

# **Inteligencia artificial y el proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos**

*Artificial intelligence and the human resources recruitment and selection process*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14612811>

**AUTORES:** Jefferson Naranjo Gaibor<sup>1\*</sup>

**DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:** [jnaranjo@ueb.edu.ec](mailto:jnaranjo@ueb.edu.ec)

**Fecha de recepción:** 09 / 10 / 2024

**Fecha de aceptación:** 06 / 12 / 2024

## **RESUMEN**

El objetivo de este artículo es analizar la inteligencia artificial y el proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos desde un proceso de revisión de la literatura actualizada, con lo cual se puede realizar generalizaciones en cuanto a esta temática que resulta actual y pertinente en estos momentos de avances científicos. En un solo párrafo y entre 200-250 palabras, indicar lo que se hizo y los principales hallazgos. La metodología se desarrolló de tipo documental, con enfoque cualitativo y de carácter descriptivo, el método inductivo; la población 20 documentos, la muestra fueron 05 documentos seleccionados bajo criterios. Los resultados señalan que la IA ha influido en la adquisición de talento, desde la búsqueda de futuros candidatos hasta la selección automática de perfiles en función de un conjunto de atributos evaluados por centros de pruebas virtuales; la IA puede llevar a la eliminación de ciertos puestos de trabajo, especialmente aquellos que implican tareas administrativas y repetitivas. Se concluye el nuevo rol de Recursos Humanos será construir una ventaja competitiva al adquirir IA y utilizarla para aumentar las capacidades de las empresas en aspectos como la velocidad y la capacidad de respuesta. Para lograr estos objetivos, los

---

<sup>1\*</sup> Universidad Estatal de Bolívar, [jnaranjo@ueb.edu.ec](mailto:jnaranjo@ueb.edu.ec)

equipos de recursos humanos también deberán desarrollar sus habilidades para adaptarse a este nuevo rol dentro del marco de una organización en evolución.

**Palabras clave:** *Inteligencia Artificial, recursos humanos, reclutamiento, selección, tecnologías*

## **ABSTRACT**

The objective of this article is to analyze artificial intelligence and the recruitment and selection process of human resources from a review process of updated literature, with which generalizations can be made regarding this topic that is current and relevant at this time. of scientific advances in a single paragraph and between 200-250 words, indicate what was done and the main findings. The methodology was developed as a documentary type, with a qualitative and descriptive approach, the inductive method; the population 20 documents, the sample was 05 documents selected under criteria. The results indicate that AI has influenced talent acquisition, from the search for future candidates to the automatic selection of profiles based on a set of attributes evaluated by virtual testing centers; AI can lead to the elimination of certain jobs, especially those that involve administrative and repetitive tasks. It is concluded The new role of Human Resources will be to build a competitive advantage by acquiring AI and using it to increase the capabilities of companies in aspects such as speed and responsiveness. To achieve these goals, HR teams will also need to develop their skills to adapt to this new role within the framework of an evolving organization.

**Keywords:** *Artificial Intelligence, human resources, recruitment, selection, technologies*

## **INTRODUCCIÓN**

La contratación de personal en una organización se considera un elemento clave en la gestión de Recursos Humanos (RRHH) y es el método principal para avalar la organización laboral (Rodney, 2019). El objetivo principal del proceso de Reclutamiento es conquistar un número suficiente de candidatos que cumplan con los requisitos para un puesto de trabajo. El reclutamiento hace referencia a la búsqueda, seguimiento, identificación y atracción de candidatos potenciales de los cuales se puede elegir a quien tenga las capacidades correspondientes. Así, el éxito y la supervivencia de una organización

dependen de la calidad de los Recursos Humanos, por lo tanto, es primordial centrarse en identificar y atraer a los candidatos más competitivos; lo cual se logra mediante un reclutamiento eficiente (Nizam, 2020)

Ahora bien, en el ámbito organizacional, el interés por hacer más eficientes los procesos, tales como los llevados a cabo por el departamento de recursos humanos se ha ido avanzando, en tal sentido, en los últimos años, se ha producido una gran transformación en la esfera empresarial debido precisamente, a la transformación digital. Y es, en este avance dónde la inteligencia artificial junto con el análisis de datos encuentra su camino. A nivel organizacional, la utilización de esta tecnología se encuentra en sectores como el transporte, industria, sanidad, educación, legal, agricultura y marketing (Pisa, 2019).

En tal sentido, en las organizaciones, el Departamento de Recursos Humanos y particularmente de Reclutamiento y selección, durante el proceso debe tener en cuenta tanto las necesidades de la persona que ocupará el puesto, así como las necesidades de la empresa. Seguidamente, el reclutamiento apunta a atraer al mejor capital humano para desarrollar una actividad específica en una organización, y esto se logra si los candidatos tienen valores, actitudes y personalidades que se ajustan a las demandas laborales y a la cultura organizacional existente en dicha organización. Uno de los mecanismos que en la actualidad se llevan a cabo es a través de la utilización de medios informáticos, tal como es el caso de la IA, que faciliten los procesos llevados a cabo para identificar el personal que cubre las expectativas de la organización.

Un claro ejemplo para evidenciar la utilidad de la inteligencia artificial puede ubicarse en todos los sectores que cualquier proceso empresarial necesita. Desde “procesos de supervisión, diseño, diagnóstico y planificación, hasta las etapas de asesoramiento y formación”. En otras palabras, la empresa se configura para un trabajo inteligente, dirigido a regular e imitar el comportamiento humano, mejorando tiempo y eficiencia (Granados, 2022)

Se comprende que las aplicaciones de inteligencia artificial(IA) en el mundo empresarial van en aumento, tanto es así, que según el informe elaborado por (Valverde, 2019) sobre el estado actual de inteligencia artificial 2020: “el 50% de las empresas integran la inteligencia artificial al menos en una función de sus organizaciones”. Además,” el 60% de

las empresas de alto rendimiento han aumentado este año la inversión en Inteligencia Artificial en todas las áreas en respuesta a la situación derivada de la crisis del COVID-19.” Por su parte, (Audia, 2021, pág. 63) indica que las organizaciones cuentan con muchas plataformas que generan una gran cantidad de datos y que el área de recursos o talento humano puede aprovechar para propiciar valor dentro de la compañía. (...) la función de recursos humanos de la organización se facilita mediante el uso de herramientas tecnológicas de acuerdo con las necesidades de la organización, incluidos portales, sistemas de información de recursos humanos (HRIS) basados en bases de datos computarizados, planificación de recursos empresariales (ERP), un sistema de recursos humanos en la nube que transforma las funciones de recursos humanos en una "plataforma inteligente".

En la línea de las ideas anteriores, en las organizaciones, cualesquiera que estas ameriten el reclutamiento y la selección del personal, el departamento de Recursos Humanos, al utilizar la inteligencia artificial, puede mejorar en la captación de personal y los costos asociados a este proceso, “El uso de herramientas basadas en IA permite a los candidatos presentar su solicitud en línea y realizar una evaluación de inmediato. Se mejora la eficiencia, se identifican candidatos más calificados y diversos” (Mitchell, 2022). Del mismo modo otros autores como (Fuertes, 2022) señalan que en el ámbito de la selección de personal pueden utilizarse con el objetivo de automatizar total o parcialmente dichos procedimientos. Por ejemplo, estos sistemas pueden ser empleados para hacer un cribado inicial de las personas aspirantes a ocupar un puesto de trabajo. Así, en el ámbito de la selección de personal empleado público puede fácilmente automatizarse la determinación de las personas.

Es crucial notar que varias empresas lo hacen sin métodos precisos, lo que podría resultar en empleados no adecuados. Al respecto, (LLERENA, 2021) señala que hallar individuos con la formación adecuada para cargos directivos resulta difícil debido a diversos elementos, como el prejuicio en las elecciones del reclutador, la falta de habilidad para reconocer las capacidades apropiadas en los aspirantes y la escasa adopción de tecnología por parte de la mayoría de las compañías para optimizar los procedimientos de contratación. Además del proceso de disminución de recurso y tiempo, la IA permite la identificación del candidato adecuado, partiendo del hecho que, durante el proceso de entrevista, los reclutadores casi siempre se preguntan acerca de la credibilidad de los candidatos y como identificarlos, por esto, las herramientas de Inteligencia Artificial serán eficaces para

detectar si un candidato es abierto y honesto. Gracias a este desarrollo que se basa en la cognición humana, se establecerá el patrón de comportamiento individual del candidato, esto combinado con algoritmos de aprendizaje automático hará que el trabajo para los gerentes de recursos humanos sea más fácil de lo que era antes

Actualmente, el término inteligencia artificial (IA) se utiliza para referirse a una amplia gama de tecnologías digitales de última generación (UNESCO, 2019) Sin embargo, la IA no es nueva; es un área de las ciencias de la computación, que ha acompañado casi desde sus inicios a mediados del siglo pasado el desarrollo de lo que hoy se conoce como tecnología de la información y las comunicaciones (TIC). Lo que ha caracterizado a esta área de investigación y desarrollo es su ambición de crear máquinas inteligentes que simulen el razonamiento y comportamiento humanos (Luckin, Holmes, Griffiths, & Forcier, 2016)

La inteligencia artificial (IA) se ha convertido en sinónimo de nuevas promesas, pero también de los riesgos que conlleva la masificación de las tecnologías digitales en las diferentes esferas de la vida económica y social del siglo XXI. Particularmente en la gestión de recursos humanos (GRH) en función de sus objetivos, es su deber preocuparse por su personal, tanto desde el punto de vista personal, como a nivel profesional, la búsqueda del empoderamiento, la motivación y el impulso en las mejoras en el desempeño en el lugar de trabajo (Nijjer & Raj, 2021)

Algunas investigaciones han señalado que los sistemas algorítmicos pueden contribuir a detectar problemas y sugerir las soluciones más adecuadas para abordar aquéllos de forma mucho más rápida y precisa que cualquier persona humana. Ahora bien, esta progresiva automatización debe realizarse siempre siendo conscientes de los riesgos que la inteligencia artificial genera e incorporando las necesarias cautelas y salvaguardias para asegurar que las Administraciones respeten los derechos e intereses de la ciudadanía, así como aquellos principios y valores que están llamadas a proteger. Otro de los aspectos a tener en cuenta es que, hasta el momento la Inteligencia Artificial tiene básicamente una orientación empírica y de ingeniería con un creciente cuerpo de técnicas computacionales. (Rodney, 2019)

Del mismo modo, (Cantero, 2021) Las tecnologías de inteligencia artificial, no solo agilizan y optimizan las tareas más rutinarias de los procesos de selección, sino que también afectan de forma positiva a: Los equipos de trabajo de Recursos humanos permite no solo ser

mucho más eficientes y productivos, sino que brinda la oportunidad a sus integrantes de realizar tareas que verdaderamente aportan valor a la organización, como estar más en contacto con los candidatos durante todo el proceso, crear estrategias para retener y atraer talento, capacidad de persuasión y negociación para el trato con los trabajadores, la mejora de la marca empleadora, desarrollo del capital humano , entre otros.

Por último, (Iturbide, 2022) la Inteligencia Artificial ha encontrado una amplia aplicación en la creación de sistemas que respaldan el proceso de Selección de Personal. Se han desarrollado sistemas para la extracción de datos de personal en compañías de alta tecnología, así como para la evaluación de currículos con el fin de identificar a los candidatos más adecuados para una posición. Otros sistemas buscan establecer modelos que permitan comparar a los candidatos y elegir al más adecuado. La mayoría de los sistemas basados en Inteligencia Artificial se enfocan en recolectar y categorizar los currículos de los candidatos según las especificaciones de los empleadores.

Partiendo de lo anterior se tiene que el objetivo de este artículo es analizar la inteligencia artificial y el proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos desde un proceso de revisión de la literatura actualizada, con lo cual se puede realizar generalizaciones en cuanto a esta temática que resulta actual y pertinente en estos momentos de avances científicos

## **METODOLOGÍA**

Este artículo se enmarcó en una investigación documental, con enfoque cualitativo y de carácter descriptivo. Según (Hernández & Mendoza, 2018) “un diseño de carácter descriptivo” (p.193). Asimismo, los citados autores señalan que un estudio es cualitativo porque busca comprender un fenómeno social complejo y, más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo

Por otro lado, una investigación documental, en estimaciones de (Arias & Covinos, 2021) “es la que se realiza con base en revisión de documentos, manuales, revistas, periódicos, actas científicas, conclusiones y seminarios y /o cualquier tipo de publicación considerado como fuente de información” (p.130), lo antes señalado, permitirá establecer analizar la inteligencia artificial en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

El método empleado es el inductivo, pues permite hacer generalizaciones con miras a acrecentar el conocimiento sobre la materia de interés de esta indagación (Palella, 2012) Por su parte, la búsqueda de la información se llevó a cabo vía online en Google Académico, en la base de datos de Scielo, Dialnet, entre otras, repositorios digitales de instituciones de educación superior nacionales e internacionales, bases electrónicas de organismos nacionales e internacionales relacionados con la temática. Los criterios de selección de estudios incluyeron: trabajos de maestría, libros sobre la variable en estudio, tesis doctorales, artículos de investigación, presentadas en manuscrito completo y en idioma español.

De este modo, la población quedó conformada por 20 documentos registrados bajo el formato de tesis/artículos/libros consultados para obtener la información relevante para este estudio. En este sentido, (Arias & Covinos, 2021), señalan que “la población en una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones” (p. 105). Es así que, los resultados oscilaron entre 05 artículos de investigación.

Los criterios de inclusión: artículos relacionados con materia de educación y derechos humanos publicados en los últimos 05 años, idioma español y que estén disponibles en texto completo. Criterios de exclusión: artículos duplicados, otro idioma distinto al español, más de 10 años de publicación Con relación a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, para la presente investigación fueron, la técnica de la observación documental o bibliográfica. Adicionalmente, se empleó el análisis documental y análisis de contenido, debido a que forman parte integral de toda investigación, a objeto de facilitar el desarrollo y comprensión del tema. De este modo, (Rebollo & Ábalos, 2022), la matriz de análisis documental es una técnica de investigación para la descripción objetiva sistemática y cuantitativa del contenido de las publicaciones, con el fin de interpretarlas.

## RESULTADOS

Autor	Título del artículo/tesis	Principales conclusiones o hallazgos
(Soriano, 2022)	El uso de la inteligencia artificial en la selección y gestión del personal de las administraciones públicas.	Se comprende a la inteligencia artificial como un programa contenido en un ordenador que sea capaz de procesar datos de manera masiva, autónoma y similar a como lo haría la mente humana, llegando a conclusiones que se caracterizan por ser generalmente más precisas que aquellas que

		podrían ser alcanzadas por cualquier persona. Si bien es cierto que las <u>Administraciones públicas todavía no han alcanzado al sector privado en la utilización de herramientas que agilicen y aumenten la eficiencia de los procesos de selección y gestión del personal empleado público, también lo es que estos sistemas están, sin duda, llamados a utilizarse en un futuro no demasiado lejano.</u>
(Carrasco, 2021)	El uso de herramientas de inteligencia artificial dentro de los recursos humanos: un análisis para el proceso de reclutamiento en cautela S.A. y Sensority (2015-2020)	La Inteligencia Artificial hace referencia a una amplia gama de tecnologías que permiten a las máquinas completar tareas que típicamente involucran la cognición humana y la toma de decisiones adaptativas, y puede utilizarse en diferentes áreas como la <u>seguridad, los interrogatorios y el reclutamiento de recursos humanos.</u> Con el uso de herramientas de Inteligencia Artificial tales como el <u>aprendizaje automático, el uso de algoritmos, las instrucciones inteligentes asistidas por computadora, el razonamiento artificial y los mecanismos de programación automática; el desempeño del proceso de selección resulta en la mejora de la productividad de las empresas.</u> En este sentido, la aplicación de un software llamado Análisis Visual del Estrés (VSA) desarrollado por la empresa SENSORITY e introducido en el Ecuador por CAUTELA S.A. mejora dichos procesos en el departamento de Recursos Humanos. Toda la investigación se basa en la Teoría del Capital Humano que se centra en el vínculo entre educación, habilidades y experiencia para mejorar la productividad de una persona. Este estudio concluye que <u>la utilización de la Inteligencia Artificial tal como el software VSA podría influir en los procesos de selección de Recursos Humanos puesto que esta tecnología permite seleccionar al mejor talento humano para una empresa mediante análisis neurofisiológicos</u>
(García C, 2023)	La inteligencia artificial aplicada a los procesos de reclutamiento de personal de las empresas de servicios de Guayaquil”	Los resultados obtenidos indican que la mayoría de las empresas de servicios han adoptado la IA en el reclutamiento, <u>aunque hay preocupaciones sobre su capacidad para evaluar habilidades intangibles,</u> a pesar de esto, la mayoría de los reclutadores cree que la IA es vista de manera positiva por los candidatos. En última instancia, se reconoce la importancia creciente de la IA en el reclutamiento, <u>pero se subraya la necesidad de abordar sus limitaciones y considerar las preferencias individuales de los candidatos en el proceso</u>
(Vargas, 2023)	Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal	Actualmente es necesario fomentar en las empresas un entorno dinámico cónsonos con cambios en las organizaciones para que sean eficientes y evolucionen acertadamente, el uso de la tecnología e informática alcanzaron un gran auge con la automatización de tareas operativas que en tiempos pasados no superaban algunos problemas difíciles de modelar, este conocimiento y experiencia solo se alcanzan cuando existe un ambiente que desarrolle el aprendizaje organizacional y el número de expertos. Los programas de software basados en reglas explícitas son fáciles de rastrear y comprender, no se puede decir lo mismo de <u>los algoritmos de aprendizaje profundo, gracias a su complejidad son difíciles de interpretar y</u>

		<u>comunicar por humanos. Estas limitaciones son uno de los grandes desafíos en la inteligencia artificial. (requiere claridad en lo solicitado por parte del humano),</u> hay mucha investigación activa en estas direcciones. Se aplicó una metodología descriptiva, con un enfoque documental, es decir, revisar fuentes disponibles en la red, con contenido oportuno y relevante para dar respuesta a lo tratado en el presente artículo.
(Gonzalez, 2023)	impacto de la inteligencia artificial en la toma de decisiones de selección de personal: Una revisión integrativa.	En conclusión y respondiendo a los objetivos inicialmente formulados, se puede considerar que el impacto de la IA está siendo positivo y está empezando a tener cierto peso en algunas empresas dentro del proceso de selección, mejorando su precisión y agilizando el tiempo invertido de los reclutadores respecto a los enfoques más tradicionales, por su parte, en cuanto a la creación y destrucción hay diversidad de opiniones, por un lado se dice que no hay miedo de que se eliminen puestos de trabajo y que será más bien un complemento humano-maquina, por otro lado, <u>la automatización y la implementación de la IA en la gestión de recursos humanos pueden llevar a la eliminación de ciertos puestos de trabajo, especialmente aquellos que implican tareas administrativas y repetitivas</u>

**Tabla 1.** Matriz de fuentes documentales

**Fuente:** Proceso de recolección de datos

Al analizar los resultados se tiene que para (Soriano, 2022) las administraciones públicas todavía no han alcanzado al sector privado en la utilización de herramientas que agilicen y aumenten la eficiencia de los procesos de selección y gestión del personal empleado público, también lo es que estos sistemas están, sin duda, llamados a utilizarse en un futuro no demasiado lejano. Incluso cuando se consideran los procesos tradicionales de recursos humanos, la IA participa en el rol humano. Para (Reyes, Gómez, & Ramos, 2021) la IA ha influido en la adquisición de talento, desde la búsqueda de futuros candidatos hasta la selección automática de perfiles en función de un conjunto de atributos evaluados por centros de pruebas virtuales, además la utilización de Inteligencia Artificial en la gestión del talento humano genera beneficios en las organizaciones, como la reducción de costos y el aumento de la productividad.

Se señala además en otras investigaciones que existen mecanismos basados en la inteligencia artificial que se emplean con frecuencia en el proceso de reclutamiento y la selección de personal como: Aplicaciones (App), redes sociales, plataformas virtuales, interfaz de bases de datos para atraer y retener a los mejores talentos (Stanley & Aggarwal,

2019) , coincidiendo con lo señalado por (Carrasco, 2021) donde menciona como mecanismos relacionados a la IA aspectos como a el aprendizaje automático, el uso de algoritmos, las instrucciones inteligentes asistidas por computadora, el razonamiento artificial y los mecanismos de programación automática; el desempeño del proceso de selección resulta en la mejora de la productividad de las empresas.

## **DISCUSIÓN**

Dentro de las principales limitaciones se encuentran hay preocupaciones sobre su capacidad para evaluar habilidades intangibles (García C, 2023), por otra parte, para (Vargas, 2023) los algoritmos de aprendizaje profundo, gracias a su complejidad son difíciles de interpretar y comunicar por humanos. Estas limitaciones son uno de los grandes desafíos en la inteligencia artificial, (requiere claridad en lo solicitado por parte del humano); por último, la automatización y la implementación de la IA en la gestión de recursos humanos pueden llevar a la eliminación de ciertos puestos de trabajo, especialmente aquellos que implican tareas administrativas y repetitivas (Gonzalez, 2023); la inteligencia artificial puede también conducir a la injusticia en la forma en que las personas se benefician de las soluciones asistidas por IA, o peor aún, cuando las decisiones informadas o tomadas por algoritmos de IA conducen a una discriminación obvia o errores que no pueden identificarse fácilmente incluso cuando se requieren segundas opiniones para corregirlos. Este tema es clave en muchos sectores comerciales, incluida la gestión de recursos humanos, donde las decisiones automatizadas tomadas por algoritmos pueden tener consecuencias dramáticas en la carrera profesional de alguien (Delecraz, y otros, 2022)

Algunos desafíos pendientes están asociados con la disponibilidad de personal competente y experto en el sector; sin embargo, estos desafíos se pueden superar con una buena gestión y un equipo de preguntas de talento calificado capaz de realizar una búsqueda adecuada (Li, Bastone, Mohamad, & Schiavone, 2023) También existe el problema de la necesidad de grandes cantidades de datos para el aprendizaje automático y la eliminación del sesgo humano, junto con el desarrollo de modelos de negocio para aprovechar al máximo la tecnología de inteligencia artificial (Vedapradha, Hariharan, & Shivakami, 2019). Bajos resultados en la aplicación de IA en RRHH durante la primera década (2000-2010) y la falta de consolidación de las líneas de investigación desalentó el desarrollo de nuevas

investigaciones, habrían provocado desinterés y/o discontinuidad en la investigación. Frente a esta realidad, como aporte teórico, este estudio avanza en la investigación sobre el impacto de la Inteligencia Artificial en el proceso de selección en el dpto. de Recursos Humanos (Jatobá, y otros, 2019). El nuevo rol de Recursos Humanos será construir una ventaja competitiva al adquirir IA y utilizarla para aumentar las capacidades de las empresas en aspectos como la velocidad y la capacidad de respuesta. Para lograr estos objetivos, los equipos de recursos humanos también deberán desarrollar sus habilidades para adaptarse a este nuevo rol dentro del marco de una organización en evolución.

### **CONCLUSIONES**

En la era de la digitalización es común pensar que la mayoría de los procesos ejecutados por empresas serán desarrollados de esa forma. Las técnicas de selección y reclutamiento de personal no escapan de la vanguardia. La inclusión de la inteligencia artificial a esta área busca hacer estos procesos más expeditos y eficientes para todos los involucrados. El uso de algoritmo y redes neuronales ha hecho posible avanzar rápidamente en este campo.

Las nuevas técnicas tanto de reclutamiento como de la selección de personal, otorgan unas ventajas empresariales de mayor peso a las desventajas, es innecesario externalizar este proceso con todo lo que ello conlleva, por tanto, emplear alguna de las técnicas que han sido estudiadas y solo recurriría a la técnica del outsourcing cuando las circunstancias lo impidieran hacerlo internamente. Los programas de software basados en reglas explícitas son fáciles de rastrear y comprender, no se puede decir lo mismo de los algoritmos de aprendizaje profundo, gracias a su complejidad son difíciles de interpretar y comunicar por humanos. Estas limitaciones son uno de los grandes desafíos en la inteligencia artificial.

En cuanto a aspectos éticos sobre la inteligencia artificial se señala que la IA puede presentar desafíos y perjuicios potenciales, como sesgos y discriminación, falta de transparencia, pérdida de empleos y preocupaciones sobre la privacidad y la seguridad de los datos, ya que, si los algoritmos utilizados en la IA se basan en datos históricos que reflejan sesgos y discriminación, la IA puede perpetuar estos prejuicios en la toma de decisiones, sin olvidar que la privacidad y la seguridad de los datos de los solicitantes de empleo pueden verse comprometidas si no se manejan adecuadamente.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. . Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, [.https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260](https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260).
- Audia, J. (2021). The Creative Hub: HR Strategic Function in The Digital Age. , . Atlantis Press B.V., 176, 229- 235. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.03>.
- Cantero, G. (2021). La inteligencia artificial en los procesos de selección. uvadoc, <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48201/TFG-N.1601.pdf?sequence>.
- Carrasco, J. (2021). El uso de herramientas de inteligencia artificial dentro de los recursos humanos: un análisis para el proceso de reclutamiento en cautela SA y Sensority (2015-2020). PUCE, <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/23798>.
- Delecraz, S., Eltarr, L., Becuwe, M., Bouxin, H., Boutin, N., & Oullier, O. (2022). Responsible Artificial Intelligence in Human Resources Technology: An innovative inclusive and fair by design matching algorithm for job recruitment purposes. Journal of Technology,, 11, 100041.
- Fuertes, M. (2022). Reflexiones ante la acelerada automatización de actuaciones administrativas. Revista Jurídica de Asturias,, 45, 105-124. <https://reunido.uniovi.es/index.php/RJA/article/view/18989>.
- García C. (2023). La inteligencia artificial aplicada a los procesos de reclutamiento de personal de las empresas de servicios de Guayaquil (Bachelor's thesis). UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA , <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/26474/1/UPS-GT004840.pdf>.
- Gonzalez, C. (2023). impacto de la inteligencia artificial en la toma de decisiones de selección de personal: Una revisión integrativa. CHILE: MARHTO .
- Granados, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. . Revista CES, 13(1). doi:<https://doi.org/10.21615/cesder.6395>.
- Hernández, S., & Mendoza, T. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México:: Mc Graw Hill Education.
- Iturbide, S. (2022). La Inteligencia Artificial en lo Procesos de Selecccion. Valencia, España. . riunet, <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/185552/Iturbide%20-%20La%20Inteligencia%20Artificial%20en%20los%20Proces>.

- Jatobá, M., Santos, J., Gutierriz, I., Moscon, D., Fernandes, P., & Teixeira, J. (2019). Evolution of artificial intelligence research in human resources. *Procedia Computer Science*, , . 164, 137-142.
- Li, P., Bastone, A., Mohamad, T., & Schiavone, F. (2023). How does artificial intelligence impact human resources performance. evidence from a healthcare institution in the United Arab Emirates.,. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 100340.
- LLERENA, J. (2021). EL USO DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL DENTRO DE LOS RECURSOS HUMANOS: UN ANÁLISIS PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN CAUTELA S.A. Y SENSORITY (2015-2020). uce.e, <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/hand>.
- Luckin, R., Holmes, M., Griffiths, L., & Forcier, B. ( 2016). *Intelligence Unleashed: An argument for AI in Education*. Pearson Education.
- Mitchell, B. &. (2022). *The Big Book of HR*. . Career Press. , <https://doi.org/978-1-63265-089-4>.
- Nijjer, S., & Raj, S. (2021). *PREDICTIVE ANALYTICS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*. Routledge , <https://doi.org/978-0-367-90321-3>.
- Nizam, I. (2020). Impact of artificial intelligence on human capital management in Malaysia. . Research Gate.
- Parella, M. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Venezuela:: ePISTEME.
- Pisa, J. ,. (2019). Análisis de un caso: La influencia de las nuevas tecnologías en el proceso de selección. Colegio Universitario de estudios financieros.
- Rebollo, P., & Ábalos, E. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. . Argentina : Editorial Autores de Argentina.
- Reyes, M., Gómez, A., & Ramos, E. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID . *Revista Universidad y Sociedad*, , 19.13(6), 232-236.
- Rodney, H. (2019). *The Artificial Intelligence Recruitment Process: How Technological Advancements Have Reshaped Job Application and Selection Practices* . . Addleton Academic Publishers.

- Soriano, A. (2022). El uso de la inteligencia artificial en la selección y gestión del personal de las administraciones públicas. *Documentación Administrativa*, . Nueva época, 9, 11-25. <https://doi.org/10.24965/da.11148>.
- Stanley, D., & Aggarwal, V. (2019). Impact of disruptive technology on human resource. *International Journal of Business Continuity and Risk Management*,, 9(4), 350-361.
- UNESCO. (2019). UN Educational, Scientific and Cultural Organization Artificial Intelligence in Education: Challenges and Opportunities for Sustainable Development. *Working Papers on Education Policy*, 7.
- Valverde, S. (2019). Aplicaciones de la inteligencia artificial en la empresa. Universidad de Cantabria.
- Vargas, J. (2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de persona. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 1. 8(9), 726-740. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152551>.
- Vedapradha, R., Hariharan, R., & Shivakami, R. (2019). Artificial intelligence: A technological prototype in recruitment. . *Journal of Service Science and Management*,, 12(3), 382-390.