

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MODALIDAD: ARTICULO CIENTÍFICO

Título de investigación:

La IA y su impacto en el proceso de reclutamiento de personal en el siglo XXI

Autor/a:

Bruno Dayid Naspud Macias

Tutor:

Ing. Karla Rosanna Marcillo Pin, Mg.

MANTA-MANABI-ECUADOR

2025

 Uleam UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **NASPUD MACIAS BRUNO DAYID**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025-1, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **“LA IA Y SU IMPACTO EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN EL SIGLO XXI”**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 25 de julio de 2025.

Lo certifico,



Ing. Karla Rosanna Marcillo Pin, Mg.
Docente Tutor(a)



1.- Articulo_Cientifico_Bruno_Dayid_Naspu d_Macias

10%
Textos
sospechosos



5% Similitudes
< 1% similitudes entre
comillas
< 1% entre las fuentes
mencionadas

5% Idiomas no
reconocidos

Nombre del documento: 1.-
Articulo_Cientifico_Bruno_Dayid_Naspu
ID del documento: 172e3e19f20381b2625846e72ca43894#64aea
Tamaño del documento original: 345,23 kB

Depositante: Karla Marcillo Pin
Fecha de depósito: 26/7/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 26/7/2025

Número de palabras: 7488
Número de caracteres: 55.200

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dx.doi.org Gestión escolar y su incidencia en la calidad educativa, distrito de ed... 4 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (192 palabras)
2	dspace.ups.edu.ec 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (51 palabras)
3	Documento de otro usuario #e851e6 Viene de de otro grupo 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (49 palabras)
4	www.ibm.com ¿Qué es la inteligencia artificial o IA? IBM	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
5	dspace.umh.es 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	polodelconocimiento.com Inteligencia artificial aplicada al proceso de selecció...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
2	ve.scielo.org Proceso de Reclutamiento y selección de personal en la era de la i...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
3	Documento de otro usuario #430444 Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (17 palabras)
4	arxiv.org [1905.01989] Fairness-Aware Ranking in Search & Recommendation Sy...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)
5	doi.org	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)

Fuentes ignoradas Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

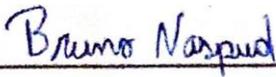
N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uileam.edu.ec	7%		Palabras idénticas: 7% (288 palabras)
2	1library.co LA TEORÍA DE RESTRICCIONES INTEGRADA EN LOS SISTEMAS ERP Y L...	7%		Palabras idénticas: 7% (288 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://revistas.uileam.edu.ec/index.php/business_science
2	http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0
3	https://orcid.org/0009-0001-1181-3715
4	https://apso.org.za/industry-news/451-see-the-early-impact-of-linkedin-s-ai-tools

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA

Yo, Naspud Macias Bruno Dayid, con cédula de identidad N° 1316687472, declaro que el presente trabajo de titulación: "La IA y su impacto en el proceso de reclutamiento de personal en el siglo XXI" cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Contabilidad y Auditoría sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Bruno Naspud Macias

C.I.: 1316687472

E-mail: brunonaspud24@gmail.com

Telf: 0979280280

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: "La IA y su impacto en el proceso de reclutamiento de personal en el siglo XXI", elaborado por el egresado Naspud Macias Bruno Dayid, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad de Ciencia Administrativas, Contables y Comerciales, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancias firman:



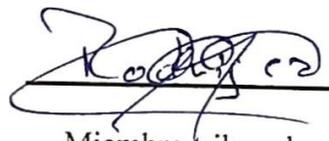
Presidenta del tribunal

Guevara Cañizares Marissa Alejandra



Miembro del tribunal

Franco Chávez Mónica Alexandra



Miembro tribunal

Rodríguez Duran Miguel Oswaldo

RESUMEN

El actual artículo buscó detallar el uso de la inteligencia artificial (IA) en el proceso de reclutamiento de personal durante el siglo XXI. Se empleó una naturaleza descriptiva con diseño no experimental transversal, basándose en un enfoque cualitativo y documental. Se elaboró mediante una revisión profunda de la literatura y la revisión de casos documentados de empresas que han adoptado la IA en sus procedimientos de reclutamiento. Los hallazgos revelan cómo la IA mejora la eficiencia operativa y eleva la calidad y el rigor en el análisis de aspirantes. Del mismo modo, esta replantea estratégicamente la labor del reclutador y colabora activamente en la igualdad y reducción de prejuicios en las fases de selección. A pesar de los beneficios, es innegable que su uso genera dilemas éticos y prácticos importantes tales como la privacidad de los datos y la falta de claridad en los algoritmos.

PALABRAS CLAVES: Inteligencia artificial, Reclutamiento de Personal, Talento humano, Transformación Digital, Optimización.

ABSTRACT

This article sought to detail the use of artificial intelligence (AI) in the 21st-century recruitment process. A descriptive, cross-sectional, non-experimental design was used, based on a qualitative and documentary approach. It was developed through an in-depth literature review and a review of documented cases of companies that have adopted AI in their recruitment procedures. The findings reveal how AI improves operational efficiency and elevates the quality and rigor of candidate screening. It also strategically reframes the role of recruiters and actively contributes to equality and reducing bias in the selection process. Despite the benefits, it is undeniable that its use generates significant ethical and practical dilemmas, such as data privacy and a lack of clarity in algorithms.

KEY WORDS: Artificial intelligence, Personnel recruitment, Human talent, Digital transformation, Labor equity

INTRODUCCIÓN

Fundamentos y contexto general de la IA

El proceso de reclutamiento de personal en el siglo XXI ha tenido una evolución progresiva impulsada por la tecnología. Citando a (Cantero Galeano, 2021) en los últimos veinte años, los procedimientos de selección han experimentado cambios importantes, mostrando un cambio en el enfoque desde la simple gestión del proceso de atraer al talento más sobresaliente. En la fase 1.0, la elección dependía de la subjetividad del seleccionador y estaba restringida a los postulantes que estaban buscando activamente trabajo, utilizando de forma básica los currículums, con la introducción de internet en la era 2.0, surgieron los primeros sitios web de trabajo y la estrategia de reclutamiento en redes sociales, aunque aún con un enfoque restringido en la atracción de talento. La fase 3.0 implicó un cambio hacia la atracción activa de candidatos, resaltando la relevancia de los candidatos inactivos y la marca del empleador. La 4.0 incluyó herramientas de gamificación y una atención en la reputación corporativa, mientras que la 5.0 se destaca por la incorporación de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial y Big Data, posibilitando una evaluación más detallada y personalizada de los postulantes.

Estas modificaciones en su totalidad han alterado el reclutamiento a un procedimiento más fluido, en el cual la digitalización y la tecnología juegan un papel esencial para atraer y elegir al personal apropiado. (Pág. 10-11)

Esta modernización de los procesos internos, en el panorama empresarial actual, y en particularmente la inclusión de los avances tecnológicos se vuelve un factor determinante para las empresas. Según un estudio por Ramos Rivadeneira y Jiménez Toledo (2024) El despliegue de tecnologías emergentes fortalece la presencia de la marca en el mercado al producir un incremento en el rendimiento, la distinción y tácticas de marketing. Además de su principal función de potenciar las tareas operativas y administrativas.

Debido a estas mejoras, hace indispensable definir con claridad que se entiende por inteligencia artificial desde una perspectiva general. De acuerdo con Stryker y Kavlakoglu (2024) declaran que “la inteligencia artificial (IA) es una tecnología que permite a las computadoras y maquinas simular el aprendizaje humano, la comprensión, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la creatividad y la autonomía” (párr. 1). En la misma línea, Fernández Morales (2023), sostiene que la inteligencia artificial tiene como objetivo imitar las capacidades únicas del ser humano, como aprender, razonar y corregirse a sí misma. Los progresos en computación han impulsado esta tecnología y ha dado una gran relevancia, siendo capaz de manejar grandes volúmenes de datos con rapidez y eficiencia, un hecho antes imposible.

Relevancia de la IA en el ámbito de Talento Humano

Ambos autores coinciden en que el objetivo principal de esta tecnología es replicar las funciones cognitivas humanas mediante algoritmos avanzados. Estas funciones de imitación se han explorado en distintos campos, como en el ámbito de talento humano, abriendo nuevas posibilidades para optimizar procesos y achicar la carga operativa. Según la investigación de Iturbide Griñán (2022) se destacan cuatro técnicas esenciales que la IA emplea en el ámbito de los recursos humanos. Pattern matching: “Es la técnica de coincidencia de patrones y consiste en ir comprobando la secuencia de respuestas que los candidatos van aportando, con el fin de descubrir si existe algún patrón relevante entre ellos” (pág. 42-43).

Machine Learning: El Aprendizaje Automático, es clave para comprender la inteligencia artificial, ya que permite analizar grandes volúmenes de datos para identificar patrones. Su objetivo es entrenar algoritmos que reconozcan estos patrones y realicen predicciones. En el ámbito de Recursos Humanos, el Aprendizaje Automático se emplea para generar análisis predictivos sobre los candidatos, lo que ayuda a los seleccionadores a tomar decisiones más acertadas sobre el talento disponible (Iturbide Griñán, 2022, pág. 43).

Deep Learning: Las redes neuronales son un subcampo del aprendizaje automático que permite a las máquinas razonar y extraer conclusiones por sí mismas. Este enfoque aprende a través de redes neuronales que procesan los datos de manera similar al cerebro humano (Iturbide Griñán, 2022, pág. 44).

Natural Language Processing: Es fundamental para el análisis de textos, ya que permite descubrir el significado subyacente en la información. En los procesos de selección, esta tecnología se utiliza para analizar las respuestas a las preguntas en las entrevistas, ayudando a los reclutadores a identificar patrones que facilitan decisiones más informadas sobre los candidatos (Iturbide Griñán, 2022, pág. 44).

En este contexto, la inteligencia artificial ha surgido como una alternativa revolucionaria en el proceso de selección de talento, mejorándolo a través de la automatización de labores administrativas, el análisis predictivo y la disminución de prejuicios en la toma de decisiones. De acuerdo con (Jumbo Quichimbo, 2019) la IA incluye sistemas que recolectan y examinan información para identificar a los aspirantes más apropiados de

acuerdo a las especificaciones de los empleadores. Además, facilita la comparación de perfiles y la elección del candidato perfecto, favoreciendo la administración eficaz de grandes cantidades de currículos y optimizando la exactitud en la elección de personal.

Plataformas que ofrecen servicio con IA

Pymetrics

Según el sitio web oficial de Psychometric Tests (2025) la describe como una plataforma de evaluación de postulantes que integra algoritmos inteligentes y conocimientos de neurociencia para estudiar las capacidades cognitivas, emocionales y sociales de quienes aplican a un cargo por medio de dinámicas gamificadas. Estas pruebas son divididas en 12 minijuegos cortos que ofrecen una valoración de múltiples aspectos individuales, organizados en bloques tales como toma de decisiones, atención, aprendizaje, control de impulsos y tolerancia al riesgo. Al finalizar las pruebas, el sistema crea un perfil individual que se contrasta con modelos definidos por la compañía, tomando como indicador a sus colaboradores más eficaces. De este modo, al ofertar un enfoque fuera del análisis tradicional de hojas de vidas, Pymetrics promueve una contratación más objetiva, diversa y fundamentada en las habilidades requeridas para el puesto.

HireVue

La página oficial de HireVue (2025) describe como combina inteligencia artificial y mensajería de texto para transformar completamente el procedimiento de contratación. El sistema posibilita el envío de campañas de SMS personalizadas, lo que simplifica la comunicación inmediata con los postulantes acerca de actualizaciones y modificaciones. Esto garantiza que los solicitantes estén informados y comprometidos, al mismo tiempo que automatiza el seguimiento y las notificaciones para evitar que alguien se quede rezagado en el proceso.

El asistente de contratación de IA de HireVue auxilia a los postulantes a encontrar oportunidades que coincidan con sus destrezas, eliminando dificultades en la búsqueda de trabajo y evitando que los candidatos se retiren.

Por otra parte, HireVue Builder proporciona una herramienta para realizar entrevistas estructuradas que capacita a los equipos de contratación para diseñar entrevistas eficaces en poco tiempo. Se asegura un proceso de selección consistente y justo gracias al acceso a preguntas validadas y guías de evaluación. Las entrevistas en video, tanto en directo como bajo pedido, ofrecen a los postulantes la flexibilidad de presentarse en un ambiente cómodo y en el momento que les resulte más conveniente.

Además, la plataforma se conecta de manera perfecta con los sistemas de seguimiento de candidatos (ATS), lo que elimina repeticiones y acelera el proceso de trabajo. En su totalidad, estas características no solamente normalizan el procedimiento de entrevistas, sino que también reducen prejuicios, simplificando elecciones de empleo más equitativas y fundamentadas en habilidades.

LinkedIn Recruiter

La plataforma Recruiter citando a la página oficial de LinkedIn Talent Solutions (2025) es una herramienta efectiva que agiliza el proceso de contratación en compañías con necesidades de contratación elevadas. Esta herramienta busca postulantes utilizando más de 40 filtros avanzados, tales como palabras clave y operadores booleanos, a la vez que se ofrecen coincidencias sugeridas según los criterios de contratación.

Asimismo, da prioridad a los postulantes que tienen mayor probabilidad de contestar, tales como los que se encuentran "buscando trabajo".

Con respecto a la comunicación, Recruiter posibilita el envío de hasta 150 mensajes InMail cada mes, con la oportunidad de usar plantillas personalizables y la opción de despachar mensajes de forma masiva. Además, impulsa el trabajo conjunto entre equipos, permitiendo la distribución de perfiles y puestos, y agrupa todos los datos de los aspirantes en un espacio unificado.

Por último, potencia la estrategia, al entregar métricas esenciales por medio de informes personalizados que hacen posible el monitoreo y el afinamiento del proceso de reclutamiento.

Paradox Olivia

Paradox AI es una plataforma de conversación creada con el fin de mejorar el procedimiento de selección de personal a través de su asistente de IA, Olivia. Esta inteligencia artificial se comunica con los postulantes por medio de mensajes de texto y diferentes plataformas, simplificando procesos como la coordinación de entrevistas, elección de candidatos y contratación de personal recién llegado.

El Procesamiento del Lenguaje Natural (PNL) le da la capacidad a Olivia de sostener diálogos continuos, contestando preguntas de los postulantes de manera individual y eficiente. Además, Olivia automatiza la programación de entrevistas, buscando horarios convenientes para ambas partes, y lleva a cabo la selección de candidatos basada en criterios preestablecidos, garantizando que solo los más calificados avancen en el proceso.

La automatización, asimismo, abarca labores de acomodo, como la adquisición de papeles y la organización de la instrucción primaria, lo que posibilita que los equipos de personal se enfoquen en ocupaciones más estratégicas. La IA Paradox tiene soporte para más de 100 idiomas, lo que la hace accesible a nivel mundial, y se puede integrar sin dificultad con plataformas y sistemas de recursos humanos preexistentes.

El enfoque de precios de Paradox es adaptable, adaptándose a las requerimientos y recursos económicos de cada empresa. Anima a las compañías a pedir una presentación personalizada para investigar sus habilidades y seleccionar el plan más idóneo (Paradox, Inc, 2025).

Tabla 1

Comparación de herramientas de inteligencia artificial para el reclutamiento de personal

Herramienta	Descripción general	Principales funciones	Enfoque de la IA	Ventajas clave
Pymetrics	Plataforma de evaluación en base neurociencia y juegos digitales	Gamificación para medir habilidades blandas y adecuar perfiles al puesto	IA basada en Machine Learning neurociencia	Fortalece la diversidad y procedimientos personalizados
LinkedIn Recruiter	Plataforma de búsqueda y contratación de personal en LinkedIn	Herramientas de filtrado, mensajería InMail y seguimiento de los postulantes	Análisis predictivo y coincidencia de perfiles	Acceso global e integración con las demás

	HireVue	Sistema de entrevista automatizado con análisis	Video entrevistas, evaluaciones técnicas	Análisis del lenguaje por la IA, verbal y no verbal	herramientas de LinkedIn Mejora la experiencia del candidato
Olivia	Paradox	Chatbot que ejecuta las tareas de reclutamiento en tiempo real	Responde consultas, agenda entrevistas, preselección	IA conversacional	Reducción de tiempos, atención 24/7

Nota. La información presentada se ha obtenido de las páginas oficiales de cada herramienta. Las descripciones han sido modificadas con fines comparativos.

Fuente: Elaboración propia con base en HireVue (2025), Psychometric Tests (2025), LinkedIn Talent Solutions (2025), Paradox, Inc (2025).

Manifestación de la tendencia global

En una perspectiva regional y global, una investigación que profundizó en el punto de vista de especialistas vinculados al ámbito del talento humano de habla hispana destacó que la IA es ventajosa en el uso de la selección de candidatos. La disminución de gastos y plazos de contratación, la mejora de la reputación empresarial, y la optimización de resultados son las cualidades más valoradas. Sin embargo, existe un cierto rechazo a emigrar a una automatización en su totalidad de las funciones de estos procesos a pesar de los evidentes resultados positivos, A lo que se asume a estructuras organizacionales, una falta de confianza a estas herramientas tecnológicas o aspectos culturales (Matínez Hidalgo, 2022).

A nivel organizacional, Costa Rica ha elaborado un estudio, donde resalta la presencia de la IA en los procesos de planificación del área de talento humano, no solo para hacer más eficientes las tareas repetitivas, sino también para modificar la forma en que se organizan los equipos, mejorar el análisis de datos y favorecer las decisiones y la selección de personal del área. Igualmente, se presenta retos fundamentales como un ambiente laboral que apoye la transformación digital, contar con soporte técnico apropiado, directivos con capacidad de respuesta al cambio. Esta situación, aunque experiencia regional, manifiesta una transformación industrial contemporánea con una dinámica compartida a nivel internacional que se observa en muchos países, en la cual la interacción entre el talento humano y las tecnologías basadas en IA se convierten clave para mantener la ventaja en el mercado (Canossa Montes de Oca y Peraza Villareal, 2023, pág. 304-310).

En el contexto ecuatoriano, Una creciente adopción de tecnologías de IA se ha mostrado en los procesos de reclutamiento por parte del sector privado, particularmente en empresas de outsourcing de talento humano. Quiñonez y Pacheco (2024) en su estudio de caso cuantitativo llevado a cabo en una compañía ecuatoriana de este tipo, mostro que el 85% de los empleados usan herramientas de IA, tales como el análisis automatizado de currículos y entrevistas en video con IA. Además, el 72,72% piensa que estas herramientas son efectivas, mientras que el 90,91% percibe una gran exactitud en la elección de candidatos (pág. 3893, 3894).

Esta tendencia se encuentra avalada por información oficial. “El 45% de las empresas medianas y grandes en Ecuador han adoptado algún tipo de tecnología digital para la gestión de recursos humanos, lo cual

representa un incremento del 30% en comparación con datos de cinco años atrás” (INEC, 2022 citado por Santander Salmon, 2023, pag. 60).

El impacto de la IA ya es evidente en el panorama empresarial global. En varias partes del mundo se observan esta transformación; por ejemplo, como expresa García (2023) el 80,90% de las compañías en Guayaquil que han incorporado herramientas de inteligencia artificial en sus procesos de selección, reportaron ventajas considerables, como un incremento en la rapidez y exactitud en la búsqueda de talento (pág. 14).

Aunque el sector privado demostró la rápida adaptación de la IA en los procesos de reclutamiento, En América Latina unos cuantos gobiernos han comenzado a estudiar la implementación en el sector público. De acuerdo con el artículo “Inteligencia artificial, oportunidad para el empleo público en América Latina” publicado por (Banco de Desarrollo de América Latina, 2022) países como Chile, Colombia y Uruguay han avanzado en la adopción de estrategias institucionales para incorporar la IA en distintos procesos del Estado. Aunque el informe se enfoca principalmente en el uso de la IA para mejorar la calidad de los servicios públicos, la toma de decisiones y la eficiencia administrativa, también resalta que el desarrollo de marcos legales y éticos es clave para aplicar estas tecnologías en funciones sensibles como el reclutamiento de personal. Esto sugiere que, si bien su uso en la selección de talento aún es incipiente en el sector público, la infraestructura digital y normativa que se está construyendo podría abrir paso a la automatización de procesos de contratación en los próximos años, tal como ya ocurre en varias empresas del sector privado.

En contraste, el sector público ecuatoriano, no se han detectado aplicaciones concretas en los procedimientos de reclutamiento de personal, su uso es aún incipiente. Si bien existen iniciativas gubernamentales para la aplicación de IA en diferentes áreas de la administración pública (Velastegui Campoverde, 2023. Pág.30, 31). No obstante, estos proyectos se centran mayormente en aspectos como la transparencia en la administración, la salud y la educación, y no específicamente en la actualización de los procesos de selección de personal.

Desafíos Éticos y Prácticos

A partir de estas experiencias regionales, se vuelve relevante analizar no solo las oportunidades sino también los desafíos asociados con la automatización del talento humano.

Dicho cambio se produce en un escenario demográfico marcado por una reducción constante de la natalidad a nivel mundial. La estadística total de fecundidad fue de 2,3 hijos por mujer en 2023 a nivel global, un número negativo que demuestra una disminución desde la década de 1950, que era más del doble (Dattani et al., 2025). Este rumbo pronostica un descenso de la entrada de jóvenes a la fuerza de trabajo, a la par que se eleva la cantidad de población de edad avanzada laboralmente activos.

Ante esta realidad, el surgimiento de sistemas de IA en las fases de contratación plantea problemas determinados para aspirantes de mediana edad, es decir, para la población senior, esto subraya la urgencia de abordar el edadismo en los sistemas computacionales. Un estudio reciente de Generation (2024) enfatiza el impacto de esta tecnología, esta lejos de la neutralidad, puede intensificar sesgos arraigados. Si bien el 89% de los empleadores señalaron que los colaboradores mayores de 45 años aportan igual o mejor que las generacion más jóvenes, hay una marcada inclinación por candidatos jóvenes menores de 35 años en cargos ligados a la IA. Aunque estos trabajadores mayores emplean IA y reflejan una mayor productividad y satisfacción laboral del 35% al 58%. Es vital una aplicación justa para liberar el máximo potencial de la IA, ya que la tendencia actual

no solo dificulta a la población senior, sino también frena el beneficio de la valiosa trayectoria y discernimiento, factores clave en la era de la IA.

Estudios como el de Murrugarra Retamozo (2024) establece que la inteligencia artificial es una amenaza patente al manejar información confidencial de los usuarios. La cuestión se halla en la propia facultad de la IA para recolectar, analizar y relacionar grandes volúmenes de datos personales, muchos extendidos en internet, construyendo perfiles exhaustivos que superan el entendimiento o la aprobación de los individuos. Este tratamiento poco claro de información delicada y la recopilación desmedida aumentan el riesgo de empleos indeseados o a violaciones de seguridad de los usuarios, enfatizando la urgencia de aplicar reglas sólidas, para proteger los datos de los solicitantes, es vital la ejecución de la privacidad integrada desde el diseño de estos sistemas.

Otro problema ético del uso de la IA en la búsqueda de personal es la falta de transparencia algorítmica. Es decir, se desconoce sobre los criterios de selección o descarte de la tecnología inteligente. La investigación de Mendoza Llor (2022) explica que numerosos usuarios expresan su temor por la falta de ética en estas herramientas, por esta razón, se reputa la importancia de una mayor transparencia, ser leíbles y justificados para los algoritmos. Lo cual contribuiría a evitar fallos o desigualdades, por ejemplo, una discriminación hacia un grupo de personas a causa de los conjuntos de datos de entrenamiento. Al haber incertidumbre en la decisión de la IA, es complicado verificar un proceso justo para todos los participantes.

La desaparición y creación de empleos causado por el impacto de la IA

El informe *The Future of Jobs Report 2023* del Foro Económico Mundial pronostica que, en el transcurso de los próximos 5 años, la IA será un elemento crucial en la desaparición y creación de puestos laborales. Los datos prevén que alrededor de 83 millones de empleos son probables a desaparecer, mientras que se crearán 69 millones de nuevas vacantes, dando 14 millones de pérdida neta de empleos a nivel global (World Economic Forum, 2023).

Como resultado de la inteligencia artificial, se espera que aumente la demanda de perfiles especializados en la inteligencia artificial y el aprendizaje automático, análisis de datos estratégicos, seguridad informática, la sostenibilidad y la economía digital. Además, los docentes de grado superior y formación técnica se proyecta un crecimiento en su demanda, así mismo en la agricultura, particularmente en la digitalización del sector y los reglamentos de sostenibilidad (World Economic Forum, 2023).

Contrariamente, los empleos con actividades repetitivas o administrativas son los más vulnerables por la automatización. Específicamente trabajos de entrada de datos como cajeros, ayudantes administrativos, gestores de información, personales bancarios y trabajadores postales. La IA y otras tecnologías tienen las herramientas para apoderarse de estos roles con mayor eficiencia y velocidad, siendo clave en esta reducción (World Economic Forum, 2023).

En el entorno laboral uno de los análisis más destacados fue elaborado por la (Organización Internacional del Trabajo (2023) donde recalca el impacto de la IA generativa.

Este trabajo señala que, en vez de excluir profesiones completas, la IA generativa complementa los empleos existentes cambiando funciones concretas. Esta perspectiva en el escenario del reclutamiento de personal es de gran impacto, en el cual los procesos como la gestión de entrevistas, evaluación de perfiles profesionales y depuración de candidatos son optimizados por las herramientas de IA. Asimismo, los

colaboradores de talento humano no serán reemplazados por la IA, permitiendo que concentren sus esfuerzos en tareas de peso decisivo en la estrategia y en las relaciones.

De igual manera, El cambio laboral no es neutral de acuerdo con el informe de la OIT (2023) referente a nivel social. Pueden hallarse mayores obstáculos con la automatización particular de trabajos operativos y administrativos en ciertos conjuntos sociales, en especial en los empleados con grados educativos inferiores y las mujeres. Esta posición puede originar sesgos algorítmicos en el marco del reclutamiento que acentúen las diferencias o que los empleos de apoyo administrativos disminuyan siendo normalmente llenados por dichos conjuntos. El informe propone, antes esta preocupación, crear políticas públicas como institucionales que fomenten una transición justa, el fortalecimiento del diálogo social, basada en la capacitación continua y el seguimiento ético en las tecnologías incorporadas.

En términos generales, no solo existen retos organizacionales y éticos sino también una transición técnica con la utilización de la IA en el reclutamiento, El enfoque en que se enfrente esta problemática influirá en sí, sus efectos favorecen la calidad del trabajo como la igualdad de oportunidades laborales.

La justificación del estudio radica en la importancia de explorar particularmente de qué manera estas herramientas son empleadas dentro de entornos empresariales reales, que ventajas generan y las dificultades éticas, sociales y técnicas surgen. Si bien se observa un mayor interés académico hacia el tema, la evidencia todavía es escasa sobre ejemplos reales concretos de implementación, lo que respalda la validez y relevancia del estudio dentro del ámbito de gestión del talento. En este contexto, el estudio persigue como objetivo general detallar el uso de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Para alcanzarlo, se plantean los siguientes objetivos específicos: (1) Identificar el impacto de la IA en la eficiencia operativa y la calidad de la selección, (2) describir cómo la IA transforma el rol de los profesionales de talento humano, (3) reconocer las principales tecnologías de IA aplicadas en el reclutamiento y (4) explorar los desafíos éticos y sociales asociados al uso de la IA en la gestión del talento.

Asimismo, se formula como hipótesis de trabajo que “la incorporación de la inteligencia artificial en empresas reales no se limita a la automatización de procesos operativos, sino que transforma de manera estratégica el reclutamiento, generando beneficios tangibles en la calidad de la selección y redefiniendo el papel del profesional de talento humano”.

METODOLOGÍA

La metodología es de naturaleza descriptiva, con diseño no experimental transversal. Su objetivo es detallar el uso de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento de personal durante el siglo XXI, basándose en la observación de sus características, sin pretender manipular variables ni establecer relaciones de causa y efecto. El enfoque fue cualitativo y documental.

Dado que el presente artículo tiene naturaleza descriptiva y se basa en un enfoque cualitativo, su propósito ni es el de probar una teoría o establecer relaciones de casualidad. En su lugar, el trabajo se orienta a detallar y analizar el fenómeno de la AI en el reclutamiento a través de la evidencia documental y los casos de estudio.

La investigación se realizó mediante una exhaustiva revisión documental. Se sumergió en literatura científica, artículos académicos, informes técnicos, estadísticas laborales y casos documentados de empresas que

ya han incorporado la IA en sus métodos de selección. Toda la información se recopiló de manera virtual, recurriendo exclusivamente a fuentes secundarias que fueran de acceso libre y, sobre todo confiables.

Elementos de Análisis

Para alcanzar el objetivo del estudio, se identificaron y analizaron elementos clave dentro de los casos documentados. Entre ellos, las herramientas específicas que se utilizan, las fases del proceso donde se aplican, los beneficios que se han observado, los riesgos asociados y las implicaciones observadas en la dinámica del talento humano. El análisis de estos casos, que sirven como la base empírica de este estudio, se presenta en la parte de resultados.

RESULTADOS

El agregado de pruebas sólidas en el presente artículo como lo son los casos documentados fueron fundamentales para evidenciar la forma en que se utiliza la IA en procesos reales de reclutamiento de talento. El análisis de experiencias documentadas dentro de diversos entornos empresariales hizo posible observar que clase de recursos tecnológicos se están aplicando y cómo están influyendo en las fases del proceso selectivo. Este enfoque enriqueció el estudio, al unir la parte teórica con los datos reales y comprobables.

1. Caso: Mastercard - Phenom

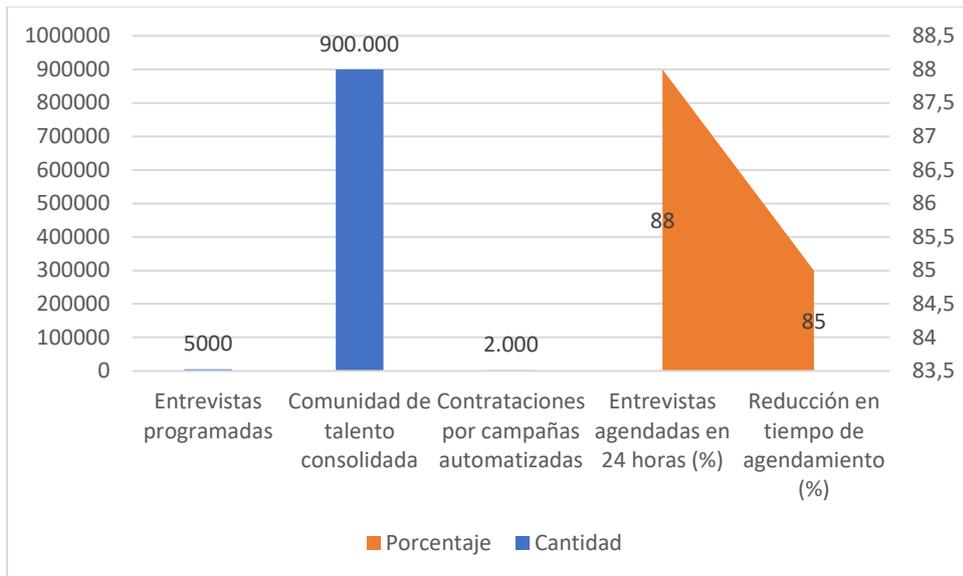
Descripción: La multinacional de la industria financiera, MasterCard, inició un plan de reforma en su gestión de talento en asociación con Phenom, dando inicio en 2023 y fortaleciéndose en 2024. Frente a retos como un desarrollo acelerado, falta de integración en sus portales de empleo y operaciones tradicionales que retardaban el reclutamiento, MasterCard optó por la solución digital “Intelligent Talent Experience” de Phenom.

Esta plataforma incorporó herramientas como agendamiento automatizado de entrevistas con IA, portal laboral global centralizado, campañas personalizadas de captación y analítica de talento. Entre los principales logros resaltan la organización de más de 5.000 entrevistas, una disminución del 85% en el plazo de agendamiento de entrevistas, con el 88% de ellas agendadas en menos de 24 horas, y la creación de una red de candidatos con más de 900.000 integrantes. Así mismo, el ingreso de personal fue impulsado por las campañas automatizadas en más de 2.000 contrataciones, lo que aumentó su tiempo de reacción en un entorno laboral competitivo.

Los resultados de esta aplicación permitieron a la empresa incrementar la eficiencia operativa, atenuar el retiro en las etapas de inscripción, y mejorar la experiencia del postulante, conservando un enfoque humano centrado en la igualdad y la capacidad de expansión (Phenom, 2024)

Figura 1

Impacto en la Gestión de Talento y Reclutamiento



Nota. Estos resultados demuestran la capacidad para escalar los procesos de contratación masivos y perfeccionar la velocidad de respuesta, logrando en tiempo récord agendamientos y reclutamientos de personal.

Fuente: Elaboración propia a partir de Phenom (2024).

Análisis del Caso: La inclusión de la IA demostró la capacidad para revolucionar la gestión de talento en un entorno de rápido crecimiento. MasterCard con la necesidad de gestionar un volumen alto de solicitudes y de asegurar experiencias consistentes, integró la plataforma Intelligent Talent Experience como estrategia para automatizar sus procesos.

El sistema automático aceleró considerablemente la gestión de entrevistas, mientras que las campañas personalizadas influyeron en múltiples incorporaciones. Este recurso elevó la eficiencia operativa, mitigó la tasa de retiro de candidatos en el ciclo de selección y reforzó la rapidez de respuesta ante un mercado exigente. Adicionalmente, aportó a conformar una comunidad de capital humano, respetando la perspectiva centrada en las personas y la diversidad. La estrategia también facilitó la escalabilidad, mejorando su imagen como empleador competitivo.

2. Caso: LinkedIn Recruiter

Descripción: Ilustró la incorporación de la IA para maximizar varias facetas de la fase de selección de personal, revelando grandes logros en la eficacia en las operaciones como un trabajo intencional por tratar la neutralidad computacional.

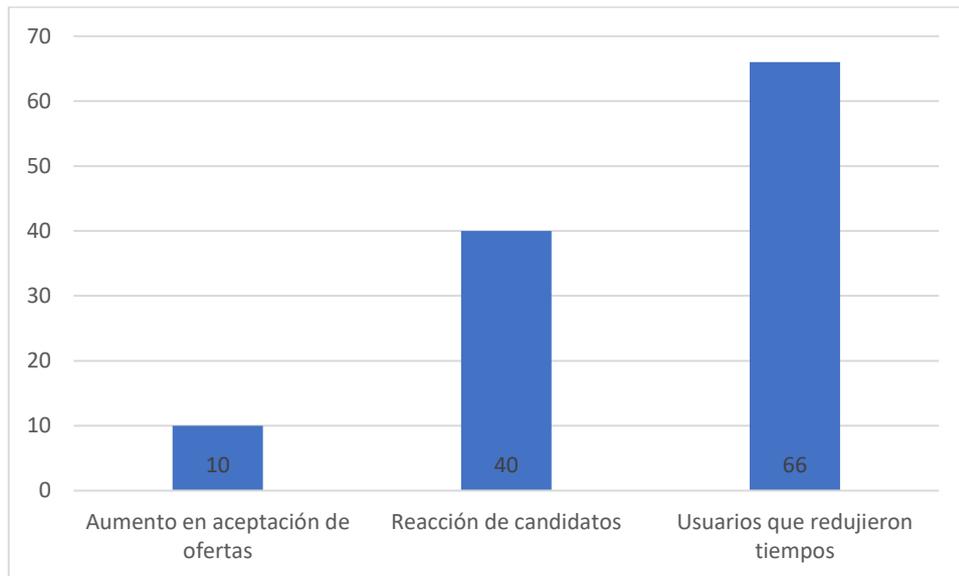
El estudio de la información publicado por la Federación Africana de Organizaciones Profesionales de Personal sugirió que los instrumentos de IA, mensajes generados con ayuda de IA y la localización inteligente de perfiles, influyeron directamente en el rendimiento del reclutador. Se evidenció que los mensajes personalizados creados mediante IA podían agilizar el índice de aceptación de ofertas en un 10% y conseguir un porcentaje de reacción de 40% elevado por parte de los postulantes. Por otro lado, el 66% de los primeros usuarios señalaron reducciones considerables de tiempo al emplear las características de localización y gestión de tareas guiadas por IA (APSO, 2024). Los hallazgos mostraron una neta optimización, posibilitando a los reclutadores concentrar su trabajo en comunicaciones más significativas con el talento.

Adicionalmente, el estudio sobre los métodos de categorización de LinkedIn Talent Search, respaldan las funciones de LinkedIn Recruiter, descubrió una voluntad con la disminución de parcialidades

computacionales. Un modelo diseñado para medir la parcialidad vinculada a rasgos sensibles como el sexo y la edad, considerado exitoso. Las emulaciones y pruebas A/B mostraron progresos considerables en los indicadores de imparcialidad en las respuestas de búsqueda, lo cual condujo a una triplicación de peticiones que dieron como resultado a desenlaces más diversos, sin perjudicar los parámetros empresariales. Esta labor destacó como la IA pudo ser creada para impulsar la equidad de posibilidades y confirmar la exactitud de los resultados de búsqueda que mostraran la variedad de grupos de talento cualificados (Geyik, Ambler, & Kenthapadi, 2019).

Figura 2

Impacto con LinkedIn Recruiter



Fuente: Elaboración propia a partir de APSO (2024).

Análisis del Caso: Se observó como la inteligencia artificial fortaleció el rendimiento en el filtrado de perfiles y mejoró el primer contacto con los postulantes, al permitir la localización veloz de candidatos y el envío automático de respuestas. Embocando en una aceleración de la tasa de respuesta positiva de las ofertas laborales. El enfoque en el diseño justo y sin sesgos fue el eje principal, el sistema se configuró para atenuar los prejuicios asociados como género o edad, lo cual fomentó en una distribución más diversa en resultados y contrataciones. Adicionalmente, la inteligencia artificial ejecutó las labores rutinarias lo que permitió a los reclutadores enfocarse en interacciones de valor, cambiando su papel hacia un rol clave.

3. Caso: Grupo Bimbo

Descripción: Durante el año 2023, la multinacional Grupo Bimbo informó la implementación de IA dentro de sus estrategias de reclutamiento con la meta de mejorar sus procesos de selección por medio de una colaboración con Nawaia, una herramienta digital que utiliza IA creada en Argentina. Se trata de una plataforma que utiliza un juego digital dinámico que recrea experiencias cotidianas donde quienes postulan pueden actuar con naturalidad. El software con base de las interacciones, arma un perfil del aspirante, que facilita una evaluación más exacta durante el reclutamiento (Grupo Bimbo, 2023).

Según lo indicado oficialmente por la empresa, el uso de la tecnología de IA en las fases preliminares y análisis del aspirante, agilizó el proceso de reclutamiento volviéndolo más rápido, versátil y adaptado a cada candidato. Se registró que la calidad del procedimiento incrementó en un 42% y una baja del 30% en los costos

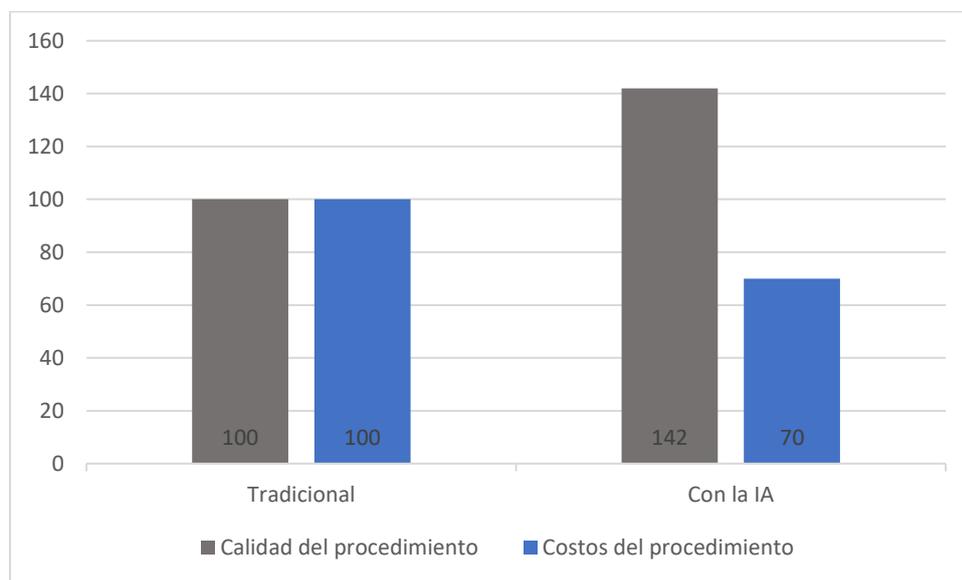
en comparación con métodos tradicionales. Así mismo, se resaltó que este avance tecnológico hizo más humana y personalizada la experiencia del postulante, dejando de lado las entrevistas formales o la revisión de hojas de vida (Grupo Bimbo, 2023).

Si bien el texto oficial no expresa de manera directa si la IA desplaza a los colaboradores, el mensaje central destaca que la herramienta se empleó como medio para fortalecer la evaluación y apoyar la toma de decisiones, manteniendo la importancia de las personas. Se enfatiza que el sistema impulsó elecciones más justas y respaldadas por datos concretos, lo cual indica que su función es respaldar al equipo de Talento Humano, no reemplazarlos (Grupo Bimbo, 2023).

Este ejemplo es una muestra real de la implementación de IA en una organización latinoamericana con amplia presencia.

Figura 3

Comparación entre la IA y los métodos tradicionales



Nota. El desempeño de los métodos tradicionales está representado por el 100%. Mientras que la IA aumentó la calidad en un 42% (representado como 142%) y los costos se redujeron en un 30% (representado como 70%).

Fuente: Elaboración propia a partir de Grupo Bimbo (2023).

Análisis del Caso: La experiencia de Bimbo mostró que gracias a la gamificación de la inteligencia artificial, la valoración de competencias blandas han sido revolucionadas. Esta estrategia permitió cuantificar capacidades mentales y de personalidad de una forma más interactiva y neutral que los sistemas clásicos. El sistema colaboró a perfeccionar la calidad de la criba de personal al reconocer las posibilidades de los aspirantes de manera homologada. Igualmente, la gamificación brindó una interacción más cautivadora y moderna al aspirante, lo que hizo posible afectar favorablemente la reputación de la empresa como empleador. En este caso la IA se dirigió al perfeccionamiento cualitativo de la evaluación, y en menor medida a la eficiencia en las fases tempranas de alto volumen.

DISCUSIÓN

La forma de selección de talento ha sufrido una transformación notable desde su etapa inicial marcada por procedimientos manuales y basados en el presentimiento hasta innovar a una fase 5.0 donde el protagonista es la IA ocupando un rol clave (Galeano, 2021).

La realidad de las compañías analizadas en este estudio son la prueba de cómo la inteligencia artificial optimiza la eficiencia operativa. La mejora se observa en la capacidad de la IA para ejecutar tareas repetitivas y de gran volumen en las etapas iniciales del reclutamiento, lo cual concuerda con su potencial para disminuir la carga administrativa (Jumbo Quichimbo, 2019). Particularmente, las experiencias de MasterCard y LinkedIn Recruiter demuestran esta disminución. MasterCard optimiza el manejo de las cantidades altas de postulantes y acorta notablemente los tiempos de agendamiento a través del uso de IA fundamentada en Machine Learning y Pattern Matching (Iturbide Griñán, 2022). Asimismo, las campañas personalizadas de reclutamiento y la evaluación de talento aplican estas técnicas para fortalecer el vínculo con los candidatos. En paralelo, LinkedIn Recruiter pone en práctica las técnicas de Procesamiento de Lenguaje Natural y Machine Learning en sus filtros refinados y para destacar aspirantes con probabilidad alta de respuesta (Iturbide Griñán, 2022). Estas herramientas ofrecen la posibilidad de gestionar el flujo de solicitudes antes incontrolable de las instituciones, aliviando a los equipos reclutadores de tareas repetitivas. En tal sentido, la IA va más allá de solo impulsar los procesos también fomenta una experiencia más fluida del postulante y un incremento en la agilidad operativa.

Mientras por el lado de la calidad y profundidad del reclutamiento, La IA otorga una valoración más precisa que sobrepasa las carencias de los enfoques tradicionales. La incorporación de la gamificación por Grupo Bimbo evidencia cómo las técnicas de Pattern Matching y el Deep Learning de la IA (Iturbide Griñán, 2022), facilitan el análisis de funciones cognitivas, atributos de personales y tendencias conductuales de forma sistemática e imparciales. La cual brinda una imagen más completa y normalizada del postulante, al encontrar candidatos que no solo cuenten con capacidades técnicas, sino también una apropiada adaptación cultural en un escenario de alta competitividad y marcado por el desarrollo tecnológico incesante (Ramos Rivadeneira y Jiménez Toledo, 2024).

La reconfiguración del cargo del reclutador es un punto clave de este trabajo. La inteligencia artificial no causa la desaparición, más bien lo adapta a un aliado estratégico en gestión de talento. Al delegar las tareas rutinarias, como se muestra en los casos de MasterCard y LinkedIn Recruiter, los responsables de la selección pueden concentrarse en actividades más significativas como la construcción de relaciones, la consultoría interna y en el desarrollo de tácticas de atracción de candidatos. Esta tendencia coincide con la teoría sobre la creación de empleos por la IA (Organización Internacional del Trabajo, 2023), resaltando que la tecnología exige nuevas habilidades en la evaluación de datos del personal y en la administración del trato al aspirante, agregando importancia clave al departamento de recursos humanos.

Finalmente, esta investigación revela el rol determinante de los procesos inteligentes en la promoción de la igualdad y reducción de sesgos, abordando de manera directa los desafíos éticos y técnicos señalados en el fundamento teórico, como lo es la privacidad de los datos y la opacidad de los algoritmos. Murrugarra Retamozo (2024) afirma que la gestión de grandes bases de datos personales por medio de la IA expone a riesgo la seguridad informativa. Del mismo modo, Mendoza Llor (2022) explora cómo la escasa claridad de los sistemas automatizados entorpece la igualdad y recomienda una supervisión y explicación como soluciones a los prejuicios en los datos de entrenamiento. En la misma línea, la plataforma LinkedIn Recruiter tiene una promesa

con la imparcialidad computacional y manifiesta que desde el diseño de la IA se puede entrenar para eliminar discriminaciones asociadas con el sexo o la edad. Este dato tiene un peso relevante para los adultos de edad avanzada cuya población va en aumento y los desafíos que impone la inteligencia artificial para este sector (Generation, 2024). La IA se convierte en un recurso valioso cuando se construye bajo normas éticas, fomentando la igualdad de trato y garantizar prácticas más éticas y claras en la contratación.

Las evidencias obtenidas, construidas a partir del análisis detallado de los casos de Mastercard, LinkedIn y Grupo Bimbo, confirman la hipótesis de trabajo previamente formulada. Los datos recopilados sugieren que la incorporación de la inteligencia artificial en entornos empresariales reales no se ha limitado a la automatización, sino que ha impulsado una transformación estratégica en la gestión de talento. Las experiencias analizadas respaldan que la IA brinda beneficios verificables en la calidad de la selección y redefine el rol de los profesionales de talento humano, validando así la premisa inicial de esta investigación.

CONCLUSIONES

En base a esta investigación, los principales impactos comprobables y demostrables de los sistemas de IA en los procesos de reclutamiento de personal son los siguientes:

La eficiencia operativa en el reclutamiento es optimizada por la inteligencia artificial, al automatizar las etapas de flujo masivo como el filtrado y la interacción inicial con los aspirantes. Empleando prácticas como Machine Learning y Procesamiento de Lenguaje Natural, lo cual produce una disminución de tiempos y de tareas rutinarias.

La IA incrementa considerablemente la calidad y el alcance de la valoración de los postulantes, abriendo paso al análisis imparcial y estandarizado de competencia blandas y potencial a través de Pattern Matching y Deep Learning, superando las limitaciones de los métodos tradicionales.

El cargo del reclutador se redefine estratégicamente, dejando atrás funciones transaccionales hacia un rol de mayor valor. Al digitalizar las tareas operativas, los responsables de talento priorizan el construir relaciones significativas y posicionándose como una figura de consultoría interna, y perfeccionar la experiencia durante el proceso de selección.

La IA aporta activamente al fortalecimiento de prácticas equitativas y la reducción de prejuicios en el proceso de contratación, al revelar que, a través de un desarrollo técnico cuidadoso, se pueden limitar los sesgos. Este enfoque impulsa una mayor amplitud de perfiles en los resultados de reclutamiento, estableciendo procedimientos más justos e inclusivos. De esta manera, la innovación tecnológica se consolida como medio para reducir las parcialidades naturales propias del reclutador.

Los desafíos éticos y prácticos inherentes presentes de la implementación de la IA en el reclutamiento, resaltándose la inquietud por la protección de los datos privados y la exigencia de claridad en el funcionamiento de los sistemas. Para asegurar la equidad y fiabilidad de los mecanismos de reclutamiento laboral, resulta fundamental afrontar estas problemáticas con medidas firmes y bien estructuradas. El manejo responsable de la información sensible y la transparencia de los resultados generados por los sistemas inteligentes son imperativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- APSO. (2024). *Federation of African Professional Staffing Organisations*. See the early impact of LinkedIn's AI tools for recruiters: <https://apso.org.za/industry-news/451-see-the-early-impact-of-linkedin-s-ai-tools-for-recruiters>
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2022). *Inteligencia artificial, oportunidad para el empleo público en América Latina*. Retrieved 01 de Mayo de 2022, from CAF – Banco de Desarrollo de América Latina: <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/inteligencia-artificial-oportunidad-para-el-empleo-publico-en-america-latina/>
- Canossa Montes de Oca, H., y Peraza Villareal, 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). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9263006>
- Cantero Galeano, G. (2021). *La inteligencia artificial en los procesos de selección [Tesis de Titulación, Universidad de Valladolid]*. Repositorio Digital. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/48201>
- Dattani, S., Rodés-Guirao, L., y Roser, M. (2025). *Fertility Rate*. Our World in Data: <https://ourworldindata.org/fertility-rate>
- Fernández Morales, F. (2023). La inteligencia artificial y la escritura de artículos científicos. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 13(2). https://www.researchgate.net/publication/384171409_La_inteligencia_artificial_y_la_escritura_de_articulos_cientificos
- García Chuqui, L. V. (2023). *La inteligencia artificial aplicada a los procesos de reclutamiento de personal de las empresas de servicios de Guayaquil [Tesis de titulación, Universidad Politécnica Salesiana]*. Repositorio Institucional. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/26474>
- Generation. (Octubre de 2024). *Age-proofing AI: Enabling an intergenerational workforce to benefit from AI*. Generation: <https://www.generation.org/news/age-proofing-ai-new-research-from-generation/>
- Geyik, S., Ambler, S., y Kenthapadi, K. (2019). Fairness-aware ranking in search & recommendation systems with application to LinkedIn Talent Search. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/1905.01989>
- Grupo Bimbo. (2023). *Grupo Bimbo*. Grupo Bimbo incorpora inteligencia artificial en sus procesos de reclutamiento: <https://www.grupobimbo.com/es/prensa/comunicados/innovacion/grupo-bimbo-incorpora-inteligencia-artificial-en-sus-procesos-de-reclutamiento>
- HireVue. (2025). *AI in Recruiting. Ethical & Effective AI Hiring*. Retrieved 13 de julio de 2025, from HireVue: <https://www.hirevue.com/ai-in-hiring>
- Iturbide Griñán, S. (2022). *La Inteligencia Artificial en los Procesos de Selección [Tesis de fin de grado, UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA]*. Repositorio institucional. <https://riunet.upv.es/handle/10251/185552>

- Jumbo Quichimbo, G. (2019). *La inteligencia artificial y su impacto en los procesos de selección [Tesis de maestría, Universidad Internacional de La Rioja]*. Repositorio Institucional.
<https://reunir.unir.net/handle/123456789/8166>
- LinkedIn Talent Solutions. (2025). *Recruiter: Herramientas de contratación para encontrar talento*. Retrieved 13 de julio de 2025, from Business LinkedIn: <https://business.linkedin.com/es-es/talent-solutions/recruiter>
- Matínez Hidalgo, H. (2022). *Contratación de personal mediante inteligencia artificial: evidencia preliminar [Tesis de maestría, Universidad Oberta de Catalunya]*. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/10609/142389>
- Mendoza Loor, J. (2022). Ética y transparencia en algoritmos de inteligencia artificial: desafíos actuales. *Revista Multidisciplinar de Estudios Generales (REG)*, 1(4), 1-9.
https://www.researchgate.net/publication/387203394_Etica_y_transparencia_en_algoritmos_de_inteligencia_artificial_desafios_actuales
- Murrugarra Retamozo, B. (2024). Inteligencia artificial y privacidad en internet: amenazas para los datos personales de los usuarios. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 3(2), 30-48.
<https://revistaogma.com/index.php/home/article/view/20>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *La Inteligencia Artificial generativa y el empleo*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/GenAI%20and%20Jobs_Policy%20Brief_SPANISH.pdf
- Paradox, Inc. (2025). *Conversational hiring software that gets work done for you*. Retrieved 13 de julio de 2025, from Paradox: <https://www.paradox.ai/>
- Phenom. (2024). *Transforming Mastercard's Talent Acquisition*. Phenom People Inc.
<https://www.phenom.com/resource/transforming-mastercard-talent-acquisition>
- Psychometric Tests. (2025). *Pruebas de Pymetrics*. Retrieved 13 de julio de 2025, from Psychometric Tests: <https://www.psychometrictests.org/es/editores/pymetrics/>
- Quiñónez, I. G., y Pacheco, S. M. (2024). El rol de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección en la Gestión del Talento Humano. *Reincisol*.
<https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/view/396>
- Ramos Rivadeneira, D., y Jiménez Toledo, J. (2024). La innovación desde las tecnologías emergentes para la competitividad empresarial. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 9(17), 1-14.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/11052
- Santander Salmon, E. (2023). Gestión del Talento Humano en Empresas Ecuatorianas: Perspectivas y Desafíos. *Revista Científica Zambos*, 2(1), 56-73.
<https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/38>

Stryker, C., y Kavlakoglu, E. (2024). *¿Qué es la inteligencia artificial o IA?* IBM: <https://www.ibm.com/mx-es/think/topics/artificial-intelligence>

Velastegui Campoverde, E. U. (2023). *Inteligencia Artificial y su potencial adopción en los servicios públicos: desafíos y oportunidades en Ecuador a partir del período 2021 – 2022 [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio Institucional PUCE.
<https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/43320>

World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf