

IMPLICACIONES ÉTICAS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL QUE APRENDE DEL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Yudis Cabarcas Ariza¹, Oswaldo Guerrero Muñoz², Etilvia Hortencia Buelvas Cantillo³

RESUMEN

La adopción de herramientas de inteligencia artificial (IA) en los procesos de selección promete eficiencia y objetividad, pero también plantea riesgos éticos y psicológicos. Este artículo resume y amplía los argumentos críticos sobre cómo algoritmos entrenados con datos históricos pueden reproducir y amplificar sesgos (p. ej., casos como Amazon), afectar la equidad, la privacidad y la experiencia de los candidatos, y erosionar la dimensión humana del reclutamiento. Se discute el dilema ético de que las IA “aprendan” del comportamiento y los datos de los usuarios: si bien la capacidad de aprendizaje puede mejorar decisiones, también implica riesgos cuando los datos son parciales, incorrectos o discriminatorios. Se proponen recomendaciones para mitigar riesgos: supervisión humana, transparencia algorítmica, auditorías de sesgo, diseño centrado en el ser humano y marcos regulatorios.

Palabras clave:

Inteligencia artificial, selección de personal, ética, sesgo algorítmico, privacidad, auditoría algorítmica.

ABSTRACT

The adoption of artificial intelligence (AI) tools in recruitment processes promises efficiency and objectivity, but also raises ethical and psychological risks. This article summarizes and expands on critical arguments about how algorithms trained on historical data can reproduce and amplify biases (e.g., cases like Amazon), affect fairness, privacy, and the candidate experience, and erode the human dimension of recruitment. The ethical dilemma of AI “learning” from user behavior and data is discussed: while learning capabilities can improve decisions, they also entail risks when the data is biased, inaccurate, or discriminatory. Recommendations for mitigating these risks are proposed: human oversight, algorithmic transparency, bias audits, human-centered design, and regulatory frameworks.

Keywords

Artificial intelligence, recruitment, ethics, algorithmic bias, privacy, algorithmic auditing.

¹ Psicóloga, Especialista en administración del Talento Humano, Magíster en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, Docente de Planta en la Facultad de Ciencias Económicas de la Fundación Universitaria Antonio de Arévalo Cartagena - Colombia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7157-7187>, yudis.cabarcas@unitecnar.edu.co

² Administrador de Empresas, Especialista en Estudios Pedagógicos, Magíster en Educación. Docente de Planta en la Facultad de Ciencias Económicas de la Fundación Universitaria Antonio de Arévalo Cartagena- oswaldo.guerrero@unitecnar.edu.co

³ Odontóloga, Especialista en Gestión de la Calidad y Auditoría en salud, Magíster en Prevención de Riesgos Laborales, Docente de Planta en la Facultad de Ciencias Económicas de la Fundación Universitaria Antonio de Arévalo Cartagena - Colombia, ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4600-1342>, etivia.buelvas@unitecnar.edu.co

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la inteligencia artificial (IA) se ha integrado con fuerza en prácticas de recursos humanos, especialmente en reclutamiento y selección. Promesas como ahorro de tiempo, reducción de costes y eliminación de la subjetividad han impulsado su adopción. Sin embargo, múltiples casos y estudios han mostrado que, en ausencia de controles rigurosos, los sistemas automatizados pueden reproducir e incluso amplificar discriminaciones históricas (Bogen & Rieke, 2018; Raghavan et al., 2020). En la era digital, la inteligencia artificial (IA) se ha convertido en una herramienta estratégica en la gestión del talento humano. Las empresas la emplean para optimizar tiempo, reducir costos y minimizar la subjetividad en la evaluación de candidatos. No obstante, diversos estudios demuestran que esta tecnología puede amplificar sesgos y vulnerar derechos fundamentales si no se aplica con control ético y humano.

El presente artículo profundiza en los dilemas éticos que surgen cuando la IA “aprende del usuario”. Si bien esta capacidad de aprendizaje continuo promete una mayor personalización, también plantea interrogantes sobre la validez moral de los datos utilizados, la privacidad de la información y la justicia de las decisiones automatizadas. La discusión gira en torno al equilibrio entre eficiencia tecnológica y responsabilidad ética, especialmente desde el enfoque de la psicología organizacional.

Metodología

Este artículo adopta un enfoque **argumentativo-analítico**. Se fundamenta en la revisión crítica de literatura científica y casos prácticos documentados (como el de Amazon en 2014), para sustentar una reflexión ética sobre el uso de la inteligencia artificial en procesos de selección.

La metodología argumentativa busca contrastar los beneficios percibidos de la IA con las implicaciones psicológicas y morales derivadas de su aplicación.

Se analizan fuentes primarias y secundarias de autores como Raghavan et al. (2020), Floridi et al. (2018), Bogen y Rieke (2018) y Leicht-Deobald et al. (2019), con el propósito de formular un posicionamiento crítico que contribuya a la discusión sobre una “IA ética” y humanizada. El propósito no es presentar datos primarios nuevos, sino analizar críticamente la literatura existente y derivar recomendaciones prácticas y éticas para la intervención profesional y regulatoria.

Análisis de resultados

La inteligencia artificial (IA) se ha convertido en una de las tecnologías más influyentes de los últimos años, y se ha incorporado con gran fuerza e influencia en el ámbito de los recursos humanos y especialmente en los procesos de reclutamiento y selección. Muchas organizaciones recurren a los distintos servicios que ofrece la inteligencia artificial, con el propósito de ahorrar y optimizar tiempo en esta fase del proceso de contratación, reducir costos y minimizar la subjetividad de los evaluadores humanos.

En materia de uso de la Inteligencia Artificial, algunas investigaciones han arrojado datos de diferente índole en las organizaciones, entre los cuales destacamos a Aparicio-Gómez y Gallego (2024) y Reyes

(2025) cuestionan la ética de la IA en relación con el aprendizaje, Dávila y Agüero (2023) la revisan desde el efecto en la sociedad y en la economía. López (2023) la circunscribe hacia la contratación laboral siendo más específico en su uso. Quintana et al. (2025) la relacionan con la gestión del talento humano en las organizaciones y Torres-Bernal y Zailah-Bernal (2025) destacan su uso como estrategia de innovación en las organizaciones. Vargas (2023) la señala como una buena práctica en la selección de personal, mientras que Zaga (2023) revisa las implicaciones que podría tener su uso en el ámbito jurídico.

Sin embargo, más puntualmente y en diversas investigaciones y casos recientes han evidenciado que, en lugar de garantizar objetividad y justicia, la inteligencia artificial aplicada en los procesos de selección de personal presenta riesgos que afectan la igualdad, la transparencia y la experiencia de los candidatos. La tesis que se defiende en este ensayo se basa en que el uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección, aunque aporta algunos beneficios, también acarrea desventajas que pueden profundizar desigualdades en los procesos y comprometer principios éticos y psicológicos fundamentales, lo que exige una regulación mucho más rigurosa sobre el uso de esta dentro del ámbito de los procesos de selección.

Un ejemplo de los riesgos de la inteligencia artificial en los procesos de selección lo constituye el caso de Amazon, que en 2014 desarrolló un algoritmo de reclutamiento con el fin de automatizar la evaluación de currículos. Sin embargo, al ser entrenado con datos históricos de contrataciones en los que predominaban hombres en puestos tecnológicos, el sistema aprendió a rechazar candidaturas femeninas, haciendo a un lado automáticamente currículos que incluían términos como “women’s” o referencias a colegios exclusivos de mujeres (Latief, Shankar & Artha, 2020; Langenkamp, Costa & Cheung, 2020). A pesar de los intentos por corregir estos sesgos, el modelo continuó mostrando los mismos resultados discriminatorios, lo que llevó a que la compañía descartara definitivamente el proyecto (ACLU, 2018).

Este caso es un claro ejemplo de cómo los algoritmos, en lugar de eliminar algunos prejuicios, pueden ampliarlos si no se diseñan con datos variados y mecanismos de supervisión humana, generando graves implicaciones éticas y legales en la gestión del talento.

Uno de los principales retos a enfrentar hoy en día en cuanto a la inteligencia artificial en los procesos de selección, radica en la dependencia de los datos históricos. Los modelos de IA se entrena a partir de información previa proporcionada por parte de la empresa, lo que significa que, si esos datos contienen sesgos, por ejemplo, de género, raza, edad o nivel socioeconómico, el algoritmo aprenderá y replicará dichos patrones de discriminación (Raghavan et al., 2020). Esto significa que, en contextos donde siempre o mayormente se ha favorecido a ciertos perfiles, la IA no hará más que continuar con esa tendencia bajo una apariencia de falsa objetividad.

Siguiendo esta misma línea, un estudio de Raghavan et al. (2020) evidenció que los sistemas de reconocimiento facial aplicados en entrevistas automatizadas penalizaban injustamente a candidatos con expresiones faciales neutrales o con diferencias culturales en su lenguaje no verbal. Este tipo de errores no solo afecta la validez y objetividad del proceso de selección, sino que puede tener repercusiones psicológicas en los postulantes, quienes pueden experimentar frustración, ansiedad o pérdida de confianza.

A esto también se suma el riesgo de violación de la privacidad y del tratamiento ético de los datos personales. La inteligencia artificial requiere recopilar una gran cantidad de información de los candidatos, información como datos biométricos, comportamiento digital y registros en redes sociales. Si bien estas herramientas prometen ofrecer una visión más completa del candidato, también exponen a las personas a un uso inadecuado de sus datos.

Cuando se afirma que una IA “aprende del usuario” se alude a que los modelos se entrenan o actualizan con datos generados por personas (selecciones históricas, interacciones, evaluaciones, vídeos, señales biométricas, etc.). El aprendizaje puede mejorar la precisión de ciertos predictores —siempre que los datos sean representativos y de calidad— pero también reproduce patrones presentes en dichos datos (Raghavan et al., 2020).

Aquí aparece el dilema: ¿debemos permitir que la IA tome decisiones de forma exclusiva (fully automated) o exigir supervisión humana permanente (human-in-the-loop)? La exclusividad algorítmica puede ser eficiente pero riesgosa; la supervisión humana añade responsabilidad, transparencia y la posibilidad de corregir errores contextuales o morales. Éticamente, la segunda opción es preferible: la dignidad humana y la justicia distributiva demandan que decisiones que afectan empleabilidad y vida profesional mantengan un componente humano responsable (Floridi et al., 2018).

La IA moderna utiliza registros digitales extensos (huellas en redes, vídeos, biometría). Esto plantea riesgos de privacidad y consentimiento informado. Los candidatos pueden experimentar ansiedad, frustración o sensación de injusticia si no entienden cómo se usan sus datos o si perciben decisiones opacas (Leicht-Deobald et al., 2019).

Bogen y Rieke (2018) en un informe del Upturn Research Institute, advierten que la falta de regulación y transparencia en la recolección y almacenamiento de información puede vulnerar derechos fundamentales y abrir la puerta a prácticas invasivas. Desde la psicología organizacional, esta situación genera desconfianza y una percepción de control excesivo por parte de la empresa, afectando la autenticidad de las respuestas y la salud emocional de los candidatos.

Asimismo, estudios recientes han comenzado a demostrar que la IA puede tener un impacto negativo en la motivación y la percepción de justicia de los empleados. De acuerdo con Leicht-Deobald et al. (2019), cuando los trabajadores perciben que decisiones importantes como la selección o promoción son tomadas por sistemas automatizados sin intervención humana, se genera una sensación de alienación y pérdida de autonomía. Desde la psicología del trabajo, esto puede afectar la autoeficacia, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por tanto, la dependencia excesiva de la inteligencia artificial en los procesos de selección puede comprometer la relación entre la empresa y sus colaboradores, reduciendo la identificación con los valores organizacionales.

El papel del psicólogo organizacional frente a este panorama es fundamental. La psicología debe asumir un rol crítico y regulador frente a la integración de la IA en la gestión del talento humano. No se trata de rechazar la tecnología, sino de garantizar que su uso esté alineado con principios éticos, de equidad y bienestar. Autores como Floridi et al. (2018) proponen el concepto de IA ética, que implica diseñar

algoritmos centrados en el ser humano, con transparencia, responsabilidad y respeto por la dignidad individual.

En el contexto de los procesos de selección, esto implica que los psicólogos y profesionales de recursos humanos participen activamente en la supervisión de los sistemas, asegurando que las decisiones sean justas y que se minimicen los sesgos que puedan derivarse de los datos históricos.

En síntesis, el uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal revela que, aunque es una herramienta creada para reducir sesgos y mejorar la eficiencia, puede en realidad amplificar desigualdades y debilitar la dimensión humana del trabajo. Desde una perspectiva más profunda, el uso indiscriminado de la IA no solo afecta la justicia del proceso de selección, sino también la experiencia emocional del candidato y la credibilidad institucional de las empresas. En este sentido, el desafío no se centra únicamente en desarrollar sistemas más sofisticados, sino en usar de forma más humana las herramientas tecnológicas que tenemos a la mano, garantizando que las herramientas digitales actúen como apoyo y no como sustituto del juicio ético y profesional.

Conclusiones

La IA en selección tiene potencial para mejorar eficiencia y objetividad, pero ese potencial va acompañado de riesgos éticos considerables cuando los modelos aprenden de datos históricos y del comportamiento del usuario. El principal dilema no es tecnológico sino ético: permitir la exclusividad algorítmica en decisiones humanas sensibles compromete la justicia, la privacidad y el bienestar de los candidatos. Ante esto, la respuesta responsable combina: supervisión humana, auditorías de sesgo, transparencia, consentimiento informado y participación de psicólogos organizacionales en el diseño y validación de los sistemas. Solo así la IA podrá ser una herramienta de apoyo sin sustituir el juicio ético y profesional que debe guiar las decisiones laborales.

Decisiones automatizadas que no cuentan con supervisión humana pueden afectar la motivación, percepción de justicia y confianza organizacional. La psicología organizacional advierte que la percepción de procesos justos (procedural justice) es clave para el compromiso y la retención. Sistemas que funcionan como “cajas negras” pueden erosionar esas percepciones (Leicht-Deobald et al., 2019).

Bibliografía

ACLU. (2018, October 12). *Why Amazon's automated hiring tool discriminated against women*. American Civil Liberties Union. Recuperado de: <https://www.aclu.org/news/womens-rights/why-amazons-automated-hiring-tool-discriminated-against>

Aparicio-Gómez, O. Y., & Gallego, M. A. C. (2024). Desafíos éticos de la Inteligencia Artificial en la personalización del aprendizaje. *Revista Interamericana de Investigación Educación y Pedagogía RIEP*, 17(2), 377-392.

Bogen, M., & Rieke, A. (2018). *Help wanted: An examination of hiring algorithms, equity, and bias*. Upturn Research Institute. Recuperado de: <https://www.upturn.org/reports/2018/hiring-algorithms>

Dávila Morán, R. C., & Agüero Corzo, E. D. C. (2023). Desafíos éticos de la inteligencia artificial: implicaciones para la sociedad y la economía. *Conrado*, 19(94), 137-144.

Floridi, L., Cowls, J., Beltrametti, M., Chatila, R., Chazerand, P., Dignum, V., ... & Vayena, E. (2018). *AI4People—An ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and recommendations*. *Minds and Machines*, 28(4), 689–707.

Leicht-Deobald, U., Busch, T., Schank, C., Weibel, A., Schafheitle, S., Wildhaber, I., & Kasper, G. (2019). *The challenges of algorithm-based HR decision-making for personal integrity*. *Journal of Business Ethics*, 160(2), 377–392. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31814653/>

López, J. I. P. (2023). Inteligencia artificial y contratación laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 186-205.

Parasurama, P., & Ipeirotis, P. (2025). *Algorithmic Hiring and Diversity: Reducing Human-Algorithm Similarity for Better Outcomes*. arXiv. Recuperado de: <https://arxiv.org/abs/2505.14388>

Quintana, E. N. R., Caro, G. A. M., & Alvarado, M. G. (2025). Impacto de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano. *Excelencia Administrativa Online*, 4(8), 127-153.

Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). *Mitigating bias in algorithmic hiring: Evaluating claims and practices*. In *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAT20)* * (pp. 469–481). Association for Computing Machinery. Recuperado de: <https://doi.org/10.1145/3351095.3372828>

Reducing AI bias in recruitment and selection: an integrative grounded approach. (2025). *International Journal of Human Resource Management*. Recuperado de: DOI:10.1080/09585192.2025.2480617.

Reyes, J. M. (2025). Ética e inteligencia artificial en las organizaciones. *Clío. Revista de Historia, Ciencias Humanas y Pensamiento Crítico.*, (10), 698-738.

Torres-Bernal, C., & Zailah-Bernal, D. (2025). Innovación y transformación: el rol de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano en organizaciones disruptivas. *Revista Politécnica*, 21(41), 78-89.

Vargas, J. E. F. (2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 8(9), 726-740.

Zaga, F. A. R. (2023). Implicancias jurídicas del uso de la Inteligencia Artificial en la selección de personal. *Newman Business Review*, 9(1), 79-98.