

CEPAL.

# Desafíos en el Uso de la Inteligencia Artificial en el Sector de Recursos Humanos.

Rueda, Francisco Javier.

Cita:

Rueda, Francisco Javier (2021). *Desafíos en el Uso de la Inteligencia Artificial en el Sector de Recursos Humanos*. CEPAL.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/francisco.javier/7>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/p7ga/7Ub>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# Desafíos en el Uso de la Inteligencia Artificial en el Sector de Recursos Humanos

Francisco Javier Rueda  
Universidad de Valladolid

## Resumen

La inteligencia artificial (IA) puede transformar radicalmente los procesos de contratación, aumentando la eficiencia y disminuyendo los sesgos. No obstante, el empleo de la IA en la contratación electrónica presenta desafíos significativos, como asegurar la imparcialidad, evitar prejuicios, proteger la privacidad y seguridad de los datos, y considerar las cuestiones éticas. Este documento proporciona una visión general de las ventajas y limitaciones de la contratación electrónica basada en IA, y examina los retos que las organizaciones deben enfrentar para asegurar un uso responsable y ético de esta tecnología. En conclusión, la IA tiene el potencial de mejorar significativamente el proceso de contratación, pero es fundamental abordarlo con precaución y manejar adecuadamente los numerosos desafíos asociados con su implementación.

**Palabras Clave:** E-recruitment, Inteligencia artificial

## 1 Introducción

La contratación con Inteligencia Artificial (IA) hace referencia al uso de tecnologías de inteligencia artificial en el proceso de contratación, incluidas la búsqueda, el cribado y la selección de candidatos [1].

El uso de la IA en la contratación ofrece varias ventajas potenciales, como una mayor eficiencia, una reducción de los sesgos y una mejora de la experiencia del candidato [2]. Por ejemplo, las herramientas basadas en IA pueden automatizar tareas repetitivas, como la selección de currículos y el emparejamiento de candidatos, liberando tiempo para que los reclutadores se centren en tareas más estratégicas [3]. Además, las herramientas de IA pueden ayudar en muchos otros aspectos.

La IA ha tenido un impacto significativo en el desarrollo de la contratación electrónica en los últimos años, cambiando la forma en que las empresas contratan y gestionan su mano de obra. Una de las principales contribuciones de la IA a la contratación electrónica ha sido la automatización de tareas repetitivas, como la selección de currículos, el emparejamiento de candidatos y la programación de entrevistas. Esto ha permitido a las empresas ahorrar tiempo y esfuerzo, ya que los algoritmos de IA pueden procesar rápidamente grandes cantidades de datos y ofrecer resultados relevantes en una fracción del tiempo que tardarían las personas. Además, los chatbots con IA se han hecho populares en la contratación electrónica, ya que proporcionan respuestas instantáneas a las consultas de los candidatos y ayudan a crear una experiencia positiva para ellos.

Otra contribución importante de la IA a la contratación electrónica ha sido la capacidad de eliminar sesgos en el proceso de contratación [4, 5]. Los algoritmos de IA pueden evaluar a los candidatos basándose en criterios predefinidos, como las habilidades, la experiencia y las cualificaciones, proporcionando una evaluación más objetiva que la de los reclutadores humanos. Esto tiene el potencial de reducir significativamente la discriminación y promover la diversidad en la mano de obra. Además, la IA también puede ayudar a garantizar que los candidatos adecuados se adaptan a los puestos de trabajo adecuados, en función de sus habilidades, intereses y objetivos profesionales. Esto aumenta la satisfacción en el trabajo, reduce la rotación y mejora el compromiso de los empleados.

Por lo tanto, parece claro que la IA ha contribuido significativamente a la mejora de los procesos de contratación electrónica al automatizar tareas repetitivas y lentas [6]. En un futuro cercano, los chatbots potenciados por IA pueden proporcionar respuestas instantáneas a las consultas de los candidatos, liberando tiempo de los reclutadores para tareas más estratégicas. Además, los algoritmos de IA pueden analizar grandes cantidades de datos para identificar a los candidatos más adecuados en función de los requisitos del puesto, la experiencia y las habilidades. Esto aumenta la eficacia y precisión generales del proceso de contratación, reduciendo el tiempo y el esfuerzo necesarios para cubrir los puestos vacantes y mejorando la experiencia del candidato [7]. Además, la IA también puede ayudar a eliminar sesgos, proporcionando una evaluación objetiva y justa de los candidatos basada en criterios predefinidos [8].

Sin embargo, el uso de la IA en la selección de personal también plantea problemas, como la posibilidad de que se produzcan sesgos algorítmicos, consideraciones éticas y la pérdida del juicio y la empatía humanos en el proceso de selección. Los sistemas de IA sólo pueden tomar decisiones basadas en los datos con los que han sido entrenados, y si estos datos están sesgados, el sistema de IA puede producir resultados sesgados. Además, existen consideraciones éticas en torno al uso de la IA en la contratación, como la transparencia y la rendición de cuentas, la privacidad de los datos y la responsabilidad de las decisiones tomadas por los sistemas de IA.

En general, aunque la IA tiene el potencial de revolucionar el proceso de contratación, es importante tener en cuenta los posibles beneficios e inconvenientes de esta tecnología y abordar su aplicación con cautela y detenimiento.

El resto de este trabajo se organiza de la siguiente forma: La siguiente sección examina las ventajas, desventajas y retos pendientes en la selección de personal basados en procesos de selección basados en AI. Finalmente, se describen en detalle las conclusiones principales que pueden extraerse de este trabajo.

## 2 Estado del arte

### 2.1 Ventajas

Entre las ventajas más destacadas en cuanto al uso de IA en los procesos de reclutamiento, podemos encontrar las siguientes:

- **Mayor eficacia:** Los sistemas de contratación electrónica impulsados por IA pueden automatizar tareas repetitivas como la selección de currículos y la programación de entrevistas, lo que permite a los reclutadores centrarse en tareas más estratégicas.
- **Mejora de la experiencia del candidato:** La IA puede proporcionar una experiencia más personalizada y eficiente a los solicitantes de empleo, por ejemplo, mediante el uso de chatbots para responder a las preguntas más frecuentes.
- **Mejor toma de decisiones:** Los algoritmos de IA pueden analizar datos de diversas fuentes, como currículos y respuestas a entrevistas, para identificar a los mejores candidatos para un puesto concreto.
- **Reducción del sesgo:** al eliminar el juicio humano subjetivo del proceso de contratación, la IA puede ayudar a reducir el sesgo inconsciente y aumentar la diversidad en el trabajo.
- **Mayor rentabilidad:** La automatización de tareas repetitivas y la mejora de la eficiencia del proceso de contratación pueden suponer un ahorro de costes para las empresas

### 2.2 Desventajas

Sin embargo, también hay varias desventajas importantes:

- **Falta de interacción humana:** Los sistemas de IA pueden carecer de la empatía y el toque personal que aporta la interacción humana.
- **Posibilidad de sesgo:** Los algoritmos de IA son tan imparciales como los datos con los que se entrenan, y si los datos de entrenamiento contienen sesgos, es probable que el sistema de IA produzca resultados sesgados.
- **Limitaciones técnicas:** Los sistemas de IA pueden tener dificultades para comprender y procesar currículos no estándar o identificar cualidades únicas que pueden hacer que un candidato sea adecuado para un puesto.
- **Falta de transparencia:** Los procesos de toma de decisiones de los sistemas de IA pueden ser difíciles de entender, lo que lleva a cuestionar la responsabilidad y la imparcialidad.
- **Costes iniciales:** La implementación de un sistema de reclutamiento electrónico impulsado por IA puede ser costosa, especialmente para las empresas más pequeñas con presupuestos limitados.
- **Resistencia al cambio:** Algunos reclutadores pueden resistirse a utilizar la tecnología de IA, sobre todo si les preocupa la seguridad laboral o el impacto en su carga de trabajo.

## 2.3 Retos pendientes

Como resultado, podemos identificar los siguientes retos que siguen pendientes y que deberían ser abordados por el mundo académico y la industria en los próximos años:

- **Garantizar la equidad y evitar los prejuicios:** Los algoritmos de IA pueden perpetuar los sesgos existentes en la sociedad y las organizaciones, por lo que es importante supervisar y abordar cuidadosamente estos sesgos.
- **Mantener la privacidad y seguridad de los datos:** Garantizar la seguridad y privacidad de los datos personales recopilados durante el proceso de contratación es esencial.
- **Mejorar la precisión:** Los sistemas de IA pueden cometer errores o producir resultados inexactos, especialmente en tareas de toma de decisiones complejas o matizadas.
- **Abordar los problemas éticos:** El uso de la IA en el proceso de contratación plantea cuestiones éticas sobre el impacto en los puestos de trabajo, la privacidad y los derechos individuales.
- **Integración con los sistemas existentes:** La integración de los sistemas de IA con los sistemas y procesos de RRHH existentes puede ser un reto, especialmente para las grandes organizaciones.
- **Garantizar la transparencia:** Garantizar que los sistemas de IA sean transparentes y explicables es importante para mantener la confianza y la responsabilidad.

## Conclusiones

La contratación electrónica basada en IA tiene el potencial de mejorar significativamente la eficiencia y efectividad del proceso de selección. Sin embargo, es crucial considerar detenidamente los desafíos y limitaciones de esta tecnología para asegurar su uso de manera responsable y ética. Es fundamental que los algoritmos de IA sean transparentes, justos y precisos para generar confianza y rendición de cuentas. Además, es esencial manejar con cuidado la privacidad y la seguridad de los datos personales recopilados durante el proceso de contratación.

Aunque el reclutamiento electrónico impulsado por la IA tiene el potencial de transformar radicalmente la manera en que las organizaciones reclutan y contratan empleados, es fundamental acercarse a esta tecnología con precaución y reflexionar detenidamente sobre su posible impacto en los empleos, la privacidad y los derechos individuales. Al abordar estos desafíos de manera cuidadosa, las organizaciones pueden aprovechar los numerosos beneficios de la contratación electrónica basada en IA, garantizando al mismo tiempo su uso de forma responsable y ética.

## Referencias

[1] Mike Abia, Irwin Brown: Conceptualizations of E-recruitment: A Literature Review and Analysis. I3E (2) 2020: 370-379.

- [2] Bowen Hui, Eileen Wood, Carlos Khalil: An Analysis and Evaluation of the Design Space for Online Job Hunting and Recruitment Software. *HCI (22)* 2021: 365-383.
- [3] Jorge Martinez-Gil: An Overview of Knowledge Management Techniques for e-Recruitment. *J. Inf. Knowl. Manag.* 13(2) (2014).
- [4] Weiwen Leung, Zheng Zhang, Daviti Jibuti, Jinhao Zhao, Maximilian Klein, Casey Pierce, Lionel Robert, Haiyi Zhu: Race, Gender, and Beauty: The Effect of Information Provision on Online Hiring Biases. *CHI 2020*: 1-11.
- [5] Manish Raghavan, Solon Barocas, Jon M. Kleinberg, Karen Levy: Mitigating bias in algorithmic hiring: evaluating claims and practices. *FAT\* 2020*: 469-481.
- [6] Jorge Martinez-Gil, Alejandra Lorena Paoletti, Klaus-Dieter Schewe: A Smart Approach for Matching, Learning and Querying Information from the Human Resources Domain. *ADBIS (Short Papers and Workshops) 2016*: 157-167.
- [7] Jorge Martinez-Gil: Automated knowledge base management: A survey. *Comput. Sci. Rev.* 18: 1-9 (2015).
- [8] Eleanor Drage, Kerry Mackereth: Does AI De-Bias Recruitment?: Race, Gender, and AI's 'Eradication of Differences Between Groups'. *AIES 2022*: 237.