

SPEAKER

**QIMT**  
ORGANIZA



**CARLOS ORTIZ MONASTERIO**

Co fundador de NAUPHILUS

**La I.A. en los Recursos Humanos**



**nauphilus**

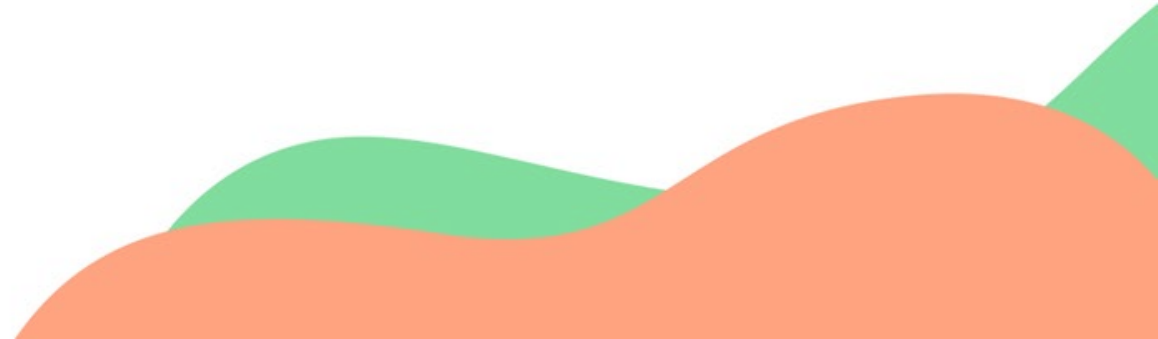
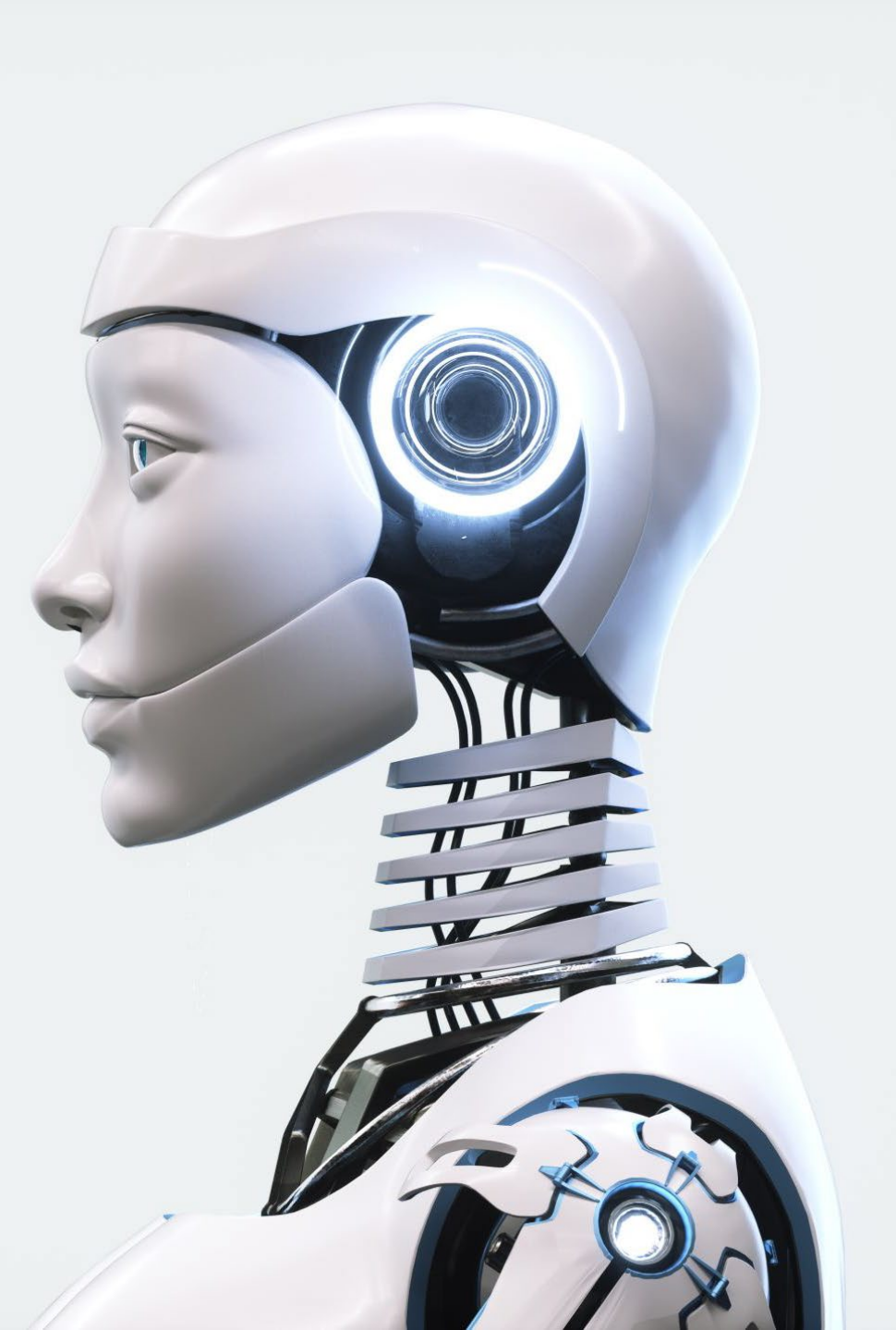
**CX**  
**FORUM**  
**eCOMM**  
GUADALAJARA

**QIMT**  
ORGANIZA

# ¿Qué es la Inteligencia Artificial?

En los términos simples, la I.A se puede entender como:

- Sistemas o maquinas que imitan la inteligencia humana para realizar tareas las cuales mejoran iterativamente en función de la información que recopilan.



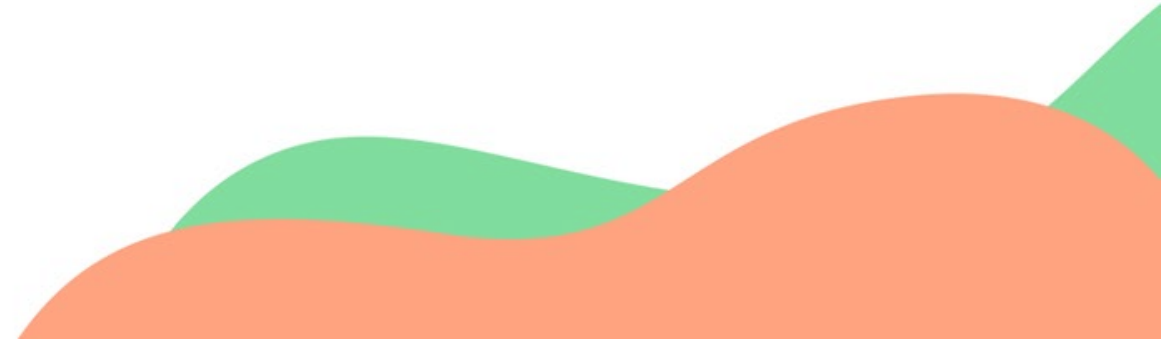
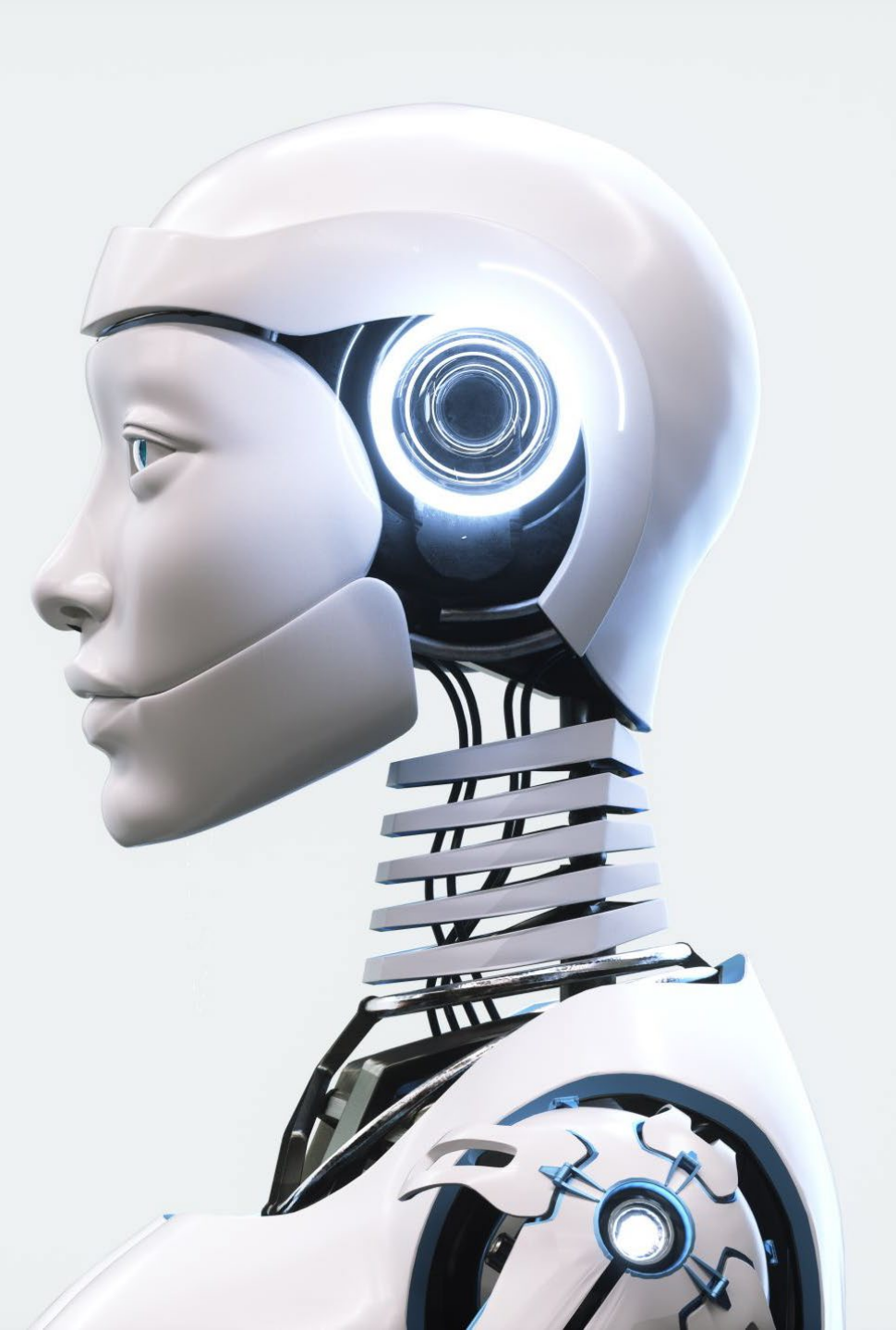
# ¿Cual es el objetivo de la I.A?

---

Aunque la I.A muestra imágenes de robots apoderándose de todo, la I.A NO pretende reemplazar a los humanos.

Su objetivo es mejorar significativamente las capacidades y contribuciones humanas.

Esto lo convierte en un activo comercial muy valioso.



# Principales Mitos de la I.A

1. La I.A se apoderará de los trabajos y de TODO el mundo en un futuro cercano.
2. Con I.A, no necesitaremos personas. Las empresas pueden reducir el número de empleados, porque la I.A realiza las tareas de los empleados.
3. Los sistemas de I.A son "cajas negras" muy poco explicables y toman decisiones injustas.

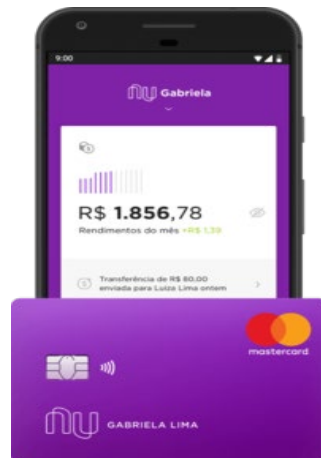
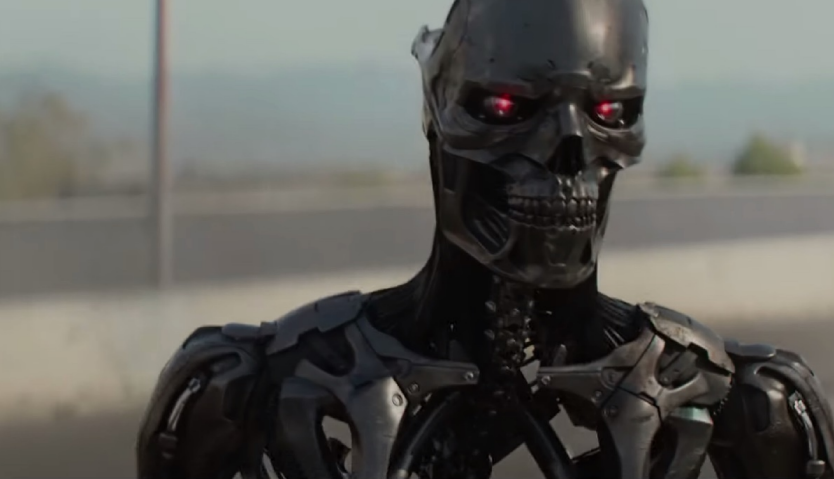




# #1: La I.A se apoderará del mundo y los trabajos

¿Qué nos dice la historia y cuál es la evidencia actual?

- Durante siglos, a los seres humanos, desde tejedores hasta trabajadores de fábricas, les preocupaba que los avances tecnológicos los dejaría sin trabajo, y eso nunca resultó ser cierto.
- La automatización llegó a disrumpir el sector bancario, sin embargo actualmente jamás ha habido tantas personas trabajando en este sector en la historia.
- Los cajeros automáticos no redujeron inmediatamente el número de cajeros humanos. De hecho, condujeron a más trabajos de cajeros.



## #2: Con I.A no se necesitan personas

La I.A se vuelve más valiosa cuando aumenta las capacidades humanas, en lugar de reemplazarles.

- La I.A permite eliminar las tareas rutinarias que no aprovechan las habilidades y la experiencia de la fuerza laboral.
- El sector médico es un gran ejemplo de cómo la IA ha permitido aumentar las capacidades de un doctor y la calidad de los tratamientos.
- Los colaboradores quedan libres para realizar actividades más estratégicas y de valor agregado.





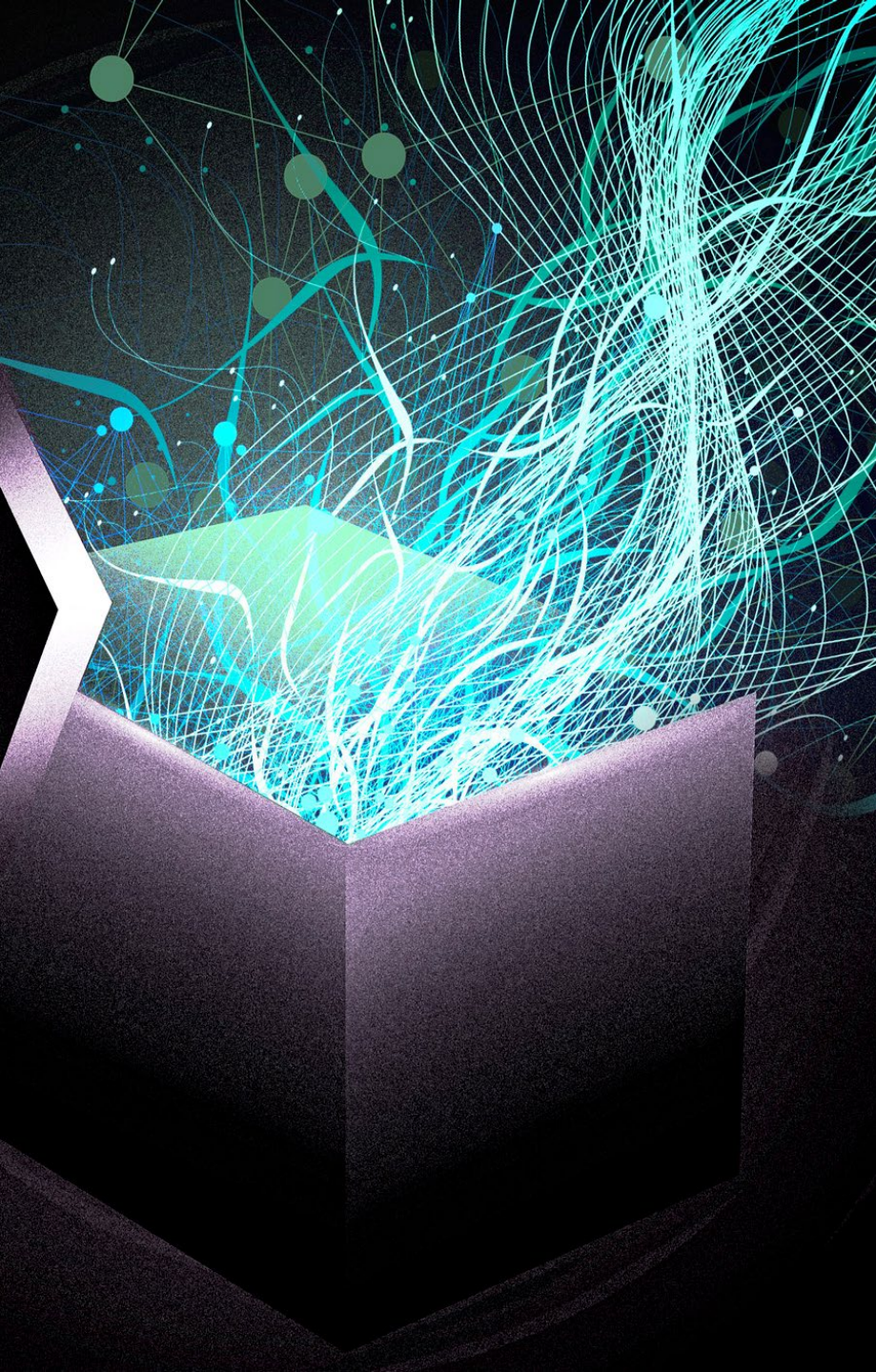
## #3 Los sistemas de I.A son cajas negras que toman decisiones injustas

---

Hay muchos casos de toma de decisiones humanas en reclutamiento o en asignación de crédito resulta en decisiones sesgadas e injustas para personas de grupos vulnerables.

La explicabilidad es un tema importante desde el diseño para entender por qué un sistema de I.A se comporta de cierta manera.

EJ: Qué partes de una imagen en una herramienta de I.A para el diagnóstico médico esta generando un patron que identifica una enfermedad.



# ¿Por que es relevante la I.A en la empresa?

---

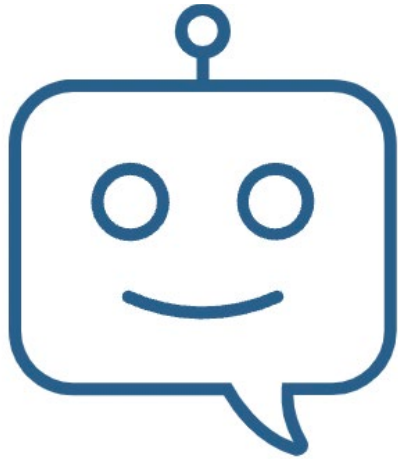


Un estudio reciente de McKinsey muestra que los primeros en adoptar la I.A empresarial podrían duplicar su CASH FLOW para 2030.

Mientras tanto, los rezagados podrían ver una disminución del 20% en su CASH FLOW durante el mismo período.



# Herramientas de I.A en RH



CHATBOTS:  
Perfilamiento candidatos  
Filtrado



Plataformas Reclutamiento:  
Publicación de ofertas  
Análisis de CV



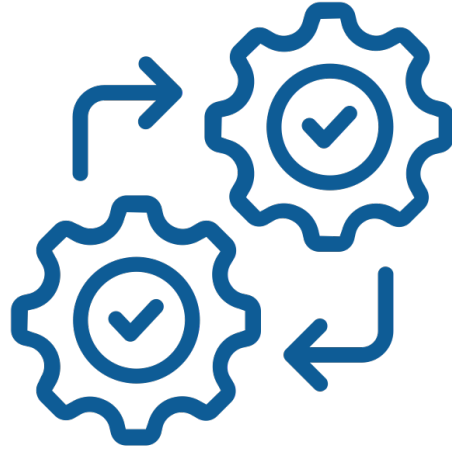
Herramientas de Entrevistas:  
Entrevistas grabadas  
Video entrevistas  
Entrevistas digitales (I.A)

# ¿Por qué es relevante el uso de I.A en RH?



24/7

Costo y tiempo

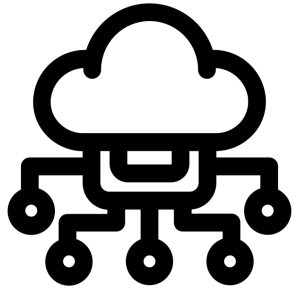


Estandarización de  
procesos



Información adicional

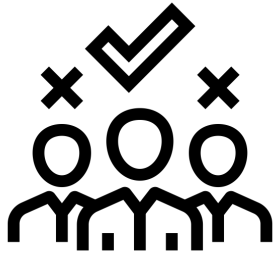
# ¿Por qué es relevante el uso de I.A en RH?



Procesos Digitales,  
remotos y en  
mejora continúa



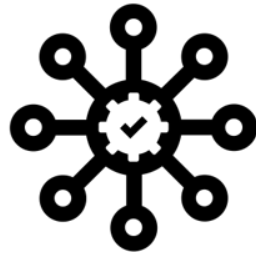
Profundidad y Objetividad en  
Evaluaciones



Agilidad en procesos y  
tiempos de respuesta



Evitar tareas y  
labores repetitivos  
sin generar valor



Omnipresencia

# ¿Por qué es relevante comenzar ya con el uso de I.A en RH?

Oracle y Future Workplace encuestaron en 2019 a más de 8,000 líderes y empleados de RH en 10 países sobre la I.A.

- El 50 % de los encuestados dijeron que actualmente utilizan algún tipo de I.A en el trabajo. Ese es un **salto del 32%** de la encuesta del año pasado.
- Los **millennials** están más entusiasmados con la I.A (31 %), seguidos por la Generación Z (24 %) y la Generación X (22 %), y los baby boomers ocupan el último lugar (14 %).



# ¿Por qué es relevante comenzar ya con el uso de I.A en RH?



Piensen que los robots pueden hacer ciertos tipos de trabajo mejor que el humano



Confiarían más en un robot que en su gerente



Consultaron apoyo en un robot primero que en su gerente o superior

**FUENTE: ORACLE Artificial Intelligence Is Winning More Hearts & Minds in the Workplace**

# ¿Por qué es relevante comenzar ya con el uso de I.A?

**29.7%**

De las personas entre 15 y 19 años busco trabajo en canal digital

**47.1%**

De las personas entre 20 y 24 años busco trabajo en canal digital

**42.9%**

De las personas entre 25 y 29 años busco trabajo en canal digital

# ¿En qué se está usando la I.A en RH?



Recopilación de datos  
sobre empleados y  
clientes.



Uso de software  
para  
entrenamiento.



Gestión de las  
respuestas de  
atención al cliente



Uso de asistentes  
digitales/chatbots



Procesamiento de  
solicitudes de empleo  
mediante algoritmos  
informáticos



Predecir la tasa de  
éxito de contratación  
y la retención de  
empleados

**FUENTE: ORACLE Artificial Intelligence Is Winning More Hearts & Minds in the Workplace**

# CASO DE ÉXITO EUA



# Casos de éxito en EUA



El equipo de contratación AMAZON reemplazó las entrevistas telefónicas del reclutador con una entrevista HireVue OnDemand para reducir el trabajo manual y eliminar el tiempo dedicado a programar llamadas.

Permitió el ahorro de 68,124 horas en entrevistas en 2021. Este es un aumento de ahorro interanual del 48 % en comparación con 2020.

Al utilizar HireVue, se redujo el 43 % del tiempo necesario para las entrevistas tradicionales mediante la automatización y la eficiencia.

El equipo de contratación de graduados de Amazon ahora puede seleccionar entre 250 y 300% más candidatos utilizando I.A en comparación con las entrevistas telefónicas tradicionales.

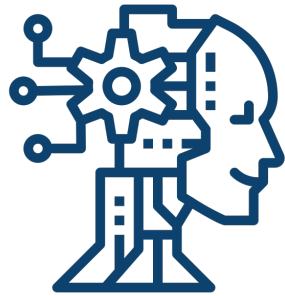
**FUENTE: HIREVIEW CASE STUDIES**

<https://www.hirevue.com/case-studies/amazon>

# CASOS DE ÉXITO MÉXICO

# Nauphilus: ¿Qué hacemos?

Nauphilus es una empresa de tecnología, dedicada a crear perlas de información (Scores de Inteligencia Accionable) para nuestros clientes.



Datos  
generados por  
Nauphilus



Procesamiento  
de Datos a través  
de Nauphilus



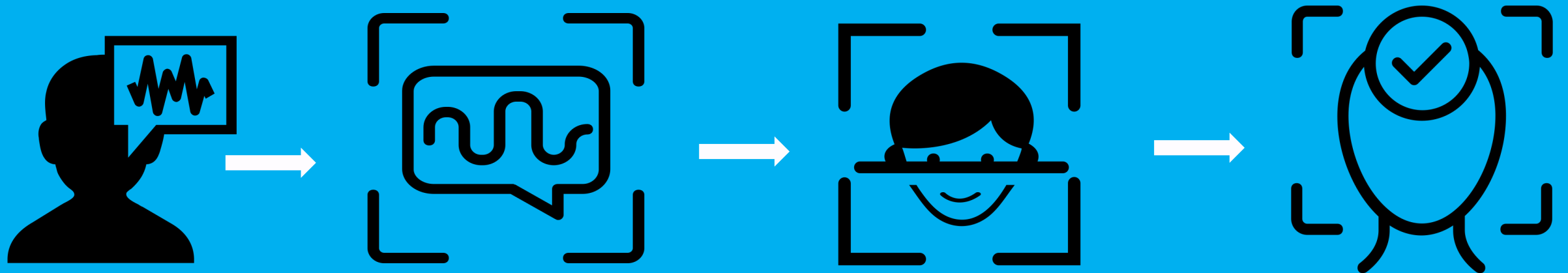
Perla De  
Información





# Entrevistas Digitales:

# ALIADOS DE I.A



# CONCEPTOS CLAVE

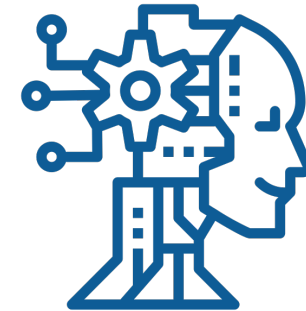


## Entrevista digital

Que extrae miles de variables



## Validación de DATA



## Machine learning

(Deep neural networks)

## Selección: Motivación & Compromiso

Entrevista digital remota  
para la evaluación de  
variables relevantes en la  
rotación del personal  
operativo.



**Empresa trasnacional minorista de pinturas y productos de ferretería, con presencia en 10 estados y USA.**

- Incrementamos su capacidad de entrevistas semanales **8x al generar entrevistas de manera remota y simultáneas.**
- Ahorro de **48 horas/ Hombre** semanales en entrevistas de prospectos no viables.
- Se genero un diagnóstico de su personal para calibrar su modelo de I.A en donde detectamos patrones relevantes de comportamiento en relación a **motivación, compromiso y manejo de frustración.**
- Actualmente el cliente cuenta con un modelo de optimización de I.A el cual ya se realizó la primera retroalimentación de desempeño del personal contratado en donde logramos **reducir en un 33% el nivel de rotación de personal en los primeros 3 meses.**

Selección:  
Integrity  
Pearl

Entrevista digital para la  
evaluación del nivel de  
integridad de una persona



## Caso De Éxito

**Empresa Trasnacional De Alimentos en Centro América**  
**Generamos una entrevista pre filtro de integridad y competencias en su proceso de selección:**

- Incrementamos su capacidad de entrevistas semanales **12x**, ratio de entrevistas/prospectos finales en proceso anterior de **10:1 a 10:6** con nuestro proceso.
- Ahorro de **80 horas/ Hombre** semanales en entrevistas de prospectos no viables.
- Detectamos factores de riesgo en temas delictivos como extorsión y robo de manera previa al polígrafo físico.
- Desde el inicio del uso de Nauphilus el cliente ha dejado de utilizar pruebas poligráficas físicas y **ha reducido en un 75% el número de incidentes delictivos.**
- Se estima un **ahorro de \$82K DOL** en el último año por robos evitados a mercancía, transportes y propiedad de la empresa.

Selección:  
Integrity  
Pearl

Entrevista digital para la  
evaluación del nivel de  
integridad de una persona



### Institución Bancaria Líder Nacional:

Generamos una entrevista de integridad para la evaluación periódica personal de contraloría

Evaluamos a **600 empleados a nivel nacional en 2** perfiles adicionales para aplicar en las demás áreas de la institución.

- Se detectaron los dos principales factores de fraude que están viviendo, en donde pudimos identificar una pérdida mensual a la compañía de alrededor **de \$1MDP**, por reporte falso y filtración de información.
- Estimamos podremos aportar información para que dejen de perder al menos **\$1.5 MDP al mes** por cambios en personal, una mejor selección y nuevos candados en su operación.



**SPEAKER**

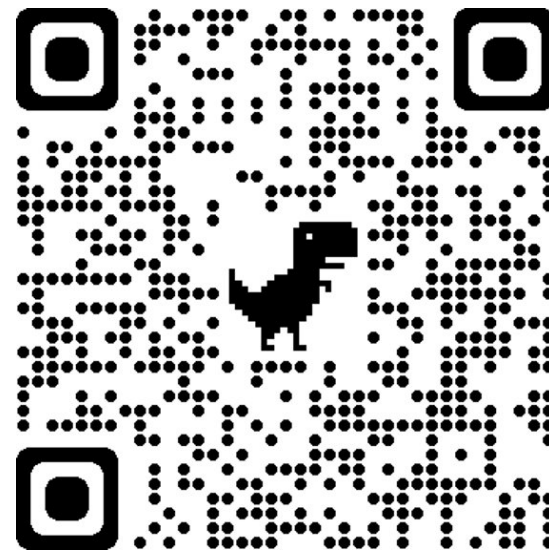
**QIMT**  
ORGANIZA



**CARLOS ORTIZ MONASTERIO**

Co fundador de NAUPHILUS

La I.A. en los Recursos Humanos



**INGRESA Y RECIBE  
UNA ENTREVISTA  
DIGITAL GRATIS**

**CX**  
**FORUM**  
**eCOMM**  
GUADALAJARA



**nauphilus**

**DATOS DE CONTACTO**

**CARLOS.ORTIZ@NAUPHILUS.COM**

**QIMT**  
ORGANIZA