, no tiene ningún tipo de sesgo, es muy objetivo. En la información que nos trae, a diferencia de nosotros, entonces a veces y de hecho nosotros también en algunas áreas. Lo percibimos entonces desde los jefes que no quieren de pronto un género específico o una edad, o tal vez la raza, el color de piel, pues nosotros sí siempre hemos tenido sesgos en esos aspectos, como generales, pero la pues este tipo de herramienta realmente no considero que tenga ningún sesgo, a diferencia

de nosotros como humanos sí, somos bastante limitados en ese tipo de reclutamiento o de selección que hagamos, pues frente a algún perfil.

Michelle Stefany Diaz González 32:48 Yo considero que los sesgos en el proceso de reclutamiento se pueden reducir, pero no eliminarlos 100%, ya que puede tener ventajas al momento de reclutar. Como lo comentaba anteriormente, de acuerdo con los algoritmos que ya utilizamos hoy en LinkedIn. Pero también se podrían generar riesgos, ya que al en el proceso de entrenamiento puede que haya como preferencia de filtros, tanto sea hombres como mujeres, que en este caso sol. El área de gestión humano podría hacerlo de manera individual o independiente.

Luisa Leonor Martínez Urrego 33:31 OK, perfecto, bueno, muchísimas gracias. Por el tiempo, por el espacio, por sus respuestas. Nosotros estaremos compartiendo, pues digamos que la propuesta final no solamente para la gerencia, sino también para ustedes, para su conocimiento. Entonces, no sé si de pronto hasta acá haya alguna pregunta, duda o podemos dar cierre al foco.

Lorena Rubio Garzón 33:59 Luisita, muchas gracias por el ejercicio. Y a Olga también, muchas gracias.

Olga Lucia Hernández 34:05 Muchas gracias a todas, de verdad que era por todos ustedes. Nos va a contribuir de gran manera en nuestro desarrollo del trabajo. Muchísimas gracias por su tiempo, por sus aportes.

Michelle Stefany Diaz González 34:18 Muchas gracias.

Lorena Rubio Garzón 34:19 Gracias que estés muy bien.

Luz Myriam Pulido González 34:20 Gracias, gracias, muchas gracias. Un feliz.

Laura María Ovalle Miranda 34:21 Gracias.

Luisa Leonor Martínez Urrego 34:22 Gracias un feliz día.

59 citas:

 1:1 selección 8, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

La posteamos y empiezan a llegar hojas de vida. Entonces, una vez llegan hojas de vida, hacemos un prefiltro pequeño para identificar un poco, pues la afinidad de la hoja de vida a las expectativas y las funciones que tiene el cargo una vez se hace como ese proceso, se comparte la hoja de vida con el gerente.

 1:2 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx Lorena Rubio Garzón 5:24 Listo entonces, como les mencionaba una vez, hacemos como ese prefiltro Telefónico para identificar si la hoja de vida se ajusta a las funciones, a las necesidades del rol, lo que hacemos es compartir ese perfil al jefe inmediato para que se proceda con una entrevista.

 1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Una el jefe inmediato aprueba el recurso. Lo que hacemos es hacer como todo un proceso de oferta laboral en donde les comunicamos como cuáles van a ser las condiciones salariales y los diferentes beneficios que tendría vinculándose con el Grupo Alianza. Ellos aceptan, sí y se hace como todo el proceso formal por medio de somos talento, entonces en somos talento, tienen que diligenciar su hoja de vida, tienen que adjuntar su hoja de vida y unos datos que requiere el sistema con el fin de que pues el proceso de contratación sea mucho más efectivo y exitoso ya después del proceso de selección , lo que pues se hacen como los diferentes filtros se llenan las diferentes categorías que solicita la requisición y ya después se delega directamente a la persona encargada a la profesional de contratación que es la encargada, pues de finalizar el proceso con el candidato para que su ingreso.

 1:4 selección 11, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx Luz Myriam

Pulido González 6:53. Bueno, en este caso el proceso, y dependiendo, pues también de las áreas que nosotros manejamos, podríamos manejar el proceso diferente, pero en este caso con gestión y con las áreas que manejo, lo que pasa es que se genera la vacante.

 1:5 selección 12, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx Una vez

tenemos identificamos el perfil de esa persona que se necesita en el área, lo que yo inmediatamente hago es publicar en LinkedIn.

 1:6 selección 13, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx Se publica,

pero antes de eso debo tener el enlace o el enlace de la requisición, eso qué significa, que lo primero que hago es hacer la requisición, se crea la requisición y con el enlace, con esa información o con ese enlace voy y publico a LinkedIn.

 1:7 selección 14, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx Anexando

también ese enlace para que las hojas de vida lleguen directamente a somos talento. Una vez empiezan a llegar las hojas de vida a la eta de preselección, que es la primera etapa de somos talento, se empieza a revisar las hojas de vida, se empiezan a validar las que continúan, las que no continúan, las que continúan pasan a un filtro telefónico.

 1:8 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Para una posible entrevista, las que no, pues se van eliminando, se les pone, no aplica por perfil y se les da cancelar. Las que continúan, pues son enviadas al jefe inmediato para su revisión y previa aprobación por medio del jefe. Se empieza el tema de la entrevista.

 1:9 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx Se define

con el jefe si la entrevista es individual o pueden ser entrevistas grupales dependiendo del

caso, dependiendo qué tipo de cargo es, porque si es un director o coordinador, pues generalmente es individual.

 1:10 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx Después de esa entrevista. Entonces, lo que se hace es seleccionar la persona si pasa alguna de esas personas que se entrevistaron, pues ese pasa en etapa en somos talento, a filtro telefónico después de esa etapa o en esa etapa, lo que uno valida es lo que uno pudo conversar con ese candidato.

 1:11 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

¿En qué ciudad está?, Si requiere AMV; pues si tiene la certificación, si tiene familiares trabajando en alianza.

 1:12 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

¿Qué modalidad de trabajo le puede llegar a servir? Su aspiración salarial y datos como básicos que nos indiquen que efectivamente la persona le sirve la oferta y también se ajusta a lo que nosotros estamos necesitando, posterior a eso entonces se pasa de etapa, la persona entonces se le pone en que cumple con el perfil, se escribe pues, lo que se validó telefónicamente y se pasa a la etapa de validación de teletrabajo en ese caso, pues ya tenemos la validación de las preguntas, es decir que el candidato cuando aplicó su hoja de vida, ya debió de haber realizado esta encuesta, la cual básicamente valida que la persona tenga las condiciones para trabajar desde la casa, son unas preguntas cerradas que nos indican si la persona puede seguir en el proceso teniendo en cuenta la modalidad de trabajo, si es teletrabajo o es mixto o es presencial, en ese caso, pues se validan todas las preguntas y se procede a aprobar, se le da a guardar y se cambia de etapa a esa persona, y así sucesivamente hasta culminar todas las etapas de somos talento.

 1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Posterior a eso, pues pasa a una entrevista de gestión humana allí que íbamos a hacer en somos talento, pues consignamos la información que nosotros previamente, obtuvimos con la entrevista del candidato entonces no sé el grupo familiar, los estudios, las expectativas, todo eso lo podemos poner en ese espacio.

 1:14 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Posterior a eso posterior a eso, nosotros en somos talento, pues digamos que yo me rijo mucho con las etapas de somos talento. Se pasa a la entrevista del líder.

 1:15 selección 18, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

En este caso le llega un enlace al jefe, sí para que pueda ingresar por ese enlace y poner su concepto. Sí, porque la idea es que él también haya hecho su entrevista, igual que la Business Partner posterior a que ponga ese concepto continuo, lo pasamos de tapa y pasa a una oferta salarial.

 1:16 selección 19, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Esta etapa ya está automatizada y las personas de compensación lo que hacen es aprobar y enviar al candidato y el revisa y aprueba por correo, me ha parecido muy buena esta etapa porque nos quita un poco el tema operativo.

 1:17 selección 20, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx En la

oferta salarial, va el salario, las condiciones, el bono, la modalidad de trabajo como condiciones generales de a nivel a nivel económico.

 1:18 selección 21, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Después de la etapa de oferta salarial pasa a la etapa de centrales de riesgo, que también es una etapa nueva y esa etapa nueva etapa, lo que se hace básicamente es revisar endeudamiento si está reportado, revisar reportes en otras bases.

 1:19 selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx Laura María Ovalle Miranda 13:34

Depende la vacante que vaya saliendo y del área que estemos manejando como lo han mencionado mis compañeras, se evalúa primero el perfil, se hace la publicación en LinkedIn, antes de hacer la publicación en LinkedIn, debemos cargar una requisición en la plataforma somos talento para que cuando tengamos las personas seleccionadas de la plataforma LinkedIn, lo que yo hago es enviarles un correo o con el Código QR en donde ellos puedan cargar la hoja y así mismo puedan hacer la validación de teletrabajo una vez hayan hecho eso, yo genero la entrevista con los líderes de la vacante.

 1:20 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Yo válido que haya cargado la hoja de vida que haya hecho toda la parte de validación de teletrabajo y empiezo a diligenciar automáticamente, luego paso a la entrevista.

 1:21 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Por la plataforma de somos talento, una vez yo haya diligenciado la entrevista, paso a la etapa de entrevista del líder, en donde ellos deben diligenciar su concepto de la entrevista que se presentó en ese momento.

 1:22 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Una vez ellos hayan realizado la entrevista de líder, nosotros la pasamos o bueno a la parte de oferta salarial, que esta es una etapa nueva que le llega a la al área de compensación, quien es la persona que envía la oferta salarial por medio de un correo electrónico donde los

funcionarios o el candidato debe aceptar o rechazar la Carta oferta, una vez ellos hayan aceptado la Carta oferta pasa automáticamente al área de contratación, en donde ellos empiezan a hacer toda la parte de estudio de seguridad, exámenes médicos visita domiciliaria Y ellos son los que de ahí en adelante mueven las etapas en la plataforma, para que así pues nosotros podamos tener el aprobado para el ingreso.

 1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Michelle Stefany Diaz González 16:07 Lorena y Laura Ovalle me comentan sobre el área solicitante, envía la solicitud con el perfil requerido, después se hace una validación del perfil por parte, pues de nosotros como profesionales, se hace la publicación. En este caso se hace una difusión de la vacante en las distintas plataformas en este caso se hace de manera interna o externa por parte de talento y LinkedIn y los portales aliados que se manejan dentro de alianza.

 1:24 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Después de eso se hace un filtro, filtro al curriculum, una revisión de hojas de vida. Dependiendo de las competencias técnicas comportamentales de cada perfil se hace una aplicación de un filtrado dependiendo la experiencia, la formación y las distintas habilidades. Ya luego se remiten las hojas de vida a las diferentes áreas solicitantes donde se realizan entrevistas de preselección, entrevistas estructuradas dependiendo de las competencias, una evaluación de cultura motivacional por parte de la organización, aplicación de pruebas psicotécnicas y técnicas. Entrevista con el líder del área solicitante, en este caso el cierre de procesos lo maneja directamente mis compañeras.

 1:25 selección 27 – 28, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Olga Lucia Hernández 17:47 ¿Bueno, sí, señora, la siguiente pregunta, me escuchan?
Sí.

Olga 19:55 ¿Qué tareas del proceso del proceso de selección, demanda más tiempo y qué herramienta se usan actualmente?

 1:26 selección 29, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Lorena Rubio Garzón 20:12 Lo que más demanda es todo el proceso de reclutamiento, en lograr identificar si el perfil sí se ajusta a las necesidades del rol. Lograr identificar de las hojas de vida, cuántas se ajustan a lo que requiere el área como tal y las herramientas que nosotros manejamos o que yo manejo es LinkedIn.

 1:27 selección 30, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Luz Myriam Pulido González 20:45 Estoy de acuerdo con lore, el tema del reclutamiento, de la revisión de las hojas de vida y la herramienta que todas utilizamos es LinkedIn, pero es la tarea que requiere más tiempo, más dedicación y más atención, porque de ahí, parte todo, si nosotros desde el principio no hacemos un reclutamiento al 100% pues no va a servir de nada, porque es el insumo en las entrevistas, entonces desde el primer momento, si requiere mucha atención, mucha dedicación y sobre todo tiempo para que estas hojas de vida, pues lleguen de esas hojas de vida, llegue la persona vinculada pero si es el tema de reclutamiento.

 1:28 selección 31, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Laura María Ovalle Miranda 21:37 De acuerdo con mi compañera Myriam y con Lorena. Lo que más nos quita tiempo es la parte de reclutamiento, el revisar y hacer como el filtro de las hojas de vida para podérselas enviar a los líderes para que salga, pues un perfil

adecuado al que se está buscando la herramienta que estamos usando actualmente es LinkedIn.

 1:29 selección 32, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Michelle Stefany Diaz González 22:06 De acuerdo con lo que me comentan mis compañeras, también estoy de acuerdo ya que pienso que una de las tareas críticas del proceso de selección sería el entendimiento del requerimiento, la preselección, ya que, pues para traer el candidato correcto se requiere de mucha concentración, de una mala selección de las distintas hojas de vida puede generar un reproceso y una contratación fallida directamente para las distintas áreas.

 1:30 selección 34, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Esa herramienta, pues digamos que se está implementando bajo la inteligencia artificial y lo que a hoy nos ayuda es como hacer un filtro de las hojas de vida para identificar qué tanta afinidad tiene con el rol. Entonces hay unas preguntas puntuales que ya el sistema responde, por defecto, para ahorrarnos un poco más de tiempo en vez de revisar de 1000 hojas de vida que se puedan llegar a postular, revisar 200 o 300 hojas de vida, esto un caso hipotético claramente.

 1:31 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Luz Myriam Pulido González 23:53 En mi caso, sé que se está implementando el tema de inteligencia artificial, que va a ser un beneficio para todos, pero a hoy yo no tengo conocimiento de esas mejoras, no sé si ya está funcionando, pero lo que se tenía he planeado es poder involucrar la inteligencia.

 1:32 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

En tema de que cuando llegue ejemplo 400 hojas de vida que esa inteligencia artificial nos ayude a identificar el porcentaje de ajuste de esa hoja de vida frente al perfil y de pronto, otras cosas adicionales que podríamos implementar.

 1:33 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Pero al hoy yo no tengo conocimiento de que esa inteligencia artificial ya esté implementada en nuestra plataforma de somos talento alianza.

 1:34 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Lo considero supremamente necesario que sea pronto, que sea muy rápido, porque eso sí, nos ahorraría también tiempo, ya que no podemos revisar 100 o 200 hojas de vida. La inteligencia artificial nos va a ayudar a revisar efectivamente las hojas de vida que más se ajustan al perfil, y no tardaríamos más tiempo o perder el tiempo revisando muchas hojas de vida que a la final no nos van a servir. En este caso, creo que sí sería muy bueno y poder implementarlo muy, muy rápido.

 1:35 selección 36, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Laura María Ovalle Miranda 25:30 No tengo conocimiento que aún lo estemos implementando. Sí lo hemos charlado en varias sesiones de que se va a implementar en somos talento lo que mencionaba Lorena y lo que mencionaba Miriam de las hojas de vida sí lo hemos mencionado que yo tengo conocimiento que ya lo estén ejecutando que ya se esté realizando. Considero que sí es muy necesaria.

 1:36 selección 36, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Sé que va a ser, Muy bueno. Un punto a favor de que tengamos esa herramienta de inteligencia artificial porque vamos a tener un poco más de más agilidad en la selección de hojas de vida, y la parte de contratación, en entonces sí considero que es necesario.

 1:37 selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Michelle Stefany Diaz González 26:26 De acuerdo con la pregunta mencionada, me gustaría aportar que en la plataforma que nosotros estamos utilizando el día de hoy, de LinkedIn, sí tenemos inteligencia artificial, ya que nos da recomendación de los distintos candidatos dependiendo de las vacantes que nosotros publicamos se hacen diferentes filtros y búsquedas avanzadas en este caso con la inteligencia artificial.

 1:38 selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Eso se maneja por medio de algoritmos adicional, nos dan mensajes. De acuerdo con el proceso de reclutamiento, mensajes inteligentes que se pueden llevar a cabo directamente por la plataforma de LinkedIn, entonces, hoy en día ya se está manejando inteligencia artificial directamente por la plataforma donde reclutamos.

 1:39 selección 39, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Laura María Ovalle Miranda 27:59 Bueno, para en la pestaña de preselección, que es en donde llegan todas las hojas de vida, siento que ahí sería muy adecuada la parte de inteligencia artificial.

 1:40 selección 39, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Si llegan 50 o 60 hojas de vida, pues nos puede ayudar a filtrar qué hojas de vida cumplen con el perfil que estamos buscando.

 1:41 selección 40, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Luz Myriam Pulido González 28:23 Igual comparto la opinión de mi compañera Laura, creo que esa inteligencia artificial en este momento cómo llevamos el proceso, nos puede servir mucho iniciando el tema de reclutamiento.

 1:42 selección 41 – 42, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Entonces ella, como mi compañera, también Michelle lo mencionó, la tenemos en LinkedIn.

Sin embargo, pues cuando esas hojas de vida se filtran en somos talento alianza, allí no, entonces en somos talento no la tenemos importante tener como esa herramienta que nos ayude también, lo que decía anteriormente, no perder tiempo revisando hojas de vida que a la final no nos va a surtir ningún efecto. Entonces, qué es desde el primer momento, poder identificar qué hojas de vida, qué perfiles si pueden ser exitosos para un proceso de contratación y gracias a la inteligencia artificial creo que sería muy positivo en esa etapa del reclutamiento.

 1:43 selección 45, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Luisa Leonor Martínez Urrego 30:01 Quinta pregunta: ¿Creen ustedes que la inteligencia artificial puede llegar a eliminar los sesgos que se generan en el proceso de reclutamiento?

 1:44 selección 44, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Lorena Rubio Garzón 29:43 De mi parte igual digamos que en la parte del registro creo que nos ahorraría bastante tiempo. En la identificación del ajuste del perfil que se ajuste a las necesidades del rol.

 1:45 selección 43, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Michelle Stefany Diaz González 29:25 Yo considero que la inteligencia artificial debería estar en el proceso de atracción y publicación de las vacantes, ya que nos ayudaría un montón en cuanto al tema de reclutamiento y en la preselección de las hojas de vida

 1:46 selección 46, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Laura María Ovalle Miranda 30:35 Sí, considero que pueda llegar a quitar un poco de sesgos en la parte de reclutamiento, porque pues va a tener un filtro, de pronto un poco más enfocado al perfil que nosotros estamos buscando, que seguramente a uno se le pueden pasar varias veces de las hojas de vida, puede que uno vea la hoja de vida perfecta, pero seguramente en alguna experiencia que tuvo el candidato pues no cumple, entonces sí siento que puede funcionar.

 1:47 selección 47, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Lorena Rubio Garzón 31:07 Yo creo que es indispensable tener como claridad en el perfil del cargo. Sí, porque si generamos sesgos desde el perfil, pues digamos que todo el proceso va a llevar sesgos y finalmente la inteligencia, pues no nos va a dar frutos digamos exitosos en el momento de hacer el proceso de reclutamiento, entonces yo creo que desde principio deberíamos tener muy claro el perfil de cargo para que no nos vaya a presentar sesgos y la inteligencia, pues nos brinde lo que nos debe brindar.

 1:48 selección 48, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Luz Myriam Pulido González 31:39 Yo creo que sí. Efectivamente, esta herramienta, la inteligencia artificial, pues no tendría ningún tipo de sesgo. Sí, nosotros como seres humanos siempre no somos tan objetivos. La Inteligencia artificial, sí pues, no tiene ningún tipo de sesgo, es muy objetivo.

 1:49 selección 48, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

En la información que nos trae, a diferencia de nosotros, entonces a veces y de hecho nosotros también en algunas áreas. Lo percibimos entonces desde los jefes que no quieren de pronto un género específico o una edad, o tal vez la raza, el color de piel, pues nosotros sí

siempre hemos tenido sesgos en esos aspectos, como generales, pero la pues este tipo de herramienta realmente no considero que tenga ningún sesgo, a diferencia de nosotros como humanos sí, somos bastante limitados en ese tipo de reclutamiento o de selección que hagamos, pues frente a algún perfil.

 1:50 selección 49, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Michelle Stefany Diaz González 32:48 Yo considero que los sesgos en el proceso de reclutamiento se pueden reducir, pero no eliminarlos 100%, ya que puede tener ventajas al momento de reclutar. Como lo comentaba anteriormente, de acuerdo con los algoritmos que ya utilizamos hoy en día en LinkedIn.

 1:51 selección 49, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Pero también se podrían generar riesgos, ya que al en el proceso de entrenamiento puede que haya como preferencia de filtros, tanto sea hombres como mujeres, que en este caso sol. El área de gestión humano podría hacerlo de manera individual o independiente.

 1:52 selección 11, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Bueno, en este caso el proceso, y dependiendo, pues también de las áreas que nosotros manejamos, podríamos manejar el proceso diferente, pero en este caso con gestión y con las áreas que manejo, lo que pasa es que se genera la vacante.

 1:53 selección 51, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Luisita, muchas gracias por el ejercicio. Y a Olga también, muchas gracias.

 1:54 selección 54, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Gracias que estés muy bien.

 1:55 selección 31, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

De acuerdo con mi compañera Myriam y con Lorena.

 1:56 selección 50, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

OK, perfecto, bueno, muchísimas gracias.

 1:57 selección 49, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Yo considero que los sesgos en el proceso de reclutamiento se pueden reducir, pero no eliminarlos 100%, ya que puede tener ventajas al momento de reclutar. Como lo comentaba anteriormente, de acuerdo con los algoritmos que ya utilizamos hoy en día en LinkedIn.

 1:58 selección 57, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Gracias un feliz día.

 1:59 selección 55, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Gracias, gracias, muchas gracias. Un feliz.

191 códigos:

 ● Experiencia Candidato: Agilidad

6 citas:

1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:7 selección 14, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:8 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:19 selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:22 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:24 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

 ● Experiencia Candidato: Claridad en información

1 citas:

1:17 selección 20, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Comunicación

4 citas:

1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:21 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Comunicación Efectiva

1 citas:

1:8 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Eficiencia

11 citas:

1:1 selección 8, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:5 selección 12, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:9 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:10 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:11 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:15 selección 18, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:16 selección 19, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:19 selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Impacto Positivo

1 citas:

1:16 selección 19, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Mejora de experiencia

1 citas:

1:17 selección 20, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Personalización

5 citas:

1:5 selección 12, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:9 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:19 selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Rapidez

1 citas:

1:21 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Reducción de tiempos

1 citas:

1:11 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Reducción de Tiempos (2)

1 citas:

1:22 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Retroalimentación

1 citas:

1:24 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Retroalimentación rápida

1 citas:

1:11 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Retroalimentación Rápida (2)

1 citas:

1:1 selección 8, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Experiencia Candidato: Transparencia

7 citas:

1:7 selección 14, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:8 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:10 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:15 selección 18, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:21 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:22 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:24 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Algoritmos

3 citas:

1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:37
selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:50 selección 49, in
Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Algoritmos de Análisis

1 citas:

1:8 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Análisis de Currículos

2 citas:

1:7 selección 14, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:24 selección
26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Análisis de Currículum

1 citas:

1:21 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Análisis de currículums

1 citas:

1:11 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Análisis de Currículums (2)

1 citas:

1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Análisis de datos

1 citas:

1:17 selección 20, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Análisis de Datos (2)

4 citas:

1:1 selección 8, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:5 selección12, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:9 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:19 selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Análisis de Lenguaje

1 citas:

1:15 selección18, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: ATS

8 citas:

1:1 selección 8, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:10 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:11 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:19 selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:21 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:22 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:24 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Automatización

1 citas:

1:21 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Chatbots

2 citas:

1:19 selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:22

selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Efectividad

1 citas:

1:30 selección 34, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Evaluación de habilidades

2 citas:

1:10 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:11

selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Evaluación de Perfiles

1 citas:

1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Evaluación Psicométrica

1 citas:

1:24 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Filtrado de Hojas de Vida

1 citas:

1:30 selección 34, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Filtros Automatizados

1 citas:

1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Gestión de Aplicaciones

1 citas:

1:22 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Gestión de Talento

1 citas:

1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Herramientas de selección

1 citas:

1:26 selección 29, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Inteligencia Artificial

1 citas:

1:38 selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: LinkedIn

4 Citas:

1:26 selección 29, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:37

selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:38 selección 37, in

Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:50 selección 49, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Optimización en Redes

1 citas:

1:5 selección 12, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Patrones de Comportamiento

1 citas:

1:15 selección 18, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Perfiles de Candidatos

1 citas:

1:9 selección15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Procesamiento de lenguaje

1 citas:

1:17 selección 20, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Recomendaciones

1 citas:

1:37 selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Seguimiento de Candidatos

1 citas:

1:7 selección 14, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Selección

2 citas:

1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Sistemas ATS

1 citas:

1:8 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Herramientas IA: Sistemas de Gestión

1 citas:

1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Abordaje

1 citas:

1:43 selección 45, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Agilidad

2 citas:

1:18 selección 21, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:36 selección 36, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Ahorro de Tiempo

2 citas:

1:30 selección 34, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:34
selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Ajuste

1 citas:

1:32 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Ajuste de Proceso

1 citas:

1:2 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Algoritmos

2 citas:

1:38 selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:50
selección 49, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Análisis

4 citas:

1:12 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:14
selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:17 selección 20, in
Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:19 selección 22 – 24, in Focus Group -
proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Análisis de datos

4 citas:

1:10 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:11
selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:26 selección 29, in
Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:51 selección 49, in Focus Group -
proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Análisis de Datos (2)

6 citas:

1:2 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:13 selección
17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:15 selección 18, in Focus Group -
proceso de selección Alianza.docx / 1:21 selección 24, in Focus Group - proceso de selección
Alianza.docx / 1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:24
selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Análisis de Patrones

1 citas:

1:9 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Análisis Exhaustivo

1 citas:

1:8 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Análisis objetivo

1 citas:

1:47 selección 47, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Automatización

11 citas:

1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:6 selección 13, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:7 selección 14, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:16 selección 19, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:18 selección 21, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:19 selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:20 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:22 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:24 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:28 selección 31, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◆ ● IA Soluciones: Búsquedas

1 citas:

1:37 selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◆ ● IA Soluciones: Contratación

1 citas:

1:36 selección 36, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◆ ● IA Soluciones: Criterios Claros

1 citas:

1:7 selección 14, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◆ ● IA Soluciones: Definición de Perfil

1 citas:

1:5 selección 12, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Difusión

1 citas:

1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Efectividad

1 Citas:

1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Eficiencia

6 Citas:

1:16 selección 19, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:20

selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:25 selección 27 – 28,

in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:27 selección 30, in Focus Group -

proceso de selección Alianza.docx / 1:28 selección 31, in Focus Group - proceso de selección

Alianza.docx / 1:40 selección 39, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Eliminación de sesgos

1 Citas:

1:51 selección 49, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Eliminación de Sesgos (2)

2 Citas:

1:48 selección 48, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:49

selección 48, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Enfoque

1 Citas:

1:46 selección 46, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Estandarización

2 Citas:

1:10 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:21

selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Evaluación

1 Citas:

1:12 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Evaluación de conexiones

1 Citas:

1:11 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Evaluación Objetiva

2 Citas:

1:15 selección 18, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:49

selección 48, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Evaluación Precisa

1 Citas:

1:8 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Facilitación de Reclutamiento

1 Citas:

1:45 selección 43, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Filtrado

2 Citas:

1:40 selección 39, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:42

selección 41 – 42, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Filtrado Automático

2 Citas:

1:1 selección 8, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:30 selección

34, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Filtro

1 Citas:

1:46 selección 46, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Filtros

1 Citas:

1:37 selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Flujo Eficiente

1 Citas:

1:22 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Gestión

1 Citas:

1:39 selección 39, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Gestión de Requisiciones

1 Citas:

1:6 selección 13, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Identificación

3 Citas:

1:32 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:43

selección 45, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:44 selección 44, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Implementación

1 Citas:

1:31 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Mejora

3 Citas:

1:31 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:39

selección 39, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:41 selección 40, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Mejora de Comprensión

1 Citas:

1:29 selección 32, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Mejora de comunicación

1 Citas:

1:17 selección 20, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Mejora de Proceso

1 Citas:

1:45 selección 43, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Mensajes Inteligentes

1 Citas:

1:38 selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Métricas Objetivas

1 Citas:

1:21 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Minimización de sesgos

1 Citas:

1:47 selección 47, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Objetividad

1 Citas:

1:48 selección 48, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Optimización

23 Citas:

1:1 selección 8, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:9 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:16 selección 19, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:17 selección 20, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:18 selección 21, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:19 selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:22 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:25 selección 27 – 28, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:27 selección 30, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:28 selección 31, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:34 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:42 selección 41 – 42, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:44 selección 44, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:52 selección 11, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:53 selección 51, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:54 selección 54, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:55 selección 31, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:56 selección 50, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:57 selección 49, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:58 selección 57, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:59 selección 55, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

● IA Soluciones: Optimización de Preselección

1 Citas:

1:29 selección 32, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

● IA Soluciones: Optimización de procesos

1 Citas:

1:26 selección 29, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Optimización de Publicaciones

1 Citas:

1:5 selección 12, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Precisión

1 Citas:

1:12 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Reclutamiento

1 Citas:

1:41 selección 40, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Recomendaciones

2 Citas:

1:14 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:37

selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Reducción

1 Citas:

1:50 selección 49, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Reducción de Sesgos

1 Citas:

1:46 selección 46, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Selección

1 Citas:

1:36 selección 36, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Sesgos

1 Citas:

1:43 selección 45, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Sugerencias

1 Citas:

1:9 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Toma de Decisiones

1 Citas:

1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● IA Soluciones: Verificación automática

1 Citas:

1:11 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Ajuste de Perfil

1 Citas:

1:44 selección 44, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Análisis Superficial

1 Citas:

1:8 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Automatización

1 Citas:

1:20 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Búsquedas

1 Citas:

1:37 selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Complejidad

2 Citas:

1:18 selección 21, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:19
selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Comunicación

2 Citas:

1:19 selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:22
selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Condiciones

1 Citas:

1:12 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Condiciones generales

1 Citas:

1:17 selección 20, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Conexiones familiares

1 Citas:

1:11 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Consumo de Tiempo

2 Citas:

1:25 selección 27 – 28, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:30

selección 34, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Contrataciones Fallidas

1 Citas:

1:29 selección 32, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Dedicación

1 Citas:

1:27 selección 30, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Demoras

1 Citas:

1:22 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Dependencia de Enlace

1 Citas:

1:6 selección 13, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Dependencia Manual

1 Citas:

1:16 selección 19, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Dificultad de Ajuste

1 Citas:

1:32 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Dificultades en Reclutamiento

1 Citas:

1:45 selección 43, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Difusión

1 Citas:

1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Eficiencia

1 Citas:

1:16 selección 19, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Eliminación de Candidatos

1 Citas:

1:8 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Entrevistas

1 Citas:

1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Estructura deficiente

1 Citas:

1:14 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Etapa Nueva

1 Citas:

1:18 selección 21, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Evaluación Integral

1 Citas:

1:24 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Evaluación Subjetiva

1 Citas:

1:21 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Experiencia Candidato

1 Citas:

1:46 selección 46, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de Agilidad

1 Citas:

1:36 selección 36, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de Apoyo

1 Citas:

1:45 selección 43, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de Atención

1 Citas:

1:27 selección 30, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de claridad

5 Citas:

1:10 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:11
selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:14 selección 17, in
Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:17 selección 20, in Focus Group -
proceso de selección Alianza.docx / 1:47 selección 47, in Focus Group - proceso de selección
Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de Conocimiento

1 Citas:

1:31 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de Criterios

1 Citas:

1:7 selección 14, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de Eficiencia

2 Citas:

1:24 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:25

selección 27 – 28, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de Enfoque

1 Citas:

1:46 selección 46, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de Entendimiento

1 Citas:

1:29 selección 32, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de IA

2 Citas:

1:33 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:41

selección 40, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de Implementación

1 Citas:

1:35 selección 36, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Falta de Objetividad

1 Citas:

1:15 selección 18, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Filtrado

2 Citas:

1:28 selección 31, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:40

selección 39, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Filtrado de candidatos

1 Citas:

1:26 selección 29, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Filtro Inadecuado

1 Citas:

1:1 selección 8, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Filtros

2 Citas:

1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:37 selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Gestión de Hojas de Vida

1 Citas:

1:39 selección 39, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Gestión de Vacantes

1 Citas:

1:4 selección 11, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Hoja de Vida

1 Citas:

1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Hojas de Vida

1 Citas:

1:40 selección 39, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Identificación

1 Citas:

1:32 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Identificación de Perfil

1 Citas:

1:5 selección 12, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Identificación de perfiles

1 Citas:

1:26 selección 29, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Identificación de Perfiles (2)

1 Citas:

1:42 selección 41 – 42, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Identificación Inadecuada

1 Citas:

1:2 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Incertidumbre

1 Citas:

1:31 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Inconsistencia

1 Citas:

1:21 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Inconsistencias

2 Citas:

1:9 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:19 selección 22 – 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Ineficacia en Preselección

1 Citas:

1:29 selección 32, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Ineficiencia

3 Citas:

1:3 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:30 selección 34, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:34 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Limitaciones

1 Citas:

1:49 selección 48, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Modalidad de Entrevistas

1 Citas:

1:9 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Modalidades

1 Citas:

1:12 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Necesidad de Mejora

1 Citas:

1:35 selección 36, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Objetividad

1 Citas:

1:49 selección 48, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Organización

1 Citas:

1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Pérdida de Oportunidades

1 Citas:

1:34 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Pérdida de Tiempo

1 Citas:

1:42 selección 41 – 42, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Plataformas

1 Citas:

1:23 selección 26, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Preferencias de género

1 Citas:

1:51 selección 49, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Prefiltro Telefónico

1 Citas:

1:2 selección 9, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Preselección

1 Citas:

1:39 selección 39, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Proceso ineficiente

1 Citas:

1:33 selección 35, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Publicación de Ofertas

1 Citas:

1:5 selección 12, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Reclutamiento

4 Citas:

1:28 selección 31, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:41
selección 40, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:43 selección 45, in
Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:50 selección 49, in Focus Group -
proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Recomendaciones

1 Citas:

1:37 selección 37, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Recopilación de Datos

1 Citas:

1:13 selección 17, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Registro

1 Citas:

1:44 selección 44, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Requisitos específicos

1 Citas:

1:11 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Retraso

1 Citas:

1:6 selección 13, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Selección de Hojas de Vida

1 Citas:

1:36 selección 36, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Sesgos

9 Citas:

1:15 selección 18, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:21

selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:43 selección 45, in

Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:46 selección 46, in Focus Group -

proceso de selección Alianza.docx / 1:47 selección 47, in Focus Group - proceso de selección

Alianza.docx / 1:48 selección 48, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:49

selección 48, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:50 selección 49, in

Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:51 selección 49, in Focus Group -

proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Subjetividad

2 Citas:

1:10 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:48

selección 48, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Tiempo

2 Citas:

1:27 selección 30, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:28

selección 31, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Transición

1 Citas:

1:22 selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Validación

3 Citas:

1:12 selección 15, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:20

selección 24, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx / 1:23 selección 26, in
Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Validación Inadecuada

1 Citas:

1:7 selección 14, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

◇ ● Proceso Selección : Variabilidad

1 Citas:

1:4 selección 11, in Focus Group - proceso de selección Alianza.docx

Proyecto (Proceso de selección desde TI)

Informe creado por Luisa Leonor Martínez en 21/08/2025

Informe de documentos

Todos (1) documentos

1 Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Documento de texto, 35 citas

Creado por Luisa Leonor Martínez en 21/08/2025, modificado por Luisa Leonor Martínez en 21/08/2025

0 Grupos

Transcripción

19 de agosto de 2025, 11:08p.m.

Grupo Focal: Percepción de Ingenieros sobre el Uso de Inteligencia Artificial en Procesos de Selección

Facilitadora: Luisa Martínez

Fecha: 19 de agosto de 2025 Participantes: Ingenieros en sistemas, datos e inteligencia artificial

Objetivo: Conocer la percepción técnica sobre el uso de IA en procesos de selección de personal.

Luisa Martínez: Buenas noches a todos. Muchas gracias por aceptar la invitación. Mi nombre es Luisa Martínez y estoy desarrollando una investigación sobre el uso de inteligencia artificial en procesos de selección de personal. Hoy cuento con la participación de cuatro ingenieros con experiencia directa en tecnologías de IA, y agradezco mucho su tiempo.

La idea es que respondan cada pregunta con base en su experiencia, conocimiento y vivencias laborales. A medida que avancemos, iremos generando una conversación enriquecedora sobre cómo la AI puede transformar estos procesos.

¿Están listos para comenzar?

Todos: Sí, adelante.

Pregunta 1: ¿Qué experiencia tienen con el uso de inteligencia artificial en contextos de recursos humanos o selección de personal?

Camilo Martínez: Hace unos años participó en un proyecto con una fintech donde desarrollamos una prueba de concepto para automatizar la selección de personal. Usamos modelos de procesamiento de lenguaje natural (NLP) para extraer información clave de hojas de vida: experiencia, habilidades, certificaciones, entre otros. El sistema clasificaba automáticamente los perfiles según su afinidad con la carga.

Antonio Arias: Yo trabajé en un proyecto financiado por Site Colombia, en colaboración con empresas como Electrolux. Desarrollamos un sistema de IA que permitiría hacer un filtrado inicial de candidatos basado en reglas predefinidas. Era una solución que podía adaptarse a diferentes empresas, como un producto escalable.

Edgar Roa Pérez: Mi experiencia ha sido más indirecta. Trabajó en sistemas de automatización de procesos (RPA) que integran IA para validar documentación y gestionar flujos de trabajo. Aunque no fue específicamente en RRHH, el modelo es aplicable: automatizar tareas repetitivas y mejorar la precisión.

Alexander Burbano: Desarrolló prototipos de chatbots para reclutamiento en entornos académicos. El bot hacía preguntas iniciales, validaba disponibilidad y modalidad, y clasificaba perfiles. No llegó a producción, pero demostró el potencial de la IA en la primera etapa del proceso.

Pregunta 2: ¿De acuerdo con su experiencia, qué etapa del proceso de selección considera que podría ser automatizada o mejorada con IA?

Edgar Roa Pérez: La primera etapa: el filtrado inicial de candidatos. Si llegan 100 postulaciones, la IA puede aplicar reglas (experiencia, ubicación, salario, certificaciones) y

reducirlas a 20 o 30 perfiles relevantes. Eso optimiza mucho el tiempo del equipo de reclutamiento.

Antonio Arias: Estoy de acuerdo. Además, la validación de documentación es otra etapa clave. La IA puede revisar que todos los documentos estén completos, firmados y en el formato correcto, y alertar al candidato si falta algo.

Camilo Martínez: Yo agregaría dos etapas más:

1. Extracción de información de hojas de vida : Hay muchos formatos distintos, algunos difíciles de entender. La IA puede estandarizar y extraer datos automáticamente.

2. Matching de perfiles : Comparar el perfil del candidato con el del cargo y dar un puntaje de afinidad.

Alexander Burbano: También veo potencial en la comunicación inicial . Un chatbot puede responder preguntas frecuentes, agendar entrevistas y guiar al candidato por el proceso, mejorando la experiencia.

Pregunta 3: ¿Qué errores técnicos o algorítmicos se han identificado en la implementación de estos sistemas? ¿Cómo se pueden mitigar?

Alexander Burbano: Uno de los principales problemas es la calidad de los datos de entrenamiento . Si entrenas un modelo con hojas de vida incompletas, duplicadas o mal estructuradas, el sistema puede cometer errores. Por ejemplo, descartar un candidato válido por un formato inadecuado.

Camilo Martínez: Sí, y también están las alucinaciones del modelo , aunque son menos comunes en modelos bien entrenados. Puede suceder que la IA apruebe a un candidato que no cumple o rechace a uno óptimo. Por eso siempre debe haber una revisión humana en etapas clave.

Antonio Arias: Otro error es la falta de contexto . Algunos modelos no entienden matices, como una pausa laboral por maternidad o un cambio de carrera. Eso puede generar sesgos. Para mitigarlo, se necesita un entrenamiento asistido, donde los humanos corrijan al modelo constantemente.

Edgar Roa Pérez: Y no podemos olvidar los problemas de integración. Si el sistema de IA no se conecta bien con el ATS (Sistema de Seguimiento de Candidatos), se generan cuellos de botella. La solución es usar API estandarizadas y arquitecturas en la nube.

Pregunta 4: ¿Qué herramientas o tecnologías recomendarían para implementar IA en selección de personal?

Camilo Martínez: Yo recomendaría usar HURII Document Intelligence o herramientas similares (como Google Document AI o Amazon Textract) para extraer información de documentos. Son modelos ya entrenados que procesan muchos formatos y extraen datos con alta precisión.

Antonio Arias: Para el análisis de texto, spaCy o Hugging Face son excelentes. Permiten entrenar modelos de PNL personalizados. Y para el chatbot, Dialogflow o Microsoft Bot Framework son opciones sólidas.

Alexander Burbano: Además, es clave usar ETL (Extract, Transform, Load) con validación de calidad de datos. Antes de entrenar cualquier modelo, hay que limpiar los datos: eliminar duplicados, completar fechas, estandarizar formatos.

Edgar Roa Pérez: Y todo esto debería estar en la nube . Plataformas como AWS, Azure o Google Cloud ofrecen servicios de IA escalables, seguros y de bajo costo operativo.

Pregunta 5: ¿Cómo se puede mitigar el riesgo de sesgos en los algoritmos de IA?

Antonio Arias: El principal riesgo es que la IA repita los sesgos históricos . Si los datos de contratación pasada tienen sesgos de género o edad, el modelo los aprenderá. La solución es auditar los datos y los resultados , y usar técnicas de anonimización en el entrenamiento.

Alexander Burbano: También es importante tener reglas de negocio claras . Por ejemplo: “no se puede usar el nombre del candidato para tomar decisiones”. Así evitas que el modelo infiera el género o la etnia.

Camilo Martínez: Y el equipo de desarrollo debe ser diverso . Si solo hay hombres jóvenes entrenando el modelo, es más probable que pase por alto ciertos sesgos.

Edgar Roa Pérez: Además, se debe implementar un sistema de explicabilidad . Si un candidato es rechazado, debe poder saber por qué. No puede haber “cajas negras”.

Pregunta 6: ¿Puede la IA reemplazar completamente al recurso humano en selección de personal?

Todos (en consenso): No, la IA no debe reemplazar al humano, sino potenciarlo.

Camilo Martínez: La IA puede hacer el trabajo pesado: filtrar, extraer, validar. Pero la toma de decisiones finales, la empatía, la lectura de contexto y la entrevista profunda deben seguir siendo humanas.

Antonio Arias: Exacto. La IA es una herramienta de apoyo. El objetivo no es eliminar al reclutador, sino que pase de revisar 100 hojas de vida a entrevistar a 10 candidatos bien seleccionados.

Alexander Burbano: Y además, hay aspectos éticos y legales que requieren supervisión humana. La IA no puede asumir responsabilidad por una decisión incorrecta.

7. Cierre

Luisa Martínez: Muchas gracias a todos por sus aportes tan valiosos. Sus perspectivas técnicas son fundamentales para entender cómo implementar la IA de forma ética, eficiente y sostenible. Compartiré los resultados de esta investigación con ustedes.

¿Alguna última observación?

Antonio Arias: Gracias por la invitación, Luisa. Éxito con tu trabajo.

Luisa Martínez: Gracias a todos. Que tengan una excelente noche.

35 Citas:

1:1 4, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Grupo Focal: Percepción de Ingenieros sobre el Uso de Inteligencia Artificial en
Procesos de Selección

1:2 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Facilitadora: Luisa Martínez

Fecha: 19 de agosto de 2025 Participantes: Ingenieros en sistemas, datos e inteligencia
artificial

1:3 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Objetivo: Conocer la percepción técnica sobre el uso de IA en procesos de selección
de personal.

Luisa Martínez:

1:4 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Buenas noches a todos. Muchas gracias por aceptar la invitación. Mi nombre es Luisa
Martínez y estoy desarrollando una investigación sobre el uso de inteligencia artificial en

procesos de selección de personal. Hoy cuento con la participación de cuatro ingenieros con experiencia directa en tecnologías de IA, y agradezco mucho su tiempo.

1:5 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

La idea es que respondan cada pregunta con base en su experiencia, conocimiento y vivencias laborales. A medida que avancemos, iremos generando una conversación enriquecedora sobre cómo la AI puede transformar estos procesos.

1:6 10 – 12, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

¿Están listos para comenzar?

Todos: Sí, adelante.

Pregunta 1: ¿Qué experiencia tienen con el uso de inteligencia artificial en contextos de recursos humanos o selección de personal?

1:7 13, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Camilo Martínez: Hace unos años participó en un proyecto con una fintech donde desarrollamos una prueba de concepto para automatizar la selección de personal. Usamos modelos de procesamiento de lenguaje natural (NLP) para extraer información clave de hojas de vida: experiencia, habilidades, certificaciones, entre otros. El sistema clasificaba automáticamente los perfiles según su afinidad con la carga.

1:8 14, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Antonio Arias: Yo trabajé en un proyecto financiado por Site Colombia, en colaboración con empresas como Electrolux. Desarrollamos un sistema de IA que permitiría hacer un filtrado inicial de candidatos basado en reglas predefinidas. Era una solución que podía adaptarse a diferentes empresas, como un producto escalable.

1:9 15, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Edgar Roa Pérez: Mi experiencia ha sido más indirecta. Trabajó en sistemas de automatización de procesos (RPA) que integran IA para validar documentación y gestionar flujos de trabajo. Aunque no fue específicamente en RRHH, el modelo es aplicable: automatizar tareas repetitivas y mejorar la precisión.

1:10 16, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Alexander Burbano: Desarrolló prototipos de chatbots para reclutamiento en entornos académicos. El bot hacía preguntas iniciales, validaba disponibilidad y modalidad, y clasificaba perfiles. No llegó a producción, pero demostró el potencial de la IA en la primera etapa del proceso.

1:11 17, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Pregunta 2: ¿De acuerdo con su experiencia, qué etapa del proceso de selección considera que podría ser automatizada o mejorada con IA?

1:12 18, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Edgar Roa Pérez: La primera etapa: el filtrado inicial de candidatos. Si llegan 100 postulaciones, la IA puede aplicar reglas (experiencia, ubicación, salario, certificaciones) y reducirlas a 20 o 30 perfiles relevantes. Eso optimiza mucho el tiempo del equipo de reclutamiento.

1:13 19, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Antonio Arias: Estoy de acuerdo. Además, la validación de documentación es otra etapa clave. La IA puede revisar que todos los documentos estén completos, firmados y en el formato correcto, y alertar al candidato si falta algo.

1:14 20 – 21, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Camilo Martínez: Yo agregaría dos etapas más:

1. Extracción de información de hojas de vida : Hay muchos formatos distintos, algunos difíciles de entender. La IA puede estandarizar y extraer datos automáticamente.

1:15 22, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Matching de perfiles : Comparar el perfil del candidato con el del cargo y dar un puntaje de afinidad.

1:16 23, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Alexander Burbano: También veo potencial en la comunicación inicial . Un chatbot puede responder preguntas frecuentes, agendar entrevistas y guiar al candidato por el proceso, mejorando la experiencia.

1:17 26, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Camilo Martínez: Sí, y también están las alucinaciones del modelo , aunque son menos comunes en modelos bien entrenados. Puede suceder que la IA apruebe a un candidato que no cumple o rechace a uno óptimo. Por eso siempre debe haber una revisión humana en etapas clave.

1:18 25, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Alexander Burbano: Uno de los principales problemas es la calidad de los datos de entrenamiento . Si entrenas un modelo con hojas de vida incompletas, duplicadas o mal estructuradas, el sistema puede cometer errores. Por ejemplo, descartar un candidato válido por un formato inadecuado.

1:19 24, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Pregunta 3: ¿Qué errores técnicos o algorítmicos se han identificado en la implementación de estos sistemas? ¿Cómo se pueden mitigar?

1:20 27, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Antonio Arias: Otro error es la falta de contexto . Algunos modelos no entienden matices, como una pausa laboral por maternidad o un cambio de carrera. Eso puede generar sesgos. Para mitigarlo, se necesita un entrenamiento asistido, donde los humanos corrijan al modelo constantemente.

1:21 28, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Edgar Roa Pérez: Y no podemos olvidar los problemas de integración. Si el sistema de IA no se conecta bien con el ATS (Sistema de Seguimiento de Candidatos), se generan cuellos de botella. La solución es usar API estandarizadas y arquitecturas en la nube.

1:22 29, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Pregunta 4: ¿Qué herramientas o tecnologías recomendarían para implementar IA en selección de personal?

1:23 30, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Camilo Martínez: Yo recomendaría usar HURII Document Intelligence o herramientas similares (como Google Document AI o Amazon Textract) para extraer información de documentos. Son modelos ya entrenados que procesan muchos formatos y extraen datos con alta precisión.

1:24 31, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Antonio Arias: Para el análisis de texto, spaCy o Hugging Face son excelentes. Permiten entrenar modelos de PNL personalizados. Y para el chatbot, Dialogflow o Microsoft Bot Framework son opciones sólidas.

1:25 34 – 35, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Pregunta 5: ¿Cómo se puede mitigar el riesgo de sesiones en los algoritmos de IA?

Antonio Arias: El principal riesgo es que la IA repita los sesgos históricos . Si los datos de contratación pasada tienen sesgos de género o edad, el modelo los aprenderá. La solución es auditar los datos y los resultados , y usar técnicas de anonimización en el entrenamiento.

1:26 33, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Edgar Roa Pérez: Y todo esto debería estar en la nube . Plataformas como AWS, Azure o Google Cloud ofrecen servicios de IA escalables, seguros y de bajo costo operativo.

1:27 32, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Alexander Burbano: Además, es clave usar ETL (Extract, Transform, Load) con validación de calidad de datos. Antes de entrenar cualquier modelo, hay que limpiar los datos: eliminar duplicados, completar fechas, estandarizar formatos.

1:28 36, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Alexander Burbano: También es importante tener reglas de negocio claras . Por ejemplo: “no se puede usar el nombre del candidato para tomar decisiones”. Así evitas que el modelo infiera el género o la etnia.

1:29 37, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Camilo Martínez: Y el equipo de desarrollo debe ser diverso . Si solo hay hombres jóvenes entrenando el modelo, es más probable que pase por alto ciertos sesgos.

1:30 38, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Edgar Roa Pérez: Además, se debe implementar un sistema de explicabilidad . Si un candidato es rechazado, debe poder saber por qué. No puede haber “cajas negras”.

1:31 39 – 40, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Pregunta 6: ¿Puede la IA reemplazar completamente al recurso humano en selección de personal?

Todos (en consenso):

1:32 40 – 41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

No, la IA no debe reemplazar al humano, sino potenciarlo.

Camilo Martínez: La IA puede hacer el trabajo pesado: filtrar, extraer, validar. Pero la toma de decisiones finales, la empatía, la lectura de contexto y la entrevista profunda deben seguir siendo humanas.

1:33 42, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Antonio Arias: Exacto. La IA es una herramienta de apoyo. El objetivo no es eliminar al reclutador, sino que pase de revisar 100 hojas de vida a entrevistar a 10 candidatos bien seleccionados.

1:34 43, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

Alexander Burbano: Y además, hay aspectos éticos y legales que requieren supervisión humana. La IA no puede asumir responsabilidad por una decisión incorrecta.

1:35 44 – 45, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

7. Cierre

Luisa Martínez: Muchas gracias a todos por sus aportes tan valiosos. Sus perspectivas técnicas son fundamentales para entender cómo implementar la IA de forma ética, eficiente y sostenible. Compartiré los resultados de esta investigación con ustedes.

134 Códigos:

- Aplicaciones IA: Adaptabilidad

1 Citas:

1:8 14, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Afinidad

1 Citas:

1:15 22, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: ATS

1 Citas:

1:21 28, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Automatización

5 Citas:

1:2 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:3 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:7 13, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:9 15, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:11 17, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Calidad de Datos

1 Citas:

1:27 32, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Chatbots

2 Citas:

1:10 16, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:16 23, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Clasificación

1 Citas:

1:10 16, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Comparación

1 Citas:

1:15 22, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Complemento

1 Citas:

1:32 40 – 41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Comunicación

1 Citas:

1:16 23, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Cuellos de botella

1 Citas:

1:21 28, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Diversidad

1 Citas:

1:29 37, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Documentación

1 Citas:

1:13 19, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Efectividad

1 Citas:

1:6 10 – 12, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Eficiencia

7 Citas:

1:1 4, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:2 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:3 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:5 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:6 10 – 12, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:31 39 – 40, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:35 44 – 45, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Escalabilidad

1 Citas:

1:8 14, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Estandarización

1 Citas:

1:14 20 – 21, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Ética

1 Citas:

1:35 44 – 45, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: ETL

1 Citas:

1:27 32, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Evaluación

2 Citas:

1:5 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:31 39 – 40, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Experiencia del Candidato

1 Citas:

1:16 23, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Explicabilidad

1 Citas:

1:30 38, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Extracción de Datos

2 Citas:

1:14 20 – 21, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:23 30, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Filtrado

3 Citas:

1:8 14, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:12 18, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:32 40 – 41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Flujos de Trabajo

1 Citas:

1:9 15, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Herramienta de apoyo

1 Citas:

1:33 – 42, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Herramientas

2 Citas:

1:22 – 29, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:23 – 30, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Implementación

1 Citas:

1:35 – 44 – 45, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Integración

1 Citas:

1:21 – 28, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Mejora

1 Citas:

1:11 – 17, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Modelos Personalizados

1 Citas:

1:24 – 31, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Nube

1 Citas:

1:26 33, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Optimización

3 Citas:

1:2 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:3 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:12 18, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Plataformas

1 Citas:

1:26 33, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Precisión

2 Citas:

1:1 4, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:9 15, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Procesamiento de Lenguaje Natural

2 Citas:

1:7 13, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:24 31, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Proceso

1 Citas:

1:13 19, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Puntaje

1 Citas:

1:15 22, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Reclutamiento

2 Citas:

1:10 16, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:12 18, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Reglas de Negocio

1 Citas:

1:28 36, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Selección

1 Citas:

1:4 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Selección de candidatos

1 Citas:

1:33 42, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Selección de Personal

1 Citas:

1:7 13, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Servicios

1 Citas:

1:26 33, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Sesgos

2 Citas:

1:28 36, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:29 37, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Sostenibilidad

1 Citas:

1:35 44 – 45, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Tecnologías

1 Citas:

1:22 29, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Transformación

1 Citas:

1:5 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Transparencia

1 Citas:

1:30 38, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Uso

1 Citas:

1:4 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Aplicaciones IA: Validación

2 Citas:

1:13 19, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:32 40 – 41, in Focus Group_
Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Afinidad

2 Citas:

1:7 13, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:15 22, in Focus Group_
Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Ahorro de Tiempo

1 Citas:

1:12 18, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Alertas

1 Citas:

1:13 19, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Alineación

1 Citas:

1:2 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Automatización

1 Citas:

1:9 15, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Calidad

2 Citas:

1:1 4, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:31 39 – 40, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Clasificación

1 Citas:

1:10 16, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Clasificación Automática

1 Citas:

1:7 13, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Costo

1 Citas:

1:26 33, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Decisiones Informadas

1 Citas:

1:27 32, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Efectividad

1 Citas:

1:22 29, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Eficiencia

12 Citas:

1:7 13, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:8 14, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:9 15, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:10 16, in Focus Group_

Ingenieros IA (1).docx / 1:12–18, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:13–19, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:14–20–21, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:15–22, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:22–29, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:32–40–41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:33–42, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:35–44–45, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Eliminación de Sesgos

1 Citas:

1:3–7–8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Escalabilidad

2 Citas:

1:8–14, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:26–33, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Ética

1 Citas:

1:35–44–45, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Evaluación

1 Citas:

1:15–22, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Experiencia

1 Citas:

1:16–23, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Facilitación

2 Citas:

1:16 23, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:23 30, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Filtrado

1 Citas:

1:32 40 – 41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Inclusión

1 Citas:

1:28 36, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Mejor Coincidencia

1 Citas:

1:3 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Mejor selección

1 Citas:

1:33 42, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Mejora

5 Citas:

1:5 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:6 10 – 12, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:10 16, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:16 23, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:27 32, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Mejora de Proceso

1 Citas:

1:30 38, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Mejora de Procesos

1 Citas:

1:14 20 – 21, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Objetividad

1 Citas:

1:28 36, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Optimización

4 Citas:

1:1 4, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:6 10 – 12, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:31 39 – 40, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:32 40 – 41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Precisión

2 Citas:

1:9 15, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:23 30, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Rapidez

1 Citas:

1:2 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Reducción de Sesgos

4 Citas:

1:1 4, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:2 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:5 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:31 39 – 40, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Reducción de Tiempo

1 Citas:

1:3 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Revisión

1 Citas:

1:13 19, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Seguridad

1 Citas:

1:26 33, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Sostenibilidad

1 Citas:

1:35 44 – 45, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Toma de Decisiones

1 Citas:

1:5 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Beneficios IA: Transparencia

1 Citas:

1:30 – 38, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Calidad

1 Citas:

1:27 – 32, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Comprensión

3 Citas:

1:1 – 4, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:2 – 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:31 – 39 – 40, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Confianza

5 Citas:

1:2 – 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:5 – 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:28 – 36, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:30 – 38, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:32 – 40 – 41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Confianza Variable

1 Citas:

1:3 – 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Conocimiento

1 Citas:

1:5 – 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Escepticismo

4 Citas:

1:1 4, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:2 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:3 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:31 39 – 40, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Experiencia

1 Citas:

1:5 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Explicabilidad

1 Citas:

1:30 38, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Falta de Comprensión

1 Citas:

1:3 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Familiaridad

2 Citas:

1:6 10 – 12, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:22 29, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Interacción

1 Citas:

1:32 40 – 41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Limitaciones

1 Citas:

1:32 40 – 41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Precisión

1 Citas:

1:22 29, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Resultados Confiables

1 Citas:

1:27 32, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Transparencia

1 Citas:

1:28 36, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Confianza IA: Variabilidad

1 Citas:

1:6 10 – 12, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Anonimización

1 Citas:

1:25 34 – 35, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Auditoría

1 Citas:

1:25 34 – 35, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Cajas Negras

1 Citas:

1:30 38, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Calidad de Datos

1 Citas:

1:18 25, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Capacitación

1 Citas:

1:5 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Comprensión

1 Citas:

1:22 29, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Cuellos de botella

1 Citas:

1:21 28, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Cumplimiento

1 Citas:

1:28 36, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Decisiones

1 Citas:

1:32 40–41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Desafíos

1 Citas:

1:21 28, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Diversidad

1 Citas:

1:29 37, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Empatía

1 Citas:

1:32 40 – 41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Entrenamiento asistido

1 Citas:

1:20 27, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Errores

1 Citas:

1:17 26, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Errores en Selección

1 Citas:

1:18 25, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Errores Técnicos

1 Citas:

1:19 24, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Ética

1 Citas:

1:34 43, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Falta de Comprensión

1 Citas:

1:6 10 – 12, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Falta de contexto

1 Citas:

1:20 27, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Falta de Transparencia

2 Citas:

1:3 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:30 38, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Integración

1 Citas:

1:21 28, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Limitaciones

1 Citas:

1:32 40 – 41, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Limpieza de Datos

1 Citas:

1:27 32, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Mitigación

1 Citas:

1:19 24, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Resistencia

3 Citas:

1:5 9, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:6 10 – 12, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:22 29, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Responsabilidad

1 Citas:

1:34 43, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Revisión Humana

1 Citas:

1:17 26, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Sesgos

8 Citas:

1:1 4, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:2 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:3 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:20 27, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:25 34 – 35, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:28 36, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:29 37, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:31 39 – 40, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Supervisión

3 Citas:

1:2 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:3 7 – 8, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:34 43, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Transparencia

3 Citas:

1:1 4, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:2 5 – 6, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx / 1:31 39 – 40, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx

- Desafíos IA: Validación

1 Citas:

1:27 32, in Focus Group_ Ingenieros IA (1).docx.