

Desventajas del uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de selección del personal

Disadvantages of using Artificial Intelligence in personnel selection processes

Alexandra Vanessa Coral Lanchimba

Instituto Universitario Japón

avcorall@itsjapon.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-5419-153X>

Quito-Ecuador

Glenda Aracely Gualotuña Quishpe

Instituto Universitario Japón

gagualotunaq@itsjapon.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0008-9357-4367>

Quito - Ecuador

Piedad Elizabeth Alarcón Toabanda

Instituto Universitario Japón

Universidad Pública Santo Domingo de los Tsáchilas

palarcon@itsjapon.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-0909-2879>

Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador

Formato de citación APA

Coral, A. Gualotuña, G. Alarcón, P. (2025). Desventajas del uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de selección del personal. Revista REG, Vol. 4 (Nº. 3). p. 163- 173.

CIENCIA INTEGRADA

Vol. 4 (Nº. 3). Julio - septiembre 2025.

ISSN: 3073-1259

Fecha de recepción: 01-07-2025

Fecha de aceptación :10-07-2025

Fecha de publicación:30-09-2025

RESUMEN

En este artículo podemos destacar el impacto de la inteligencia artificial que se usa habitualmente en las empresas cuando se trata de procesos de selección, como bien sabemos la adaptación de la inteligencia artificial en la cultura organizacional promete optimizar recursos como es el tiempo de las personas que se encargan de los procesos, este artículo se enfoca en los puntos negativos que puede acarrear el uso excesivo de la inteligencia artificial lo cual advierte que la dependencia de la IA puede debilitar habilidades humanas esenciales como la inteligencia emocional y el juicio crítico, dificultando la evaluación de aspectos subjetivos como la empatía, vocación o compromiso. En cuanto a la metodología, nos enfocamos en la parte cualitativa porque va orientado en entender las percepciones, las emociones y los significados en torno al uso de la IA, la investigación es de tipo documental y descriptiva, basada en el análisis de fuentes secundarias como artículos científicos, tesis e informes relevantes entre los años 2020 al 2024. Se dio prioridad a los sesgos algorítmicos, la exclusión y deshumanización, dejando en evidencia cómo estas tecnologías. El estudio busca así fomentar una cultura ética en el uso consciente de la IA en el ámbito organizacional.

PALABRAS CLAVE: Implementación; Inteligencia Artificial; Sesgos; Gestión del Talento Humano.

ABSTRACT

This article highlights the impact of artificial intelligence commonly used by companies in recruitment processes. As is well known, the integration of artificial intelligence into organizational culture promises to optimize resources, such as saving time for personnel responsible for hiring. However, this article focuses on the negative aspects that excessive use of AI can entail. It warns that relying too heavily on AI may weaken essential human skills such as emotional intelligence and critical judgment, making it difficult to assess subjective aspects like empathy, vocation, or commitment. Regarding the methodology, we focused on the qualitative approach, as it is aimed at understanding perceptions, emotions, and meanings related to the use of AI. The research is documentary and descriptive in nature, based on the analysis of secondary sources such as scientific articles, theses, and relevant reports published between 2021 and 2024. Priority was given to issues such as algorithmic bias, exclusion, and dehumanization, revealing how these technologies operate. The study thus aims to promote an ethical culture in the conscious use of AI within organizational settings.

KEYWORDS: Implementation; Artificial Intelligence; Biases; Human Talent, Human Resources

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la irrupción de la inteligencia artificial (IA) en las organizaciones ha dejado de ser una novedad tecnológica para convertirse en un componente estructural de la gestión empresarial. Su aplicación en múltiples áreas ha transformado de manera radical procesos internos que antes requerían de la intervención humana, desde la logística hasta el análisis de datos. Uno de los campos más sensibles donde esta transformación ha cobrado fuerza es el de la gestión del talento humano. Herramientas basadas en IA son utilizadas para agilizar el proceso de selección de personal, automatizando etapas como el análisis curricular, la programación de entrevistas e incluso la evaluación de comportamientos mediante el reconocimiento de patrones gestuales, de voz y lenguaje corporal. Sin embargo, esta eficiencia aparente encierra una serie de desafíos éticos, jurídicos y humanos que ameritan una profunda reflexión.

El problema central que motiva esta investigación es la creciente delegación de procesos sensibles como la selección de personal a sistemas automatizados que, si bien procesan grandes volúmenes de información con rapidez, carecen de la sensibilidad contextual, la inteligencia emocional y el juicio ético que sólo un ser humano puede ofrecer (Arrabal Martín, 2018). Esta confianza excesiva en los algoritmos plantea un vacío crítico en la toma de decisiones que afectan la vida profesional de las personas, al reproducir sesgos existentes en los datos de entrenamiento (López & García, 2024), despersonalizar el trato humano y dificultar la identificación de habilidades blandas como la empatía, la vocación y la integridad (Ossa, 2022).

Diversos estudios ya han advertido sobre los riesgos concretos de estas prácticas. Uno de los casos más representativos fue el de Amazon, que en 2018 abandonó una herramienta de reclutamiento basada en IA luego de descubrir que discriminaba sistemáticamente a las mujeres (The Guardian, 2018). Más recientemente, investigaciones en América Latina han señalado que la percepción estudiantil sobre la IA en procesos de selección oscila entre la fascinación tecnológica y la preocupación por su carácter deshumanizante (Aquiles, 2022; Bahamonde, 2024). En el contexto ecuatoriano, Morales (2022) identifica vacíos legales significativos respecto a la protección de derechos laborales frente a decisiones automatizadas, mientras que Contreras y Guerrero (2025) señalan que la transformación digital debe estar anclada en una ética del desarrollo organizacional sustentable.

Desde un enfoque interdisciplinario que articula elementos del derecho y la ética profesional, este trabajo busca aportar una mirada crítica al uso de la inteligencia artificial en el ámbito del



reclutamiento laboral. En particular, se analiza cómo la automatización de los procesos de selección puede limitar la capacidad de las organizaciones para identificar el verdadero potencial humano de los candidatos, afectando la equidad y calidad del empleo. Este estudio se enmarca en los postulados de la teoría crítica aplicada a los sistemas tecnológicos, abordando conceptos como sesgo algorítmico, objetividad simulada y deshumanización en entornos digitales.

El contexto actual de transformación digital acelerada exige un equilibrio entre la eficiencia tecnológica y la dignidad humana. Por ello, el objetivo general de esta investigación es examinar las implicaciones negativas del uso excesivo de la inteligencia artificial en el proceso de selección de personal, particularmente en lo que respecta a la reproducción de sesgos, la pérdida de criterio humano y la invisibilización de competencias emocionales y sociales. De esta manera, se pretende contribuir a la construcción de modelos híbridos que integren el poder de la tecnología con la riqueza de la inteligencia humana.

Este estudio, además de advertir sobre los riesgos que se ciernen al automatizar decisiones humanas, propone directrices para una implementación responsable de la IA en el ámbito del talento humano. En efecto, como lo advertía recientemente un experto tras presenciar una entrevista laboral totalmente mediada por IA: “esto es solo la punta del iceberg” (E., 2025). La presente investigación busca entonces develar ese iceberg, comprender su profundidad y plantear rutas éticas y técnicas para sortearlo sin naufragar la humanidad del trabajo.

MÉTODOS Y MATERIALES

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo como menciona, Santander Universidades (2021), “Este enfoque implica la recopilación y el análisis de información no numérica con el propósito de comprender conceptos, percepciones o vivencias, así como aspectos relacionados con emociones, comportamientos y los significados que las personas les otorgan” (párr. 10), ya que se centra en comprender e interpretar la influencia que tiene la inteligencia artificial dentro de los procesos organizacionales con el objetivo de analizar como el avance tecnológico impacta los procesos de selección, la evaluación de habilidades blandas y la toma de decisiones desde una perspectiva ética y humana.

Esta investigación es de tipo documental, descriptiva y de análisis de dato. Según Reyes y Carmona (2020) “La investigación documental consiste en recolectar y analizar información de diversas fuentes escritas o audiovisuales, relacionándola con el objeto de estudio desde un enfoque cualitativo” (párr. 1). Es documental debido a que se fundamenta en una revisión sistemática de fuentes



secundarias como artículos, tesis, revistas científicas e informes que abordan detalladamente el impacto de la IA en los contextos organizacionales.

Presenta también una investigación de tipo descriptiva que es crucial porque nos permite describir con mayor precisión las características, limitaciones y riesgos como explican Neill y Cortez, (2020), "Se centra en detallar la realidad de eventos, objetos, personas, grupos o comunidades que se desean estudiar. Además, implica una planificación de acciones dirigidas a analizar las características específicas del problema" (p. 33), en este sentido es importante identificar las desventajas de aplicar la inteligencia artificial en la selección del personal como los sesgos algorítmicos, la deshumanización del proceso y la exclusión estos aspectos deben ser evaluados para que se garantice un proceso justo y equitativo. Además, se utilizó el método de estudio de los últimos siete años (2020 a 2024), para examinar las situaciones reales donde la IA generó problemas en el ámbito organizacional de forma que se puedan dar a conocer y permitan ejemplificar como los sesgos y la deshumanización pueden afectar negativamente a los candidatos en sus procesos de contratación.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de los resultados obtenidos a partir de diversas investigaciones recientes permite identificar patrones y tendencias significativas sobre las desventajas del uso de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de selección de personal. En particular, la literatura y los estudios empíricos coinciden en señalar que, si bien las herramientas basadas en IA pueden optimizar procesos administrativos y reducir tiempos operativos, también introducen elementos de riesgo que afectan la calidad y equidad en las decisiones de contratación.

Uno de los hallazgos más consistentes es la deshumanización del proceso de entrevista, provocada por la sustitución del componente humano por interfaces automatizadas. De acuerdo con el estudio de Talker Research (2024), el 43% de los 1.000 trabajadores entrevistados por softwares automatizados reportaron sentirse incómodos durante el proceso. Esta incomodidad fue atribuida a la falta de interacción empática, la ausencia de señales de validación emocional y la percepción de estar siendo evaluados únicamente por patrones rígidos y cuantificables. Este resultado refleja una clara deficiencia de la IA para establecer un vínculo de confianza, indispensable para que los candidatos expresen con autenticidad sus capacidades, expectativas y emociones. Desde una perspectiva técnica, esto representa un sesgo de interacción, ya que la IA no logra capturar elementos no verbales que son cruciales en la evaluación del ajuste cultural y humano de un postulante.

Por otro lado, se evidencia con claridad el problema de los sesgos algorítmicos, producto de los datos históricos con los que son entrenadas estas herramientas. Un experimento llevado a cabo por Bloomberg (2024), en el cual se utilizaron mil currículos falsos clasificados por ChatGPT-3.5, reveló que los nombres de mujeres asiáticas eran seleccionados como "gran prospecto" en un 17,2% de los casos, siendo este el porcentaje más alto entre ocho grupos evaluados según género y etnia. Esto demuestra que incluso los modelos avanzados de lenguaje replican patrones de discriminación si no han sido cuidadosamente ajustados o auditados, situación que plantea graves implicaciones éticas y legales en contextos de contratación. Desde el punto de vista computacional, este fenómeno está vinculado a la data Bias y al Model Bias, dos fuentes reconocidas de error en sistemas de aprendizaje automático, que afectan la equidad de los resultados y su validez estadística.

Otra limitación crítica es la incapacidad de los algoritmos para evaluar con precisión las habilidades blandas. De acuerdo con una encuesta reciente realizada por Startups Tech, el 64% de los líderes empresariales reconocieron que estarían dispuestos a contratar a candidatos principalmente por su capacidad comunicacional, adaptabilidad o creatividad. Sin embargo, estos atributos son actualmente difíciles de detectar con precisión mediante herramientas automatizadas, que se enfocan principalmente en datos estructurados y patrones cuantificables. En términos técnicos, esto refleja la carencia de modelos de IA robustos en el procesamiento semántico contextual y en el reconocimiento afectivo, lo cual limita el alcance de las tecnologías actuales para evaluar competencias transversales complejas.

Estos hallazgos respaldan la necesidad de desarrollar sistemas híbridos que combinen el poder analítico de la inteligencia artificial con la sensibilidad del juicio humano. La aplicación ética de la IA en selección de personal no solo requiere algoritmos más justos y transparentes, sino también estructuras de validación humana que permitan contextualizar los resultados, interpretar matices y garantizar decisiones inclusivas. En síntesis, mientras la IA aporta eficiencia al proceso de selección, su aplicación indiscriminada, sin una supervisión crítica, puede generar efectos adversos significativos en la equidad, precisión y legitimidad del proceso de contratación.

DISCUSIÓN

La integración de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de selección del personal a generando tanto ventajas como desventajas en las organizaciones, pero por motivos de investigación nos centraremos en las desventajas del uso de la IA. A partir de los hallazgos surgen varios puntos de discusión que contrastan las diferentes hallazgos y perspectiva de los autores.



Datos obtenidos de diversas investigaciones nos permite identificar las desventajas del uso de la IA en los procesos de selección en las organizaciones, uno de los principales desafíos es la deshumanización la perdida de ciertas características humanas, como los sentimientos o incluso el sentido de justicia. Haciendo que los candidatos expongan su incomodidad, surgiendo así un miedo fundamental a la deshumanización y desconexión al interactuar con una IA y no con un ser humano esto ace que se genere experiencias impersonales incluso excluyentes hacia los candidatos.

Según (Ajunwa, 2020) argumenta que la implementación de la IA en los procesos de selección genera deshumanización al eliminar la interacción los candidatos ya no interactúan con humanos si no con interfaces. A su vez, se identificó otra desventaja significativa son los sesgos algorítmicos en los procesos de selección, estos errores sistemáticos en los algoritmos conllevan a resultados discriminatorios o injustos al momento de la clasificación de perfiles. Los algoritmos muchas de las veces son entrenadas con datos históricos los que benefician a un cierto porcentaje de los candidatos ya sea por su género o raza, esto refleja un problema de gran relevancia, ya que pone en evidencia que la IA, este lejos de ser neutral, en su lugar amplifica los sesgos preexistentes quitándoles la oportunidad de un proceso justo y equitativo al otro porcentaje desfavorecido de los candidatos. (Borrocas & D.Selbst, 2016) mencionan en su investigación que los sistemas que evalúan a los candidatos lo hacen en función de datos pasados que pueden estar cargados de desigualdad y discriminación.

Para terminar con la discusión se encontró que a pesar de que la IA analiza ciertos aspectos como el lenguaje corporal, el tono de voz y las expresiones faciales, la IA puede malinterpretar las señales ya que carece de una conciencia emocional, los estudios demuestran que la IA no pueda identificar de una manera clara las habilidades blandes las mismas que son fundamentales para las organizaciones ya que van de la mano con la cultura organizacional muchos lideres de organizaciones dicen preferir contratar candidatos con habilidades blandes, antes que por sus habilidades. Según (Wachter, 2017) la IA no puede interpretar o comprender aspectos relacionados con la conducta humana.

CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación apoyan la idea que la las herramientas de inteligencia artificial (IA) ha generado un impacto significativo en los procesos de selección del personal el mismo que sugiere que la IA aún no tiene la suficiente capacidad para realizar procesos de selección ya que se ha descubierto factores como la deshumanización, sesgos algorítmicos y la incapacidad al momento de identificar habilidades blandas, generando una brecha de desigualdad y discriminación entre los candidatos.

Así como también, la evidencia examinada nos demuestra que la dependencia excesiva de la IA genera la desconexión la falta de empatía y la creación de prácticas impersonales que afecta la percepción de los candidatos sobre la justicia y la transparencia en sus procesos de selección.

Un serio obstáculo para los intereses de esta investigación, fue que se basó en la revisión de fuentes secundarias, como artículos científicos, tesis, revistas científicas e informes que abordan detalladamente casos o entrevistas, de los últimos siete años lo que nos restringió el uso de ciertos datos relevantes para la investigación. La ausencia de trabajo de campo o de entrevistas directas a candidatos que hayan atravesado por un proceso de selección mediante programas de IA, limitando la posibilidad de realizar preguntas específicas o escuchar sus vivencias que pudieron enriquecer nuestra investigación.

Para finalizar esta investigación, es imprescindible que las organizaciones tomen un enfoque crítico y responsable frente a la automatización de estos procesos, reconociendo así que las herramientas tecnológicas no deben sustituir el juicio humano ni la sensibilidad que requiere la evaluación de candidatos, siendo así que su proceso de selección sea íntegros y justo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajunwa, I. (2020). The Paradox of Automation as Anti-Bias Intervention as Anti-Bias Intervention (La paradoja de la automatización como intervención antiseguo). *Cardozo Law Review*, 41(05), 1671 a 1722. Obtenido de <https://cardozolawreview.com/the-paradox-of-automation-as-anti-bias-intervention/>
- Aquiles, J. C. (2022). Percepción de los estudiantes universitarios sobre el uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista de análisis y difusión de perspectivas educativas y empresariales*, 2(3), 35-44.
- Arrabal Martín, E. M. (2020). Inteligencia emocional. España: Elearning S.L. Obtenido de <https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=bp18DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=inteligencia+emocional&ots=RsGWgpjYlo&sig=Bc-Toa0nW3vda0-GmwaCTDMLa3c>
- Bahamonde, J. (2024, noviembre 19). La inteligencia artificial en entrevistas laborales divide opiniones: diferencias generacionales y deshumanización. *infobae*. https://www.infobae.com/tecno/2024/11/19/la-inteligencia-artificial-en-entrevistas-laborales-divide-opiniones-diferencias-generacionales-y-eshumanizacion/?utm_source=chatgpt.com
- Borrocas, S., & D.Selbst, A. (2020). El impacto dispar del Big Data. *California Law Review*, 671 a 732. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2477899
- Contreras, F. C., & Guerrero, J. C. O. (2025). Revolucionando el Desarrollo Organizacional: La Influencia de la Inteligencia Artificial en la Transformación Empresarial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 8120-8139.
- E., S. (2025, mayo 24). Un hombre se escandaliza con lo que ve en una entrevista laboral y un experto alerta que es solo la punta del iceberg. *Cadena SER*. https://cadenaser.com/nacional/hype/2025/05/24/un-hombre-se-escandaliza-con-lo-que-ve-en-una-entrevista-laboral-y-un-experto-alerta-que-es-solo-la-punta-del-iceberg-cadena-ser/?utm_source=chatgpt.com
- in, C. A. (23 de septiembre de 2024). Obtenido de Talker Research: <https://talkerresearch.com/corporate-americas-top-frustrations-in-2024/>
- López, F., & García, J. (2024). INFORMÁTICA Y DERECHO. IA y sesgos: una visión alternativa expresada desde la ética y el derecho. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9870496.pdf>



Morales, L. (2022). Desafíos legales de la IA en la gestión de recursos humanos en Ecuador. Revista de Derecho Digital y Tecnologías Emergentes, 15(2), 67- 89.

Ossa, J. (2022). Revista colombiana de ciencia animal recia- SciELO. Habilidades blandas y ciencia. doi: http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-42972022000100001

The Guardian. (11 de octubre de 2018). Amazon abandonó una herramienta de reclutamiento de inteligencia artificial que favorecía a los hombres para trabajos técnicos. Obtenido de <https://www.theguardian.com/technology/2018/oct/10/amazon-hiring-ai-gender-bias-recruiting-engine>

Wachter, S. (2020). Normative Challenges of Identification in the Internet of Things: Privacy, Profiling, Discrimination, and the GDPR (Desafíos normativos de la identificación en la Internet de las cosas: privacidad, elaboración de perfiles, discriminación y el RGPD). Computer Law & Security Review, 436 a 449. doi:10.2139/ssrn.3083554

CONFLICTO DE INTERÉS:

Los autores declaran que no existen conflicto de interés posibles

FINANCIAMIENTO

No existió asistencia de financiamiento de parte de pares externos al presente artículo.

NOTA:

El artículo no es producto de una publicación anterior.