

Aplicación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal

Application of artificial intelligence in personnel recruitment and selection processes

- ¹ Inés Elizabeth Tenelema Jiménez  <https://orcid.org/0009-0007-0836-7965>
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ), Quevedo, Ecuador.
itenelemaj@uteq.edu.ec
- ² Joel David Cabrera Moreira  <https://orcid.org/0000-0003-1868-2225>
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ), Quevedo, Ecuador.
jcabreram4@uteq.edu
- ³ Cristina Guadalupe Vinza Coronel  <https://orcid.org/0009-0000-1927-2637>
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ), Quevedo, Ecuador.
cvinza@uteq.edu.ec
- ⁴ Karina Alexandra Plua Panta  <https://orcid.org/0000-0003-3738-3749>
Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ), Quevedo, Ecuador.
kplua@uteq.edu.ec

Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 10/05/2025

Revisado: 08/06/2025

Aceptado: 03/07/2025

Publicado: 30/07/2025

DOI: <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v9i3.1.3517>

Cítese:

Tenelema Jiménez, I. E., Cabrera Moreira, J. D., Vinza Coronel, C. G., & Plua Panta, K. A. (2025). Aplicación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Ciencia Digital*, 9(3.1), 103-126. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v9i3.1.3517>



CIENCIA DIGITAL, es una revista multidisciplinaria, trimestral, que se publicará en soporte electrónico tiene como misión contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://cienciadigital.org>
La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 International. Copia de la licencia: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Palabras claves:

inteligencia artificial;
reclutamiento;
selección de personal;
eficiencia.

Keywords:

artificial intelligence;
recruitment;
personnel selection;
efficiency.

Resumen

Introducción: uno de los principales avances tecnológicos que transformo el mundo laboral mediante la gestión de talento humano en la última década es la integración de la inteligencia artificial en las etapas de captación y selección del personal.

Objetivos: la presente investigación tiene el objetivo determinar el impacto de la Inteligencia Artificial (IA) durante los procesos de reclutamiento y selección del personal, con la finalidad de verificar la transformación de las prácticas de los recursos humanos, ya que permiten automatizar la realización de trabajos repetitivos, mejorar la eficacia, la eficiencia y disminuir los costos asociados con la contratación.

Metodología: la investigación aborda la metodología es descriptiva y documental, ya que se estudia la captación y la selección de personal. **Resultados:** existió una mayor precisión de tales decisiones debido a la IA impulsada por algoritmos predictivos y análisis de big data. La cual elimino el sesgo humano y también equilibró más el proceso. A su vez, surgieron problemas éticos con la introducción de la IA en el sistema de recursos humanos, como la privacidad, el sesgo innato y la opacidad de los sistemas de toma de decisiones basados en IA.

Conclusiones: se concluye que a pesar de estos problemas específicos, todo es extremadamente beneficioso, ya que la IA permite a una empresa contratar a una persona más rápido, más precisión y diversidad. El futuro estratégico de la IA en el reclutamiento depende de decisiones similares de las empresas respecto de la ética. **Área de estudio general:** Administración.

Área de estudio específica: Gestión del Talento Humano.

Tipo de artículo: Revisión bibliográfica narrativa.

Abstract

Introduction: One of the main technological advances that has transformed the world of work through human talent management in the last decade is the integration of artificial intelligence in the recruitment and selection stages of personnel.

Objectives: The objective of this research is to determine the impact of Artificial Intelligence (AI) during personnel recruitment and selection processes, to verify the transformation of human resources practices, since they allow automating the performance of repetitive work, improving effectiveness,

efficiency and reducing costs associated with hiring. **Methodology:** the research addresses the methodology is descriptive and documentary since the recruitment and selection of personnel is studied. **Results:** There was greater accuracy of such decisions due to AI driven by predictive algorithms and big data analytics. Which eliminated human bias and further balanced the process. In turn, ethical issues arose with the introduction of AI into the HR system, such as privacy, innate bias, and opacity of AI-based decision-making systems. **Conclusions:** It is concluded that despite these specific problems, everything is extremely beneficial, since AI allows a company to hire a person faster, more precision and diverse. The strategic future of AI in recruitment depends on similar decisions by companies regarding ethics. **General area of study:** Administration. **Specific area of study:** Human Talent Management. **Type of article:** Narrative bibliographic review.

1. Introducción

Uno de los principales avances tecnológicos que transformó el mundo laboral mediante la gestión de talento humano en la última década es la integración de la inteligencia artificial en las etapas de captación y selección del personal. Dependiendo del avance acelerado de la tecnología y de la cantidad exponencial de datos, las empresas comenzaron a adoptar este tipo de herramientas para optimizar y acelerar procesos fundamentales que permitan la administración eficiente del talento humano (Surya et al., 2023). Sin embargo, más allá de agilizar tiempos, esta solución tiene la capacidad de cambiar por completo la forma en que las organizaciones identifican, atraen y seleccionan a los candidatos mejor calificados para un puesto de trabajo (Soriano, 2023). En un contexto empresarial de alta competencia, las organizaciones buscan soluciones que les permitan reducir los costos asociados a la captación y selección de personal, pero también mejorar la calidad de las decisiones tomadas respecto a qué talento seleccionar (León et al., 2024). Esta tecnología cognitiva es la solución que ofrece ambas posibilidades al mismo tiempo porque permite automatizar tareas rutinarias, procesar enormes volúmenes de datos y aplicar modelos predictivos para predecir el rendimiento de un candidato. Por ejemplo, los sistemas de análisis de currículums, chatbots que realizan entrevistas preliminares, algoritmos para evaluar competencias y plataformas de sistemas inteligentes que ayudan a tomar decisiones basadas en datos imparciales (Ekuma, 2024).

A pesar de ser efectivos en muchos casos, la metodología detrás de la identificación y

selección de una nueva persona para ocupar un puesto en una empresa se limita a lo subjetivo de la mente humana, que, como resultado, da lugar a la discriminación activa e inconsciente y a la elección de los candidatos no mejores para el trabajo (Dhamija & Bag, 2020).

Los sistemas inteligentes aplicados a los procesos de contratación consisten en una gama de herramientas tecnológicas como útiles auxiliares activos. Como, los sistemas de selección de candidatos alimentados por IA pueden analizar automáticamente los currículums, extraer palabras clave e identificar a los candidatos basados en criterios previamente establecidos por la empresa (Chávez et al., 2024). Además, este sistema no solo disminuye la cantidad de trabajo que se realiza, sino que también hace que el trabajo sea más confiable y justo. Así, a través de este procedimiento, permite a la empresa beneficiarse de la primera criba granular, donde la ventaja es que los agentes de contratación no tienen que acudir a entrevistas preliminares. La automatización de la descripción de la currícula acompaña los chatbots poseedores de IA, también se llama la “aplicación de moda” para la captación. Estos chatbots responden las preguntas únicas, monitorean la hora de las citas y brindan investigaciones de antecedentes rutinarias como pruebas de aptitud, evaluaciones psicométricas. En uso extendido reciente, reduce los horarios de espera de los candidatos y obtener fluidez. A pesar de sus ventajas, el uso de la IA en las etapas de captación y selección de talento humano también es desafiado por numerosos problemas (Pérez, 2023).

Uno de los desafíos más importantes es la cuestión ética de la utilización de datos personales. Los sistemas de IA necesitan enormes cantidades de información sobre los candidatos para funcionar de manera efectiva, lo que genera serias dudas sobre la privacidad, manejo y la seguridad de los datos. Las empresas deben ser honestas sobre la utilización de datos y garantizar que su utilidad esté en la seguridad y protección de los datos personales. Un siguiente desafío relevante es la amenaza de que los algoritmos de IA se basen en sesgos existentes sin entrenarlos de la manera adecuada (Faqihi & Miah, 2023). Si un sistema IA se entrena a partir de datos sesgados o inadecuados, también generará resultados sesgados (Nawaz et al., 2024).

La historia de esta tecnología cognitiva en el contexto de recursos humanos es bastante joven, pero la idea de aplicar sistemas inteligentes para apoyar el criterio de decisiones humanas existió durante varias décadas. En los primeros días de la historia de IA, los impulsos estaban relacionados con la automatización de trabajos de oficina simples y la creación de sistemas de administración de bases de datos (Chilunjika et al., 2022).

Para aquel entonces, en la década de 1950, la IA estaba apenas despertando, y las computadoras se utilizaban principalmente para cálculos y solución de problemas matemáticos complejos. Las aplicaciones reales fuera de este campo eran limitadas, pero establecían las bases para el futuro (Díaz, 2024). En la década de 1980 y la siguiente de 1990, la IA encontró su camino a la automatización de algunas tareas de oficina sencillas dentro de las empresas, especialmente en la gestión de personal (Santos, 2024). Sin embargo,

el verdadero punto de inflexión se produjo a principios del siglo XXI, ya que los avances en algoritmos y la capacidad para procesar grandes volúmenes de datos abrieron posibilidades sin precedentes (Armas, 2021).

La IA se integró en sistemas de contratación, lo que permitió cerrar la brecha entre el procesamiento de currícula y la identificación de candidatos. Soluciones como el aprendizaje automático, además del procesamiento de lenguaje, crearon una nueva demanda para los empleadores que comenzaron a probar opciones para sistemas de seguimiento de candidatos y decide basar analíticas y chatbots para la interacción con los candidatos (Gordiya, 2024). La revolución comenzó en el proceso de selección que comenzó a alejarse del abrumador juicio humano subjetivo y basado en la experiencia a aproximaciones objetivas y predictivas. Actualmente, la IA es imprescindible para cualquier empresa que desee hacer sus métodos más eficientes, inclusivos y menos perjudiciales. Tener un sistema automatizado permitió a los empleadores no solo comparar a los candidatos basados en la habilidad y experiencia, sino también cómo se adaptarán a su cultura corporativa. Eso mejoro significativamente la calidad de las contrataciones (Iturbide, 2022). Debe tenerse en cuenta que cualquier empresa que decida implementar IA en su proceso de contratación debe asegurarse de que estos algoritmos se creen de manera ética y se hayan probado por igualdad y precisión (Fernández, 2022). Además, la IA también influye en la captación y selección de personal en el sentido de que impacta el papel del humano. Si bien, la IA puede automatizar muchas tareas y hacer que los métodos sean más rápidos y eficientes, reemplazar a un humano esencial en la interacción final es imposible (Rojo, 2023).

Debido a esto, la IA depende de los humanos para interpretar los datos, tomar decisiones e interactuar. Por último, en el contexto del futuro, es probable que la IA siga evolucionando y se convierta en una parte cada vez más esencial de las actividades de recursos humanos (Molina, 2023). Datos la mejora en este campo, la automatización y la integración de la IA en todas las etapas de selección y contratación, las innovaciones tecnológicas emergentes, como la IA explicativa y la automatización avanzada de procesos. Empresas que asuman estas y otras innovaciones tendrán una ventaja significativa para atraer y retener el talento más eficaz (López, 2023).

En base a lo mencionado anteriormente, este trabajo realiza un análisis de las aplicaciones de la IA en las etapas de contratación, enfocándose en la promoción de la eficacia, la eliminación de prejuicios y costos y mejores decisiones (Peralta et al., 2017). Al explorar los beneficios y limitaciones, este trabajo enriquecerá el entendimiento general de cómo la inteligencia artificial cambio la contratación y cómo las empresas pueden usar este conocimiento de manera más eficiente (Zaga, 2023).

Uno de los avances más importantes en el aspecto laboral es que cambio los lugares de trabajo y para la gestión del talento humano en la última década se ha implementado la IA en las etapas de identificación y selección. Debido al rápido progreso tecnológico y al

aumento de la cantidad de datos disponibles, las empresas comenzaron a adoptar estas herramientas para agilizar y acelerar las actividades fundamentales que permiten la gestión eficiente del capital humano (Surya et al., 2023). Más allá del ahorro de tiempo, los sistemas inteligentes tienen la capacidad de transformar fundamentalmente cómo las organizaciones identifican, atraen y seleccionan a los candidatos calificados para las vacantes (Soriano, 2023). En mercados de alta competencia, las organizaciones buscan respuestas que no solo busquen reducir costos asociados con el personal, sino también mejorar las decisiones estratégicas de adquisición de talento (León et al., 2024). La IA surge como una alternativa que proporciona ambas ventajas simultáneamente al automatizar métodos repetitivos, procesar enormes volúmenes de información y utilizar modelos predictivos.

El progreso en las nuevas tecnologías puede ocasionar que algunas prácticas de captación y selección todavía sean anticuadas. El hecho de basarse únicamente en la tradicional captura de datos hace que surjan problemas de discriminación y, además, sesgos que no son evidentes activamente pero que con el tiempo pueden resultar en optar por candidatos que no son los más adecuados (Dhamija & Bag, 2020). Con el fin de dar solución a este problema, la IA en el proceso de selección ofrece un conglomerado de opciones que permiten la automatización de diversos métodos. Los sistemas de seguimiento de postulantes mediante IA automatizan el análisis de los CV, la extracción de palabras clave y el filtrado de los aspirantes contra los requisitos mínimos preestablecidos por la organización (Chávez et al., 2024). Esta tecnología cognitiva, además de ayudar a los servicios de recursos humanos en cuanto a la descarga de trabajo, hace que el proceso de selección sea más justo al eliminar errores causados por la subjetividad de las personas al tomar decisiones. Por lo tanto, las compañías, además de lograr obtener una mejor calidad en la información de sus postulantes, optimizan este proceso mediante el uso de chatbots con IA que atienden consultas, programan entrevistas y realizan evaluaciones psicométricas y de aptitud (Pérez, 2023).

Incluso con las ventajas innegables, el uso de los sistemas inteligentes en las etapas mencionadas plantea desafíos significativos. Una de las preocupaciones más relevantes es el dilema ético relacionado con el manejo de la información personal. Las herramientas de IA requieren grandes cantidades de información para funcionar de manera óptima, lo que genera preocupaciones en torno a la confidencialidad y la seguridad de la información de los candidatos. Por lo tanto, las empresas necesitan comunicar claramente su propósito para recopilar dicha información e implementar medidas estrictas para protegerla (Faqihi & Miah, 2023). Otra preocupación vital se centra en la posibilidad de que sesgos se incorporen a la IA a través del uso de datos históricos que contienen prácticas discriminatorias, reforzando así barreras sistémicas en lugar de dismantelarlas (Nawaz et al., 2024).

Aun cuando estos sistemas desde hace varias décadas fueron propuestos como un conjunto de herramientas que apoyaría en la toma de decisiones, su utilización en la gestión de los

recursos humanos son abordados de manera muy reciente. La IA, por ejemplo, estaba restringida a problemas matemáticos y técnicos en los años 50 (Chilunjika et al., 2022). En los años 80 y 90, comenzaba la implementación de sistemas a nivel gerencial que se ocupaban de labores como la informática para el pago de sueldos y el mantenimiento de registros de personal (Armas, 2021). La masificación de los sistemas de aprendizaje automático junto con el procesamiento natural del lenguaje en el siglo 21 permitió la creación de herramientas más sofisticadas que optimizaban el proceso de evaluación y selección del talento, ya que podían medir la habilidad, anticipar el rendimiento y seleccionar el talento de manera objetiva, utilizando datos (Gordiya, 2024).

De acuerdo con las lecturas, la IA apoya a las empresas a agilizar los procesos de reclutamiento y mejorar la calidad de las admisiones. Sin embargo, su uso tiene repercusiones en la cultura organizacional. Por un lado, la IA puede promover la inclusión y la diversidad, ya que elimina los sesgos inconscientes—favoreciendo la inclusividad—; por otro lado, la dependencia excesiva de la automatización corre el riesgo de deshumanizar las capacidades del candidato (Guggemos, 2024). Esto subraya la importancia de lograr un equilibrio entre la gestión tecnológica y la contribución humana para un liderazgo ético y empático en la gestión del talento (Rojo, 2023).

Por lo tanto, el propósito de este estudio es describir las ventajas de la inteligencia artificial en los procesos de captación y selección, destacando los beneficios, limitaciones y desafíos asociados. Además, tiene como alcance examinar cómo estas herramientas ayudan a gestionar el talento de manera más estratégica e inclusiva, alineándose con las necesidades del entorno corporativo actual (Peralta et al., 2017).

El impacto de esta tecnología cognitiva en el reclutamiento de personal cambió el foco de atención hacia la evaluación de competencias blandas y duras. Evaluando una candidatura, es posible, a través de técnicas avanzadas de procesamiento de natural de lenguaje, valorar su experiencia técnica en comunicación, liderazgo o resolución de problemas, áreas que resultaban tradicionalmente difíciles de cuantificar (Iturbide, 2022). Este avance, como es claro, mejora la comprensión de las posibilidades que tienen los postulantes, aunque tampoco está del todo libre de limitaciones. La IA cuenta con enormes limitaciones paralelas a sus capacidades, por ejemplo, la interpretación de expresiones o comportamientos que sufren a causa de la escasa interpretación cultural y lingüística (Molina, 2023).

De la misma manera, las innovaciones recientes incluyen el uso de algoritmos de aprendizaje avanzados para realizar análisis predictivos sobre la adecuación cultural de un candidato dentro de una organización. Este tipo de análisis puede servir para predecir la retención y el rendimiento del empleado a largo plazo. No obstante, los sistemas, si no se diseñan de manera reflexiva, corren el riesgo de reforzar sesgos y excluir perfiles que, aunque no se ajusten al molde de la empresa, podrían aportar valor y diversidad al equipo (Fernández, 2022). Por lo tanto, es imperativo que las empresas formulen políticas definitivas y éticas

sobre la aplicación de estas tecnologías donde las ganancias económicas no sean la única consideración, sino también el impacto sociocultural de sus elecciones.

No obstante, la implementación de IA en la gestión del talento humano plantea desafíos para los propios profesionales de RRHH. Pasar de un modelo tradicional a uno tecnológico requiere formación continua para que los gerentes comprendan cómo funcionan los algoritmos y puedan supervisar su aplicación de manera crítica (Santos, 2024). Sin este tipo de formación, existe el peligro de una excesiva dependencia de herramientas digitales, lo que puede erosionar el juicio profesional y la capacidad de intervenir en situaciones inusuales o complejas que requieren la intervención humana.

Desde una óptica jurídica, los recursos legales sobre el uso de tecnologías inteligentes en el área de talento humano aún se ubican en un estado preliminar. Normativas emergentes tales como la propuesta europea de inteligencia artificial (EU AI Act) busca establecer principios como transparencia, ausencia de sesgos y rendición de cuentas en el uso y desarrollo de sistemas automatizados (Taboada, 2024). Estas leyes obligarán a las compañías a llevar a cabo auditorías y asegurarse que sus sistemas de IA respeten los derechos fundamentales del trabajador. En América Latina, aunque la regulación es incipiente, países como México y Perú comenzaron a debatir proyectos de ley que enmarcan la protección de la privacidad y los derechos laborales en el contexto de la automatización (Armas, 2021).

Mirando hacia adelante, las tendencias sugieren que la IA evolucionará hacia marcos más sofisticados, como la IA explicativa (XAI), que permitirá a los usuarios apreciar las decisiones algorítmicas en términos simples y verificables. Este avance intenta abordar una de las críticas más comunes a la IA—su falta de transparencia—al permitir auditorías más exhaustivas y una gobernanza humana de los sistemas automatizados (Ali & Kallach, 2024). Al mismo tiempo, la aplicación de grandes datos y análisis predictivos con fines de selección continuará expandiéndose, permitiendo a las organizaciones prevenir las necesidades de mano de obra y talento con una precisión mucho mayor que nunca (Nawaz et al., 2024).

Sin embargo, estos avances también requerirán que las empresas demuestren compromisos éticos más sólidos para garantizar que los sistemas automatizados no resulten en exclusión social o violaciones de derechos. La interrogante de si la IA debiera aumentar o reemplazar el aporte humano en el proceso de reclutamiento sigue sin resolverse. Estudios recientes sugieren que, aunque la IA tiene la capacidad de automatizar numerosas funciones y mejorar la eficiencia, la interacción humana es crítica para proporcionar un nivel de matiz y comprensión que ningún algoritmo puede replicar (Rojo, 2023).

Dentro de la gestión del talento humano, la IA presenta una oportunidad para formar organizaciones que sean más eficientes, inclusivas y sostenibles. Esto debe hacerse con una implementación responsable junto con una supervisión crítica. Esta investigación examina esta cuestión explorando las oportunidades y riesgos relacionados con la IA en la captación

y la selección, así como las mejores prácticas para maximizar su potencial (Peralta et al., 2017).

Otra consideración crucial al integrar los sistemas inteligentes en los procesos de selección es el impacto psicológico y emocional que puede tener en los candidatos. Si bien los sistemas automatizados ofrecen mayor objetividad y rapidez, numerosos candidatos notan un vacío de calidez y conexión personal en los archivos digitalizados, lo que puede tener un efecto perjudicial en la experiencia profesional del candidato y en el prestigio de la empresa como empleador (Guggemos, 2024). Así, las organizaciones necesitan combinar la alta eficiencia de la IA con un elemento humano que proporcione comunicación empática y efectiva a lo largo de todo el proceso de contratación.

Además, el uso de la IA plantea interrogantes sobre la accesibilidad de la tecnología para los trabajadores y lo que esto significa para el desarrollo de sus habilidades digitales. Con el aumento de la automatización, hay una necesidad de nuevas habilidades no solo por parte de los profesionales de talento humano, sino también de los candidatos, ya que necesitan interactuar con sistemas inteligentes a un alto nivel. Si bien este cambio puede servir como una fuerza de modernización en la industria, también podría ampliar la brecha de conocimiento, oportunidad y exclusión digital para aquellos que carecen de acceso adecuado a tecnologías emergentes o de capacitación suficiente (Serrano et al., 2021).

Un hecho interesante es cómo se está utilizando la inteligencia artificial para anticipar el desempeño laboral de los trabajadores en el futuro. Percepto AI cuenta con algoritmos que pueden estudiar las relaciones laborales y las interacciones sociales junto con pasatiempos en el trabajo y las evaluaciones psicométricas para adivinar el posible acierto de un candidato en una determinada vacante (Shahzad et al., 2023). Sin embargo, el uso de estos sistemas tiene que hacerse con cuidado, ya que como Toyama & Rodríguez (2019) advirtieron, centrarse en la diversidad por sobre la innovación podría encasillar a las empresas en perfiles corporativos demasiado homogéneos.

La creciente incorporación de la IA en la función de las actividades del talento humano también pone en discusión la economía y el impacto social que este fenómeno podría tener. Por un lado, habilita a las organizaciones a reducir significativamente los costos en la contratación, mejorando el uso de recursos y el tiempo. Por otro lado, el uso de tecnología en corporaciones como estas no se hace sin sus consecuencias, podría desocupar a un alto número de recursos humanos cuyo trabajo sería sustituido por métodos automatizados (Qahtani & Alsmairat, 2023). Esto hace que las compañías, además de pensar en los costos que les traerá la nueva incorporación de estos sistemas, piensen en el impacto social y laboral que la transformación tecnológica conllevará.

En el ámbito jurídico, la IA en los procesos de contratación todavía se encuentra en una etapa preliminar de regulación para la mayoría de los países. En la Unión Europea, por ejemplo,

hay intentos de legislación que buscan asegurar que los sistemas de IA cumplan con los principios de transparencia, equidad y protección de los derechos humanos (Taboada, 2024). Estas propuestas quieren prevenir el uso de automatismos que refuercen la discriminación o que infrinjan la privacidad de la información personal. En América Latina, aunque todavía hay un rezago regulatorio, empieza a haber interés por establecer normas que promuevan el uso responsable de esta tecnología cognitiva en el mundo laboral (López, 2023).

Investigaciones recientes concuerdan en que la inteligencia artificial, al ser bien utilizada, puede impulsar la innovación y la inclusión en las etapas de selección de personal. No obstante, advierten sobre la necesidad de realizar auditorías de un modo regular a los sesgos algorítmicos y errores que puedan amenazar la equidad y la ética en los procesos de selección (Chávez et al., 2024). Por esto, las empresas deben adoptar un enfoque que gestione la intervención humana en combinación con auditorías, técnicas y temporales y de confianza sobre los sistemas inteligentes que se empleen.

Una vez más, el futuro de la IA en el área de recursos humanos dependerá de cómo las empresas hayan logrado adoptar estas herramientas de una manera más ética y visionaria. Parece que las herramientas de IA continuarán creciendo; por ejemplo, la IA explicativa (IA) permitirá a los usuarios entender y cuestionar decisiones algorítmicas (Ali y Kallach, 2024). Además, la combinación de Big Data, análisis predictivo y sistemas cognitivos con algoritmos de IA tiene el potencial de optimizar también el desarrollo y la retención del talento, fomentando así lugares de trabajo más dinámicos (Nayal et al., 2022).

En base a lo enunciado anteriormente, los objetivos del estudio son: 1. Proporcionar un análisis integral de la aplicación de la inteligencia artificial durante las etapas de selección; 2. Examinar el uso de herramientas basadas en IA para la selección de los mejores candidatos, con el fin de mejorar la eficiencia táctica y operativa; 3. Proveer recomendaciones prácticas para las empresas e indicar la significancia de estas con respecto a la automatización de procesos.

2. Método

El presente estudio corresponde a una revisión bibliográfica descriptiva puesto que se pretende resumir y sistematizar el uso de la IA en las actividades del talento humano. El tipo de investigación es documental debido a que utilizarán fuentes secundarias como artículos de revistas académicas, monografías y tesis de grado que corresponden con la temática de estas nuevas tecnologías aplicadas al talento humano. El nivel es exploratorio descriptivo debido a que se va a describir y analizar las diferentes fuentes de información que existen en publicaciones indexadas. La modalidad para utilizarse será bibliográfica o documental, puesto que se basa en procesos de revisión y análisis de la información relacionada, sin aplicar experimentación.

Población y muestra

Debido a que esta investigación considera un enfoque documental, cualitativo del tipo no experimental, la población en cuestión está compuesta por organizaciones del sector de comercio, construcción, agricultura y otras que adoptaron o implementaron la IA en sus etapas de atracción y selección de personal. Si bien estas organizaciones difieren en términos de popularidad, tamaño, sector y ubicación geográfica, comparten la característica del uso de herramientas tecnológicas avanzadas en la gestión del recurso humano. La muestra de este estudio se basa principalmente en estudios de casos como el de la **Figura 1**.

Figura 1

Estudio de casos

Peralta et al. (2017)	Santos (2024)	Nayal et al. (2022)	Zaga (2023)
<ul style="list-style-type: none"> • Caso de una empresa de software que implementa IA para evitar la discriminación en todos sus procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la implementación y de nuevas tendencias en selección en una empresa específica de un campo laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de IA para la gestión y optimización de riesgos en la cadena de suministro agrícola. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de casos legales de implicancias jurídicas del uso y aplicación de IA en selección de personal.

En la **Figura 1** se detalla el uso de estudios de caso aplicado en el artículo, como la de Peralta et al. (2017), Santos (2024), Nayal et al. (2022) y Zaga (2023). Además, el estudio incluye no solo estudios de caso, sino también artículos académicos, informes industriales, análisis de empresas tecnológicas y publicaciones de IA específicas para recursos humanos. A través de la recopilación de una variedad de fuentes secundarias, el estudio inicialmente busca abarcar una amplia gama de industrias y contextos organizacionales con el propósito final de obtener una visión integral de la implementación de la IA en el proceso de reclamo. La muestra cubre desde grandes corporaciones multinacionales plenamente comprometidas con la IA a pequeñas y medianas empresas que implementaron o integraron soluciones de IA diseñadas específicamente para sus necesidades.

Esta composición de la muestra permitirá un análisis integral de cómo varía la aplicación de la IA según el tamaño y el sector de la empresa. La información sobre estas empresas y el uso de la IA en el reclutamiento su implementación fue recogida a través de la búsqueda y el análisis de documentación existente, incluidos artículos, informes de empresas,

investigaciones académicas y publicaciones especializadas en casos de implementación de tecnologías basadas en IA en el ámbito del talento humano.

Instrumento

El instrumento aplicado para la captación de los datos en este estudio es la revisión documental. La revisión documental es uno de los métodos más utilizados en los estudios descriptivos que permite analizar minuciosamente una serie de fuentes secundarias. Al estar centrado en el análisis, los datos se convierten en la fuente principal de la investigación. No hubo necesidad de usar otras herramientas, como entrevistas, encuestas o recopilación de datos primarios.

Procedimiento de recogida y análisis de datos

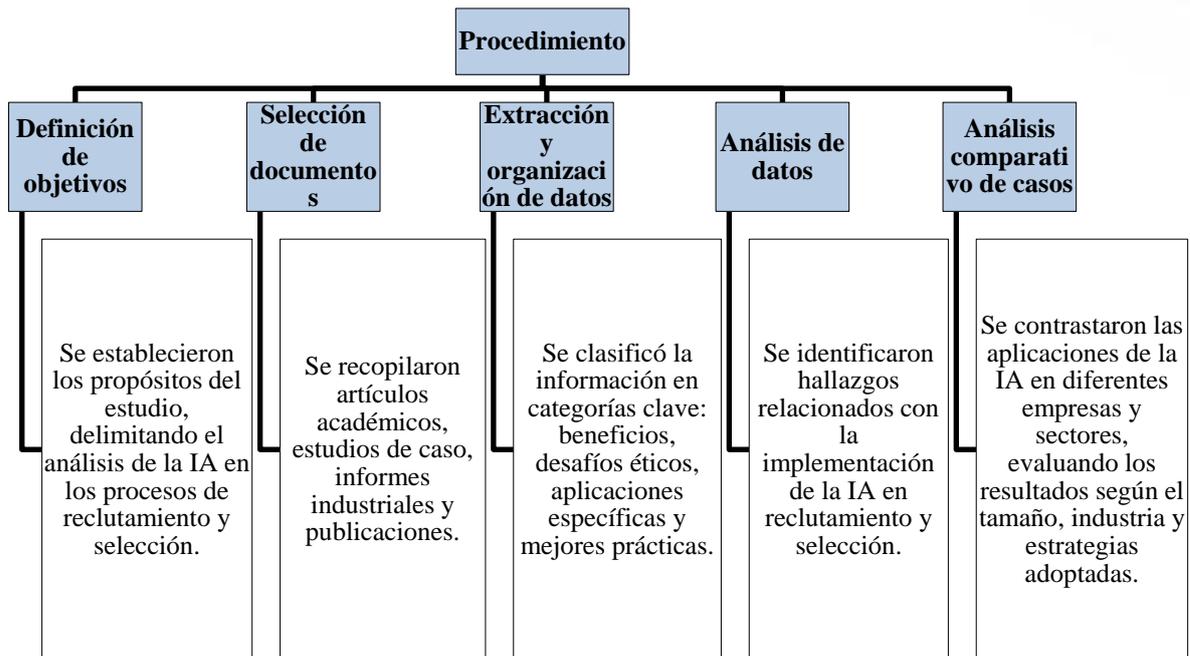
Los documentos seleccionados incluyen artículos académicos, estudios de caso de empresas que incorporaron la IA en sus actividades de captación de personal, informes amplios de investigación de empresas tecnológicas especializadas en el desarrollo de transformaciones de IA en recursos humanos, así como libros y capítulos de libros que abordan el asunto de la IA en los campos de dirección de recursos humanos. Los documentos antiguos se excluyeron a favor de estudios más actuales y de menos de 5 años para garantizar que la información esté actualizada dado que la implementación de IA en las actividades de recursos humanos se desarrolla rápidamente. En cuanto a la calidad de los datos, se priorizó la base factual de la publicación; es decir, las fuentes confiables como revistas académicas revisadas por pares, publicaciones de empresas tecnológicas líderes y publicaciones de las empresas que investigan el asunto a fondo. Además, se presentan análisis de la influencia de la IA en las etapas de selección elaborados por consultoras globales bien conocidas en la instalación de la tecnología en sus procesos.

La información fue organizada en tópicos temáticos, que incluyen aplicaciones de la IA, beneficios, desafíos éticos, y las mejores prácticas para reclutar y seleccionar personal. La etapa de recopilación de datos empezó con la recopilación de antecedentes de la literatura disponible en Google Académico, ScienceDirect, Scopus y otras plataformas académicas utilizadas en el área. La revisión abarcó artículos, cápsulas, y otros recursos sobre IA y selección de personal. Entre los términos de búsqueda utilizaban IA en RH, procesos automatizados de selección, uso de IA en la selección y beneficios de la IA en la captación de personal. En la etapa de proceso, la información extraída fue detenidamente analizada y se puso atención a las mecánicas metodológicas de para los estudios de los casos, hallazgos, y conclusiones de los autores. Todo el contenido extraído se enfocaba en identificar beneficios para las empresas, desde la reducción de costos, tiempos, y exactitud en la toma de decisión. Al mismo tiempo, se prestó mucha atención a los desafíos éticos que surgen de su implementación. Estos desafíos se centran en la protección de datos personales de candidatos, algoritmos opacos y meta datos discriminatorios replicados en los sistemas.

Todo este contenido se organizó en categorías temáticas, como se muestra en la **Figura 2**.

Figura 2

Procedimiento de investigación



El diagrama presentado, proporciona una descripción de las etapas y el enfoque metodológico en el estudio. Se divide en cinco principales: la definición de objetivos, la selección de documentos, la extracción y organización y el análisis de datos y el estudio comparativo de casos. Todas las fases tienen un contenido, en el que se indican las acciones que se llevaron a cabo. Se trata de la recopilación de fuentes académicas, clasificación de la información de acuerdo con categorías que son los beneficios, desafíos éticos, aplicaciones y mejores prácticas y la revelación de los patrones y las conclusiones más significativos sobre cómo la IA se aplica al proceso de reclutamiento.

3. Resultados y Discusión

Una serie de hallazgos quedaron identificados luego de la revisión documental en torno a la intervención de las tecnologías en lo concerniente a la inteligencia artificial en el campo de la administración empresarial, específicamente durante el proceso de reclutamiento y selección. Se resumen varios puntos alrededor de los beneficios y ventajas que supone la utilización de la IA, los retos éticos que surgen de su implementación, las aplicaciones y el análisis de su influencia en cuanto a eficiencia y precisión. La información se obtuvo tanto de fuentes científicas, como de informes industriales y otros trabajos que abordan la disciplina de IA en la administración del recurso humano.

Posteriormente a la revisión documental, quedan identificados alrededor de la intervención de

las tecnologías, en cuanto a IA, respecto al proceso de administración de empresas: Por un lado, Peralta et al. (2017) remarcan este punto señalando que los algoritmos de IA no se rigen por datos personales. Esto contrasta con una preocupación más general expresada por Zaga (2023), quien advierte que, si los datos empleados para entrenar los algoritmos de IA contienen sesgos, estos patrones podrían replicarse y perpetuar tendencias discriminatorias a lo largo de las etapas de selección.

Otro beneficio operativo es el señalado por Santos (2024), donde se indica que la automatización de tareas recae sobre los responsables de recursos humanos donde se deben centrar en establecer estas metas u objetivos estratégicos. Del mismo modo, Zaga (2023) cita el término de la “caja negra” para describir IA, lo que puede llevar a la desconfianza debido a la incomprendibilidad de los algoritmos. Otra revisión realizada por Peralta et al. (2017) indica otro aspecto teóricamente priorizable es la precisión. Autores mencionados demostraron que los algoritmos de IA pueden validar datos y patrones de éxito para tomar decisiones de contratación más eficiente. Jumbo (2019) cuestiona la capacidad de la IA para evaluar aspectos como los valores organizacionales de los candidatos, señalando posibles limitaciones en este ámbito.

Beneficios de la IA en el proceso de reclutamiento

Al revisar los referentes de literatura se verifica todas las ventajas que aporta a la empresa por ejemplo en la utilización de la IA sobre la tarea de captar y contratar empleados que reduce significativamente tiempo y costos de la empresa que van en relación con el número de empleados. Por su parte, se resalta la eficiencia operativa, el ahorro de costos, la eliminación del factor humano que cae en sesgos al comenzar a contratar, la previsibilidad en la contratación.

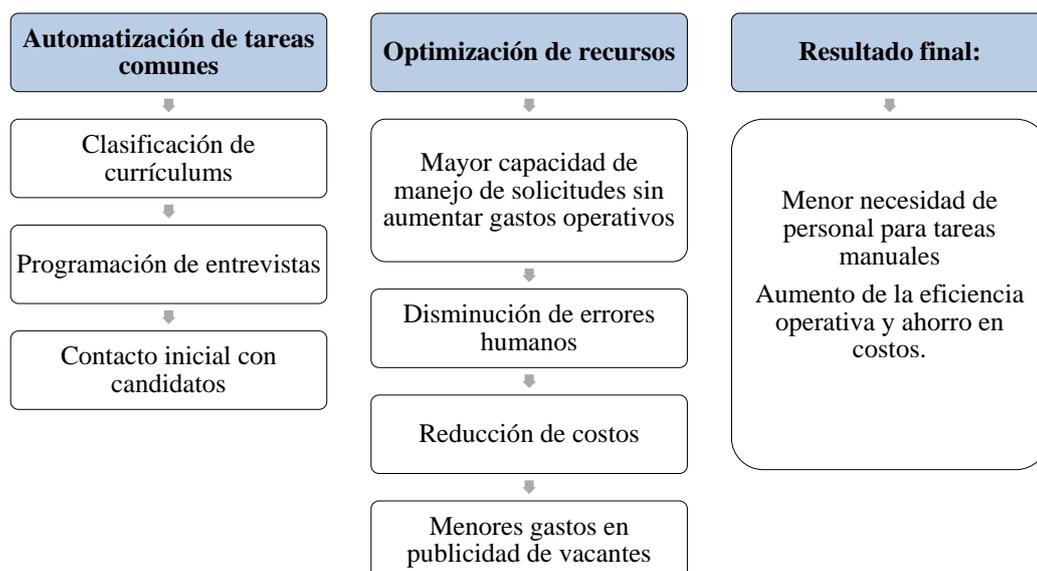
El uso de la IA en la capacitación permitió a las empresas beneficiarse más eficaz y eficientemente, incluidos aspectos como los costos y la eliminación del sesgo humano. Chávez et al. (2024) describen que la clasificación de hojas de vida y la programación de entrevistas pueden ser automatizables para que las empresas ahorren tiempo y redirijan los recursos invertidos en estos procesos a otros departamentos que lo necesitan más. Por su parte, Chilunjika et al. (2022) anotan que los costos operativos se reducen con la automatización, ya que los trabajadores no necesitarán dedicar tiempo a estas tareas monótonas. Díaz (2024) agrega que los costos se redistribuyen a esfuerzos de entrenamiento, lo que implica la mejora del talento humano. Además, estos avances también son éticos y permiten tomar decisiones más acertadas, ya que Chávez et al. (2024) indican que la IA elimina sesgos de género, raza y edad al utilizar sistemas basados en datos.

Eficiencia de operatividad

Un punto que se resalta en la literatura como consecuencia de la intervención de la IA en las

etapas de reclutamiento se refiere a la mejora de la eficiencia operativa. Las empresas que hacen uso de esta tecnología cognitiva tienen la oportunidad de gestionar un número elevado de solicitudes de empleo en poco tiempo. Por ejemplo, los sistemas de reservas de talentos o currículum de vida. Analizan en minutos miles de volúmenes de antecedentes de trabajo, clasifican aquellos que cumplen con el perfil de contratación solicitado y propondrán un conjunto de candidatos más fuerte para seleccionar. Significa una disminución significativa del tiempo invertido en la evaluación de currículum vitae para el trabajo, el cual, ahora, puede ser mejor utilizado por los trabajadores de recursos humanos para las entrevistas.

Además de la automatización de tareas comunes, como la clasificación de currículums, la programación ordenada de entrevistas y el contacto inicial, la IA también puede ayudar a prevenir errores humanos comunes que ocurren en actividades manuales. También puede optimizar la utilización de recursos, lo que permite a las empresas trabajar con un mayor volumen de solicitudes sin un notable aumento en los gastos operativos o en tiempo. Costos reducidos La reducción de costos es otro beneficio importante del uso de IA en su estrategia de reclutamiento. Utilizar herramientas automatizadas le permitirá recortar gastos, como los relacionados con la publicidad, la contratación de personal extra para realizar entrevistas o la necesidad de software de recursos humanos. Además, se puede reducir el tiempo utilizado en tareas operacionales y el personal para estas tareas puede ser reajustado a otras áreas, como la capacitación y el desarrollo como la reducción de gastos operativos. Como la IA automatiza la mayoría de los procesos, se necesitan menos trabajadores para manejar todos los pasos dedicados a la selección de personal, como se observa en la **Figura 3**.

Figura 3
Impacto de la IA


La **Figura 3** presentada muestra de manera clara el impacto de la IA en las etapas de

reclutamiento, destacando tres principales: la automatización de tareas comunes, la optimización de recursos y el resultado final

Eliminación de sesgos humanos. Uno de los problemas más comunes en los procesos tradicionales de selección son los sesgos inconscientes de los responsables de contratación. Los sesgos pueden basarse en el género, la edad, la raza, la apariencia física y, en general, la simpatía del responsable de la contratación. La IA, por otro lado, está diseñada para operar solo con datos objetivos; por tanto, los algoritmos hacen la comparación basándose en habilidades, experiencia, logros y otros hechos objetivos, lo que elimina la posibilidad de que los prejuicios subjetivos afecten los resultados. El uso de IA en el proceso de aceptación puede hacer que la selección sea más justa; después de todo, las máquinas no tienen prejuicios sobre la edad, la raza, el género o el estilo de vida de los candidatos.

Si los algoritmos no encuentran una característica específica es importante para el éxito en un puesto, no influyen en la selección.

Precisión en la toma de decisiones de selección.

Uno de los aspectos más influyentes de IA en la contratación es la precisión en la toma de decisiones. De esta manera, los algoritmos pueden analizar los perfiles de todos los candidatos a un puesto simultáneamente. Además, los sistemas de IA también pueden evaluar la idoneidad cultural de los candidatos con respecto a la organización; aspecto que se pasa por alto en las selecciones tradicionales. Asimismo, la implementación de la IA no solo mejora la probabilidad de contratar a un candidato exitoso, sino que también aumenta la calidad general del talento en la organización. Dado que las decisiones se realizan en función de los datos objetivos y de las estructuras del éxito pasadas, concluye en contrataciones más precisas y acertadas. Retos éticos y consideraciones sobre la implementación de la IA. Aunque los beneficios de la IA son claros, existen varios desafíos éticos que deben abordarse con precaución.

Entre los más importantes, puede señalarse la falta de privacidad de la información y la seguridad de los datos, el sesgo algorítmico y la falta de transparencia de los algoritmos respaldados en las decisiones de reclutamiento. Los sistemas de IA recopilan muchos datos sobre los posibles solicitantes para evaluar a los candidatos. Aunque es común recoger información sobre, habilidades profesionales y educación, la información personal, como la ubicación del solicitante, la edad o la fecha de nacimiento, también puede presentarse que se solicite números de cédula, estado civil entre otros. Debido a la posesión de estos datos, la creación de protocolos que garanticen la seguridad y privacidad de la información debe ser inmediata. Las organizaciones deberían cumplir con las regulaciones de privacidad de datos, por ejemplo, con la introducción de una mayor transparencia sobre cómo se emplean los datos en la selección.

Sesgo algorítmico.

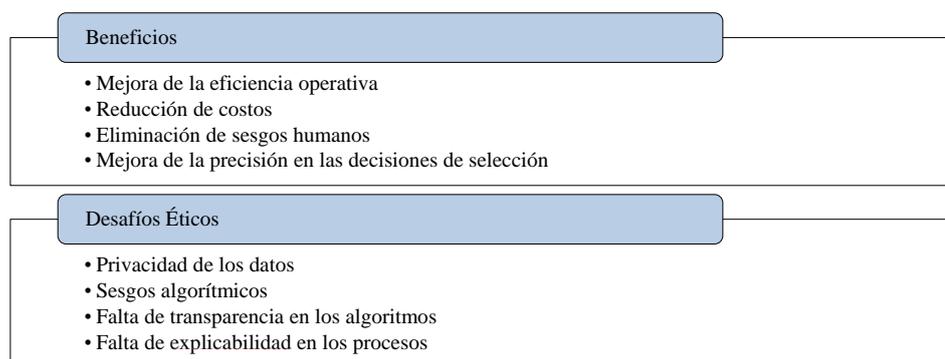
Como se mencionó anteriormente, la IA está destinada a eliminar el sesgo humano abarcando nuevos patrones de datos. Sin embargo, en la práctica, si los datos que se utilizan para formar a los AI contienen el sesgo presente, como el favoritismo subyacente por un grupo demográfico determinado, los algoritmos deducirán lógicamente ese sesgo en sus decisiones de selección, lo que resultará en contrataciones parciales. Por lo tanto, es crítico que se apliquen medidas de auditoría y validación para garantizar que la IA no expulse el sesgo presente en los datos. Los modelos de selección deben entrenarse con un alcance de datos igualitario para evitar la discriminación a través del sesgo.

Transparencia y explicabilidad de los algoritmos.

Una dificultad importante es la ausencia de transparencia y explicabilidad de los algoritmos. Los sistemas de IA, en muchos casos “cajas negras”, son escondites: en la mayoría de los casos, es posible determinar cómo alcanzaron una determinada conclusión o decisión. Esta ausencia de transparencia y explicabilidad puede provocar desconfianza en los candidatos y en partes interesadas. Es esencial que las firmas puedan describir cómo trabajan los algoritmos utilizados en su proceso de selección, de qué datos extraen del profesional y si creen que es razonable. La explicabilidad de los sistemas de IA no solo conduce a la confianza en su aplicación, sino que también garantiza lógicamente que las selecciones sean justas y razonables. Los desafíos de la implementación de la IA en el reclutamiento se presentan en la **Figura 4**.

Figura 4

Beneficios y desafíos de la implementación de la IA



La **Figura 4** anterior detalla los beneficios y desafíos éticos asociados con la aplicación de inteligencia artificial en los procesos de contratación. Tal y como se acaba de mencionar, las ventajas clave incluyen una mayor eficiencia operativa y la consiguiente disminución de los costos, la eliminación del sesgo humano y la capacidad de las decisiones basadas en

soluciones. Cada uno de estos puntos describe de forma explícita cómo la IA ahorra recursos y hace que el proceso de contratación sea mucho más equitativo al usar con propósitos decisivos solo los datos verificables. No obstante tal y como se indicó, otro lado de la moneda se da cuenta en términos de privacidad de datos, algoritmos de sesgo y algoritmos que pueden tomar decisiones, pero expresan estas decisiones en términos ininteligibles, lo que hace que el personal contratado no confíe en él. Es importante considerar que a pesar de que la IA ofrece ventajas significativas, su implementación tiene que ser monitoreada de cerca por la comunidad para abordar los riesgos éticos necesarios. y garantiza su uso sabio y responsabilidad.

Aplicaciones específicas en reclutamiento

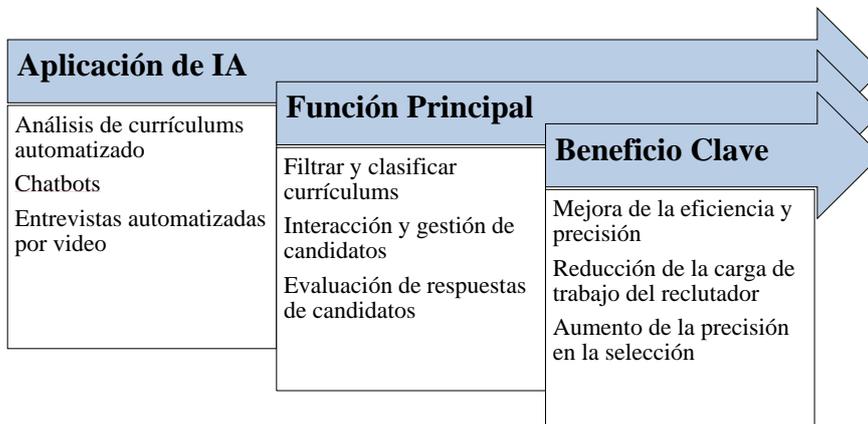
A pesar de lo generalizadas que están las aplicaciones de IA, aún están trabajando para alcanzar la excelencia. Se centran en la eficiencia, la precisión y la equidad de un proceso. Las áreas más utilizadas y populares que se están aprovechando cada vez más: son un sistema de análisis de currículums, chatbots en la gestión de candidatos y entrevistas por video grabadas. Primero el análisis de currículums se utilizó artificialmente en el reclutamiento durante mucho tiempo. Filtrar automáticamente los currículums de los solicitantes, los sistemas de preferencias encuentran a aquellos que mejor se adaptan. Los algoritmos analizan las palabras clave, las habilidades y la experiencia existente para seleccionar a aquellos cuyos currículums se ajustan a los requisitos de un trabajo en particular; esto ayuda a reducir el tiempo de revisión y aumentar las posibilidades de elegir a las personas adecuadas.

Chatbots para la gestión de candidatos

Los sistemas de IA pueden ser efectivos en la interacción con solicitudes en forma de chat. Los chatbots pueden dar respuestas de rutina, programar una entrevista, recopilar información sobre un solicitante, hacer exámenes, como pruebas de habilidad, y otras tareas similares. Si se utilizan correctamente, esta ayuda de IA le permite al profesional de usted enfocarse en otros asuntos, mientras que los chatbots seleccionan a los más adecuados.

Entrevista automatizada por video

Esta tecnología cognitiva, permite a los profesionales entrevistar a los solicitantes sin reunirse cara a cara. Un sistema de IA analiza el video y las respuestas verbales de los solicitantes, compara este análisis con los patrones exitosos anteriores y obtiene resultados sobre la idiosincrasia de una persona. De esta manera, los solicitantes son probados no solo oralmente sino visual y auditivamente, como los que se detallan en la siguiente **Figura 5**.

Figura 5
Aplicaciones de la IA


La **Figura 5** es un esquema de las aplicaciones más importantes de la IA en el reclutamiento, que destaca tanto la función de software como el beneficio. Primero, el análisis automatizado de currículums. Hace posible, en primer lugar, clasificar y filtrar las solicitudes y, por lo tanto, seleccionar de manera más precisa y veloz a los candidatos al principio. En segundo lugar, los chatbot se ocupa de comunicarse e instruir a los solicitantes. Reduce sustancialmente la carga de trabajo para los reclutadores, ya que permite a los solicitantes evitar las respuestas generadas automáticamente a las preguntas más frecuentes o solicitar un cargo.

4. Conclusiones

- Incorporar la IA en la mayoría de los procesos de selección del personal fue uno de los cambios más transformadores de las últimas décadas en los recursos humanos. La aplicación de esta tecnología cognitiva está impulsada por la necesidad de lograr mayor eficiencia, reducir los costos administrativos, minimizar la parcialidad en la contratación y tomar decisiones más fundamentadas e informadas. La automatización de tareas también reduce el tiempo debido al uso de algoritmos diseñados para apoyar la toma de decisiones en el proceso de contratación. Como resultado, muchas empresas mejoraron significativamente sus procesos de selección a través de la selección de los candidatos más idóneos para sus vacantes.
- Al automatizar las tareas operativas, las empresas pueden evitar los costos relacionados con el reclutamiento dedicado, es decir, contratar a personas adicionales para administrar el proceso o invertir en software de recursos humanos. El ahorro de hora-hombre se refleja en mayor rentabilidad y la capacidad de redistribuir los recursos de una organización. Por lo tanto, la IA no se limita a eliminar los costos operativos directos, sino que también facilita la creación de un proceso más rápido y rentable a largo plazo. No obstante, uno de los mayores desafíos asociados con la

implementación de la IA en la selección de personal es la capacidad de erradicar los sesgos humanos.

- Diversos estudios señalaron que los prejuicios inconscientes relacionados con el género, la apariencia o la edad, entre otros factores, suelen ser reproducidos por los sistemas automatizados. Por lo tanto, el uso de IA podría hacer que las organizaciones sean más diversas e inclusivas al seleccionar solo a las personas más talentosas sin importar el género, la apariencia o cualquier otro factor.
- A pesar de esto, tanto los resultados actuales como los futuros mostraron que hay muchos problemas éticos y otros que deben resolverse para hacer que la IA sea un medio justo y transparente de contratación de personal. Lo más importante es que si una empresa incorpora IA en su proceso de contratación debe tomar en cuenta la confidencialidad de los datos y de la información obtenida durante los procesos de contratación en base a las leyes o reglamentos vigentes.

5. Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con el artículo presentado.

6. Declaración de contribución de los autores

Todos autores contribuyeron significativamente en la elaboración del artículo.

7. Costos de financiamiento

La presente investigación fue financiada en su totalidad con fondos propios de los autores.

8. Referencias

Ali, O., & Kallach, L. (2024). Artificial intelligence enabled human resources recruitment functionalities: a scoping review. *Procedia Computer Science*, 232, 3268–3277. <https://doi.org/10.1016/J.PROCS.2024.02.142>

Armas Morales, C. (2021). La inteligencia artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores. *Iberoamerican Business Journal*, 5(1), 83–105. <https://doi.org/10.22451/5817.IBJ2021.VOL5.1.11053>

Chávez Bentacour, R. X., Estrada Hernández, J. A., & Guerra Herrera, K. S. (2024). Desafíos de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano. *GADE: Revista Científica*, 4(3), 190-206. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9769743&info=resumen&idioma=ENG>

Chilunjika, A., Intauno, K., & Chilunjika, S. R. (2022). Artificial intelligence and

- public sector human resource management in South Africa: opportunities, challenges, and prospects. *SA Journal of Human Resource Management*, 20. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V20I0.1972>
- Dhamija, P., & Bag, S. (2020). Role of artificial intelligence in operations environment: a review and bibliometric analysis. *TQM Journal*, 32(4), 869–896. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2019-0243>
- Díaz, E. (2024). Sistema para la gestión de captación del personal mediante la inteligencia artificial. *Investigación, Transcomplejidad y Ciencia*, 5(1). <https://revistasuba.com/index.php/INVESTIGACIONTRANSCOMPLEJIDADYCI/article/view/992>
- Ekuma, K. (2024). Artificial intelligence and automation in human resource development: a systematic review. *Human Resource Development Review*, 23(2), 199–229. <https://doi.org/10.1177/15344843231224009>
- Faqihi, A., & Miah, S. J. (2023). Artificial intelligence-driven talent management system: exploring the risks and options for constructing a theoretical foundation. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(1), 31. <https://doi.org/10.3390/JRFM16010031>
- Fernández Ramírez, M. (2022). Nuevos paradigmas para los derechos fundamentales del trabajo en la era tecnológica. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (5), 181–204. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi5.15115>
- Gordiya, P. (2024). The applications of artificial intelligence in human resources. *International Scientific Journal of Engineering and Management*, 03(04), 1–9. <https://doi.org/10.55041/ISJEM01599>
- Guggemos, J. (2024). To fear or not to fear – Human resource development professionals’ positioning towards artificial intelligence with a focus on augmentation. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 7, 100260. <https://doi.org/10.1016/J.CAEAI.2024.100260>
- Iturbide Griñán, S. (2022). *La inteligencia artificial en los procesos de selección* [Tesis de pregrado, Universitat Politècnica de València, Valencia, España]. <https://riunet.upv.es/handle/10251/185552>
- Jumbo-Quichimbo, G. N. (2019). *La inteligencia artificial y su impacto en los procesos de selección* [Tesis de maestría, Universidad Internacional de la Rioja UNIR, Loja, Ecuador]. <https://reunir.unir.net/handle/123456789/8166>

- León Varela, B. F., Arroyo Carrillo, L. A., Vargas Montealegre, A. R., & Reigosa Lara, A. (2024). Inteligencia artificial para los procesos de gestión del talento humano. *Dominio de las Ciencias*, 10(4), 182–203.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/4057>
- Molina Hermosilla, O. (2023). Inteligencia artificial, Big Data y derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (6), 89–117.
<https://doi.org/10.24310/rejls.vi6.16225>
- Nawaz, N., Arunachalam, H., Pathi, B. K., & Gajenderan, V. (2024). The adoption of artificial intelligence in human resources management practices. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1).
<https://doi.org/10.1016/J.IJIMEI.2023.100208>
- Nayal, K., Raut, R., Priyadarshinee, P., Narkhede, B. E., Kazancoglu, Y., & Narwane, V. (2022). Exploring the role of artificial intelligence in managing agricultural supply chain risks to counter the impacts of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Logistics Management*, 33(3), 744–772.
<https://doi.org/10.1108/IJLM-12-2020-0493>
- Peralta, R. T., López Ramírez, A., Valenzuela, M. B., & Cirett-Galán, F. (2017). Algoritmos de inteligencia artificial para evitar la discriminación en los procesos de selección de personal. El caso de una empresa de Software. *Komputer Sapiens*, 18-21. <https://investigadores.unison.mx/en/publications/algoritmos-de-inteligencia-artificial-para-evitar-la-discriminaci>
- Pérez López, J. I. (2023). Inteligencia artificial y contratación laboral. *Revista De Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 186–205.
<https://doi.org/10.24310/rejls7202317557>
- Qahtani, E. A., & Alsmairat, M. (2023). Assisting artificial intelligence adoption drivers in human resources management: a mediation model. *Acta Logistica*, 10(1), 141-150. <https://doi.org/10.22306/al.v10i1.371>
- Ramos Zaga, F. A. (2023). Implicancias jurídicas del uso de la Inteligencia Artificial en la selección de personal. *Newman Business Review*, 9(1), 79–98.
<https://doi.org/10.22451/3002.NBR2023.VOL9.1.10083>
- Rojo Torrecilla, E. (2023). Una política de empleo adecuada para los cambios en las relaciones laborales del siglo XXI: Estudio de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (6), 14–45. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi6.16187>

- Santos Moya, M. del S. (2024). *Evolución y análisis de las nuevas tendencias en los procesos de selección y su aplicación en la empresa* [Tesis de maestría, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España].
<https://eciencia.urjc.es/handle/10115/32214>
- Serrano Franco, G., Guerrero Azpeitia, L. A., Zamudio García, V. M., & Gonzalez Silva, M. A. (2021). Redes neuronales: Nueva estrategia de IA para implementar dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal. *Revista Internacional de Tecnología Conocimiento y Sociedad*, 9(2), 45-54.
<https://doi.org/10.18848/2474-588x/cgp/v09i02/45-54>
- Shahzad, M. F., Xu, S., Naveed, W., Nusrat, S., & Zahid, I. (2023). Investigating the impact of artificial intelligence on human resource functions in the health sector of China: a mediated moderation model. *Heliyon*, 9(11), e21818.
<https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E21818>
- Soriano Arnanz, A. (2023). El uso de la inteligencia artificial en la selección y gestión del personal de las administraciones públicas. *Documentación Administrativa*, (9), 11–25. <https://doi.org/10.24965/da.11148>
- Surya Wuisan, D. S., Sunardjo, R. A., Aini, Q., Yusuf, N. A., & Rahardja, U. (2023). Integrating artificial intelligence in human resource management: a smartpls approach for entrepreneurial success. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 5(3), 334–345. <https://doi.org/10.34306/att.v5i3.355>
- Taboada Macías, I. (2024). Los riesgos a los derechos humanos por la inteligencia artificial: su intento de mitigación en la EU AI ACT. *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 26(52), e19226.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2025.52.19226>
- Toyama Miyagusuku, J., & Rodríguez León, A. (2019). Algoritmos laborales: Big Data e inteligencia artificial. *THEMIS Revista de Derecho*, (75), 255–266.
<https://doi.org/10.18800/themis.201901.018>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Ciencia Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Ciencia Digital**.

