¿Cómo se ha creado el LinkedIn Hiring Assistant?

Resumen

El Hiring Assistant es nuestro primer agente de IA para Recruiter y Empleos, diseñado para ayudar a los técnicos de selección a:

- Buscar y evaluar candidatos
- Enviar mensajes InMail redactados con IA
- Gestionar la preselección

Y de esta forma poder dedicar más tiempo a tareas donde el factor humano tiene más peso.

Solo hay que compartir los objetivos de selección y los detalles del puesto (descripción de la vacante, anuncio de empleo, notas de contratación). El asistente buscará candidatos, redactará mensajes InMail para el contacto inicial y ayudará a cribar a los mejores, asumiendo solo las tareas que decida la persona que realiza la selección.

Hiring Assistant QUÉ HACE	Hiring Assistant QUÉ NO HACE
✓ Busca y evalúa a miles de candidatos por ti.	✗ No toma decisiones de contratación de forma autónoma.
✓ Convierte una instrucción en lenguaje natural en requisitos indispensables y deseables para el puesto, y a partir de ahí encuentra a los candidatos que mejor encajan.	✗ No contacta con los candidatos ni les envía mensajes sin tu autorización.

¿Qué modelos y datos usa?

¿En qué modelos se basa?

Hiring Assistant emplea grandes modelos de lenguaje (LLM) para simplificar varias fases del proceso. Estos procesos usan subagentes específicos para completar diferentes tareas. Para los subagentes, usamos una combinación de LLM basados en Azure (modelos de OpenAI proporcionados por el servicio Azure OpenAI de Microsoft) y modelos ajustados (fine-tuned) creados sobre la base de LLM de código abierto. Los cuatro subagentes, como se ve en el diagrama, ayudan con el análisis inicial, la búsqueda de candidatos, su evaluación y el contacto. A modo de ejemplo, el LLM traduce las instrucciones en requisitos.

Ejemplo de instrucción que se traduce en vacante:

- **Cargo:** Responsable de marketing
- **Ubicación:** Málaga (España)
- **Aptitudes:** Formación de ventas

«Busco responsables de marketing en Málaga con experiencia en formación de ventas»

¿Qué datos usamos para entrenar estos modelos?

Los datos recopilados para las herramientas de IA de LinkedIn Recruiter proceden del Economic Graph de LinkedIn, es decir, de la información que las personas usuarias de LinkedIn y las empresas comparten y actualizan en la plataforma. Los modelos de IA generativa (GAI) que están detrás del Hiring Assistant en Recruiter han sido desarrollados por OpenAI,
y LinkedIn los utiliza a través de los servicios de Azure AI de Microsoft. Para obtener más información sobre cómo se han entrenado estos modelos, consulta OpenAI y los servicios de Azure AI.

Evaluamos continuamente el rendimiento de estos modelos para asegurarnos de que ofrecen la mejor experiencia posible. En el caso de los modelos ajustados (fine-tuned), cumplimos a rajatabla con los estándares de privacidad de los datos de las personas usuarias y clientes, con el fin de garantizar un uso responsable y seguro de esa información.

Información facilitada

Observaciones del modelo
Comentarios de los usuarios

Hiring Assistant «El supervisor»

Tareas del equipo de subagentes

Análisis inicial
Los LLM revisan la información facilitada por la persona usuaria para generar unos requisitos bien definidos

Búsqueda
Los LLM crean distintas estrategias de búsqueda para encontrar los perfiles adecuados

Evaluación
Los LLM analizan los perfiles para determinar si cumplen los requisitos

Contacto
Los LLM ayudan a redactar mensajes personalizados para entablar contacto

Candidaturas recomendadas

¿Cómo busca y evalúa candidaturas?

El Hiring Assistant transforma tu objetivo de contratación en una búsqueda para identificar candidaturas idóneas con agilidad.

Búsqueda y clasificación. El Hiring Assistant transforma las necesidades de la persona usuaria final en varias consultas de búsqueda. Después, recaba y organiza las candidaturas con los mecanismos de clasificación estándar de Recruiter, teniendo en cuenta señales de interés (como seguir la página de tu empresa).

Evaluación. El Hiring Assistant evalúa el perfil de cada candidatura para decidir si cumple los requisitos indispensables y deseables. Las personas aspirantes se muestran según su idoneidad respecto a estos criterios. Así ves primero a quienes mejor encajan para el puesto.

El Hiring Assistant evalúa en función de:

- **El perfil de la persona en LinkedIn (si se indican):**
  - Experiencia laboral
  - Aptitudes
  - Educación
  - Ubicación
  - Certificaciones
  - Extracto
  - Experiencia de voluntariado
  - Publicaciones
  - Patentes
- **La descripción de empleo que la persona usuaria adjunta durante la conversación**
- **Currículum (si hay)**
- **Respuestas a las preguntas de preselección (si hay)**

El Hiring Assistant NO evalúa en función de:

- **Características tales como:**
  - Edad
  - Discapacidad
  - Estado familiar o civil
  - Identidad de género
  - Embarazo o paternidad/maternidad
  - Raza (color de piel, nacionalidad u origen étnico o nacional)
  - Sexo
  - Religión
  - Orientación sexual Factores socioeconómicos
- **Todos los anuncios de empleo en la plataforma de LinkedIn**

¿El Hiring Assistant toma decisiones autónomas o automáticas?

¡Jamás!

Hiring Assistant se asegura de que la intervención humana siga siendo central en el proceso de contratación, lo que mitiga una dependencia o automatización excesivas. Además, basa la automatización en las aptitudes para gestionar tareas repetitivas, pero siempre con supervisión humana, sobre todo en las decisiones y comunicaciones más delicadas.

¿Qué ocurre con los comentarios que le hago?

Comentarios aportados por las personas usuarias finales:
Hiring Assistant afina las recomendaciones de las candidaturas basándose en la opinión directa de la persona usuaria (pulgar hacia arriba y hacia abajo), que solo se aplica a ese puesto y esta persona en concreto. Por ejemplo, «experiencia en venta de productos B2B» se usa únicamente en ese contexto de contratación, es decir, no para entrenar un modelo de IA de uso general.

Repercusión en los candidatos:
Los comentarios sirven al Hiring Assistant para determinar hasta qué punto alguien se ajusta al perfil buscado y mejorar la búsqueda. Los comentarios se tratan como datos de clientes y no se comparten con las personas usuarias de LinkedIn.

Además, NO afectan negativamente a la experiencia de búsqueda de empleo en LinkedIn.

LinkedIn

¿Cumple con la legislación?

Principios de uso responsable de la IA

LinkedIn lleva mucho tiempo siendo líder en desarrollo e implantación de IA responsable. Nuestro trabajo se basa en nuestros principios de uso responsable de la IA:

- **Crear oportunidades económicas**
  La IA es un catalizador de nuestra visión, ya que da a nuestra red de usuarios la capacidad de impulsar su eficacia y resultados.
- **Mantener la confianza.** Nuestro compromiso con la protección, privacidad y seguridad guía el uso que hacemos de la IA. Adoptamos las medidas necesarias para reducir los riesgos.
- **Promover la justicia y la inclusión.** Nos esforzamos por garantizar que el uso que hacemos de la IA beneficie a todas las personas por igual, sin provocar ni agravar prejuicios injustos.
- **Ser transparentes.** Para entender la IA hay que empezar por la transparencia. Procuramos explicar de manera clara y sencilla cómo nuestro uso de la IA afecta a las personas.
- **Asumir responsabilidades.** Aplicamos una estricta gobernanza de la IA. Para ello, evaluamos y abordamos los posibles riesgos y la adecuación en cada caso, asegurando que haya supervisión y responsabilidad humanas. Nos comprometemos a aprender de los demás y colaborar con ellos a medida que se desarrollan recomendaciones, normas y leyes en materia de IA.

Normativa en materia de IA

Tenemos el firme compromiso de que nuestra plataforma siga siendo profesional y de confianza. Respetamos las leyes vigentes en los países donde operamos, como el Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE. LinkedIn sigue muy de cerca los nuevos requisitos que puedan aplicarse a nuestros servicios derivados de los avances en el panorama legal y las políticas públicas en cuanto a la IA. Estas son algunas de las formas en que mitigamos los prejuicios en nuestros productos y te ayudamos a cumplir tus obligaciones. Consulta a tu equipo jurídico sobre las obligaciones legales específicas que se aplican a tu empresa o caso.

Prejuicios y auditorías

¿Hiring Assistant aborda los posibles prejuicios? ¿Se hacen auditorías?

¡Por supuesto!

LinkedIn lleva a cabo revisiones de equidad y prejuicios por modelo, incluyendo los que se usan en Talent Solutions. Cuando se identifican posibles prejuicios, el equipo investiga y reentrena el modelo para mitigar los prejuicios o bien retira el modelo, según corresponda.

Si la instrucción de una persona usuaria contiene algún prejuicio, el Hiring Assistant muestra palabras clave específicas que pueden hacer referencia a características protegidas e impide continuar. Estas se identifican como «requisitos no admitidos» y deben resolverse antes de usar el Hiring Assistant.

Auditorías:

Los clientes pueden acceder a la actividad del Hiring Assistant siempre que quieran. En el registro de actividad se encuentra todo el historial, igual que cualquier otra actividad del la persona usuaria en el producto.

Descubre más escaneando el código QR o siguiendo el enlace.

Exención de responsabilidad: *¡Si este documento se ha traducido del inglés, se considerará que el único fin de la traducción es el de facilitar su lectura, y prevalecerá la versión en inglés.*

Versión actualizada el 21 de mayo de 2026

LinkedIn