



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Resolución: RPC-SO-22-No. 477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del artículo

Analizar los tipos de IA que se pueden utilizar para los procesos de reclutamiento y selección en la gestión del talento humano.

Línea de Investigación:

Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible

Campo amplio de conocimiento:

Administración

Autor/a:

Solano Cadena Wendy Dayana

Tutor Metodológico:

PhD. Alejo Betty Pastora

Tutor Técnico:

Mg. Pérez Manosalvas Héctor Sebastián

Quito – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO



Yo, **Alejo Betty Pastora** con C.I: **1759364332** en mi calidad de Tutor metodológico del proyecto de investigación titulado: Analizar los tipos de IA que se pueden utilizar para los procesos de reclutamiento y selección en la gestión del talento humano.

Elaborado por: **Solano Cadena Wendy Dayana**, de C.I: **1721988283**, estudiante de la Maestría: Gestión de Talento Humano, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 17 de septiembre de 2025

Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR TÉCNICO



Yo, **Pérez Manosalvas Héctor Sebastián** con C.I: 1721529186 en mi calidad de Tutor técnico del proyecto de investigación titulado: Analizar los tipos de IA que se pueden utilizar para los procesos de reclutamiento y selección en la gestión del talento humano.

Elaborado por: **Solano Cadena Wendy Dayana**, de C.I: **1721988283**, estudiante de la Maestría: Gestión de Talento Humano de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 17 de septiembre de 2025

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, **Solano Cadena Wendy Dayana**, de C.I: **1721988283**, autor/a del proyecto de titulación denominado Analizar los tipos de IA que se pueden utilizar para los procesos de reclutamiento y selección en la gestión del talento humano.

Previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 17 de septiembre de 2025

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR TÉCNICO.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE.....	iv
INFORMACIÓN GENERAL	7
Contextualización del tema	7
Problema de investigación	8
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos.....	9
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos	9
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL.....	11
1.1. Contextualización general del estado del arte.....	11
1.2. Bases Teóricas	16
1.2.1. Gestión del talento humano.....	16
1.2.2. Reclutamiento y selección de personal.....	16
1.2.3. Inteligencia artificial: fundamentos y tipologías	17
1.2.4. Aplicaciones de inteligencia artificial en recursos humanos	18
1.2.5. Consideraciones éticas y administrativas.....	19
1.3. Proceso investigativo metodológico	20
1.3.1. Diseño de investigación	20
1.3.2. Estrategia de búsqueda	21
1.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	21
1.3.4. Selección y cribado de artículos.....	22
1.3.5. Extracción y análisis de datos	22
1.4. Análisis de resultados	22
CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL	25
2.1. Resumen	25
2.2. Abstract.....	25
2.3. Introducción	26
2.4. Metodología.....	28
2.4.1. Diseño de la investigación.....	28
2.4.2. Estrategia de búsqueda	28
2.4.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	28
2.4.4. Proceso de selección de artículos	29
2.4.5. Extracción y análisis de datos	29

2.4.6. Consideraciones éticas	29
2.5. Resultados – Discusión	29
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	40
Bibliografía	41

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

En la actualidad, la gestión del talento humano se encuentra en proceso de transformación por los cambios que trae consigo la inteligencia artificial (IA). La selección de personal y el reclutamiento, considerados funciones claves para el desarrollo organizacional, requieren accesos a herramientas que, por un lado, permitan la mejora en la identificación de perfiles potencialmente adecuados, que, por otro, reduzcan los sesgos y que, al mismo tiempo, permitan hacer más cortos los tiempos de contratación (Espinoza, 2023). En esta situación, la tecnología inteligente se vuelve un recurso estratégico que vuelve a definir la forma en que los responsables de los recursos humanos y los administradores conciben los procesos internos. Tal y como afirman Chamorro-Premuzic et al. (2016), la digitalización del área de talento humano ha abierto un entorno donde la analítica predictiva y los algoritmos de aprendizaje automático ayudan a decidir, pero, además, permiten una mayor objetividad en la evaluación de los candidatos.

Las organizaciones buscan eficiencia y precisión en cada uno de sus procesos, por eso las organizaciones en el ámbito administrativo van en la búsqueda de la eficiencia y la celeridad en cada uno de sus procesos. La incorporación de la IA en el reclutamiento responde a la imperiosa necesidad de gestionar grandes cantidades de información a partir de las hojas de vida, las redes sociales o los portales de búsqueda de personal. Estos sistemas tecnológicos permiten no sólo llevar a cabo una importante reducción de costes por operaciones, sino que además son determinantes para reducir la falta de sintonía entre las competencias de los candidatos y las finalidades estratégicas que busca la empresa. Caicedo-Consuegra et al. (2023) hablan sobre el uso de algoritmos de cribado automatizado para las instituciones que tienen como meta filtrar de la manera más certera la probabilidad de éxito de los perfiles lo que, en definitiva, refleja la competitividad de la empresa en los mercados más dinámicos.

Desde la perspectiva educativa, también es claro el impacto de estas novedades, ya que las universidades y los centros de formación de gestión del talento humano incorporan la IA en sus programas educativos como un pilar de la profesionalización, en la necesidad de preparar a futuros especialistas que tengan la capacidad de interactuar con plataformas de reclutamiento inteligente o con sistemas de análisis de desempeño basado en datos. Como indican Cruz y Toro (2025), la formación de profesionales con competencias tecnológicas es un aspecto distintivo que permite garantizar la adecuación a un contexto de trabajo cambiante.

Desde la perspectiva de la tecnología, la inteligencia artificial ofrece un mapa de navegación para subsanar las carencias de los métodos tradicionales de selección. Gracias a herramientas como el

procesamiento de lenguaje natural, el reconocimiento de patrones de conducta y la analítica predictiva, se puede obtener puntuaciones de dimensiones del candidato que escaparían a lo que se puede observar a través de las entrevistas estructuradas tradicionales. Según Mejía et al. (2025), el uso de estas técnicas ha permitido a las organizaciones realizar diagnósticos más valiosos, en tanto que la calidad de las decisiones de selección de personal y la capacidad de retener el talento a corto plazo se ve cobrada y consolidada por estas técnicas.

Problema de investigación

La gestión del talento humano se enfrenta en la actualidad a un reto primordial en sus procedimientos de reclutamiento y selección, determinado por atender a un mercado laboral dinámico y digital. Los procedimientos de selección, que tienen en el análisis manual de los currículos y entrevistas pautadas sus maneras preferidas de hacer, no dan respuesta a la cantidad de información existente en el digital. Esto conduce a un proceso de selección que tarda más, implica unos costes operativos más elevados y genera unos sesgos que sí pueden tener un impacto en la equidad y en la forma en que se escoge a la persona candidata. A este respecto, Salazar et al. (2023), indica el talento como aquel propio con la mayor esencia de ventaja competitiva, lo que lleva a la gestión de pensar qué formas de identificar el talento existen y cómo se hace la misma.

Por otro lado, la inexistencia de claridad sobre qué tecnologías se adecúan más correctamente a cada etapa del proceso de reclutamiento supone una limitación para su implementación. Nuevas investigaciones demuestran que mientras el aprendizaje automático es eficaz para clasificar los perfiles, por otro lado, metodologías como, por ejemplo, el procesamiento de lenguaje natural permite facilitar la interpretación de la comunicación proveniente de los y las candidatas en las entrevistas digitales (Cantero, 2021), pero es importante observar que, si la empresa decide utilizar este tipo de herramientas, deberá pensar en la inversión en tecnología, la capacitación del equipo de recursos humanos y esto se convierte también en una dificultad en las organizaciones dispuestas a modernizar la práctica.

De tal situación deviene el problema central de la investigación, que consiste básicamente en intentar comprender cómo podrían hacerse operativos los diversos tipos de inteligencia artificial en relación con los procesos de reclutamiento y selección de personal en el ámbito de la gestión del talento humano. En este planteamiento no solo se describe la posibilidad de encontrar las herramientas tecnológicas más pertinentes, sino que también se señala la necesidad de establecer qué ventajas tienen en comparación con lo que ofrecen los métodos tradicionales. La cuestión se torna significativa al tener en cuenta que la introducción de sistemas inteligentes permitiría hacer más eficientes las búsquedas de candidaturas, disminuir las condiciones de sesgos subjetivos, ser más

precisos en las evaluaciones de las competencias y, al mismo tiempo, origina dificultades en relación con la ética, la gestión y la tecnología.

Objetivo general

Analizar los tipos de IA aplicados en los procesos de reclutamiento y selección dentro de la gestión del talento humano, mediante la revisión crítica de literatura científica reciente, identificando beneficios, limitaciones y perspectivas de aplicación en contextos organizacionales.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos y conceptuales sobre la gestión del talento humano y los procesos de reclutamiento y selección en entornos organizacionales.
- Describir las principales tipologías de IA reportadas en la literatura científica, con énfasis en sus aplicaciones en recursos humanos.
- Examinar las ventajas y desventajas atribuidas al uso de IA en el reclutamiento y selección, considerando implicaciones éticas, administrativas y tecnológicas.
- Sintetizar las tendencias y líneas de investigación emergentes sobre la aplicación de IA en la gestión del talento humano, con el propósito de orientar futuras investigaciones y prácticas profesionales.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

El trabajo de investigación sobre aplicación de IA en los procesos de reclutamiento y selección en la gestión del talento humano representa un gran aporte a la sociedad, ya que conlleva la presentación de un análisis sistematizado de herramientas tecnológicas que inciden en la productividad y objetividad de las organizaciones, favoreciendo de este modo el acceso de otras personas interesadas en el diseño y aplicación de herramientas de este tipo. Ya que se presenta por medio de un artículo científico, promoverá a su vez la capacitación indirecta de profesionales y estudiantes que recibirán información actualizada y validada para que puedan utilizarla como base en la toma de decisiones estratégicas en el ámbito laboral.

Del mismo modo, el proyecto aporta en el área de la asesoría y de la actualización profesional, ya que lo que se ha encontrado sirve como referencia (para instituciones educativas, consultoras y empresas que desean poner al día sus procesos de gestión del talento humano). La revisión bibliográfica proporciona criterios claros sobre los beneficios y los riesgos de la aplicación de la inteligencia artificial, que permite que los responsables de las áreas administrativas cuenten con un referente válido para planificar cómo implementar dichas tecnologías.

Los beneficiarios directos de la investigación son fundamentalmente quienes son profesionales y estudiantes de carreras de administración o del ámbito de gestión del talento humano en general o de la tecnología, ya que contarán con material académico riguroso y actualizado. Al mismo tiempo, las organizaciones que quieran incorporar inteligencia artificial en sus procesos de selección y reclutamiento encontrarán en este trabajo un recurso de apoyo a la hora de tomar decisiones sobre cuál es la mejor alternativa.

El alcance de la investigación está orientado a la recolección, sistematización y elaboración de una valoración crítica de la literatura científica existente (estudios científicos publicados) en los últimos diez años a proposición de la IA aplicada a procesos de reclutamiento y selección del personal. Como se trata de una revisión bibliográfica, no se realiza un trabajo de campo directo con las organizaciones, sino que se construye un marco teórico referencial y comparativo que permite identificar tendencias y ventajas, riesgos y limitaciones en la aplicación de estas tecnologías; así, la investigación aporta una mirada general que se puede aplicar a diferentes contextos organizacionales, tanto desde la perspectiva pública como privada, y se convierte en base para futuras indagaciones y en insumo académico y profesional que puede ser replicado o ampliado en contextos concretos de aplicación.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO PROFESIONAL

1.1. Contextualización general del estado del arte

Antecedentes de investigación

El desarrollo rápido de la inteligencia artificial ha transformado dicha práctica de gestión de las competencias y habilidades en los espacios laborales. Los recientes estudios demuestran entre otras capacidades, que la IA puede detectar brechas de talento, personalizar el aprendizaje de formación, mejorar el rendimiento individual y colectivo, y ayudar en la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano.

Título 1: Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en el entorno laboral

Autor y año: Canossa-Montes de Oca & Peraza-Villarreal, 2023

Tipo de documento: Artículo científico

Metodología aplicada: Investigación cualitativa, documental, basada en revisión literaria con alcance exploratorio

Principales conclusiones y hallazgos: La IA representa una oportunidad para optimizar la gestión del talento humano al automatizar procesos, facilitar el análisis de datos y fomentar la adaptación digital. Se identifican retos como el liderazgo adaptativo, infraestructura tecnológica, capacitación continua y cultura tecnológica. Se propone la integración de IA como herramienta de apoyo para el desarrollo de competencias, evaluación y retención de talento.

Aporte a la presente investigación:

Este antecedente resulta un anclaje teórico importante, puesto que permite comprender cómo la IA se puede utilizar como un recurso estratégico de gestión del talento humano más allá de propósitos únicamente operativos. Un estudio de Canossa-Montes de Oca y Peraza-Villarreal (2023) pone de manifiesto que la IA apoya la generación de competencias y la mejora de los procesos de la organización y, por ende, resulta ser un punto de partida en la profundidad analítica del impacto que esta tecnología puede provocar en los momentos clave de la selección.

Igualmente, los resultados de la investigación en torno al liderazgo adaptativo, la infraestructura tecnológica y la formación continua permiten perfilar un marco de valoración de las condiciones previas que una organización debe atravesar antes de implementar soluciones inteligentes. Por lo tanto, este antecedente aporta soporte a la investigación en tanto que brinda criterios que perfilan

tanto la identificación de los beneficios que reporta el uso de la IA como el diseño de los desafíos prácticos que delimitan su éxito en entornos laborales muy dispares.

Título 2: Una estrategia innovadora para personalizar el aprendizaje con el uso de inteligencia artificial (IA)

Autor y año: Saavedra, Plúa, Salazar, Guadalupe & Cedeño (2024)

Tipo de documento: Artículo científico

Metodología aplicada: Revisión documental cualitativa de 6 fuentes clave de los últimos 5 años

Principales conclusiones y hallazgos: La IA potencia la autonomía, el pensamiento crítico y el trabajo colaborativo. Requiere formación docente e inclusión tecnológica.

Aporte a la presente investigación:

Si bien el presente antecedente se encuentra vinculado a la educación, es decir, se centra en dicha área del saber, permite los importantes elementos para poner de manifiesto cómo la IA es capaz de generar construcciones personalizadas, eficientes, lo cual, sin duda, marcha en la línea de la adaptación de sistemas en lo que concierne al ámbito del talento humano. El estudio de Saavedra et. Al., 2024, expone que la IA promueve la autonomía y el pensamiento crítico, y ello permitiría extraer esas virtudes hacia la construcción del reclutamiento digital y de la evaluación de competencias.

Por otro lado, el foco en la capacitación o necesidad de inclusión tecnológica está íntimamente imbricado con los obstáculos o escollos a los cuales se enfrentan los departamentos de recursos humanos a la hora de aplicar sistemas inteligentes. Este antecedente también es adecuado porque sitúa la investigación en el plano de la formación de los expertos en IA no sólo para el ámbito educativo como se entiende, sino para la administración del personal, de modo que ayude a que las herramientas sean utilizadas con pertinencia y responsabilidad.

Título 3: La inteligencia artificial aplicada a los procesos de reclutamiento de personal de las empresas de servicios de Guayaquil

Autor y año: García Chuqui & Yaguana Herrera, 2023

Tipo de documento: Artículo científico

Metodología aplicada: Enfoque analítico y de nivel de investigación descriptivo, con revisión bibliográfica

Principales conclusiones y hallazgos: La IA mejora la eficiencia, reduce costos y amplía la diversidad en el reclutamiento. La mayoría de empresas reconocen sus beneficios, aunque persisten dudas sobre su capacidad para evaluar habilidades blandas. Se destaca la necesidad de considerar las preferencias individuales de los candidatos

Aporte a la presente investigación:

Este estudio ofrece evidencias empíricas cercanas al objeto de la investigación, ya que, como resultado de su investigación sobre el impacto de la IA en los procesos de reclutamiento y selección en empresas ecuatorianas, concluyen que la IA permite obtener mayor eficiencia, menores costos y mayor diversidad, elementos que apoyan la óptima utilización de la tecnología en la gestión del talento humano. Estas conclusiones refuerzan el presente estudio ya que proveen un contexto aplicado con el contexto del país.

Además, aceptar dicha limitación en la evaluación de las habilidades blandas permite abordarla y expandir la discusión sobre los alcances y vacíos de la IA. El presente antecedente ayuda a exponer de forma crítica la forma en la que las herramientas inteligentes deben ser acompañadas de la intervención humana, así como un equilibrio entre la objetividad de los algoritmos y la subjetividad de los evaluadores humanos, por lo que el estudio no sólo validará la relevancia de la temática en cuestión, sino que promueve pensar en la utilización equilibrada entre tecnologías y personas en los procesos de selección.

Título 4: Plan de mejora en el departamento de cobranza y Call Center aplicando inteligencia artificial para la empresa ADSEFUM S.A.

Autor y año: Ponce Angueta, Jenny Carolina, 2024

Tipo de documento: Proyecto de titulación de maestría en Administración de Empresas, gestión de proyectos

Metodología aplicada: Investigación cualitativa, descriptiva y teórica, basada en entrevistas en profundidad, análisis documental, observaciones en campo y revisión de literatura relevante sobre gestión de cobranza, procesos organizacionales y aplicación de inteligencia artificial.

Principales conclusiones y hallazgos: La implementación de inteligencia artificial en los departamentos de cobranza y Call Center puede mejorar la recuperación de cartera, reducir la morosidad y optimizar los procesos, además de incrementar la satisfacción del cliente y la eficiencia operativa. Se destaca que el uso estratégico de tecnologías avanzadas facilitará la automatización de

tareas, análisis de patrones de pago y plataformas digitales para pagos y consultas, generando beneficios tanto para la empresa como para sus clientes.

Aporte a la presente investigación:

El estudio de Ponce (2024) ofrece una valiosa mirada metodológica, ya que mezcla información cualitativa con análisis documental y observaciones de campo para evidenciar cómo puede ser la IA la que facilite los procesos en las organizaciones. Aunque no se limita al reclutamiento, su revisión en cuanto a la automatización y a la mejora de los indicadores de eficiencia puede extrapolarse a cuestiones de gestión de talento humano, analizando así el trabajo que supone la IA en las áreas fundamentales de la organización, dando al mismo tiempo insumos metodológicos y prácticos sobre cómo puede ser entendida la IA en organizaciones y/o sectores de la organización.

En la línea de lo dicho, el estudio va apuntando en la dirección del valor que tiene el tomar decisiones a partir de la información obtenida, cuestión, por cierto, evidenciada en los sistemas inteligentes. En cuanto a la relación de este antecedente con la investigación, éste da base al valor de aquellas herramientas que mejoran no solo la productividad, sino que además incrementan la satisfacción de los usuarios y clientes. Desde el punto de vista de la gestión del talento humano, las conclusiones que a partir de este antecedente traslada a la temática ofrecen un sostén sobre cómo la IA podría mejorar no solo la experiencia del candidato sino también la eficacia de los procesos de selección.

Título 5: La inteligencia artificial como herramienta en la gestión del talento humano: análisis y diseño de un sistema para identificar competencias profesionales.

Autor y año: Abellas Rodríguez, Unai, 2023

Tipo de documento: Trabajo de fin de grado

Metodología aplicada: Enfoque mixto: análisis documental, entrevistas y prototipo funcional

Principales conclusiones y hallazgos: El autor propone un sistema basado en IA para identificar competencias profesionales a través del análisis de datos de rendimiento y comportamientos digitales. Se concluye que la IA mejora la precisión y objetividad en la evaluación del talento, facilitando procesos como el reclutamiento, promoción y formación.

Aporte a la presente investigación:

El antecedente de Abellas (2023) presenta vinculaciones directas con el objeto de estudio, porque plantea un sistema sustentado en inteligencia artificial cuya finalidad es analizar competencias profesionales. La propuesta metodológica que mezcla el análisis de documentos con entrevistas y un

prototipo funcional es un claro ejemplo de cómo aplicar en la práctica la IA para evaluar talentos y, en consecuencia, se ha convertido en una base metodológica que soporta la validez de la presente investigación.

Asimismo, este antecedente permite poner de manifiesto la objetividad y la precisión en el momento de identificar competencias, siendo una de las principales cuestiones que sobresalen en el proceso de reclutamiento y de selección de personal. Sus aportes son fundamentales porque orientan el análisis hacia cómo la IA facilita la gestión del personal, pero también, a la vez, abre nuevas oportunidades hacia la formación, la promoción o la retención de los talentos, a la vez que se erigiría como un antecedente clave desde el cual anclarse a la hora de documentar o igualar la presente investigación.

Los antecedentes analizados muestran una evolución notable en la utilización de la IA como recurso estratégico para la gestión del talento humano. Los autores Canossa-Montes de Oca y Peraza-Villarreal (2023) y García y Yaguana (2023) subrayan, en esta línea, que la IA contribuye a la automatización de procesos imprescindibles, a la mejora de la eficiencia en el reclutamiento o a la identificación de habilidades de una manera más lógica. En esta misma línea de discurso, Saavedra et al. (2024) y Abellas (2023) nos presentan el potencial que pueden tener los sistemas inteligentes para personalizar el aprendizaje o para evaluar las competencias de forma más exacta, todo ello, lógicamente, es muy relevante para ayudar a tomar decisiones en el mundo laboral. Y Ponce (2024), por su parte, nos demuestra cómo la aplicación de IA aplicada a ámbitos concretos como la cobranza y el servicio al cliente también es capaz de generar buenos resultados operativos y contribuir a la sostenibilidad organizacional.

En definitiva, el conjunto total de estos antecedentes ofrece un sólido y firme soporte teórico y metodológico a la presente investigación al dejar constancia de que la puesta en marcha de sistemas inteligentes no únicamente implica el perfeccionamiento de los procesos que se llevan a cabo en el interior de la propia organización, sino que también ofrece un valor estratégico al desarrollo del talento humano. Su análisis hace posible la detección de oportunidades y de retos que van en la misma dirección con respecto a la creación de soluciones que se fundamenten en la inteligencia artificial, tales como los esfuerzos hacia la alineación con los objetivos que tiene la propia institución; la enseñanza recurrente del personal o el enganche de los mismos con los procesos que ya se establecieron en la empresa.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Gestión del talento humano

El talento humano es considerado como la suma de conocimientos, habilidades, competencias y actitudes que los individuos ponen a disposición de la organización, por ser uno de los recursos principales para conseguir los objetivos estratégicos (Pibaque y Mera, 2025). La gestión del capital humano no se limita al trabajo administrativo y sistemático, sino que representa la creación de las condiciones que garanticen el desarrollo de la totalidad de los trabajadores, y la alineación de sus capacidades con la visión del establecimiento institucional. En este sentido, la importancia estratégica del talento humano radica en que es la fuente principal de innovación y productividad y que encontramos una clara diferencia con respecto a la competencia, constituyéndose en un factor determinante para la sostenibilidad organizacional (Chiavenato, 2017).

En los procesos que integran la gestión del talento humano están el reclutamiento, la selección, la capacitación, la retención y la evaluación del desempeño (Cabrera, 2022). El reclutamiento expresa el intentar atraer a los candidatos que son idóneos, la selección manifiesta el descubrir aquellos que pueden cumplir con lo exigido del cargo, la capacitación implica el reforzar las competencias del personal, la retención quiere que los trabajadores valiosos se queden dentro de la organización y la evaluación del desempeño quiere saber cuán efectivas o adecuadas son las acciones, tanto individuales como colectivas, en torno a lo que se ha planteado (García, 2024). Cada uno de estos procesos se establece de forma que la organización no solo se asegure que la acunación de sus metas se cumpla, sino que también se fomente la motivación y el compromiso de sus colaboradores.

Ulrich (1997) propone que el área de recursos humanos debería prescindir de ser interpretada solo como un área más administrativa y transformarse en socio estratégico de la organización. Su enfoque sostiene que la gestión de las personas genera valor siempre que se oriente a construir capacidades organizacionales, a desarrollar el liderazgo y a alinear las prácticas de las personas con la estrategia de la organización. En este sentido, los recursos humanos se transforman en una pieza fundamental del cambio organizacional, garantizando que las políticas y los procesos relacionados con la gestión de personas estén estrechamente ligados con la competitividad y con la sostenibilidad de las organizaciones (Barrios-Hernández et al., 2020).

1.2.2. Reclutamiento y selección de personal

El reclutamiento y la selección de personal son procesos que se desarrollan en el marco de la gestión del talento humano y permiten atraer, identificar y contratar a aquellos candidatos que son más adecuados para satisfacer las demandas de la organización a la cual se incorporan (Cabrera,

2022). El reclutamiento se entiende como el conjunto de actividades dirigidas a captar a postulantes calificados para el ejercicio de los cargos que se encuentran vacantes. La selección, en cambio, es el conjunto de actividades que se llevan a cabo para procesar y evaluar comparativamente a las personas candidatas, y poder así determinar las que cuentan con las competencias, las experiencias y las características más adecuadas para el cargo (Espinoza, 2023). Por lo general, estas fases comprenden la definición del perfil del puesto de trabajo, la publicación de ofertas de empleo, la recepción de las solicitudes de empleo, la preselección de los candidatos, la aplicación de las pruebas y la realización de entrevistas, y, finalmente, la decisión de contratación (Mondy y Martocchio, 2016).

Si bien los métodos tradicionales de reclutamiento y selección de personal son importantes, sus limitaciones resultan en procesos prolongados, caras operaciones y una excesiva dependencia del juicio subjetivo, lo que puede llevar a una toma de decisiones errónea poco objetiva (Valdez et al., 2025). La revisión manual de currículos y entrevistas estructuradas pueden introducir sesgos por género, edad o experiencia, así como la falta de equidad y la ineficacia en la contratación (Aylagas, 2023). Las limitaciones anteriormente expuestas tienen consecuencias directas en la eficiencia administrativa y en la capacidad de la organización para asegurar el ajuste entre las competencias del candidato y las de la vacante.

Werther y Davis (2014) afirman que los métodos de selección tradicionales, como las entrevistas o las pruebas psicométricas, han mostrado cierta efectividad a la hora de predecir el rendimiento en el trabajo, pero no son suficientes para superar los cambios que se producen en las empresas y su entorno, sobre todo en el tecnológico. Para ello, Velázquez y Gamarra (2024) afirman que una buena selección de personal es una medida que permite disminuir los índices de rotación laboral, lo que influye directamente en la productividad y en la sostenibilidad financiera de la empresa. Es así que se llega a apreciar que el perfeccionamiento de las prácticas de reclutamiento y selección de personal no sólo se transforma en una condición de tipo operativo, sino también en la principal estrategia para asegurar la competitividad de las organizaciones en el medio y largo plazo.

1.2.3. Inteligencia artificial: fundamentos y tipologías

Se entiende como inteligencia artificial a la capacidad de un programa, o computador, para llevar a cabo tareas que requieren de la inteligencia que es propia de los seres humanos, como el razonamiento, el aprendizaje, la percepción, la resolución de problemas, etc. (Cabanelas, 2019). La IA, desde un punto de vistas más amplio, trata de establecer algoritmos y modelos que sean capaces de imitar procesos cognitivos para facilitar la toma de decisiones cuando se está enfrentando a contextos complicados. Pedraza (2023) sostiene que la inteligencia artificial es un campo multidisciplinario que trata de integrar principios de ciencias de la computación, de estadística, de matemáticas, de

psicología cognitiva, etc., para generar sistemas que sean capaces de percibir, razonar y actuar en entornos cambiantes.

Dentro de las clasificaciones más relevantes de la inteligencia artificial vamos a encontrar el denominado aprendizaje automático o machine learning; técnica por la que los sistemas van a poder realizar los trabajos a realizar a partir de un proceso de evolución en cuanto a la experiencia y el análisis de datos masivos, sin necesidad de que para ello sea programada de una manera concreta. Dentro de este campo también se tiene que considerar la técnica relacionada con el procesamiento de lenguaje natural o NLP, que permite la comprensión y la interpretación de lenguaje humano escrito, u oral, contribuyendo a aplicaciones como la clasificación automática de currículos o la realización de análisis de entrevistas digitales. A esta clasificación anterior habría que añadir la de los sistemas que persiguen el reconocimiento de patrones y el análisis predictivo, sistemas que van a permitir la identificación de tendencias en grandes bases de datos e incluso anticipar comportamientos futuros, facilitando por lo tanto la toma de decisiones estratégicas en diversos ámbitos de tipo organizacional (Forero-Corba y Negre, 2024).

Por último, hoy en día los chatbots y sistemas conversacionales suponen la aplicación práctica de la inteligencia artificial que más se ha implementado y popularizado en el contexto empresarial. Son herramientas capaces de conversar con los usuarios y resolver consultas frecuentes, gestionar información de forma autónoma, y hasta realizar entrevistas previas a partir de preguntas-estímulo en procesos de reclutamiento. Su implementación no sólo ayuda a mejorar la eficiencia operativa, sino que también mejora la experiencia de los candidatos y de los clientes, reafirmando el papel de la inteligencia artificial como recurso fundamental en la transformación digital de las organizaciones (Arias-Chávez et al., 2024).

1.2.4. Aplicaciones de inteligencia artificial en recursos humanos

El avance de la IA ha empezado a cambiar radicalmente los procesos de gestión del talento humano, ya las fases de reclutamiento y selección de personal entre las mismas. Su aplicación más conocida es la referida al análisis automatizado de currículos, pues los algoritmos de filtrado permiten localizar a los candidatos que cubren los requerimientos del puesto en un periodo de pocos segundos (Abellas, 2024). La aplicación de entrevistas virtuales apoyadas en sistemas de procesamiento de lenguaje natural también permite a las organizaciones evaluar con mayor objetividad algunas competencias comunicativas, cognitivas y emocionales de los candidatos. La IA, en este sentido, permite la toma de decisiones en condiciones de alto volumen de postulaciones y con un crecimiento en la precisión en la selección de personal (Naranjo, 2025).

Las ventajas que puede proporcionar la IA en la gestión de recursos humanos son múltiples: en primer lugar, permite acelerar los procesos de reclutamiento al acortar drásticamente el tiempo de análisis de candidatos, lo que reduce la carga de costes de forma paralela (Toro y López, 2023). Al mismo tiempo, reduce la influencia de los prejuicios del tipo que sean; además de que permite hacer un análisis masivo con datos de diferentes fuentes, como currículos, perfiles en redes sociales o evaluaciones digitales con el fin de favorecer una visión más rica y completa del perfil del candidato (López, 2025). Así mismo, el uso de los datos digitales en la selección significa un aumento del poder predictivo de las organizaciones, ya que éstas pueden evaluar la idoneidad de los candidatos desde un punto de vista más holístico y objetivo (Jeske y Shultz, 2016).

Sin embargo, la utilización de la IA en el área de recursos humanos y del talento conlleva riesgos importantes. Entre estos se encuentran la posibilidad de una discriminación algorítmica, que puede reflejar los sesgos presentes en los datos de entrenamiento, la falta de transparencia en los procesos de decisión automatizados que hacen que se cumplan los criterios para aceptar o rechazar candidatos (Canossa-Montes y Peraza-Villarreal, 2023). Estos riesgos condenan a la discusión ética a los temas de privacidad, equidad y rendición de cuentas para la gestión del talento. Por ello, la adopción de estas tecnologías debe ir acompañada de los marcos regulatorios y de políticas organizacionales que permitan un uso responsable y cuidadoso de los sistemas inteligentes en la administración de personas.

1.2.5. Consideraciones éticas y administrativas

La incorporación de sistemas de IA en el ámbito laboral no solo transforma procesos operativos, sino que también impacta directamente en el bienestar de las personas. Entre los principales riesgos psicosociales asociados se encuentran el estrés generado por la automatización de funciones, la percepción de vigilancia constante y los conflictos de rol, especialmente cuando las tareas tradicionales son modificadas o eliminadas. Estos efectos pueden provocar sentimientos de inseguridad, desmotivación o resistencia al cambio, afectando el clima organizacional y la salud emocional del equipo. Por ello, cualquier propuesta tecnológica orientada a la gestión del talento debe considerar no solo la eficiencia técnica, sino también el impacto humano de su implementación (Tenés, 2023).

Desde la óptica ética, el diseño y la implementación de sistemas inteligentes deben basarse en premisas como la transparencia en el uso de los datos, la no discriminación en los procesos de evaluación, el explicar del modo en que funcionan los algoritmos y el garantizar el respeto por la privacidad, los cuales permiten que las herramientas basadas en IA sean percibidas como justas, confiables y alineadas con los valores institucionales. Paralelamente, hay que garantizar que la IA

complemente al juicio humano y no lo sustituya: hay que propiciar un entorno de colaboración en el que la tecnología se convierta en una aliada del desarrollo profesional, y no en un nuevo foco de presión o exclusión (Guaña-Moya y Chipuxi-Fajardo, 2023).

Por otro lado, en el plano de la administración y las normativas, América Latina ha dado pasos en cuanto a la regulación vinculada al uso de datos personales, así como de la aplicación de las tecnologías digitales en la materia laboral, aunque todavía existen vacíos específicos en cuanto a la inteligencia artificial en procesos de selección. Países como Brasil y Argentina han desarrollado legislaciones que se inspiran en el modelo europeo de protección de datos, mientras que, en Ecuador, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales establece principios de consentimiento informado, minimización de datos, responsabilidad proactiva y demás, para garantizar la privacidad en el tratamiento de información sensible (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021). Estas normativas suponen un avance considerable para que la adopción de sistemas de inteligencia artificial en la gestión de talento humano se realice a partir de principios de equilibrio, transparencia y respeto a los derechos fundamentales de las personas candidatas, lo cual conlleva además contribuir a la mejora de la confianza y la legitimidad de las prácticas organizacionales en la región.

1.3. Proceso investigativo metodológico

1.3.1. Diseño de investigación

La presente investigación se ejecutó bajo un diseño metodológico de tipo revisión sistemática de la literatura, siguiendo los pasos establecidos en la declaración PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), lo que permite garantizar que el proceso de búsqueda, selección, evaluación y síntesis de la evidencia científica existente sea transparente, reproducible y riguroso. La elección de PRISMA organiza de manera estructurada cada una de las fases de la revisión, es decir, las fases de identificación, cribado, elegibilidad y de inclusión, lo que permite garantizar la calidad metodológica de la revisión y reducir los sesgos en la recopilación de toda la información.

De ahí que se realizó la identificación de aquellos artículos científicos, referidos a los diez últimos años, que trataran sobre la IA y su aplicabilidad en los procesos de reclutamiento y selección de personal; para, después, aplicar los criterios de inclusión y exclusión previstos y eliminar duplicados a fin de analizar los documentos resultantes. Por tanto, el diseño metodológico PRISMA permitió la sistematización de la información recopilada y la construcción de un análisis crítico dirigido a la identificación de patrones de uso, beneficios, limitaciones y tendencias emergentes en cuando a la inteligencia artificial en los procesos de gestión del talento humano.

1.3.2. Estrategia de búsqueda

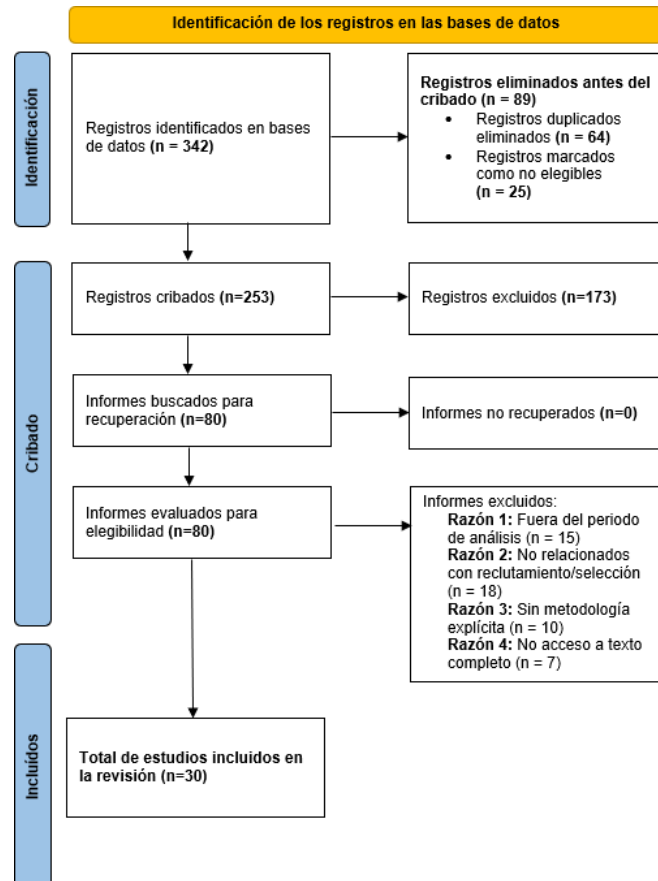
La búsqueda de la información se realizó en bases de datos académicas altamente impactantes, como Scopus, Web of Science, PubMed, Google Scholar y ScienceDirect, así como en repositorios específicos de ciencias sociales y administración. Se usaron diferentes combinaciones de palabras clave en idioma español e inglés, tales como: inteligencia artificial, AI recruiting, algoritmos de selección, talento humano, reclutamiento digital y selección automatizada. Se aplicaron los operadores booleanos para mejorar los resultados y la pertinencia de los estudios recuperados.

1.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Se han fijado criterios de inclusión que tan sólo se consideraron artículos científicos originales; revisiones sistemáticas; o estudios empíricos publicados entre los años 2015 y 2025, tanto en inglés como en español y que traten del vínculo entre la inteligencia artificial y los procesos de reclutamiento o bien de selección. Se excluyeron las publicaciones de tipo divulgativo; los ensayos sin el correspondiente respaldo empírico, así como aquellos documentos que no mostrarán relación ahora sí directa con el objeto de estudio.

Figura 1

Diagrama PRISMA de los artículos



Nota. Elaborado por el autor

1.3.4. Selección y cribado de artículos

El procedimiento de selección siguió el diagrama PRISMA en cuatro fases; en identificación se recuperaron 342 registros en Scopus, Web of Science, PubMed, ScienceDirect y Google Scholar para el periodo 2015–2025, tras la depuración de duplicados se conservaron 253 documentos, en cribado por título y resumen se excluyeron 173 por falta de pertinencia (no trataban aplicación de IA en reclutamiento/selección, no eran artículos científicos revisados por pares o se centraban en analítica de RR. HH. sin vínculo con la contratación), quedaron 80 para elegibilidad a texto completo y, finalmente, se excluyeron 50 por razones metodológicas y de alcance (fuera de periodo, ausencia de método explícito, foco exclusivamente técnico sin variable de gestión del talento, falta de acceso a texto completo, ensayos de opinión), conformándose una muestra final de 30 estudios para la inclusión y el análisis sistemático.

1.3.5. Extracción y análisis de datos

Para la extracción de información se realizó una matriz de revisión en la que se agruparon los datos relevantes, así como: autor, año, título, objetivo, metodología, hallazgos, DOI/URL. El análisis de los estudios se realizó de manera descriptiva y comparativa, por lo que fue posible identificar las convergencias y diferencias halladas en los resultados, a la par que se incluían las implicaciones prácticas y teóricas de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano. El proceso garantizó la transparencia y reproducibilidad de los hallazgos.

La reducción desde 342 hasta 30 se sustentó en tres filtros convergentes: pertinencia directa con la pregunta de investigación (IA aplicada específicamente a fases de reclutamiento y selección), calidad metodológica valorada con listas de chequeo apropiadas al diseño (CASP para cualitativos y revisiones narrativas; MMAT para mixtos y cuantitativos; Aromataris & Munn, 2020; Hong et al., 2018) y contribución sustantiva a las categorías analíticas definidas a priori y afinadas durante el proceso (tipos de IA, fase del proceso de R&S, resultados organizacionales, equidad y sesgos, aceptabilidad y replicabilidad); adicionalmente se aplicó el principio de saturación teórica propio de las síntesis cualitativas, es decir, se detuvo la incorporación de nuevos textos cuando los adicionales no aportaban códigos o temas novedosos respecto de los ya consolidados, en línea con la lógica de síntesis temática y revisión cualitativa de la evidencia (Booth et al., 2016; Saunders et al., 2018).

1.4. Análisis de resultados

La revisión de la literatura, por un lado, pone de manifiesto que la IA se ha establecido como una piedra angular en la modernización de los procesos de reclutamiento y selección, aunque con diferentes grados de madurez de acuerdo con el contexto geográfico y organizativo. En la literatura

norteamericana la IA mimetiza una tecnología que puede transformar significativamente la interacción entre evaluador–candidato, en concreto, con entrevistas asincrónicas y cribados automatizados como elementos clave. Hilliard et al. (2022) alerta que estas novedades provocan en el candidato la sensación de pérdida de control, lo que puede socavar la legitimidad del proceso. De forma complementaria, Armstrong et al. (2024) dan fe de que modelos generativos como el caso de GPT-3.5 reproducen sesgos interseccionales de género y raza, aportando la demostración de que ni tan siquiera los últimos modelos de la IA están libres de sesgos. Su literatura sugiere que la eficiencia técnica de los algoritmos debe tener en cuenta las garantías de equidad y transparencia, aunque sea de forma intuitiva y gastando muchos recursos.

Por otro lado, la literatura europea hace hincapié en la vertiente organizativa y estratégica de la IA, destacando Black y van Esch (2020) que, si bien estos sistemas ofrecen rapidez y precisión, su legitimidad emana del sentido que los gerentes mantengan y comunican respecto a los criterios de decisión. En la misma línea, Acikgoz et al. (2020) sostienen también que la percepción de la justicia organizativa se puede ver alterada por la inexistencia de mecanismos de explicabilidad. Estas conclusiones también dan fe de que, en el caso europeo, la lucha ni tan siquiera se limita a la adopción de la tecnología, sino que se amplía hacia las herramientas de gobernanza de los procesos y a la necesidad de auditorías internas que garanticen la necesidad de recibir la confianza institucional.

El ámbito de la investigación en América Latina y el Caribe presenta un contexto propio. Así, en México, Álvarez (2025) presenta un escenario en el que el uso de las aplicaciones de IA es limitado a usos aún primitivos como el chatbot o la automatización de tareas repetitivas que liberan a las personas de trabajos manuales, pero que a su vez van condicionadas por la mala estandarización de insumos como podrían ser los formatos de currículos. En Costa Rica, Canossa-Montes de Oca y Peraza-Villarreal (2023) advierten que el uso de la tecnología no responde solamente a la infraestructura, sino que necesita de liderazgos adaptativos y una cultura organizativa abierta a la innovación. A su vez, en Ecuador, las investigaciones de García y Yaguana (2023) y Naranjo (2025) disponen que la IA puede hacer más eficiente el trabajo al reducir los costes y los plazos, aunque todavía existen aspectos a explorar en la evaluación de las soft skills o en una cultura de aceptación. Estas investigaciones en el campo regional confirman que la madurez digital de las organizaciones tiene alguna relevancia para el éxito o el fracaso de la implementación de alguna IA en los procesos de selección.

Las comparaciones de los hallazgos posibilitan destacar patrones en común. En primer lugar, la eficiencia y la velocidad son beneficios que se repiten en todos los contextos: desde la reducción del tiempo de contratación o la mejora en la precisión de cribado de perfiles (Pessach et al., 2020; Verdezoto et al., 2025). En segundo lugar, la objetividad percibida de los sistemas parece ser una

ventaja relativa: los algoritmos podrían reducir los sesgos humanos claros, pero, múltiples ejemplos muestran que los datos históricos son capaces de reproducir desigualdades preexistentes (Köchling y Wehner, 2020; Fabris et al., 2025). Finalmente, la aceptación del candidato emerge como un eje crítico: investigaciones de Suen et al. (2019) y Horodyski et al. (2023) muestran que la disposición a participar en procesos mediados por IA aumentará cuando existen explicaciones y feedback, lo que convierte la transparencia en condición necesaria para el éxito del uso de estas herramientas.

Al margen de los beneficios o riesgos, la literatura analizada pone en evidencia tres vacíos. El primero, específico de los modelos prescriptivos y de emparejamiento candidato–vacante que, tal y como se ha mencionado, han resultado ser relevantes, pero no los suficientemente explorados como para generar impacto en indicadores de la retención y desempeño de los seleccionadores (Pessach et al., 2020). El segundo tiene que ver con la ausencia de estudios que documentan qué tipologías de IA se utilizan, lo que dificulta la comparación de resultados entre algoritmos de aprendizaje automático, procesamiento de lenguaje natural y sistemas conversacionales (Cantero, 2021). El tercero alude a la ausencia de evidencias contextuales en Latinoamérica, donde la transferencia de hallazgos empíricos que pueden ser valiosos debe adaptarse a las realidades culturales y regulatorias que permitan la pertinencia y la legitimidad de los hallazgos (Mora-López, 2025).

En pocas palabras, a la luz de todos los resultados podemos concluir que la inteligencia artificial se ha ido alimentando de la estrategia relacionada con la gestión del talento humano, aunque los beneficios de su uso se convierten en callados (callados porque su uso debe ir acompañado por marcos de gobernanza tecnológica, liderazgos organizacionales y supervisión humana significativa) en el momento en que la evidencias nos permiten concluir que la efectividad de estas herramientas se halla en las capacidades que tienen las organizaciones de implementar su uso en un contexto de procesos sociales transparentes, auditables y culturalmente aceptados.

CAPÍTULO II: ARTÍCULO PROFESIONAL

2.1. Resumen

La inclusión de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano ha supuesto un cambio radical en cómo las organizaciones llevan a cabo los procesos de reclutamiento y selección de personal. Este artículo presenta una revisión sistemática de investigación científica publicada en la última década, desarrollada a partir de la metodología PRISMA, cuyo objetivo es analizar los tipos de inteligencia artificial aplicables a los procesos de reclutamiento y selección del personal, así como sus ventajas y desventajas. De una primera búsqueda de 342 registros en bases de datos académicas, se finalmente seleccionó una muestra final de 30 artículos que cumplieran los criterios de inclusión establecidos. Los resultados mostraron que las herramientas de aprendizaje automático, el procesamiento de lenguaje natural, los chatbots y los sistemas de predicción conductual permiten aumentar la eficiencia, reducir los tiempos de contratación y minimizar la influencia de sesgos subjetivos. Aun así, permanecen retos a nivel de la transparencia de los algoritmos, la equidad en el acceso al trabajo y la protección de los datos personales. Por ello, la inteligencia artificial puede ser vista como una oportunidad estratégica para abrir la gestión del talento humano, siempre que su implementación vaya acompañada de políticas éticas, administrativas y normativas que garanticen prácticas justas y responsables.

a. Palabras clave:

Inteligencia artificial, Reclutamiento, Selección de personal, Talento humano, PRISMA.

2.2. Abstract

The inclusion of artificial intelligence in human talent management has radically changed how organizations conduct recruitment and selection processes. This article presents a systematic review of scientific research published in the last decade, developed using the PRISMA methodology. Its objective is to analyze the types of artificial intelligence applicable to recruitment and selection processes, as well as their advantages and disadvantages. From an initial search of 342 records in academic databases, a final sample of 30 articles that met the established inclusion criteria was ultimately selected. The results showed that machine learning tools, natural language processing, chatbots, and behavioral prediction systems can increase efficiency, reduce hiring times, and minimize the influence of subjective biases. However, challenges remain regarding the transparency of algorithms, fairness in access to work, and the protection of personal data. Therefore, artificial intelligence can be seen as a strategic opportunity to open up human talent management, provided

its implementation is accompanied by ethical, administrative, and regulatory policies that guarantee fair and responsible practices.

a. Keywords

Artificial Intelligence, Recruitment, Personnel Selection, Human Talent, PRISMA.

2.3. Introducción

La gestión del talento humano se encuentra en plena transformación debido a la incorporación de inteligencias artificiales dentro de las dinámicas de la organización. Los procesos de reclutamiento y selección son considerados como las herramientas estratégicas más importantes dentro de la administración de personal, y están influenciados por la creciente digitalización y por la necesidad de responder a ambientes laborales sumamente competitivos. Ante un contexto donde la rapidez, la objetividad y la eficiencia marcan una diferencia, las inteligencias artificiales están surgiendo como una herramienta que puede ser útil para mejorar la búsqueda de candidatos, acortar sesgos y mejorar la calidad de las decisiones a realizar (Chamorro-Premuzic et al., 2016).

La literatura clásica en recursos humanos destaca que los procesos de reclutamiento y selección no son sólo aspectos que aseguran el llenado de puestos vacantes, sino que son una herramienta estratégica que contribuye a la obtención de la competitividad en las organizaciones. Chiavenato (2017) argumenta que la gestión del talento humano es una de las principales fuentes de ventaja competitiva ya que es la que se asegura de incorporar a las personas adecuadas y competentes en consonancia con las metas institucionales. Por su parte, Ulrich (1997) hace un modelo en el que recursos humanos debe funcionar como socio estratégico, traductor de capacidades individuales en resultados organizacionales. En este contexto, la introducción de inteligencia artificial a los procesos de atracción y selección de talento supone lo que ya no sería una simple innovación tecnológica sino la transformación del modo en el que las organizaciones dan sentido a la atracción y selección de talento.

El interés académico y profesional en la investigación de esta temática ha incrementado de manera notable en los últimos años debido a la eficacia que tiene la IA para procesar datos de gran tamaño provenientes de currículos, redes sociales o entrevistas digitales. Estudios posteriores corroboran que los algoritmos de cribado automatizado y técnicas de machine learning pueden facilitar la identificación de los perfiles idóneos y, a su vez, puede ayudar a reducir costes operativos y tiempos de contratación (Caicedo-Consuegra et al., 2023). Ahora bien, se reconocen limitaciones como la dificultad para evaluar habilidades blandas, la inversión en infraestructura tecnológica y los problemas éticos asociados a la transparencia de los algoritmos y la protección de datos (Cantero, 2021).

Estudios recientes en América Latina avalan que la IA aplicada al reclutamiento empieza a dar frutos. Por ejemplo, en Ecuador, García y Yaguana (2023) demuestran que el uso de los algoritmos automatizados ha permitido una reducción de tiempos y de costes en los procesos de contratación, aún a pesar de que se mantiene la dificultad para evaluar las habilidades socioemocionales. Por otro lado, en Costa Rica, Canossa-Montes de Oca y Peraza-Villarreal (2023) subrayan que la eficacia de la IA depende de factores organizacionales, como el liderazgo adaptativo o la cultura tecnológica, viendo que precisamente el éxito de estas herramientas no sólo depende del software, sino también de la preparación de las instituciones que deben aprender a manejarlo. Estas evidencias regionales complementan las evidencias de los estudios globales, exponiendo cómo la IA puede tener un gran potencial, pero siempre en función del contexto en el que se aplique.

Tal y como se describe el contexto, hay que estudiar muy bien los tipos de IA en los procesos de reclutamiento y selección, puesto que la producción científica recoge que cada tipología de IA implica el aprovechamiento de unas propias ventajas: por ejemplo, el procesamiento del lenguaje natural se puede aplicar, para el análisis de la comunicación de los candidatos en entrevistas virtuales; los modelos predictivos sirven para predecir el rendimiento laboral y la rotación; y los chatbots permiten aumentar la eficiencia en las fases iniciales de interacción con los postulantes (Forero-Corba & Negre, 2024; Arias-Chávez et al., 2024). Esa diversidad de aplicaciones hace que la IA se convierta en un recurso polivalente, pero que todavía haya que dar forma a normas claras para su uso responsable en el ámbito de los recursos humanos.

El debate académico también se ha centrado en las implicaciones éticas y normativas de la automatización en recursos humanos. Hilliard et al. (2022) advierten que los candidatos perciben menor justicia cuando los sistemas automatizados no ofrecen sus explicaciones correspondientes; Köchling y Wehner (2020) hacen hincapié en que los sesgos algorítmicos pueden hacer reproducibles las discriminaciones estructurales que tiene la contratación en la actualidad. Ante esto, organismos internacionales como UNESCO (2021) y la OCDE (2022) han propuesto lineamientos de uso responsable de la IA, incidiendo en principios como transparencia, equidad o control humano significativo. Integrar estas perspectivas permite tener la idea de que la incorporación de inteligencia artificial en el reclutamiento no es únicamente una cuestión técnica, sino que se trata de un desafío ético-normativo de gran calado.

El presente estudio se desarrolla como una revisión sistemática de la literatura científica publicada en la última década bajo los lineamientos metodológicos de la declaración PRISMA, y tiene como finalidad analizar los tipos de IA utilizados en los procesos de reclutamiento y selección de la gestión del talento humano, identificando tanto los beneficios de los mismos como las limitaciones que

reporta la evidencia empírica y teórica. Asimismo, se pretende hacer contribución a través de una síntesis crítica que oriente a profesionales, investigadores y organizaciones en torno a la toma de decisiones respecto a la incorporación de estas tecnologías, considerando no solo la eficiencia técnica sino las implicaciones éticas, administrativas y normativas que supondrá su implementación.

2.4. Metodología

2.4.1. Diseño de la investigación

La investigación se agrupa en un diseño de tipo documental, el cual fue desarrollado bajo los lineamientos de lo que corresponde a una revisión sistemática de literatura científica, con ello se facilitaran las pautas para identificar, seleccionar, evaluar y sintetizar artículos publicados en el último decenio, en búsqueda de analizar las aplicaciones de la inteligencia artificial, en los procesos de reclutamiento y de selección del personal, en la gestión del talento humano. En cuanto al procedimiento seguido, cobró especial relevancia la guía PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), dado que otorgó el carácter sistemático y la certeza de transparencia y de rigor, en cada momento del proceso.

2.4.2. Estrategia de búsqueda

La búsqueda de información se llevó a cabo en las bases de datos científicas más relevantes como Scopus, Web of Science, ScienceDirect, SpringerLink, Wiley Online Library, Redalyc, y Google Académico para la literatura gris y regional. Se formaron combinaciones de términos en inglés y español tales como: inteligencia artificial, reclutamiento, selección de personal, recursos humanos, machine learning, chatbots, predictive analytics. Los operadores booleanos AND y OR se utilizaron en las búsquedas para obtener la información más precisa.

2.4.3. Criterios de inclusión y exclusión

Con el objetivo de garantizar la adecuada relevancia y calidad de los estudios, se definieron los siguientes criterios:

Inclusión: se consideran los artículos publicados entre el 2015 y el 2025; estudios empíricos, revisiones sistemáticas, experimentales o teóricas; investigaciones en inglés o español; publicaciones en revistas indexadas y/o repositorios académicos reconocidos.

Exclusión: en este grupo se hallan documentos a texto completo no disponible, notas de prensa, blogs, presentaciones no publicadas académicamente y, en general, investigaciones que están fuera del área de la gestión del talento humano.

2.4.4. Proceso de selección de artículos

La búsqueda inicial dio como resultado un total de 342 registros. Posteriormente se eliminó toda la duplicidad y se retiraron aquellos artículos no relacionados llegando a un número de 142 artículos para revisión de título y resumen. Aplicados los criterios de inclusión, se seleccionaron 60 artículos para el proceso de lectura completa. Por último, la muestra quedó conformada por 30 artículos que sirvieron como base para el análisis de esta investigación. El procedimiento seguido se basó en un diagrama PRISMA donde se recogen las fases de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión.

2.4.5. Extracción y análisis de datos

Se extrajeron las variables que se consideraban relevantes por cada artículo: autor, año, país, objetivo, metodología, hallazgos principales y aportes. En consecuencia, la información se organizó en una matriz de revisión bibliográfica. El análisis se realizó bajo un enfoque cualitativo interpretativo en un formato combinado con análisis de contenido y clasificación temática, prestando atención a cuatro ejes fundamentales: transformación del reclutamiento y selección por IA, tipologías de IA y aplicaciones concretas, ventajas y desventajas de los sistemas de IA y tendencias emergentes.

2.4.6. Consideraciones éticas

Siendo ésta una investigación documental, no se incluyeron personas humanas, ni se llevó a cabo el destinatario de consentimiento informado. Para llevar a cabo la investigación, se cumplió con el respeto de la propiedad intelectual, utilizando como referente todas las fuentes y de esta forma incluirlas dentro de las recomendaciones de las normas APA 7. Se evitó igualmente el sesgo de selección, priorizando en la búsqueda artículos que fuesen de calidad y que se considerase que respondían a una relevancia científica.

2.5. Resultados – Discusión

Transformación del reclutamiento y selección por IA

La gestión de los recursos humanos ha pasado de ser una simple función operativa a convertirse en uno de los ejes decisivos de las organizaciones, de tal forma que autores como Ulrich (1997) afirman que los recursos humanos deben ser socio estratégico en la construcción de valor, mientras que Chiavenato (2017) argumenta que la competitividad de una empresa se basa en su capacidad para atraer, desarrollar y retener talento. En este sentido, los procesos de reclutamiento y selección han pasado de ser un proceso centrado solamente en cubrir vacantes a garantizar la respuesta necesaria entre las competencias del candidato y los objetivos de la organización, un reto que, hoy en día, tiene en la inteligencia artificial una herramienta de soporte clave.

Como se puede observar desde los antecedentes investigativos, la aplicación de la inteligencia artificial en los procedimientos de reclutamiento tiene como respuesta a las limitaciones estructurales de los procesos de reclutamiento tradicionales. En el contexto ecuatoriano, las investigadoras García y Yaguana (2023) documentaron que los algoritmos permiten la disminución de costes y el aumento de la diversidad en la selección, aunque la evaluación de las habilidades blandas manifiesta ciertas lagunas. Complementariamente, Canossa-Montes de Oca y Peraza-Villarreal (2023) afirman que la IA constituye una oportunidad y un reto, ya que requerirá la existencia de liderazgo adaptativo y de una cultura tecnológica que permita su implementación. Estos aportes implican que la digitalización del reclutamiento no depende exclusivamente de la tecnología, sino que se expone la necesidad del compromiso organizacional para asumirla.

La revisión de las investigaciones del ámbito internacional muestra que las transformaciones más evidentes emergen en las fases iniciales del proceso. Herramientas como chatbots, cribado automatizado de currículos y entrevistas asíncronas permiten procesar la información a partir de candidatos de manera más ágil, puesto que pueden hacerlo en corto periodo de tiempo con un número elevado de candidatos. Suen, Chen y Lu (2019) indican que las entrevistas en smartphones mejoran la cobertura de vacantes, aunque los candidatos muestran una valoración diferencial vinculada al formato. En el mismo sentido, Horodyski et al. (2023) afirman que la utilidad percibida de las plataformas basadas en IA predispone al candidato a registrarse, lo que respalda la idea de que la transformación no solo incide en la organización, sino también en la percepción de los que son sujetos del proceso.

El caso de la evidencia dentro del contexto de América Latina supone un proceso de adaptación más laxo. Álvarez Rodríguez (2025) demostró en México que la automatización mediante chatbots y sistemas de cribado ha liberado tiempo operativo en agencias de talento humano, aunque existen todavía barreras en la estandarización de la propia fuente de datos. En Colombia, Mora-López (2025) indica que los algoritmos predictivos en el sector de las finanzas no solo facilitaban la captación de puestos de trabajo, sino que generaron insumos en postproducción para permitir la creación de programas de capacitación personalizada. En Ecuador, Verdezoto et al. (2025) comprueban que la IA puede facilitar, al mismo tiempo, el acceso a la cuota de productividad responsable, siempre que existan normas claras de implementación. Estos últimos hallazgos retroalimentan el hecho de que la transformación se expresa de forma heterogénea según el contexto, pero converge en términos de objeto común: un examen más objetivo y más rápido que se ejecuta a la hora de la toma de decisiones.

Tipologías de IA y aplicaciones concretas en reclutamiento y selección

El aprendizaje automático (machine learning) se manifiesta como uno de los tipos de modelos más utilizados por autores en los estudios revisados. En este sentido, Canossa-Montes de Oca y Peraza-Villarreal (2023) sostienen que estos algoritmos son adecuados para poder identificar patrones en grandes volúmenes de datos y, posteriormente, predecir el ajuste de los candidatos a los diferentes perfiles laborales. Mora-López (2025) menciona para el caso de Colombia que su uso en el sector financiero permite crear modelos predictivos para predecir el desempeño y la rotación laboral. Paralelamente, estudios internacionales como el de Fabris et al. (2025) evidencian cómo la eficacia de tales modelos se encuentra relacionada con su carácter prioritario de precisión, si bien advierten que sesgos existentes en datos de entrenamiento podrían trasladarse a decisiones de contratación.

El aprendizaje profundo (deep learning) se plantea como una nueva formulación de los modelos anteriores que va orientado a interpretar datos no estructurados tales como imagen, voz o texto. En el artículo de Canossa-Montes de Oca y Peraza-Villarreal (2023) y el de Armstrong et al. (2024) se afirman que esta forma se utiliza para las entrevistas digitales como consecuencia del análisis del lenguaje y facial, permitiendo así la evaluación de las emociones y de las conductas de las personas que aspiraban. Disponer de estas aplicaciones es la oportunidad de enriquecer esta interfase donde van a evaluarse las competencias, pero suscita dudas éticas sobre la privacidad y la transparencia con la que puedan interpretarse los resultados.

El procesamiento de lenguaje natural (PLN) es otro tipo de las más importantes en el manejo del talento humano. García y Yaguana (2023) aseguran que trabajar con algoritmos de PLN permite poder hacer un análisis para comprobar la coherencia y pertinencia de los currículos, lo cual permitiría reducir la tarea manual en el proceso de la criba inicial. En la misma línea, Black y van Esch (2020) explican que los sistemas de selección de talentos apoyados en PLN requieren de altos niveles de transparencia para que la idea de justicia de la organización no se vea comprometida. Y en la misma línea, estudios de tipo experimental como los de Suen et al. (2023) muestran que diseños de entrevistas asíncronas apoyados en PLN mejoran la confianza en los postulantes siempre que los criterios de evaluación queden explicados.

Los chatbot y sistemas conversacionales constituyen un tipo que es aplicado en ocasiones en la región. Álvarez Rodríguez (2025) hizo ver que en México los chatbot permiten la atención inicial hacia los postulantes y la citación de entrevistas, ahorrando tiempo operativo y mejorando la experiencia del postulante. De modo similar, Verdezoto et al. (2025) en Ecuador en chatbot integrados a las plataformas digitales permiten optimizar el proceso de comunicación y de seguimiento durante la fase de preselección, pero necesitan la estandarización de los datos para obtener evidencias óptimas.

Finalmente, el análisis predictivo representa un tipo de uso que engloba diferentes aplicaciones de IA en reclutamiento. Mora-López (2025) señala en el sector financiero colombiano que hay algoritmos predictivos no sólo para la selección del personal, sino para la configuración de planes de formación ajustadas al perfil del trabajador. A nivel internacional, Pessach et al. (2020) muestran que los modelos prescriptivos del análisis del puesto de trabajo ofrecen una alta precisión con una interpretabilidad razonable, siendo una técnica clave para anticipar trayectorias de desempeño. Todo ello indica que el análisis predictivo es un tipo de uso con alto potencial para constituirse en una configuración estándar en procesos de talento humano.

Impacto del reclutamiento con IA

A partir del conjunto de artículos revisados, destaca el trabajo llevado a cabo por Pessach, Singer, Avrahami, Chalutz Ben-Gal, Shmueli y Ben-Gal (2020) publicado en *Decision Support Systems*, que es el que presenta una mayor robustez metodológica y una mayor magnitud del conjunto de datos que utilizaron. Aparte del gran conjunto de datos, esta investigación propone un marco alternativo de analítica prescriptiva para el reclutamiento que combina técnicas de machine learning interpretables -el modelo de Redes Bayesianas de Orden Variable (VOBN) en particular- con programación matemática de optimización global. Hasta el punto de contar con un conjunto de datos de más de 700.000 registros de contratación a lo largo de diez años, predijeron con éxito la colocación antes de la contratación ($AUC \approx 0,73$) y simultáneamente optimizaron la diversidad y la tasa de éxito organizacional. La capacidad de combinar objetivos que a priori parecen opuestos (precisión vs equidad) convierten a este trabajo en un referente fundamental de la literatura sobre IA aplicada al talento humano.

La principal aportación de esta investigación se basa en que trasciende el plano meramente predictivo para ofrecer, en cambio, una perspectiva prescriptiva, es decir, no solo predice el desempeño de los postulantes, ya que también produce planes de selección optimizados para la organización. Esta transformación metodológica resulta clave frente a otras aportaciones que se han incluido en la revisión. Por citar solo algunos, aquellos trabajos de Suen, Chen y Lu (2019) y Horodyski et al. (2023), que se sumergen en la percepción que los candidatos tienen de las entrevistas virtuales y ofrecen evidencia acerca de la aceptación por parte de los postulantes de la IA, aunque las muestras son limitadas y ha escasa capacidad de integración organizacional. Algo similar ocurre con trabajos de Köchling y Wehner (2020) o Acikgoz et al. (2020), que investigan riesgos de sesgo y percepciones de equidad, si bien con un enfoque predominantemente descriptivo. En contraposición a estos trabajos, el marco de Pessach et al. ofrece evidencia empírica a gran escala y un instrumento utilizable en el ámbito organizacional, lo que le otorga mayor potencial.

Respecto a las investigaciones latinoamericanas, que tienden a centrarse en los estudios conceptuales o de caso (los de Canossa-Montes de Oca & Peraza-Villarreal, 2023, en Costa Rica o Naranjo Gaibor, 2025 en Ecuador, por ejemplo), este artículo se erige en una referencia metodológica universal. Su postura centrada sobre la interpretabilidad de los modelos y la diversidad organizacional presentado en el artículo se convierte en un modelo de buenas prácticas aplicables para guiar la investigación futura, pero también para la elaboración de la práctica desde diferentes contextos culturales y geográficos.

Uso del reclutamiento con IA en el plano internacional

A nivel mundial, Estados Unidos se ha consolidado como la voz autorizada en la investigación sobre la aplicación de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del capital humano, ya que gran parte de los trabajos empíricos se centran en las entrevistas virtuales y algoritmos automatizados de la evaluación, donde se consideran tanto la aceptación de los solicitantes a la IA como la percepción de justicia en los procesos. Hilliard et al. (2022) enfatizan que los solicitantes perciben una pérdida de control y la reducción de la interacción humano cuando los robots o los sistemas algorítmicos conducen las entrevistas, lo cual afecta a la creencia de legitimidad del proceso. En el lado opuesto, Armstrong et al. (2024) concluyen que los modelos de lenguaje de última generación como GPT-3.5 reproducen los sesgos interseccionales en la evaluación de currículos para solicitantes, especialmente que afectan a las mujeres y las minorías raciales de la población. Estas conclusiones evidencian que, aunque en materia de innovación tecnológica en el reclutamiento Estados Unidos es el país líder, persisten aún retos en clave ética, equidad y confianza por parte de las personas que utilizan esta tecnología.

En Europa, en particular, España aparece como un modelo de país que ha reflexionado, aunque sea de un modo preponderantemente estratégico y organizativo, sobre la inteligencia artificial. En este sentido, Black y van Esch (2020) indican que el uso de sistemas inteligentes en el reclutamiento mejora los tiempos de selección y la precisión en la selección de candidaturas si, y siempre que, los managers son conscientes del funcionamiento y limitaciones de los algoritmos. Estas reflexiones van acompañadas de las contribuciones de Acikgoz et al. (2020), que subrayan que la percepción de la justicia organizacional depende de la transparencia de los criterios principales que rigen las decisiones de los sistemas automatizados. De este modo, la experiencia española demuestra que el potencial de la IA en recursos humanos se encuentra limitado por la necesidad de curar procesos explicables y auditables que aseguren que la confianza de las personas que trabajan es plena. Por su parte, Rusia ha trabajado en un sentido diametralmente opuesto, promoviendo proyectos relacionados con la modelización predictiva y la automatización de tareas de recursos humanos, particularmente en empresas tecnológicas. Fabris et al. (2025) realizan una revisión multidisciplinar que concluye que los

algoritmos en esta región tienden a priorizar la eficiencia y la exactitud, pero no siempre garantizan la equidad en la forma en que son tratados los candidatos. Se reconoce que estas herramientas aumentan la productividad en las búsquedas de personas y selección de personal, pero también advierten que hay un riesgo de reproducción de desigualdades si no se asocian con políticas claras de supervisión y marcos normativos contundentes. Así, el caso ruso es una buena ilustración de un modelo muy técnico que requiere de una mayor integración de las distintas visiones éticas y sociales para producir decisiones operativas y juicios de justicia en la contratación.

Uso del reclutamiento con IA en el plano regional

En México, la evidencia obtenida de un estudio de posgrado de modalidad cualitativa y alcance aplicado, realizado en una agencia de capital humano en zacatecas, muestra como la inteligencia artificial se incorpora con mayor grado de recorrido en etapas tempranas del proceso mediante la automatización de tareas repetitivas y con chatbots que ayudan en la atención de consultas y en el agendamiento de citas. Al respecto, el documento retoma las herramientas liberan carga operativa y los equipos de recursos humanos se convierten en los que se ocupan de tareas estratégicas, mientras que reclama para ello la estandarización de los inputs —currículos de diferentes formatos, por ejemplo— y el perfeccionamiento de las competencias digitales del equipo humano en el mantenimiento de la calidad del proceso. La narrativa de los resultados remarca ganancias en eficiencia y una mejor experiencia del usuario interno, aunque también destaca los límites de la organización madurada y las cuestiones relacionadas con el cambio (Álvarez Rodríguez, 2025).

En este sentido, desde el lugar que ocupan en Costa Rica, Canossa-Montes de Oca y Peraza-Villarreal (2023) proponen un marco de trabajo que estudia la gestión del talento humano a partir de la inteligencia artificial, propugnando que la tecnología adoptada no es solo una cuestión de infraestructura, sino de liderazgo adaptativo, formación continua, cultura organizacional... a la forma de procesar las evidencias empíricas del trabajo en la región. La culminación de esta propuesta reviste que la inteligencia artificial se considere no solo como una herramienta técnica, sino como un impulso hacia el cambio estratégico que desafía al área de recursos humanos en las organizaciones de trabajo.

En el caso de Colombia, una revisión sistemática bajo los lineamientos PRISMA, centrada en el sector financiero, no escatima en reportar que las mejoras sostenidas en eficiencia en la operativa se han encontrado al usar algoritmos predictivos para la toma de decisiones respecto del talento humano, así como aplicaciones para formar a medida o bien simulaciones. La autora nos advierte que la adopción conlleva riesgos de privacidad y sesgos algorítmicos, por lo que asesora que la dimensión tecnológica en la adopción se combine con gobernanza de la información y protecciones éticas; el equilibrio sugiere que los beneficios dependen de los marcos de implementaciones que contengan

trazabilidad, control humano significativo y mecanismos de auditoría, para que la precisión técnica no menoscabe la equidad en decisiones sensibles como reclutamiento y selección (Mora-López, 2025).

En el Ecuador, la literatura más reciente se encuentra en un plano complementario. Por el lado de un estudio elaborado en grandes empresas de guayaquil propone lineamientos para una implementación responsable que busca que la IA posicione el nivel de la eficiencia sin sacrificar un entorno laboral justo e inclusivo; identifica retos tecnológicos, éticos y culturales propios del contexto local y propone un marco de referencia para orientar la adopción en procesos de reclutamiento y selección. Por el lado de una revisión documental de carácter nacional sintetiza que la IA impacta en todo el embudo de adquisición de talento desde la búsqueda y el screening hasta la preselección automática según atributos, vaticina efectos substitutivos sobre tareas administrativas de baja complejidad que obligan a rediseñar perfiles del área y priorizar el upskilling del personal de recursos humanos. Los dos trabajos coinciden en que el papel estratégico de RRHH reside en traducir tecnología en ventaja competitiva de cómputo de respuestas, estandarización y criterios de evaluación más objetivos; siempre en un contexto de supervisión humana y estándares de transparencia (Verdezoto, et al., 2025; Naranjo, 2025). La triangulación en conjunto perfila un patrón regional: las herramientas más extendidas son el análisis automatizado de currículos, las entrevistas virtuales con soporte de IA, los chatbots y la analítica predictiva; los beneficios predominantes están en rapidez, eficiencia y estandarización; los riesgos ineludibles remiten a privacidad, sesgos y aceptación del postulante; las condiciones habilitantes implican liderazgo, infraestructura, formación continua y gobernanza de datos. Este marco sugiere que la eficacia de la IA en reclutamiento y selección viene dada menos por la sofisticación aislada del algoritmo, que por articular tecnología, procesos y políticas que garanticen claridad y equidad.

Ventajas y desventajas generales de la IA en el reclutamiento y selección

La literatura revisada coincide en que la rapidez y eficiencia en la gestión de grandes volúmenes de información es uno de los principales beneficios que la inteligencia artificial puede proporcionar al reclutamiento y la selección. La investigación aplicada en Ecuador y en México demostró que el cribado de currículos mediante automatización y el uso de chatbots en las etapas iniciales permiten una reducción significativa de los tiempos de contratación y facilitan que los equipos de recursos humanos puedan concentrarse en tareas estratégicas (Álvarez, 2025; Gonzabay & Pacheco, 2024). En coherencia con estos hallazgos, Verdezoto et al. (2025) indican que la automatización de las etapas críticas no solo agiliza la vida del reclutador, sino que contribuye a mejorar la experiencia del candidato estandarizando la comunicación inicial. Otro de los aportes resaltados de manera repetida se refiere a la reducción del sesgo humano.

Black y van Esch (2020) sostienen que los sistemas inteligentes pueden ayudar a obtener mayor objetividad en comparación con los métodos tradicionales, ya que aplican criterios uniformados en la creación de la pre selección inicial. En la misma línea Acikgoz et al. (2020) también afirman que incorporar técnicas de procesamiento de lenguaje natural y de corrección en el espacio vectorial puede acortar la influencia de prejuicios conscientes o inconscientes que los reclutadores desvelan al realizar entrevistas o evaluaciones manuales. Por otra parte, y a partir de la experiencia de su sector, varios estudios realizados en el sector financiero colombiano también sugieren que la IA habilitará la realización de un análisis de datos masivos, con el fin de predecir patrones de desempeño y rotación de personal, lo que hace posible que las organizaciones tomen decisiones más oportunas (Mora-López, 2025).

Sin duda, las desventajas son igualmente muy importantes. En primer lugar, muchos estudios advierten que los sesgos algorítmicos persisten en el tiempo porque los modelos aprenden a partir de datos históricos que pueden reproducir desigualdades previas. Por su parte, Armstrong et al. (2024) encontraron que modelos de lenguaje generativo tipo GPT-3.5 que reproducen sesgos de género y de raza en la evaluación de CV; Fabris et al. (2025) alerta también que la discriminación algorítmica en sí misma es un problema estructural que combina elementos técnicos y sociales. En la misma línea, autores como Ali et al. (2019) así como Imana, Korolova y Heidemann (2021) demuestran que la segmentación automática del tráfico en las plataformas de ads de búsqueda de empleo puede limitar el acceso a oportunidades para determinados grupos. El otro de los desafíos centrales es la transparencia y explicabilidad de los algoritmos, ya que genera desconfianza en candidatos u organizaciones. Hilliard et al. (2022) demostraron que los postulantes perciben los procesos mediados por IA como menos justos en situaciones donde no existe justificación de los criterios de evaluación.

Además, a esta limitación, se le suma la dificultad de medir habilidades blandas dado que la mayoría de sistemas priorizan por competencias técnicas y patrones de lenguaje, relegando aspectos como el liderazgo, adaptabilidad o inteligencia emocional (García & Yaguana, 2023). Finalmente, algunos estudios desde el ámbito latinoamericano (Naranjo Gaibor, 2025; Canossa-Montes de Oca & Peraza-Villarreal, 2023) muestran que la adopción de la IA en procesos de selección ha encontrado múltiples resistencias asociadas a elementos culturales y organizacionales, como la falta de capacitación, el miedo a ser reemplazados y la escasa cultura digital dentro de algunas empresas.

De esta manera, la revisión pone de manifiesto que la inteligencia artificial también trae consigo beneficios, asociados a la eficiencia, rapidez y objetividad de los procesos, en especial en aquellas fases muy tempranas de los procesos de selección, pero que al mismo tiempo también conlleva riesgos éticos y prácticos relacionados con la equidad, la transparencia y la aceptación social. La capacidad de

las organizaciones de cómo maximizar los beneficios de la IA y mitigar los perjuicios derivados de ella dependerá de la incorporación de marcos de gobernanza tecnológica, la formación continua, así como de la intervención humana para poder garantizar la equidad de los procesos de gestión del talento humano.

Tendencias y líneas emergentes en la aplicación de IA al talento humano

Los estudios de ámbito internacional y regional indican de manera coincidente que la rapidez y la efectividad son ventajas fundamentales de la inteligencia artificial aplicada al reclutamiento. El estudio de Suen et al. (2019) muestran que las entrevistas móviles automatizadas permiten evaluar a un número más elevado de candidatos en menos tiempo, aunque las percepciones de los candidatos son distintas cuando se utilizan formatos o metodologías de tipo sincrónico o asincrónico. Tan bien esta línea de resultados encaja con las investigaciones de Horodyski et al. (2023) que determinaron que la utilidad y la facilidad de uso de las plataformas proponen elementos que inciden directamente en la disposición de los candidatos para participar en procesos mediados por IA.

Otra ventaja de manera reiterativas es la de la reducción de sesgos humanos en las decisiones de carácter inicial. Van Esch y Black (2019) mantienen que la transparencia y la experiencia del candidato son factores determinantes para generar confianza, mientras que Pessach et al. (2020), menciona que los modelos prescriptivos de machine learning, en esta línea, logran predecir con elevada precisión el éxito laboral con niveles razonables de interpretabilidad, lo que podría hacer más pequeña la influencia del juicio personal de los reclutadores. De la misma manera, la IA permite analizar sistemáticamente cantidades voluminosas de datos, generando predicciones y recomendaciones más ajustadas a los perfiles organizacionales.

Por otro lado, también encontramos desventajas bien documentadas en la literatura, señaladas como las más relevantes, como la persistencia de sesgos algorítmicos. Köchling y Wehner (2020), en su revisión sistemática de este concepto, presentan abundante evidencia de discriminación algorítmica en los procesos de selección, mientras que Köchling et al. (2021) concluyen que modelos precisos de predicción de resultados pueden ser capaces de reproducir desigualdades estructurales. Estos resultados coinciden con aquéllos obtenidos por Acikgoz et al. (2020), quienes también observan que los candidatos perciben un menor grado de justicia en los procesos de selección en los que utilizan la IA, en el supuesto de que no se discutan los criterios de decisión.

Como limitaciones también, se ve la falta de transparencia y la falta de explicabilidad de los sistemas automatizados. Hilliard et al. (2022) observan déficits en la presencia social y el control conductual en el sistema de IA, tensionando la percepción de la equidad procesal. Wesche et al. (2024)

por su parte, precisamente, observan que la disposición a aceptar las decisiones algorítmicas crece de acuerdo a la obviedad de estas explicaciones, lo que requiere que la confianza dependa de la comunicación. Por último, la literatura también menciona las limitaciones en poder evaluar las habilidades blandas mediante IA y las resistencias culturales que se producen en organizaciones con un bajo nivel de preparación digital, que favorecen, una implementación muy parcial o superficial de las herramientas. Por lo tanto, los estudios permiten concluir que la IA es una oportunidad para modernizar la gestión del talento humano aumentando la rapidez y objetividad en las decisiones.

Sin embargo, los peligros que están relacionados con los sesgos de los algoritmos, con la falta de explicabilidad y con las brechas culturales resultan finalmente en un uso de estas tecnologías de forma asistida por el ser humano, junto con auditorías y marcos éticos predefinidos, de tal manera que la innovación tecnológica siga traducándose en procesos justos y sostenibles. La revisión realizada fundamenta que la inteligencia artificial ha transformado en gran medida los procesos de reclutamiento y selección de personas, convirtiéndose en una herramienta estratégica en la gestión del talento humano. A nivel internacional se puede observar avances en cuanto a entrevistas virtuales mediadas por algoritmos, en el uso de chatbots, en sistemas de médicos predictivos y en modelos generativos, los cuales contribuyen a la generación de la eficiencia y a la posibilidad de hacer análisis de manera masiva. Las experiencias en México, Colombia, Ecuador y Costa Rica demuestran que en el entorno latinoamericano y regional estas herramientas empiezan a ser y a usarse por las organizaciones, aunque están supeditadas a la infraestructura técnica, a la cultura organizacional y al aprendizaje de los trabajadores.

La discusión pone de manifiesto que los principales beneficios de la inteligencia artificial se ubican en la velocidad, la eficiencia y la reducción del sesgo humano, así como la posibilidad de abordar mejores cantidades de datos; sin embargo, también destaca que los sistemas algorítmicos reproducen riesgos asociados a sesgos discriminatorios, a la falta de explicabilidad de los algoritmos y a dificultades para evaluar las soft skills, a lo que se suman resistencias culturales y organizacionales propias de entornos menos digitalizados. Estas tensiones muestran que la inteligencia artificial es una tecnología que no es neutra y que requiere de marcos éticos y pautas de gestión caracterizadas para asegurar los resultados de equidad y legitimidad de la toma de decisiones.

En esta línea de pensamiento, al conjunto de objetivos de esta investigación le habría correspondido cumplirse de forma integral, es decir, habríamos realizado la contextualización de fundamentos teóricos sobre la gestión del talento humano, describir las principales tipologías de inteligencia artificial aplicada al reclutamiento y la selección, retomar sus ventajas e inconvenientes

desde las visiones éticas, tecnológicas y administrativas, así como reelaborar las líneas emergentes que van definiendo nuevas líneas de investigación por seguir.

CONCLUSIONES

La presente investigación hizo posible el análisis de los tipos de inteligencia artificial en relación con los procesos de reclutamiento y selección en la gestión de los recursos humanos; así mismo se llegó a conocer los aportes, limitaciones, y tendencias emergentes de esta tecnología que es aún reciente. El cumplimiento del objetivo general fue mediante revisión sistemática de la literatura bajo lineamientos PRISMA para poder integrar los hallazgos internacionales, latinoamericanos y regionales en cuanto a la forma en la que la IA impacta en los procesos de las organizaciones.

Respecto al primer objetivo específico, se ha dado cumplimiento al contextualizar los fundamentos teóricos y conceptuales de la gestión del talento humano, evidenciando que los procesos de reclutamiento, selección, formación y evaluación han cambiado hacia una mirada más estratégica, configurando a la IA como un soporte importante para la toma de decisiones en la gestión. La literatura revisada evidencia que la incorporación de tecnología tiende a dotar de más competitividad a las organizaciones, optimizando los tiempos, recursos y efectividad en la búsqueda de los candidatos potenciales.

Con relación al segundo objetivo, que tuvo como cometido describir las principales tipologías de IA, se concluyó que las más representativas fueron: algoritmos de aprendizaje automático, procesamiento del lenguaje, uso de chatbots, entrevistas virtuales y la predicción del desempeño. Las tipologías descritas se implementan de forma diferencial en distintos contextos, pero sobresalen especialmente las soluciones automatizadas utilizadas en las primeras fases del reclutamiento y con un uso más variado en contextos con un mayor grado de inversión tecnológica.

En lo que se refiere al tercer objetivo, que tenía como propósito examinar las ventajas y desventajas respecto al uso de la IA, los resultados obtenidos, por un lado, avalan los beneficios constantes, como la rapidez, la gestión eficiente y eficaz, la forma de disminuir el sesgo humano, la posibilidad de analizar un volumen enorme de datos, etc., y, por otro lado, hay también limitaciones documentadas que son relevantes -la reproducción de los sesgos algorítmicos, la falta de transparencia y explicabilidad de las decisiones, las dificultades para evaluar las competencias blandas, la resistencia cultural dentro de los entornos laborales...-. Estas tensiones sirven para justificar el argumento que sostiene que la IA no es un sustituto de la gestión de las personas, sino que se trata de una herramienta complementaria que necesita ser regulada y supervisada.

Por último, en el cumplimiento del cuarto objetivo, que fue el de resumir las tendencias y líneas emergentes, la conclusión hace constar que las investigaciones más recientes indican un avance hacia modelos procedentes y algoritmos de auditoría, a la vez que se da lugar a un incremento en la necesidad de marcos éticos, jurídicos y de gestión que garanticen la legitimidad y la justicia en los procesos de selección. La revisión comparativa concluye que el futuro de la IA en relación a la gestión del talento humano dependerá de la capacidad de las organizaciones para fusionar innovación tecnológica y liderazgo adaptado, la gobernanza de datos y la formación continuada del personal.

RECOMENDACIONES

Sería recomendable que las futuras investigaciones en torno a la aplicación de inteligencia artificial en la gestión de talento humano ahondaran en la interrelación de marcos teóricos y marcos prácticos que permitan entender cómo los procesos de reclutamiento y selección se transforman no únicamente a nivel operativo, sino también a nivel estratégico y cultural. Esto daría una mayor claridad sobre el lugar que ocupa la IA como una herramienta de soporte en la toma de decisiones en entornos complejos y dinámicos.

Paralelamente, en lo que respecta a los tipos de inteligencia artificial que se han podido identificar, parece apropiado conducir estudios comparativos para valorar la eficacia de las distintas herramientas (aprendizaje automático, procesamiento del lenguaje natural, chatbots, entrevistas virtuales y modelos predictivos) en ámbitos sectoriales y regionales concretos. De esta forma, se podría avanzar hacia una clasificación más completa de cuáles tecnologías obtienen mejores resultados en cada una de las fases del proceso de gestión de talento humano.

En relación a las ventajas y desventajas detectadas, se sugiere ensanchar la revisión relativa a la forma de disminuir sesgos algorítmicos y a la explicabilidad de los sistemas automatizados, puesto que todavía hay evidencias de discriminación en la selección de candidatos. También se sugiere revisar formas innovadoras de evaluar las habilidades blandas a través de IA para complementar las métricas técnicas y evitar que las habilidades blandas fueran infraestimadas en los procesos de reclutamiento y selección.

Respecto a las tendencias y líneas emergentes, se considera sumamente importante añadir valor a la línea de investigación que evalúe la gobernanza ética, administrativa y legal de la inteligencia artificial en los recursos humanos, sobre todo en América Latina, con un vacío normativo todavía presente. En la misma línea de investigación, promover la difusión de buenas prácticas en la forma de publicaciones científicas, congresos y materiales formativos de manera que los resultados de la investigación científica se puedan traspasar a la práctica organizacional.

Bibliografía

- Abellas, U. (2024). *Aplicación de la inteligencia artificial en los procesos de recursos humanos*. Comillas: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/79452/2/TFG%20-%20Abellas%20Rodriguez%2C%20Unai.pdf>
- Arias-Chávez, D., Ramos-Quispe, T., y Cangalaya, L. (2024). Análisis y tendencias en el uso de chatbots y agentes conversacionales en el campo de la educación: una revisión bibliométrica. *Revista Innovaciones Educativas*, 26(41). <https://doi.org/10.22458/ie.v26i41.5135>
- Aromataris, E., & Munn, Z. (Eds.). (2020). *JB I Manual for Evidence Synthesis*. JBI.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*. Registro Oficial Suplemento 459 de 26-may.-2021: <https://www.registroficial.gob.ec/>
- Aylagas, S. (2023). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal*. Universidad de Valladolid: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/67681/TFG-O-2461.pdf?sequence=1>
- Barrios-Hernández, K., Olivero-Vega, E., y Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2). <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review* (2nd ed.). SAGE.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cabanelas, J. (2019). Inteligencia artificial ¿Dr. Jekyll o Mr. Hyde? *Mercado y Negocios*(40), 5-22. <https://www.redalyc.org/journal/5718/571860888002/html/>
- Cabrera, M. (2022). *Propuesta de mejora al proceso de reclutamiento y selección del personal para la compañía de seguros Alianza S.A. en la agencia de la ciudad de Cuenca*. Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23986/1/UPS-CT010257.pdf>
- Caicedo-Consuegra, L., Márquez-Vásquez, P., y Meza-Pérez, A. (2023). Algoritmos de inteligencia artificial basada en perfiles socio conductuales para la segmentación inteligente de clientes: estudio de caso. *Ingeniería y Competitividad*, 25(3). <https://doi.org/10.25100/iyc.v25i3.12658>

- Canossa-Montes, H., y Peraza-Villarreal, N. (2023). Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en el entorno laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 302-319. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170>
- Cantero, G. (2021). *La inteligencia artificial en los procesos de selección*. Universidad de Valladolid: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48201/TFG-N.1601.pdf>
- Chamorro-Premuzic, T., Winsborough, D., Sherman, R. A., y Hogan, R. (2016). New talent signals: Shiny new objects or a brave new world? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 9(3), 621-640. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.6>
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano (4.ª ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.
- Cruz, J., y Toro, W. (2025). Competencias laborales y los desafíos tecnológicos del personal docente y administrativo en las Generaciones X y Boomer en UPSE. *Revista Social Fronteriza*, 5(1). [https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(1\)602](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(1)602)
- Espinoza, S. (2023). *Diseño del proceso de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño del personal del departamento de talento humano de la empresa Fast Telecommunication Service Solution, ubicada en la ciudad de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9227/1/T4039-MAE-Espinoza-Diseño.pdf>
- Forero-Corba, W., y Negre, F. (2024). Técnicas y aplicaciones del Machine Learning e Inteligencia Artificial en educación: una revisión sistemática. *RIED-Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 27(1). <https://doi.org/10.5944/ried.27.1.37491>
- García, A. (2024). *Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos*. Universidad Galileo: https://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/1755/1/IDE21006539_Andrea%20Marilena%20Garcia%20Orellana_.pdf
- Hong, Q. N., et al. (2018). The Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) version 2018 for information professionals and researchers. *Education for Information*, 34(4), 285–291. <https://doi.org/10.3233/EFI-180221>
- Jeske, D., y Shultz, K. S. (2016). Using social media content for screening in recruitment and selection: Pros and cons. *Employment and Society*, 30(3), 535-546. <https://doi.org/10.1177/0950017015613746>
- López, A. (2025). *Uso de la inteligencia artificial en recursos humanos*. Comillas: [https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/89317/USO%20DE%20LA%](https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/89317/USO%20DE%20LA%20IA.pdf)

20INTELIGENCIA%20ARTIFICIAL%20EN%20RECURSOS%20HUMANOS%20-
%20LOPEZ%20LOPEZ%20C%20ALVARO.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

- Mejía, S., Cedeño, R., y Ore, J. (2025). La participación de la inteligencia artificial en la toma de decisiones gerenciales. *Revista InveCom*, 5(4), 1-7. <https://zenodo.org/records/14816449>
- Mondy, R. W., y Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management (14th ed.)*. Pearson.
- Naranjo, J. (2025). Inteligencia artificial y el proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos. *Journal of Science and Research*, 10(1), 110-123. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/3319>
- Page, M. J., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pedraza, J. (2023). *La Inteligencia Artificial en la sociedad: Explorando su Impacto Actual y los Desafíos Futuros*. Universidad Politécnica de Madrid: https://oa.upm.es/75068/1/TFG_JAROD_DAVID_PEDRAZA_CARO.pdf
- Pibaque, M., y Mera, N. (2025). La gestión del talento humano y su aporte en el desempeño laboral. *Ciencia y Desarrollo*, 28(1), 245-256. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10091189.pdf>
- Salazar, F., Pesantez, W., Quinteros, M., y Sánchez, P. (2023). El talento humano y la ventaja competitiva de las organizaciones. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 7(26), 170-181. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621977179005/html/>
- Saunders, B., et al. (2018). Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52(4), 1893–1907. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research. *BMC Medical Research Methodology*, 8, 45. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-8-45>
- Toro, L., y López, J. (2023). La inteligencia artificial y la gestión de los recursos humanos. *GADE*, 3(4).
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press.
- Valdez, L., Vásquez, C., y Valdez, L. (2025). Estudio socioeducativo de la transformación del proceso del Reclutamiento y Selección: De los Métodos Tradicionales al Enfoque 5.0. *RIDE*, 15(30). <https://doi.org/10.23913/ride.v15i30.2259>

Velázquez, M. S., & Gamarra, A. (2024). Factores que determinan la rotación de personal en los autoservicios de la Ciudad De Pilar, periodo 2023-2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 5506-5532. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12765

Werther, W. B., y Davis, K. (2014). *Human resources and personnel management (7th ed.)*. McGraw-Hill.