Inteligencia Artificial en la Selección de Personal: Sesgos Algorítmicos y su Afectación en la Experiencia del Candidato. Una revisión documental.

Valentina Blanquicet Hernández, Gabriela Sofía Centeno Torres

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Popular del César

Módulo: Seminario de Grado

Adriana Cristina Acosta Ramos

27 de mayo de 2026

Índice

Introducción 3

Método 5

Figura 1 *Diagrama Prisma* 5

Estrategia de Búsqueda Bibliográfica 6

Criterios de Inclusión 7

Criterios de Exclusión 7

Resultados 8

La IA como Herramienta Estratégica, Herramientas Aplicadas y Beneficios en la Selección de Personal 8

Sesgos Algorítmicos 9

Afectación en la Experiencia del Candidato 9

Propuestas Éticas, Regulatorias y de Gobernanza 10

Tabla 1 *Síntesis de hallazgos* 10

Tabla 2 *Categorías de análisis y autores representativos de la revisión sistemática* 11

Tabla 3 Categorías 13

Discusión 15

Conclusiones 18

Recomendaciones 20

Referencias Bibliográficas 21

Anexos 25

Introducción

La incorporación de la inteligencia artificial en los procesos de gestión del talento humano, se ha convertido en uno de los cambios más relevantes dentro del contexto organizacional actual. En el área de reclutamiento y selección de personal, herramientas como los sistemas de seguimiento de candidatos (ATS), el Machine Learning y las entrevistas automatizadas han modificado la manera en que las empresas buscan, evalúan y seleccionan a sus colaboradores. Este avance tecnológico se ha expandido rápidamente a nivel mundial, siendo implementado tanto por grandes compañías como por organizaciones medianas que buscan agilizar y optimizar sus procesos de contratación, afianzando la gestión del talento humano a nivel global (Gonzabay y Pacheco, 2024).

Sin embargo, aunque la inteligencia artificial ofrece ventajas relacionadas con la rapidez y automatización de los procesos, su implementación también ha generado diferentes cuestionamientos éticos y sociales. Estudio como el de Soleimani et al., 2025 deja en evidencia la presencia de sesgos algorítmicos dentro de los sistemas de selección automatizada, los cuales surgen cuando los algoritmos son entrenados con datos históricos que contienen desigualdades previamente existentes. Como resultados, estas herramientas pueden reproducir incluso prácticas discriminatorias relacionadas con género, raza, discapacidad o nivel socioeconómico; bajo una aparente idea de objetividad tecnológica.

Además de los riesgos asociados a la discriminación, también resulta importante analizar cómo estas dinámicas afectan la experiencia de los candidatos durante los procesos de selección. La falta de interacción humana, el desconocimiento sobre los criterios utilizados para evaluar a los candidatos y la dificultad para cuestionar decisiones automatizadas pueden generar percepciones de desconfianza, injusticia y deshumanización (Hughes et al., 2026). Estas situaciones no solo afectan la percepción de los postulantes, sino también la imagen y credibilidad de las organizaciones frente al talento humano. No obstante, son limitadas las revisiones que incorporen de manera integral el análisis de los sesgos algorítmicos con la vivencia del candidato, especialmente en el contexto latinoamericano.

Teniendo en cuenta esta problemática, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿de qué manera los sesgos algorítmicos presentes en los sistemas de inteligencia artificial afectan la experiencia de los candidatos en los procesos de selección? Como respuesta al interrogante, el presente artículo de revisión tiene como objetivo analizar dicha relación a partir de la evidencia empírica existente. Para ello, se utilizó la metodología PRISMA 2020,

mediante la cual se seleccionó un corpus de 23 artículos de revisión publicados entre los años 2023 y 2026, provenientes de bases de datos académicas.

La importancia de este estudio radica en su aporte al campo de la psicología organizacional y la gestión del talento humano, así como a la necesidad de reflexionar sobre las implicaciones éticas y jurídicas del uso de la inteligencia artificial en entornos laborales. En el contexto latinoamericano, donde la regulación sobre el uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección aún se encuentra en desarrollo y mantiene importantes vacíos normativos, es crucial entender de qué forma los sistemas automatizados pueden influir en aspectos discriminatorios dentro de las fases de contratación. (Hughes et al., 2026). El no atender esta dificultad implica el riesgo de legitimar, bajo una falsa neutralidad tecnológica o prácticas que estén basadas en la exclusión y el difícil acceso al empleo. En este sentido, el trabajo busca aportar elementos de análisis que contribuyan al desarrollo de prácticas organizacionales más transparentes, equitativas y responsables.

Método

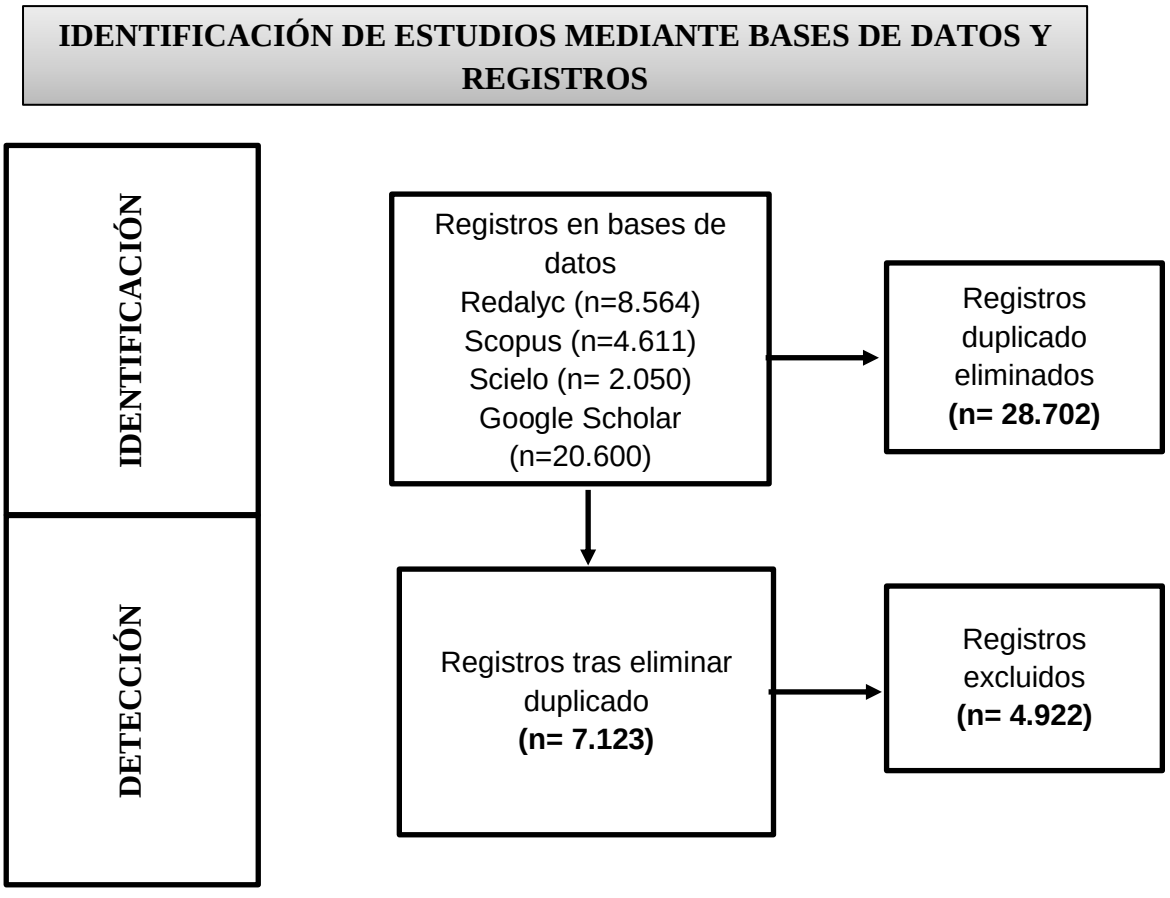
El proceso de selección de los estudios se desarrolló siguiendo los lineamientos establecidos por el modelo PRISMA (Preferred Reporting Items For Systematic Reviews and Meta-Analyses), adaptado al enfoque de revisión integrativa, con el propósito de asegurar la transparencia, consistencia metodológica y trazabilidad en cada una de las etapas del proceso. El diagrama PRISMA elaborado para la investigación permitió organizar el proceso en cuatro fases: identificación, detección, evaluación de elegibilidad e inclusión final de los estudios.

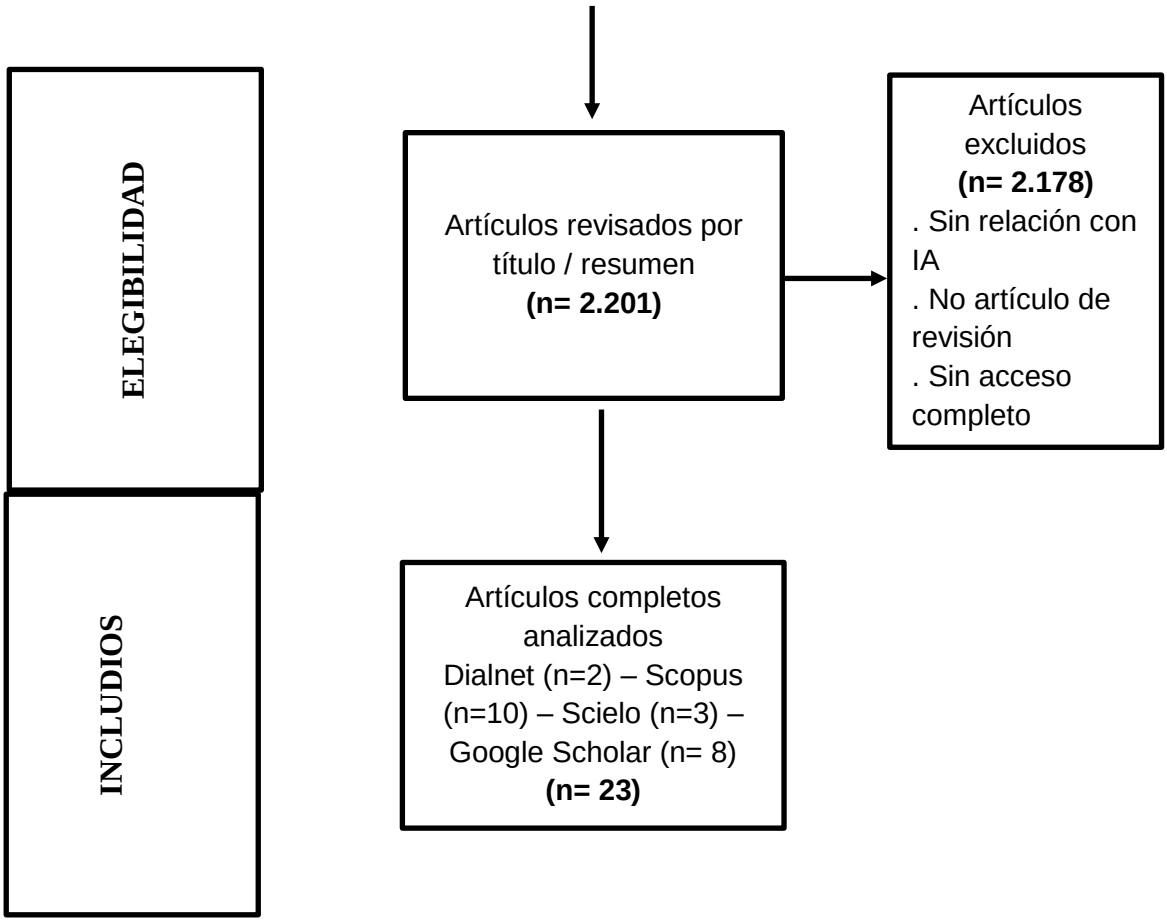
A partir de la depuración inicial los registros fueron evaluados por medio de la lectura de títulos y resúmenes, en donde se excluyeron publicaciones relacionadas a áreas temáticas no correspondientes con el objeto de estudio, entre ellas, se destacan: las humanidades, medicina, salud mental, educación y ciencias naturales. Esto se realizó con la finalidad de centrar exclusivamente el foco en la IA aplicada a contextos organizacionales de selección de personal. También, se descartaron documentos que abordaban la IA en áreas distintas a las del reclutamiento, lo que dio como resultado 2.201 artículos con pertenencia al tema inicial.

Finalmente, al hacer la lectura completa de dichos estudios y la reestructuración rigurosa de los criterios de inclusión y exclusión permitieron la conformación de un corpus documental de 23 artículos de revisión enfocados directamente en la temática inicial.

Figura 1

Diagrama Prisma





Nota: El flujo de selección de artículos presenta la identificación de 35.825 registros en bases de datos hasta la selección final de 23 artículos de revisión. Elaboración propia siguiendo las indicaciones PRISMA (Page et al., 2021)

Estrategia de Búsqueda Bibliográfica

Con el fin de asegurar rigurosidad, trazabilidad y replicabilidad, se consultaron cinco bases de datos de amplio reconocimiento en los campos de las ciencias sociales, la psicología y las tecnologías aplicadas: Redalyc, Scopus, Scielo y Google Scholar. La inteligencia de búsqueda empleó como ecuación principal la combinación de los términos “Artificial Intelligence” AND “recruitment process”, “Bias” AND “Automation” aplicada en los campos de títulos, resumen y palabras claves. Adicionalmente, y de acuerdo con las particularidades de cada base de dato, se incorporaron otros descriptores con el objetivo de ampliar y precisar los resultados obtenidos. En todos los casos, el término “Artificial Intelligence” se mantuvo

como elemento obligatorio dentro de la ecuación de búsqueda, debido a su papel central dentro del objeto de estudio.

Criterios de Inclusión

- Artículos publicados entre los años 2023 y 2026, periodo que recomienda las normas APA para fortalecer la vigencia y validez académica de la investigación.
- Artículos de revisión que abordan específicamente la temática de la IA en la selección de personal y su influencia en los candidatos.
- Documentos redactados en cualquier idioma.
- Artículos con acceso libre e íntegro, es decir, disponibles de forma gratuita por medio de las bases de datos científicas.

Criterios de Exclusión

- Artículos publicados fuera del rango permitido (publicaciones que no corresponden a los últimos cinco años)
- Estudios cuya idea central no guardaba relación directa con la inteligencia artificial aplicada a los procesos de selección, incluyendo documentos que abordaban la IA en contextos no vinculados a la temática inicial.
- Documentos que no se identificaban como artículos de revisión, es decir, libros, capítulos de libro, informes técnicos o tesis doctorales.
- Trabajos con limitación al texto completo.
- Artículos duplicados identificados durante el proceso de búsqueda bibliográfica, manteniendo únicamente las versiones más completas y actualizadas.

Resultados

Siguiendo los lineamientos del modelo PRISMA, la búsqueda bibliográfica permitió identificar un total de 35,825 registros en las bases de datos Redalyc, Scopus, Scielo y Google Scholar. Tras la eliminación de 28.702 documentos duplicados, se obtuvo un total de 7.123 registros para revisión inicial. Posteriormente, mediante la lectura de títulos y resúmenes, se excluyeron 4,922 estudios que no cumplían con los criterios establecidos o no guardaban relación directa con la temática de investigación, quedando 2,201 artículos para evaluación de elegibilidad. Finalmente, después de aplicar los criterios de inclusión y exclusión y realizar la lectura completa de los documentos, se seleccionó un corpus final de 23 artículos de revisión, a partir del análisis de los artículos seleccionados, emergieron cuatro categorías principales: Las herramientas de IA utilizadas en el reclutamiento y selección, los beneficios operativos derivados de su implementación, los sesgos algorítmicos y cognitivos y la afectación sobre la experiencia del candidato.

La IA como Herramienta Estratégica, Herramientas Aplicadas y Beneficios en la Selección de Personal

Los estudios revisados coinciden en señalar que la inteligencia artificial se ha consolidado como un recurso estratégico dentro de la gestión del talento humano, especialmente en los procesos de reclutamiento y selección. Diversos autores describen una transición hacia modelos de selección cada vez más digitalizados, caracterizados por la automatización de tareas, el análisis masivo de datos y el apoyo algorítmico en la toma de decisiones. Según Estrada et al. (2025), la literatura identifica una evolución desde modelos tradicionales hacia enfoques conocidos como reclutamiento 4.0 y reclutamiento 5.0, donde la tecnología no solo busca optimizar tiempos y costos, sino también mejorar la experiencia del candidato mediante procesos más ágiles y personalizados. En este contexto, Álvarez et al. (2025) expone que la IA se incorpora en actividades como el filtrado automatizado de hojas de vida, el análisis predictivo de perfiles y automatización parcial de entrevistas y evaluaciones.

En cuanto a las herramientas más utilizadas, García et al. (2024) identifica que el Machine Learning, el Deep Learning y el procesamiento de lenguaje natural son las técnicas más empleadas especialmente en la preselección de candidatos, entrevistas automatizadas y toma de decisiones. Asimismo, Álvarez et al. (2026) destacan el uso de sistemas ATS y video

entrevistas automatizadas capaces de analizar expresiones faciales, tono de voz y lenguaje corporal. Del mismo modo, López (2025) y Mora (2025) agregan que las redes neuronales y el análisis predictivo también han sido utilizados para evaluar desempeño, fortalecer la retención del talento y personalizar procesos de formación.

Respecto a los beneficios, diversos estudios coinciden que la IA reduce tiempos y costos operativos en los procesos de contratación, además de mejorar la precisión en la identificación de candidatos idóneos. García et al. (2025) señalan que estas herramientas aumentan la eficiencia y objetividad del reclutamiento, mientras que Arroyo I. ((2024) destaca su capacidad para analizar grandes volúmenes de datos y detectar patrones difíciles de identificar mediante métodos tradicionales.

Sesgos Algorítmicos

González García (2023) y González Torres (2026) mencionan que los algoritmos pueden llegar a causar discriminación, siempre y cuando sean entrenados con datos históricos sesgados, y en donde se transfieran dichas desigualdades sociales a las decisiones automatizadas. Del mismo modo, Arroyo I. (2024) y Clavijo et al. (2024) expresan que los procesos basados en datos históricos suelen beneficiar a los perfiles que históricamente han sido contratados y rechazar a quienes no encajan con ese perfil.

En ese mismo sentido, Zufferey, P. (2025) previene sobre los famosas “cajas negras”, la cuales guardan gran relación con los sesgos cognitivos humanos, debido a que estos últimos no trabajan de forma neutra, es decir, son supervisados por personas que de una u otra forma transmiten sus propios esquemas al sistema. En otras palabras, el problema radica no solo exclusivamente en lo tecnológico, sino humano, ya que la IA no erradica los sesgos, sino que los desplaza al área algorítmica, haciéndolos menos visibles y más difíciles de detectar. En última instancia, Estrada et al. (2025) expone que la población mayormente afectada por lo anteriormente expuesto es la femenina debido a las desigualdades históricas y menor representación en áreas STEM.

Afectación en la Experiencia del Candidato

La literatura evidencia que la automatización de los procesos de selección impacta significativamente la experiencia de los candidatos. Zufferey, P. (2025), apoyado en los hallazgos de Langer et al. (2023), señala que las entrevistas automatizadas generan percepciones más negativas debido a la falta de interacción humana y a la dificultad para

comprender el funcionamiento de los algoritmos. De igual manera, Gonzales T. (2026) y Clavijo C. (2024) indican que la ausencia de transparencia disminuye la confianza de los candidatos y afecta la percepción de justicia organizacional, generando procesos percibidos como impersonales y deshumanizados. Reyes et al. (2024) advierten que algunos sistemas automatizados no logran identificar adecuadamente atributos intangibles como la creatividad, la motivación o la adaptabilidad cultural, limitando una evaluación integral del candidato.

Propuestas Éticas, Regulatorias y de Gobernanza

Frente a los riesgos identificados**,** los autores revisados coinciden en la necesidad de fortalecer los marcos éticos y regulatorios relacionados con el uso de la IA en el proceso de selección de personal. Zufferey, P. (2025) propone el modelo de "Inteligencia Aumentada", donde la tecnología desempeña funciones como apoyo al juicio humano y no como sustitución del profesional de talento humano. Asimismo, Álvarez (2026) y Estrada (2025) recomiendan implementar auditorías algorítmicas, supervisión humana y mecanismos de transparencia durante los procesos de selección. Diversos estudios destacan la importancia de informar previamente a los candidatos sobre el uso de la IA en el proceso de selección. Finalmente, Herrera (2024) y Gonzáles (2026) coinciden en que Latinoamérica aún presenta vacíos regulatorios y éticos que dificultan una implementación responsable y equitativa de estas tecnologías en la gestión del talento humano.

Como respaldo de estos resultados, la Tabla 1 condensa qué tipos de sesgos se encontraron en la literatura, los sistemas de inteligencia artificial donde han sido evidenciados y su afectación en el candidato.

Tabla 1

Síntesis de hallazgos

Tipo de sesgo	Origen cognitivo	Sistema o Software de IA donde se identifica	Afectación en el candidato

Sesgo histórico	Sesgo de confirmación	Applicant Tracking Systems (ATS)	Eliminación de perfil que no encajan con vinculaciones previas
Sesgo de opacidad	Sesgo de autoridad	Ej: HireVue (Sistemas de entrevistas automatizadas)	Sensación de desconfianza e injusticia por falta de explicación
Sesgo socioeconómico	Sesgo de halo	Plataformas de análisis predictivo	Exclusión por tipo de institución o zona postal
Sesgo de discapacidad	Sesgo de normalidad	Algoritmos de evaluación de competencias	Obstáculos para el desarrollo laboral no lineal

Nota: Elaboración propia (2026).

En ese mismo orden y dirección, la Tabla 2 sintetiza los autores que contribuyen a cada una de las cuatro categorías emergentes del análisis, evidenciando que algunos estudios abordan más de una dimensión del fenómeno, lo que refleja la naturaleza multidimensional del uso de la IA en los procesos de selección de personal.

Tabla 2

Categorías de análisis y autores representativos de la revisión sistemática

Categoría	Autores que aportan	Aspectos abordados

IA como herramienta estratégica y beneficios en la selección de personal	Estrada et al. (2025) Álvarez et al. (2025) García et al. (2024) López (2025) Mora (2025) Arroyo I. (2024)	Reclutamiento 4.0/5.0, automatización, ATS, análisis predictivo, reducción de costos y tiempos
Sesgos algorítmicos	González García (2023) González Torres (2026) Arroyo I. (2024) Clavijo et al. (2024) Zufferey (2025) Estrada et al. (2025)	Discriminación algorítmica, datos históricos sesgados, "cajas negras", sesgos cognitivos humanos, afectación a población femenina
Afectación en la experiencia del candidato	Zufferey (2025) Langer et al. (2023) González t. (2026) Clavijo c. (2024) Reyes et al. (2024)	Percepciones negativas, falta de interacción humana, desconfianza, procesos impersonales, limitaciones en evaluación de atributos intangibles
Propuestas éticas, regulatorias y de gobernanza	Zufferey (2025) Álvarez (2026) Estrada (2025) Herrera (2024) González (2026)	Inteligencia aumentada, auditorías algorítmicas, supervisión humana, transparencia, vacíos regulatorios en Latinoamérica

Nota: Elaboración propia (2026).

Con base en dicha clasificación, la Tabla 3 presenta la distribución cuantitativa por eje de análisis. La categoría con mayor representación es la relacionada con la IA como herramienta estratégica y sus beneficios operativos, lo que evidencia que la literatura se ha centrado predominantemente en documentar las ventajas tecnológicas, mientras que los debates éticos, regulatorios y el impacto en la experiencia del candidato constituyen líneas de investigación más recientes y aún en consolidación.

Tabla 3

Categorías

Categoría	Autores	N° de Artículos
IA como herramienta estratégica y beneficios en la selección de personal	● Angulo, H.D., Tantalean, E.L. (2023). ● Castillo Méndez, R del C., Aguirre Andrade, A., Sánchez Trinidad, A del C., & Sánchez Trinidad, R del C. (2026) ● Contreras, F., Olaya, J. (2024). ● Contreras, F.C., Olaya, J.C. (2025). ● Estrada, Y. L., Jiménez, C. A., Gómez, D. M. (2025). ● Mora, L., Y. T. (2025). ● Fajardo, J. (2023). ● Reyes Flores, J. J., Silva Hurtado, N. S., & Vargas Garcia, F. R. (2024). ● García, B., Tello, R., Quiroz, I. (2024). ● Ruiz-Rivera, J. A. Sarmiento-Rojas, and J. A. Ballesteros-Ricaurte (2024).	10

Sesgos algorítmicos	• Arroyo, A. (2024). • Cáceres, C. (2025). • González, T. (2026). • Gomes D., Hedler, H., Ferneda, E. (2025). • GRÜNBICHLER, R. (2023). • López, J. (2025). • Herrera, B. (2024). • Vásquez, R., Vera, L., Torres, J. (2025).	8
Afectación en la experiencia del candidato	• Nascimento, E. (2026).	2
Propuestas éticas, regulatorias y de gobernanza	• Clavijo, J., Hurtado, R., Casanova, C., Almeida, M. (2024). • Gonzáles, C. (2023). • Zufferey, N. (2025).	3

Nota: Elaboración propia (2026).

Discusión

Los hallazgos de esta revisión evidencian que la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal ya no puede entenderse como una tendencia emergente, sino como una transformación estructural en la manera en que las organizaciones identifican, evalúan y seleccionan talento humano. La literatura coincide en destacar beneficios operativos importantes, como la reducción de tiempos de contratación, la optimización de costos y una mayor precisión en la identificación de perfiles. Sin embargo, estos avances conviven con preocupaciones éticas, sociales y epistemológicas relacionadas con el funcionamiento de los algoritmos y las consecuencias de sus decisiones sobre los candidatos.

Aunque la automatización ha sido presentada como una alternativa a la subjetividad de los métodos tradicionales de selección, diversos autores advierten que el problema no radica únicamente en lo que hacen los algoritmos, sino en la forma en que operan y en los datos con los cuales son entrenados. González García (2023) y González Torres (2026) sostienen que los sesgos algorítmicos no provienen necesariamente de errores técnicos o de intenciones discriminatorias explícitas, sino de la reproducción de patrones históricos de contratación que, al convertirse en datos de entrenamiento, terminan siendo interpretados por el sistema como criterios objetivos de idoneidad. De esta manera, los algoritmos pueden perpetuar la subjetividad humana bajo mecanismos estadísticos más sofisticados y difíciles de cuestionar.

Esta problemática adquiere una mayor gravedad debido al efecto de escala propio de los sistemas automatizados. Mientras un reclutador humano puede afectar a un grupo reducido de candidatos, un algoritmo entrenado con datos discriminatorios puede replicar el mismo patrón sobre miles de postulaciones de forma simultánea. Arroyo Ibargüen (2024) y Zufferey Palaguerra (2025) señalan que esta reproducción masiva de desigualdades no constituye una falla accidental de la tecnología, sino una consecuencia inherente a su funcionamiento, ya que el algoritmo aprende a reconocer como exitosos los patrones presentes en los datos de entrenamiento. Por ello, cuando dichos datos reflejan desigualdades laborales previas, el sistema se convierte en un mecanismo eficiente para reproducirlas. A esto se suma la opacidad de los modelos de aprendizaje profundo, los cuales operan como “cajas negras” cuya lógica interna no puede ser explicada ni auditada con facilidad, dificultando la identificación y corrección de prácticas discriminatorias.

La opacidad algorítmica no solo representa un problema técnico, sino también un problema de justicia procedimental con implicaciones psicológicas sobre los candidatos.

Zufferey Palaguerra (2025), retomando los hallazgos de Langer et al. (2019), demuestra que las entrevistas altamente automatizadas generan percepciones más negativas en comparación con las interacciones mediadas por personas, incluso cuando ambas se desarrollan en medios digitales. Esto ocurre debido a la incertidumbre frente al funcionamiento del sistema, la pérdida de control sobre las estrategias de manejo de la impresión y la sensación de injusticia cuando el candidato percibe que no puede demostrar sus capacidades de manera adecuada. Estas experiencias afectan directamente la percepción de justicia organizacional y pueden influir tanto en el compromiso como en la relación inicial que los candidatos establecen con la organización, incluso cuando resultan seleccionados.

La dimensión de género identificada en la literatura revisada evidencia cómo el sesgo algorítmico puede convertirse en un mecanismo de reproducción de desigualdades estructurales. Estrada et al. (2025) documentan que las mujeres en América Latina enfrentan un mayor riesgo de ser desfavorecidas por sistemas automatizados debido a su menor representación histórica en sectores de alta demanda y cargos directivos. Como consecuencia, sus perfiles aparecen como estadísticamente atípicos frente a los patrones que el algoritmo reconoce como exitosos. Esto demuestra que corregir únicamente el algoritmo no es suficiente si no se transforman las condiciones sociales que originan los datos sesgados. Desde esta perspectiva, el reclutamiento algorítmico debe analizarse dentro del debate más amplio sobre igualdad de oportunidades, representación y equidad laboral.

Sin embargo, la revisión enfrenta ciertas limitaciones, una de ellas es que los estudios empíricos encontrados provienen de contextos norteamericanos y europeos, lo que limita la generalización de los resultados al contexto latinoamericano, donde las dinámicas empresariales, los marcos regulatorios y la tecnología presentan especificaciones propias. En segundo lugar, otra limitación es la poca integralidad de los estudios de sesgos algorítmicos con la experiencia subjetiva del postulante, lo que genera una investigación necesaria.

Frente a este panorama, la literatura revisada coincide en que la inteligencia artificial debe utilizarse como una herramienta de apoyo al juicio profesional y no como un reemplazo absoluto de este. Zufferey Palaguerra (2025) plantea esta postura mediante el concepto de Inteligencia Aumentada, mientras que Álvarez-Carrera et al. (2026) proponen modelos híbridos acompañados de auditorías algorítmicas periódicas. Estas propuestas resaltan que las decisiones relacionadas con las oportunidades laborales mantienen una dimensión esencialmente humana que no puede delegarse de manera acrítica a sistemas computacionales. No obstante, también se advierte que la implementación de auditorías, programas de formación en ética digital y mecanismos de transparencia requiere recursos

técnicos y financieros que no están distribuidos equitativamente en el contexto empresarial latinoamericano. Esto genera el riesgo de una brecha de gobernanza, donde algunas organizaciones implementen la inteligencia artificial de forma responsable mientras otras la adopten sin controles suficientes.

En conjunto, los hallazgos permiten concluir que el principal desafío de la inteligencia artificial en la selección de personal no es únicamente técnico, sino principalmente ético y político. La discusión central no consiste en determinar si los algoritmos pueden ser más precisos que los seres humanos, sino en establecer hasta qué punto la sociedad está dispuesta a delegar en sistemas opacos, potencialmente sesgados y difíciles de auditar decisiones que afectan el acceso de las personas a oportunidades laborales. Aceptar esta delegación sin mecanismos adecuados de supervisión y gobernanza implica normalizar formas de exclusión bajo el argumento de la eficiencia tecnológica.

Conclusiones

La presente revisión documental permitió construir una visión amplia y crítica sobre la implementación de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal, enfocándose especialmente en los sesgos algorítmicos y en las afectaciones que estos generan en la experiencia de los candidatos. A partir del análisis de 23 artículos de revisión publicados entre los años 2023 y 2026, seleccionados bajo lineamientos del protocolo PRISMA 2020, fue posible identificar diferentes hallazgos relevantes frente al impacto actual de estas tecnologías en el ámbito organizacional.

En primer lugar, se evidencia que la inteligencia artificial se ha convertido en una herramienta estratégica dentro de la gestión del talento humano, principalmente por su capacidad para automatizar procesos de selección, analizar perfiles de manera predictiva y desarrollar entrevistas digitales. Tecnologías como los sistemas ATS, Machine Learning, procesamiento de lenguaje natural y las dinámicas tradicionales de reclutamiento, dando origen a modelos conocidos como reclutamiento 4.0 y reclutamiento 5.0. Aunque estos avances representan beneficios significativos en términos de agilidad, optimización del tiempo y ampliación de la capacidad operativa de las organizaciones, su implementación también implica retos éticos y sociales que no pueden ser ignorados.

Asimismo, los resultados obtenidos permiten concluir que los sesgos algorítmicos representan una de las principales problemáticas asociadas al uso de la IA en la selección de personal. Contrario a la idea de eliminar la subjetividad humana, muchos sistemas automatizados terminan reproduciendo incluso desigualdades ya existentes, debido a que son entrenados con datos históricos cargados de sesgos sociales previos. Mediante la revisión se identificaron distintas formas de sesgo, entre ellas el histórico, el de opacidad, socioeconómico, género, racial y el relacionado con la discapacidad. Estas situaciones afectan principalmente a poblaciones históricamente vulneradas, como las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, las minorías étnicas y las personas provenientes de contextos socioeconómicos menos favorecidos.

De igual manera, se encontró que la automatización de los procesos de reclutamiento puede afectar negativamente la percepción y experiencia de los candidatos cuando no existen mecanismos claros de transparencia, acompañamiento y supervisión humana. La ausencia de la interacción personal, junto con la poca claridad sobre los criterios utilizados para evaluar a los candidatos, genera sentimientos de desconfianza, injusticia y deshumanización dentro del proceso de selección. Estas percepciones no solo impactan a quienes participan en el proceso,

sino que también puede influir en la imagen de las organizaciones, afectando su capacidad para atraer talento diverso y calificado.

Por último, los hallazgos encontrados permiten identificar la necesidad de seguir profundizando en la identificación y medición de los sesgos algorítmicos, así como en la creación de metodologías de auditoría más accesibles y en el diseño de marcos teóricos que integren las dimensiones técnicas, éticas y jurídicas de la inteligencia artificial aplicada a la gestión del talento humano, Aunque la IA posee un alto potencial para optimizar los procesos de selección y ampliar las oportunidades de acceso al empleo, sus beneficios solo podrán consolidarse plenamente si su aplicación se fundamenta en principio de equidad, transparencia, responsabilidad y respeto por los derechos de los candidatos.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos en esta revisión documental, se plantean las siguientes recomendaciones dirigidas a organizaciones, profesionales de talento humano y desarrolladores tecnológicos, con la finalidad de promover un uso ético, transparente y responsable de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal.

En primer lugar, se recomienda que las organizaciones realicen auditorías periódicas a los sistemas de inteligencia artificial utilizados en sus procesos de reclutamiento y selección. Estas evaluaciones deben permitir identificar posibles prácticas discriminatorias, revisar la calidad de los datos con los que son entrenados los algoritmos para prevenir que las decisiones automatizadas continúen reproduciendo desigualdades relacionadas con género, raza, discapacidad o condiciones socioeconómicas.

En segundo lugar, se sugiere implementar el modelo de la inteligencia aumentada, entendiendo la IA como una herramienta de apoyo y no como un reemplazo del criterio humano. Aunque la automatización puede agilizar los procesos de selección, las decisiones finales deben mantenerse bajo supervisión de profesionales capacitados en gestión humana.

En tercer lugar, resulta fundamental que las organizaciones garanticen mayor transparencia durante los procesos de selección. Los candidatos deben ser informados de manera clara sobre el uso de herramientas automatizadas, los criterios generales de evaluación. Este aspecto fortalece la confianza en las organizaciones y contribuye a generar una percepción de mayor justicia y claridad en el proceso.

En cuarto lugar, se recomienda a las instituciones de educación superior incorporar dentro de sus programas académicos contenidos relacionados con ética de la inteligencia artificial, sesgos algorítmicos y derechos laborales en entornos digitales. La formación de profesionales con visión crítica y ética frente al uso de estas tecnologías resulta clave para promover prácticas organizaciones más responsables e inclusivas.

Por último, se hace necesario continuar fortaleciendo la investigación sobre los sesgos algorítmicos y sus efectos en diferentes grupos poblacionales, especialmente en el contexto latinoamericano, donde todavía existe poca evidencia científica sobre esta problemática. Profundizar en este tema permitirá comprender mejor las implicaciones sociales, éticas y laborales del uso de inteligencia artificial en la selección de personal, favoreciendo el desarrollo de procesos más equitativos, transparentes e inclusivos.

Referencias Bibliográficas

Álvarez, N. M., Aldás, V. H., Chicaiza, R.P. (2026). Inteligencia Artificial en los procesos de selección del personal: una revisión teórica, *Multidisciplinary Latin American Journal (MLAJ), 4*(1), 377-388. https://mlaj-revista.org/index.php/journal/article/view/185/600

Angulo, H.D., Tantalean, E.L. (2023). Análisis de la Inteligencia Artificial en el Entorno Empresarial: Revisión Sistemática (2018-2023), *Fides et Ratio, 29*(29), 269-310. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v29n29/2071-081X-rfer-29-29-263.pdf

Arroyo, A. (2024). *Gestión humana e inteligencia artificial: un nuevo enfoque para la gestión del talento. Revisión de la literatura.* https://ridum.umanizales.edu.co/server/api/core/bitstreams/d92c0cad-3693-42b9-b913-9fd5b6a03115/content

Cáceres, C. (2025). *Efecto del uso de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos: Una revisión crítica.* [Trabajo de maestría]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/02b193cc-4c91-4104-9e04-fcc574d011d5/content

Castillo Méndez, R del C., Aguirre Andrade, A., Sánchez Trinidad, A del C., & Sánchez Trinidad, R del C. (2026). Impacto de la Inteligencia Artificial en las Organizaciones globales. *Una revisión bibliométrica. Universidad y Sociedad* 18(2). https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/5839/5682

Clavijo, J., Hurtado, R., Casanova, C., Almeida, M. (2024). El impacto de la inteligencia artificial en decisiones administrativas basado en revisión de literatura científica. *Multidisciplinary Collaborative Journal, 2*(1), 39-51.https://mcjournal.editorialdoso.com/index.php/home/article/view/30/71

Contreras, F., Olaya, J. (2024). Beneficios de la implementación de la inteligencia artificial en la administración de empresas: una revisión sistemática, *IMPULSO. Revista de Administración 4*(8). https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/230/439

Contreras, F.C., Olaya, J.C. (2025). Inteligencia artificial en las empresas: Oportunidades y desafíos, *Revista Impulso. 5*(9), 353-367. http://www.scielo.org.bo/pdf/ri/v5n9/2959-9040-ri-5-09-353.pdf

Estrada, Y. L., Jiménez, C. A., Gómez, D. M. (2025). Inteligencia artificial en la gestión del talento y de los recursos humanos en América Latina: Estudio de revisión, *Revista*

multidisciplinar epistemología de las ciencias. 2(4), 1-28. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10478376

Fajardo, J. (2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal, *Polo del Conocimiento 8*(9). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152551

García, B., Tello, R., Quiroz, I. (2024). *Machine Learning aplicado en los procesos de Selección de personal: Una revisión sistemática.* https://laccei.org/LACCEI2024-CostaRica/papers/Contribution_960_final_a.pdf

Gomes D., Hedler, H., Ferneda, E. (2025). *Desafios do uso da inteligência artificial na gestão de recursos humanos: uma revisão sistemática, BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA), 21*(63). https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/6979/1446

Gonzáles, C. (2023). *Impacto de la inteligencia artificial en la toma de decisiones de selección de personal: Una revisión integrativa.* [Trabajo de maestría]. Universidad Miguel Hernández. https://dspace.umh.es/handle/11000/32183

González, T. (2026). Uso de inteligencia artificial en la selección de personal: efectos percibidos en sesgos y costos operativos en empresas privadas ecuatorianas, *Polo Del Conocimiento 11*(2). https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/11148/pdf

Gonzabay, I., Pacheco M. (2024). El rol de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección en la gestión del talento humano. *Reincisol., 3*(6), 3880–3902. https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/view/396

GRÜNBICHLER, R. (2023). *Implementation barriers of artificial intelligence in companies.* https://www.researchgate.net/profile/Gruenbichler Rudolf/publication/371958928_IMPLEMENTATION_BARRIERS_OF_ARTIFICIAL_INTELLIGENCE_IN_COMPANIES/links/649ed4abb9ed6874a5eb4517/IMPLEMENTATION-BARRIERS-OF-ARTIFICIAL-INTELLIGENCE-IN-COMPANIES.pdf

Herrera, B. (2024). *Tendencias de investigación acerca de los procesos y desafíos en la implementación de inteligencia artificial en empresas latinoamericanas: Una revisión de literatura 2020-2024.* https://repositorio.unbosque.edu.co/items/8c815810-f17d-42f6-bf5f-89b8051e3192

Hughes, K., Konnikov, A., Denier, N., Hu, Y. (2025). Problematizando el papel de la inteligencia artificial en la contratación y las desigualdades organizativas: una revisión multidisciplinaria. S*age Journals 79*(2) **https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00187267251403902**

López, J. (2025). Inteligencia artificial en la mejora del talento humano y gestión del conocimiento en organizaciones: Una revisión sistemática en Scopus, *Revista Científica de Sistemas e Informática. 5*(1), 1-16. https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/rcsi/article/view/889/1406

Mora, L., Y. T. (2025). La Inteligencia Artificial en los procesos de Talento Humano en el Sector Financiero: Revisión sistemática, REVISTA *ESPECIALIZADA EN INGENIERÍA. 1* (26), 23-38. https://nuevo.metarevistas.org/Record/metarevistapublica_cun__ashtag_40-article-1078/Description#holdings

Nascimento, E. (2026). Inteligência Artificial na Gestão de Recursos Humanos: Uma revisão sobre impactos organizacionais e psicológicos, *Research, Society and Development*, *15*(4). https://rsdjournal.org/rsd/article/view/50948/39913

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Moher, D. (2021). *La declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la presentación de informes de revisiones sistemáticas. 372* (71). https://www.bmj.com/content/372/bmj.n71

Reyes Flores, J. J., Silva Hurtado, N. S., & Vargas Garcia, F. R. (2024). *El impacto de la inteligencia artificial en las empresas: Una revisión de la literatura* [Trabajo de investigación, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. https://repositorio.autonoma.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/092834e6-80d2-4d2d-8956-6fedbbbe4dda/content

Ruiz-Rivera, J. A. Sarmiento-Rojas, and J. A. Ballesteros-Ricaurte (2024). Artificial Intelligence as a Supporting Tool in Staff Selection for Businesses in the Construction Sector". *Revista Facultad de Ingeniería*, 33(70). http://www.scielo.org.co/pdf/rfing/v33n70/0121-1129-rfing-33-70-e19202.pdf

Soleimani, M., Intezari, A., Arrowsmith, J., Pauleen, D., Taskin, N. (2025). Reducción del sesgo de la IA en el reclutamiento y la selección: un enfoque integrador basado en la práctica. **https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2025.2480617**

Vásquez, R., Vera, L., Torres, J. (2025). *Gestión de Recursos Humanos potenciada por Inteligencia Artificial: Una revisión sistemática de literatura entre 2023-2024.* https://proceedings.laccei.org/index.php/laccei/article/view/4720/4703

Zufferey, N. (2025). *Inteligencia artificial en la selección de personal: una revisión teórica desde la psicología del trabajo sobre eficiencia algorítmica y justicia procedimental.* https://osf.io/preprints/psyarxiv/tz7xe_v1

Anexos

Anexo A. Matriz de Análisis de Artículos

https://docs.google.com/document/d/1TlO8150Lz-xvswwxa9m21mkKLgX0ocH1wiLCg799lf0/edit?usp=drive_link