Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica
Volumen 16 | Número 31 | Enero-Junio 2026 | ISSN: 2007-9419

Inteligencia Artificial y capital humano: nuevas estrategias para la atracción y selección del talento

Artificial Intelligence and Human Capital: New Strategies for Talent Attraction and Selection

María Fernanda Martínez Lozano[1]
Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
Mario Alberto Martínez-Rojas
Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
ORCID: 0000-0001-6550-1437

Correspondencia
mafemtz511@outlook.es[1]

Resumen
En la actualidad, los avances tecnológicos y la digitalización han impulsado la incorporación de la Inteligencia Artificial (IA) en los procesos organizacionales, particularmente en el área de Recursos Humanos. En los procesos de reclutamiento y selección de personal, la IA se ha convertido en una herramienta clave, ya que permite automatizar tareas repetitivas, procesar grandes volúmenes de información y apoyar la toma de decisiones mediante tecnologías como los *Applicant Tracking Systems (ATS)*, el procesamiento de lenguaje natural y el *machine learning*. Esto permite reducir los tiempos de contratación, optimizar recursos y mejorar la correspondencia entre candidatos y vacantes, fortaleciendo la competitividad organizacional. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) desempeñan un papel fundamental en la economía; sin embargo, muchas enfrentan limitaciones en sus áreas de recursos humanos, así como restricciones financieras y tecnológicas que dificultan la mejora de sus procesos de reclutamiento y selección. En este contexto, la Inteligencia Artificial representa una alternativa para optimizar la gestión del talento humano. La presente investigación analiza la implementación de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal en las PYMES de San Luis Potosí, identificando el nivel de adopción de estas tecnologías, las herramientas utilizadas, los beneficios percibidos y los principales obstáculos para su implementación. Asimismo, busca generar evidencia que contribuya a comprender el impacto de la Inteligencia Artificial en la eficiencia organizacional y en la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la gestión del capital humano, aportando información útil para fortalecer estos procesos mediante el uso de herramientas tecnológicas y favorecer una gestión del talento humano más eficiente, objetiva y competitiva.

Palabras clave
Inteligencia artificial, reclutamiento y selección, gestión del talento humano, capital humano, PYMES.

Abstract
Currently, technological advances and digitalization have promoted the incorporation of Artificial Intelligence (AI) into organizational processes, particularly in the field of Human Resources. In recruitment and personnel selection, AI has become a key tool because it automates repetitive tasks, processes large volumes of information, and supports decision-making through technologies such as Applicant Tracking Systems (ATS), Natural Language Processing (NLP), and Machine Learning. These technologies help reduce hiring time, optimize resources, and improve the match between candidates and job vacancies, thereby strengthening organizational competitiveness. Small and medium-sized enterprises (SMEs) play a fundamental role in the economy; however, many face limitations in their human resources departments, as well as financial and technological constraints that hinder the improvement of their recruitment and selection processes. In this context, Artificial Intelligence represents an alternative for optimizing talent management.
This study analyzes the implementation of Artificial Intelligence in recruitment and personnel selection processes within SMEs in San Luis Potosí, identifying the level of adoption of these technologies, the tools employed, the perceived benefits, and the main barriers to their implementation. Furthermore, it seeks to provide evidence that contributes to understanding the impact of Artificial Intelligence on organizational efficiency and strategic decision-making related to human capital management. The findings are expected to provide valuable information for organizations interested in strengthening their recruitment and selection processes through technological tools while promoting more efficient, objective, and competitive talent management.

Keywords
Artificial Intelligence, Recruitment and Selection, Talent Management, Human Capital, Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs).
Doi: https://doi.org/10.56342/recip.vol16.n31.2026.84
Recibido: **13 julio de 2026** **Aprobado:** **30 de septiembre de 2026**

Introducción

En los últimos años, el avance tecnológico ha modificado de manera importante la forma en que las organizaciones desarrollan sus actividades y administran sus procesos internos. Por ello, las empresas han tenido que adaptarse a un entorno digitalizado para mantenerse competitivas. Dentro de estas transformaciones destaca la inteligencia artificial (IA), una tecnología que ha generado nuevas oportunidades, pero también distintos retos para las organizaciones y la sociedad. Con el paso del tiempo, la IA ha evolucionado y comenzado a incorporarse en diferentes ámbitos, adaptándose a las necesidades específicas de cada sector (Nilsson, 1971).

Actualmente, una de las áreas donde su implementación ha cobrado mayor relevancia es la gestión de recursos humanos, particularmente en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Diversos estudios han señalado que la inteligencia artificial puede contribuir a optimizar actividades como la búsqueda de candidatos, el análisis de información y el apoyo durante la toma de decisiones, favoreciendo procesos de contratación más eficientes (Herold & Roedenbeck, 2024; Elmobark, 2023).

En este contexto, la presente investigación se centra en analizar la incorporación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal dentro de las pequeñas y medianas empresas, con el propósito de identificar las oportunidades que ofrece, los desafíos que implica su implementación y los elementos que deben considerarse para su integración dentro de la gestión del talento humano. De esta manera, se busca aportar una perspectiva que contribuya a comprender cómo estas herramientas pueden incorporarse de manera estratégica dentro de las PYMES, atendiendo tanto las necesidades organizacionales como los retos que implica su utilización.

Problemática

- ¿Cuáles son los beneficios, desafíos y condiciones necesarias para la implementación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal dentro de las pequeñas y medianas empresas?

Objetivos Generales.

- Comprender las ventajas de la incorporación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal dentro de las pequeñas y medianas empresas, identificando sus beneficios, desafíos y condiciones de implementación, con la finalidad de proponer estrategias para su uso responsable como herramienta de apoyo en la toma de decisiones del profesional de recursos humanos.

Objetivos Específicos.

- Saber sí las pequeñas y medianas empresas tienen presente sobre los beneficios y las limitaciones que representa la incorporación de herramientas de inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

- Conocer los beneficios asociados con su implementación de la inteligencia artificial, en el proceso de reclutamiento y selección, así como los recursos necesarios para poder hacer una implementación correcta en las pequeñas y medianas empresas.

Marco teórico

¿Qué es la IA?

Nilsson (1971) define la inteligencia artificial como la capacidad de las máquinas para realizar funciones cognitivas que normalmente se asocian con la mente humana, tales como aprender, interactuar, analizar información y resolver problemas.

De manera similar, Kaplan y Haenlein (2019), definen la inteligencia artificial como la capacidad de un sistema para interpretar información externa, aprender de ella y utilizar ese aprendizaje para alcanzar objetivos específicos mediante procesos adaptativos.

Arrieta *et al.* (2020) sostienen que muchos sistemas de inteligencia artificial funcionan como "cajas negras", debido a que resulta complicado comprender la manera en que generan sus decisiones o predicciones. La falta de transparencia representa un problema importante cuando los algoritmos se usan para filtrar, evaluar o descartar candidatos durante la contratación. Frente a esta situación, los autores proponen el enfoque de *Explainable Artificial Intelligence (XAI)*, cuyo propósito consiste en desarrollar sistemas capaces de proporcionar explicaciones claras y comprensibles para los usuarios.

¿Para qué sirve?

La inteligencia artificial tiene como finalidad desarrollar varios sistemas que son capaces de interpretar la información para así poder aprender de ella y utilizar ese conocimiento para alcanzar objetivos específicos mediante diferentes procesos adaptativos (Kaplan & Haenlein, 2019).

Dentro del contexto organizacional, esta tecnología ha comenzado a funcionar para automatizar tareas repetitivas, analizar grandes volúmenes de información y mejorar la identificación de candidatos potencialmente adecuados para determinados puestos laborales, su aplicación nos puede permitir identificar patrones, optimizar nuestros procesos y generar información útil para mejorar la eficiencia en las organizaciones (Hunkenschroer & Luetge, 2022).

¿Dónde generalmente se ocupa?

Actualmente, la inteligencia artificial se ha empleado en una amplia variedad de sectores ya que puede poder adaptarse a diferentes necesidades y contextos, podemos encontrar esta herramienta en áreas de la salud, sectores financieros, industrias hasta en el comercio. Asimismo, esta tecnología tiene una presencia cada vez más relevante dentro del entorno empresarial, especialmente en áreas administrativas y estratégicas (Kaplan & Haenlein, 2019).

La IA en las empresas

Por lo tanto, la incorporación de estas nuevas tecnologías se ha concertado en una necesidad para las organizaciones que buscan mejorar su desempeño y su participación dentro de mercados más dinámicos.

La implementación de inteligencia artificial dentro de las empresas nos ha ayudado a contribuir al incremento de la eficiencia, productividad e innovación, permitiendo a las organizaciones mantenerse competitivas en mercados cada vez más digitalizados y dinámicos. También, favorece la personalización de servicios y la optimización de procesos internos (Taborda, 2024).

Para implementar de manera adecuada la inteligencia artificial, las organizaciones deben conocer sus necesidades específicas, seleccionar las posibles herramientas adecuadas, desarrollar estrategias de gestión de datos y capacitar al personal involucrado. Además, su implementación debe ir acompañada de procesos de monitoreo y mejora continua que permitan garantizar resultados eficientes y sostenibles (Taborda, 2024).

Su importancia en las empresas.

La inteligencia artificial se ha vuelto un recurso estratégico para las organizaciones, ya que ayuda a fortalecer la capacidad de adaptación e innovación dentro de estos entornos cada vez más tecnológicos. Su aplicación facilita el desarrollo de modelos de negocio más dinámicos, el aprovechamiento de datos para generar valor y la optimización de distintas áreas organizacionales (Taborda, 2024).

La IA en PYMES.

La innovación es una parte esencial para el crecimiento y supervivencia de las PYMES. En un entorno empresarial donde cada vez es más competitivo, las PYMES que no logran adaptarse corren el riesgo de irse quedando atrás en esta evolución de mercado. Las PYMES que son innovadoras pueden ofrecer soluciones creativas a los problemas y aprovechar las oportunidades de mercado para diferenciarse de sus competidores. Además, la innovación puede ayudar a las PYMES a mejorar su eficiencia y productividad, reducir costos y mejorar la calidad. También puede ser un factor importante en la atracción y retención de clientes y talentos (Jara & Naspud, 2024).

Las pequeñas y medianas empresas han desempeñado un papel bastante significativo en el desarrollo económico y social, ya que contribuyen a la creación de empleos, el desarrollo del mercado interno y la consolidación del sector productivo. La inteligencia artificial permite a las PYMES automatizar procesos, mejorar la toma de decisiones y aumentar la productividad organizacional (Jara & Naspud, 2024).

A pesar de las ventajas que ofrece la inteligencia artificial, las PYMES enfrentan diversos desafíos para su implementación, algunos de ellos son la falta de conocimiento sobre la tecnología o limitaciones financieras, escasez de datos de calidad y falta de personal capacitado en el correcto uso de inteligencia artificial para estas tareas. (Jara & Naspud, 2024).

Recursos Humanos en las empresas

El departamento de recursos humanos constituye una de las áreas fundamentales dentro de las empresas, ya que este se encarga de gestionar el capital humano mediante las actividades relacionadas con el reclutamiento y selección, desarrollo, evaluación del desempeño y retención del personal. Una adecuada administración de este departamento contribuye al logro de objetivos organizacionales y a fortalecer la competitividad empresarial (Schweyer, 2010)

Schweyer (2010) menciona que la gestión del talento puede dividirse en cuatro actividades principales: gestión del reclutamiento, gestión del aprendizaje, gestión del desempeño y gestión de incentivos. Estas actividades dependen del uso de herramientas tecnológicas capaces de recopilar, procesar y analizar información de trabajadores y candidatos, permitiendo optimizar distintas decisiones dentro de las empresas.

R.R.H.H. en PYMES.

La gestión del departamento de recursos humanos es tan necesaria en las grandes empresas como en las pequeñas y medianas empresas, ya que el capital humano es uno de los principales factores para alcanzar los objetivos organizacionales. López, *et al.* (2018), mencionan que probablemente uno de los factores que se suma a las causas de mortandad y fracaso de las Pymes, es la falta de un programa estratégico de gestión del capital humano orientado a potenciar los resultados de la organización, con independencia de su tamaño o giro.

En las empresas mexicanas el modelo empleado de administración de recursos humanos depende del perfil profesional del dueño único o responsable, entre otros importantes factores. Esta práctica común y condición limita la ejecución de actividades administrativas, únicamente al control de asistencia, rotación de turnos, nóminas, contratación y despido; así como la realización de trámites ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; dejando de aplicar técnicas de administración de los recursos humanos, que muy bien podrían dar a estas empresas una ventaja competitiva (López, *et al.*, 2018).

La IA en R.R.H.H.

La incorporación de la automatización de procesos dentro del área de recursos humanos comenzó a desarrollarse formalmente durante la década de 1980 con la intención de incrementar la eficiencia operativa y reducir errores administrativos. Bondarouk y Ruël (2009) señalan que, a partir de ese momento, las tecnologías de la información comenzaron a consolidarse como parte fundamental de los departamentos de recursos humanos, evolucionando posteriormente hacia sistemas ERP, plataformas *SaaS* y herramientas basadas en la nube.

Como parte de esta evolución, la inteligencia artificial también la podemos emplear para la evaluación de desempeño de los empleados, asignación de tareas y apoyo a procesos de capacitación y desarrollo, todas estas funciones nos permiten incrementar la productividad, optimizar el talento humano y mejorar la alineación entre las competencias del personal y los objetivos organizacionales (Ortiz, *et al.*, 2026).

En el área de recursos humanos, la inteligencia artificial ha transformado actividades relacionadas con el reclutamiento y la selección de personal. Diversos estudios han demostrado que las herramientas basadas en IA pueden intervenir en procesos como la publicación de vacantes, el filtrado de currículums, la evaluación de candidatos e incluso algunas etapas de la entrevista laboral. El objetivo principal de estas tecnologías es agilizar los procesos de contratación, mejorar la experiencia de los candidatos y apoyar una toma de decisiones más eficiente. Sin embargo, también han surgido preocupaciones relacionadas con la transparencia, la ética y los posibles sesgos presentes en este tipo de sistemas (Kulkarni & Che, 2018; Hunkenschroer & Luetge, 2022).

La incorporación de tecnología en los procesos de recursos humanos ha generado beneficios importantes relacionados con la rapidez, la eficiencia y la reducción de costos operativos. Aun así, también han aparecido nuevos desafíos relacionados con la calidad de las decisiones automatizadas, la transparencia y la equidad en los procesos de selección. Debido a esto, el estudio de la inteligencia artificial aplicada al reclutamiento ha despertado un interés creciente tanto en el ámbito académico como en el empresarial (Kulkarni & Che, 2018; Hunkenschroer & Luetge, 2022).

La importancia que las empresas otorgan actualmente al capital humano ha provocado que la gestión del talento se convierta en un elemento estratégico dentro de las organizaciones. En este sentido, Kulkarni y Che (2018) explican que la administración tradicional de recursos humanos evolucionó hacia modelos enfocados en atraer, desarrollar y retener empleados con habilidades y capacidades específicas que aporten valor a la organización.

Otra tecnología importante es el procesamiento de lenguaje natural (PLN), el cual permite que los sistemas comprendan y procesen el lenguaje humano. Este tipo de tecnología se encuentra presente en asistentes virtuales y *chatbots* como Siri y Alexa, además de utilizarse en herramientas automatizadas capaces de analizar currículums, responder preguntas frecuentes y mantener comunicación con candidatos durante los procesos de selección (Kulkarni & Che, 2018).

IA en el reclutamiento.

En el contexto de la gestión del talento humano, la IA se ha utilizado principalmente para mejorar los procesos de reclutamiento y selección mediante la automatización de tareas, el análisis predictivo y la evaluación de candidatos.De acuerdo con Reynolds y Weiner (2009), el crecimiento del reclutamiento apoyado en tecnología se relaciona con distintos factores, entre ellos los cambios en el mercado laboral, la automatización de actividades consideradas no esenciales, los avances en software y comunicación digital, así como el desarrollo de metodologías de análisis de datos capaces de identificar la compatibilidad entre candidatos y organizaciones.

En el contexto de la gestión del talento humano según Herold & Roedenbeck (2025), la IA se ha utilizado principalmente para mejorar los procesos de reclutamiento y selección mediante la automatización de tareas, el análisis predictivo y la evaluación de candidatos. La inteligencia artificial aplicada en el reclutamiento puede definirse como la aplicación de las nuevas tecnologías capaces de analizar datos, aprender de ellos y utilizar esta información para mejorar la toma de decisiones para así poder optimizar las diferentes etapas del proceso de reclutamiento que tradicionalmente

requerirían inteligencia humana (Herold & Roedenbeck, 2025). Elmobark (2023) señala que la inteligencia artificial ha transformado el proceso de reclutamiento al permitir que las empresas puedan identificar, evaluar e interactuar con los diversos candidatos potenciales de una manera más eficiente, haciendo así que los procesos sean más favorables basándose en datos en lugar de depender de la intuición de los reclutadores.

La IA en reclutamiento puede clasificarse en tres categorías principales detección e interacción *(Sensing & Interacting)*, aprendizaje *(Learning)* y toma de decisiones *(Decision Making)*. Esta clasificación nos permite comprender las diferentes funciones que desempeña la inteligencia artificial dentro del proceso de reclutamiento. (Herold & Roedenbeck, 2025)

La primera integra lo que son las tecnologías como el Procesamiento de Lenguaje Natural (*Natural Language Processing*, NLP), que nos permite analizar la información textual proveniente de curriculum, descripciones de puestos y la comunicación con los posibles candidatos, ideas de facilitar esta interacción mediante el uso de asistentes virtuales (Herold & Roedenbeck, 2025).

El aprendizaje automático o *machine learning* se fundamenta en técnicas mediante las cuales los sistemas identifican patrones en datos históricos de contratación para predecir el desempeño o probabilidad de éxito de los candidatos en una vacante especifica (Herold & Roedenbeck, 2025; Elmobark, 2023).Por su parte la toma de decisiones se incorpora con sistemas expertos y algoritmos optimizados que apoyan la clasificación y priorización de candidatos conforme a criterios previamente establecidos por la misma organización (Herold & Roedenbeck, 2025).

Una de las aplicaciones más relevantes de la IA en reclutamiento es el *sourcing* activo de candidatos, es una estrategia que consiste en buscar e identificar de manera proactiva candidatos potenciales mediante el uso de plataforma y redes profesionales en vez de esperar a que llegue el candidato ideal. Esta práctica resulta útil para localizar talento con habilidades específicas, frecuentemente esta técnica se dirige frecuentemente a candidatos pasivos, es decir, personas que no buscan trabajo activamente en ese momento (Hadžić, *et al.,* 2025).

La automatización resulta especialmente útil en tareas rutinarias y repetitivas, ya que permite incrementar la eficiencia y acelerar diversos procesos organizacionales. Sin embargo, depender excesivamente de este tipo de herramientas puede generar consecuencias negativas como pérdida de habilidades humanas, dependencia tecnológica y deshumanización de las relaciones laborales. En contraste, la aumentación busca aprovechar las capacidades analíticas de la IA sin eliminar completamente el criterio humano, favoreciendo aspectos como la creatividad, la adaptabilidad y la inteligencia emocional dentro de las organizaciones (Raisch & Krakowski, 2021).

Dentro del reclutamiento, esto puede observarse en organizaciones como *JPMorgan Chase*, donde se implementaron herramientas de inteligencia artificial para apoyar la evaluación de candidatos. Inicialmente, especialistas en recursos humanos trabajaron junto con los sistemas automatizados para identificar variables relacionadas con el desempeño laboral y reducir posibles sesgos en las evaluaciones. Luego, se automatizaron algunas actividades para mejorar la consistencia y eficiencia del proceso de selección (Riley, 2018, citado en Raisch & Krakowski, 2021).

Sin embargo, Hernández y Hermoso (2020) advierten sobre los posibles sesgos algorítmicos. ya que, si los algoritmos no son diseñados adecuadamente, pueden perpetuar o incluso amplificar los sesgos presentes en los datos históricos

utilizados para entrenarlos. Por ejemplo, un algoritmo entrenado con datos que reflejan discriminación de género o raza podría continuar replicando esos patrones en el proceso de selección si no se le presta atención y trata de corregirse lo antes posible.

Reclutamiento digital.

Tocando este tema, es importante recalcar la diferencia entre el reclutamiento digital y la IA enfocada a reclutamiento, los sistemas de reclutamiento digital abarcan desde la captación de candidatos mediante canales digitales hasta la incorporación del postulante seleccionado. En este contexto, el uso de plataformas digitales permite alcanzar, personalizar y automatizar la interacción con un elevado volumen de postulantes, acortando plazos y costos. En cambio, la IA se aplica principalmente a fases de cribado (filtrado y puntuación) y evaluación (entrevistas por IA y previsión de rendimiento), buscando aumentar la precisión y la consistencia del proceso.

Diferencia entre reclutamiento digital y la IA en reclutamiento.

Aunque ambos enfoques pueden parecer similares, en el reclutamiento digital y el reclutamiento basado en IA presentan diferencias importantes.

El reclutamiento digital se basa en la digitalización de los canales de atracción de talento mediante el uso de plataformas en línea, redes sociales, bolsas de trabajo, etc. En cambio, el reclutamiento basado en IA incorpora algoritmos que son capaces de analizar grandes cantidades de información, identificar patrones y automatizar tareas como el filtrado de cvs, búsqueda de candidatos y evaluación de compatibilidad entre perfiles y vacantes. (Kulkarni & Che, 2018; Herold & Roedenbeck, 2025).

A su vez, las diferencias dan cuenta de cómo los dos enfoques se complementan, pero también de sus respectivos ámbitos de aplicación y sus limitaciones. El impacto en la gestión del talento se manifiesta en la eficiencia del proceso de reclutamiento, la equidad de la oportunidad, la experiencia del candidato y la habilitación de las capacidades para el uso de la tecnología (Kulkarni & Che, 2018).

Entre las herramientas más utilizadas en el reclutamiento digital se encuentran los agregadores de empleo, los sistemas de evaluación automatizada y los *Applicant Tracking Systems* (ATS). Los agregadores de empleo funcionan como plataformas que concentran vacantes publicadas en diferentes sitios web, facilitando el acceso de los usuarios a oportunidades laborales. Empresas como *Indeed, Google* y *LinkedIn* utilizan este tipo de tecnologías para organizar información relacionada con candidatos y vacantes laborales (Kulkarni & Che, 2018).

El reclutamiento digital nos permite ampliar el alcance de las organizaciones al facilitar la difusión de vacantes y captación de un mayor número de postulantes. Sin embargo, cuando estas plataformas incorporan la inteligencia artificial, pueden además automatizar procesos de análisis y selección preliminar, incrementando la eficiencia y reduciendo el tiempo necesario para identificar perfiles adecuados (Herold & Roedenbeck, 2025).

La IA en reclutamiento en las pymes.

Las pequeñas y medianas empresas suelen enfrentas más dificultades para atraer talento a la empresa debido a las limitaciones presupuestarias y a la ausencia de departamentos especializados en recursos humanos, de esta manera la inteligencia artificial se ha vuelto una oportunidad estratégica para ampliar el alcance de las vacantes, facilitar la identificación de potenciales candidatos, además de contribuir con la modernización de los procesos de reclutamiento y a una gestión más eficiente del talento humano (Cobiella, 2023).

López Chanez, Casique Guerrero y Ferrer Guerra (2013) señalan que la IA permite optimizar la captación de candidatos mediante herramientas digitales capaces de segmentar perfiles y dirigir oportunidades laborales a personas con características específicas a través de plataformas como *LinkedIn* y *Facebook* (Cobiella, 2023). Su importancia se refleja en que facilita la identificación de talento, amplía el alcance de las vacantes y fortalece la capacidad de las organizaciones para competir en la atracción de personal.

Asimismo, la inteligencia artificial puede permitir que las PYMES optimicen recursos que suelen ser limitados dentro de sus áreas de recursos humanos. De acuerdo con Mendoza y Alcívar (2025), estas herramientas pueden contribuir a la estandarización de criterios de evaluación, reduciendo la dependencia de decisiones basadas únicamente en la percepción individual del reclutador. Sin embargo, su implementación aún tiene en frente varios desafíos relacionados con la disponibilidad, calidad y organización de los datos necesarios para alimentar los sistemas de inteligencia artificial, situación que resulta frecuente en muchas PYMES que continúan utilizando herramientas básicas para la gestión de información (Tambe, Cappelli & Yakubovich, 2019; López, *et al.*, 2018). Por ello, el aprovechamiento de estas tecnologías requiere no solo infraestructura adecuada, sino también una gestión estratégica de la información que permita respaldar procesos de reclutamiento más eficientes y objetivos.

La IA en selección de personal.

La selección de personal corresponde a la siguiente etapa después del reclutamiento y tiene el objetivo de identificar al candidato con mejor perfil y compatibilidad con los requerimientos de la vacante y necesidades de la empresa. (Cobiella, 2023).

La integración de la Inteligencia Artificial en la parte de selección de personal ha transformado la gestión del talento humano dentro de las organizaciones, permitiendo automatizar procesos que tradicionalmente dependían de una gran cantidad de recursos y a la subjetividad humana (Cobiella, 2023).

Según Cobiella (2023), la IA debería ser entendida como una herramienta de apoyo en las organizaciones, ya que, desde su perspectiva de humanismo, la tecnología debe contribuir a aumentar las habilidades y capacidades de los empleados y no a sustituirlos completamente, esto es importante ya que radica la posibilidad de optimizar la evaluación de candidatos y fortalecer la toma de decisiones durante este proceso de selección. Entre las herramientas utilizadas destaca *HireVue*, plataforma que emplea algoritmos para analizar entrevistas en video y generar información de apoyo para la evaluación de los postulantes (Cobiella, 2023).

La inteligencia artificial también contribuye en la etapa de contratación al facilitarnos la información que necesitamos para llegar a una decisión final sobre la incorporación de un posible candidato. Mendoza y Alcívar (2025) señalan que esta herramienta nos favorece a analizar las variables relacionadas con la trayectoria profesional, el nivel educativo y los resultados obtenidos durante el proceso de evaluación. Asimismo, Cobiella (2023) nos menciona que existen herramientas como *Oracle Recruiting Cloud* que nos ayuda a predecir la probabilidad de que un candidato acepte una oferta laboral, facilitando ajustes en aspectos como salario y beneficios. La importancia de estas tecnologías para las organizaciones radica en que nos permiten tomar decisiones en base a un mejor panorama gracias a la información recabada y así aumentar las probabilidades de obtener una contratación exitosa.

La IA en selección de personal en las pymes.

En el caso de las pequeñas y medianas empresas, la incorporación de estas herramientas basadas en la inteligencia artificial representa una gran oportunidad para fortalecer la gestión del talento humano y mejorar la competitividad dentro de la organización López, *et al.* (2018).

López, *et al.* (2018), señalan que las PYMES deben ir evolucionando de una gestión de recursos humanos tradicional a una que nos lleve a lograr una visión estratégica apoyad en la nueva información y competencias.

En este contexto organizacional, la inteligencia artificial vista como una herramienta en la parte de selección de personal permite la optimización de recursos que suelen limitarse en estas organizaciones. La adopción de estas herramientas contribuye a reducir tiempos de selección y mejorar la calidad de las decisiones relacionadas con la incorporación de personal.

A medida que las organizaciones van incrementando adecuadamente su nivel de madurez tecnológica, incorporan software especializados que permiten apoyar tanto la contratación externa como procesos internos relacionados con promociones y desarrollo del personal (López, *et al.*, 2018). Herramientas de análisis predictivo-similares a las empleadas por grandes organizaciones pueden contribuir a evaluar la viabilidad de una contratación, favoreciendo una gestión más eficiente del talento humano incluso dentro de las pequeñas y medianas empresas.

Método

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque metodológico cualitativo. Para obtener la información se utilizará un cuestionario estructurado que nos permitió conocer la percepción, el conocimiento y experiencias, de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de San Luis Potosí respecto a la posibilidad de implementar la inteligencia artificial en sus departamentos de recursos humanos, específicamente en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Se buscó comprender la perspectiva de los responsables de estos procesos a partir del contexto propio de cada empresa, considerando la forma en que perciben las ventajas, desventajas y oportunidades que ofrece la implementación de la inteligencia artificial dentro de sus organizaciones. Esta metodología se consideró la más adecuada, ya que permite adentrarse en las percepciones de las empresas participantes desde su propia realidad y considerando las características particulares

de cada organización. La adopción de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal no depende únicamente de factores tecnológicos, sino también de aspectos organizacionales, económicos, sociales, culturales e incluso del nivel de conocimiento que poseen las empresas sobre estas herramientas.

La investigación cualitativa, dentro de este trabajo, no solamente indicará la forma en que se obtendrá la información, sino que también permitirá comprender el objeto de estudio desde la perspectiva de quienes participan directamente en los procesos de reclutamiento y selección. En contraste con el método cuantitativo, orientado principalmente a medir variables y establecer relaciones estadísticas entre ellas, el método cualitativo busca conocer e interpretar las opiniones, experiencias y percepciones de los participantes, comprender la realidad desde su propia perspectiva. En este sentido, la realidad organizacional está determinada por el contexto particular de cada empresa.

El interés de la investigación es conocer cómo las organizaciones perciben e interpretan la aplicación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección, así como identificar el grado de conocimiento que poseen sobre sus aplicaciones en la gestión del talento humano. Una de las principales ventajas de la metodología cualitativa en esta investigación es que permitirá comprender la realidad de las empresas estudiadas. Más allá de identificar si utilizan o no la inteligencia artificial, este enfoque permitirá conocer las razones que han motivado su implementación o, en su caso, los factores que han impedido su adopción dentro de los procesos de reclutamiento y selección. De igual manera, permitirá conocer la percepción que tienen los responsables del área de recursos humanos sobre la utilidad de estas herramientas, así como los beneficios y desafíos que han identificado durante su utilización.

En el ámbito empresarial, la investigación proporcionará información útil para analizar cómo la inteligencia artificial está transformando los procesos de gestión del talento humano. Además, permitirá identificar áreas de oportunidad para aquellas empresas que aún no han incorporado este tipo de herramientas, mostrando las ventajas que otras organizaciones han percibido en aspectos como la optimización del tiempo, la agilización del proceso de reclutamiento, la organización de la información de los candidatos y el apoyo en la toma de decisiones durante la selección de personal.

En cuanto a sus alcances, la presente investigación posee un carácter exploratorio y descriptivo. Es exploratoria porque busca identificar el nivel de implementación y el grado de conocimiento que tienen las pequeñas y medianas empresas de San Luis Potosí sobre la inteligencia artificial aplicada a los procesos de reclutamiento y selección, un tema que continúa evolucionando constantemente. Asimismo, es descriptiva porque pretende caracterizar las prácticas actuales de las empresas participantes, describiendo la forma en que utilizan estas herramientas, las funciones que desempeñan dentro de sus procesos de contratación y las percepciones que tienen los responsables de recursos humanos respecto a su utilidad. No obstante, como toda investigación científica, este estudio presenta algunas limitaciones. En primer lugar, los resultados estarán circunscritos a las empresas participantes, por lo que reflejarán únicamente la realidad del grupo de estudio y no podrán generalizarse estadísticamente a todas las PYMES del estado de San Luis Potosí. Asimismo, la información obtenida dependerá del conocimiento y la experiencia de los participantes respecto al uso de la inteligencia artificial, por lo

que algunas respuestas podrán variar en función del nivel de implementación existente en cada organización. Finalmente, al tratarse de un tema relacionado con el desarrollo tecnológico, es posible que durante el periodo de investigación surjan nuevas herramientas o aplicaciones que modifiquen la forma en que las empresas perciben la incorporación de la inteligencia artificial en sus procesos de recursos humanos.

El enfoque metodológico cualitativo resulta el más adecuado para el desarrollo de la presente investigación, ya que permitirá comprender cómo las pequeñas y medianas empresas de San Luis Potosí perciben e incorporan la inteligencia artificial en sus procesos de reclutamiento y selección de personal. La información obtenida mediante el cuestionario permitirá conocer no solo el nivel de implementación de estas herramientas, sino también las opiniones, experiencias y expectativas de las empresas respecto a su utilización, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos planteados y al fortalecimiento del conocimiento sobre la transformación digital de la gestión del talento humano.

Análisis

El desarrollo de la inteligencia artificial ha transformado de manera significativa la forma en que las organizaciones gestionan sus procesos, particularmente aquellos relacionados con la administración del talento humano. El avance tecnológico ha impulsado a las organizaciones a adaptarse continuamente para mantener su competitividad dentro de un entorno cada vez más digitalizado, donde la inteligencia artificial ha dejado de ser únicamente una herramienta para automatizar tareas y ha comenzado a destacar por su capacidad para apoyar actividades relacionadas con el aprendizaje, el análisis de información y la resolución de problemas.

En los últimos años, la inteligencia artificial ha experimentado un crecimiento importante, dejando de ser una tecnología exclusiva de las grandes corporaciones para convertirse en una alternativa que puede ser aprovechada por organizaciones de distintos tamaños. En el caso específico de los departamentos de recursos humanos, su incorporación ha permitido optimizar actividades relacionadas con el reclutamiento y la selección de personal. Pero consideramos que la existencia de la inteligencia artificial no garantiza que todas las organizaciones estén preparadas para implementarlas de manera efectiva.

Durante la investigación documental realizada fue posible identificar una transición desde una administración tradicional de los recursos humanos hacia una gestión del talento con un enfoque más estratégico. Se llegó a determinar que la evolución se ha visto fortalecida por la incorporación de la inteligencia artificial. Sin embargo, se considera que su verdadero impacto no debe medirse únicamente por la capacidad de automatizar actividades, sino por la forma en que puede apoyar al profesional de recursos humanos para tomar decisiones más informadas y estratégicas.

Se puede destacar que el principal desafío para las pequeñas y medianas empresas no consiste en decidir si la inteligencia artificial es una herramienta útil, sino en determinar si cuentan con las condiciones necesarias para incorporarla dentro de sus procesos. Factores como la disponibilidad de recursos económicos, la infraestructura tecnológica, la capacitación del personal y la cultura organizacional influyen directamente en el éxito de su implementación, por lo que su adopción debería realizarse de manera gradual, priorizando aquellas soluciones que respondan

a las necesidades de cada organización y no únicamente a las tendencias tecnológicas del momento.

Hasta este punto del análisis, se considera que la inteligencia artificial representa una oportunidad importante para fortalecer los procesos de reclutamiento y selección de personal dentro de las PYMES. Muchas de estas organizaciones cuentan con departamentos de recursos humanos integrados por pocas personas o, incluso, por un solo responsable que debe atender simultáneamente diversas actividades administrativas. Tomando esto en cuenta, la inteligencia artificial y sus herramientas capaces de apoyar el análisis de currículums, organizar la información de los candidatos o facilitar la búsqueda de perfiles pueden contribuir a optimizar recursos que normalmente son limitados. Esta interpretación se encuentra respaldada por los planteamientos que han mencionado Herold y Roedenbeck (2025) y Elmobark (2023) quienes nos hablan de que la inteligencia artificial permite automatizar tareas, analizar datos y apoyar la toma de decisiones durante el proceso de reclutamiento. No obstante, el principal beneficio no consiste únicamente en reducir tiempos de contratación, sino en permitir que el responsable de recursos humanos dedique una mayor parte de su tiempo a aquellas actividades donde la experiencia, el criterio profesional y el conocimiento del contexto organizacional continúan siendo indispensables.

A partir de lo anterior, es posible afirmar que uno de los aspectos más importantes no es la tecnología en sí misma, sino la preparación de las personas que la utilizarán. Implementar inteligencia artificial sin comprender sus alcances, limitaciones y funcionamiento puede provocar que las organizaciones dependan completamente de las recomendaciones emitidas por los sistemas automatizados generando errores recurrentemente. La postura de Taborda (2024) al señalar que la implementación de estas herramientas requiere capacitación, monitoreo y mejora continua. Esta capacitación no debe limitarse al aprendizaje del funcionamiento de un software, sino que debe permitir a los responsables de recursos humanos interpretar los resultados, cuestionarlos cuando sea necesario y usarlos como apoyo para fortalecer la toma de decisiones.

La incorporación de la inteligencia artificial dentro de los procesos ya mencionados, también nos llevó a reflexionar sobre uno de los temas investigados más debatidos; el papel que desempeña el profesional de recursos humanos frente a la incorporación de la inteligencia artificial. Por lo tanto, uno de los errores más frecuentes es pensar que la inteligencia artificial tiene el objetivo de sustituir al criterio humano. Considerando que una idea surge en medida por el desconocimiento sobre el funcionamiento y alcance real de la inteligencia artificial.

Si bien es cierto que la inteligencia artificial posee grandes capacidades para identificar patrones, agilizar procesos, entre otras ya mencionadas, esto no significa que sea capaz de sustituir el criterio humano, tener habilidades como lo es la empatía, ni reconocer situaciones externas que requieren sensibilidad y comprensión del contexto humano.

La selección de personal implica evaluar aspectos que van más allá de la información que puede procesar un algoritmo, ya que vemos también la compatibilidad con la cultura organizacional, la inteligencia emocional que maneja el candidato, como la capacidad de adaptación a nuevos entornos, habilidades de comunicación o el potencial de desarrollo. Estos elementos requieren un análisis contextual y una interpretación que se puede hacer con una persona con experiencia en estos procesos.

El planteamiento que sugiere Cobiella (2023), que plantea que la IA debe entender como una herramienta para potenciar las habilidades y capacidades de las personas mas no a sustituirlas completamente. Consideramos que esta visión puede resumir adecuadamente el papel que la IA debería desempeñar dentro de las pequeñas y medianas empresas, ya que permite aprovechar sus capacidades tecnológicas sin perder el componente humano que caracteriza la gestión del talento. La postura también del planteamiento de Chen (2023), quien señala que la inteligencia artificial y los profesionales de recursos humanos deben trabajar de manera complementaria para fortalecer la toma de decisiones durante el proceso de reclutamiento. Desde nuestra perspectiva, esta colaboración representa el escenario más conveniente para las PYMES, ya que les permite aprovechar los beneficios de la tecnología sin perder el juicio crítico, la experiencia y la capacidad de análisis que únicamente puede aportar el ser humano.

Sin embargo, existen otros factores que justifican la participación del profesional de recursos humanos. Uno de los ejemplos más claros son los posibles sesgos presentes en los sistemas de la inteligencia artificial.

Sabemos que se debe de contar con la suficiente capacitación y conocimiento sobre el correcto uso de la inteligencia artificial. La calidad de las recomendaciones emitidas por estos sistemas depende de la información con la que se entrenaron. Si los datos históricos usados tienen sesgos relacionados con género, edad, origen étnico o cualquier otro criterio discriminatorio, puede que dichas herramientas reproduzcan e incluso refuercen estas prácticas durante los procesos de selección.

Uno de los casos más representativos de este tipo de situaciones es el caso de *Amazon*, empresa que desarrolló un sistema de inteligencia artificial para apoyar sus procesos de reclutamiento. Aunque el objetivo era agilizar la selección de candidatos, el algoritmo aprendió a partir de datos históricos de contratación donde predominaban perfiles masculinos, por lo que comenzó a penalizar automáticamente currículums que incluían referencias asociadas con mujeres, reproduciendo un sesgo de género presente en la información con la que había sido entrenado. Finalmente, la empresa decidió abandonar el proyecto al identificar que el sistema no garantizaba procesos de selección equitativos.

Este ejemplo permite comprender que el problema no radica en la inteligencia artificial por sí misma, sino en la calidad de los datos con los que es entrenada y en la ausencia de supervisión humana durante la interpretación de sus resultados. Por ello, si los datos utilizados durante el entrenamiento contienen errores, prejuicios o prácticas discriminatorias, los resultados obtenidos también reflejarán dichas limitaciones. Consideramos que esta situación representa uno de los principales riesgos para las pequeñas y medianas empresas, ya que implementar herramientas de inteligencia artificial sin comprender cómo funcionan podría llevar a tomar decisiones aparentemente objetivas que, en realidad, reproduzcan sesgos existentes dentro de la organización.

A partir de lo analizado durante esta investigación, interpretamos que el éxito de la inteligencia artificial dentro de las pequeñas y medianas empresas dependerá menos de la tecnología y más de la forma en que esta sea implementada. La capacitación del personal, el conocimiento sobre el funcionamiento de estas herramientas, la supervisión constante de sus resultados y la participación del profesional de recursos humanos constituyen elementos indispensables para garantizar procesos de reclutamiento más eficientes, transparentes y éticos. En nuestra opinión, la inteligencia artificial no debe sustituir la experiencia del reclutador,

sino convertirse en una herramienta que fortalezca sus capacidades y contribuya a una mejor toma de decisiones. La IA sí representa una oportunidad para las PYMES, pero únicamente cuando su implementación es estratégica, transparente y siempre está acompañada por la supervisión, capacitación y el criterio del profesional de recursos humanos.

Conclusiones y recomendaciones finales

La investigación realizada permite concluir que la inteligencia artificial representa una oportunidad significativa para fortalecer los procesos de reclutamiento y selección en las pequeñas y medianas empresas, pero su implementación exitosa depende fundamentalmente de factores humanos y organizacionales más que tecnológicos. La IA ha dejado de ser una tecnología exclusiva de grandes corporaciones para convertirse en una herramienta accesible que puede optimizar recursos limitados en las PYMES, permitiendo automatizar tareas repetitivas como el análisis de currículums y la organización de información de candidatos. Sin embargo, su adopción debe ser estratégica y gradual, priorizando soluciones que respondan a necesidades específicas de cada organización.

El verdadero impacto de la inteligencia artificial no radica en su capacidad de automatización, sino en su potencial para apoyar la toma de decisiones más informadas y estratégicas por parte de los profesionales de recursos humanos La tecnología debe complementar, no sustituir, el criterio humano, la empatía y la comprensión del contexto organizacional que solo las personas pueden proporcionar. Los profesionales deben desarrollar competencias para interpretar resultados, cuestionarlos cuando sea necesario y usarlos como apoyo para fortalecer decisiones. Los sesgos algorítmicos representan un riesgo significativo que justifica la supervisión humana continua. El caso de *Amazon* demuestra que los sistemas de IA pueden reproducir y amplificar discriminaciones presentes en los datos históricos de entrenamiento, como ocurrió cuando el algoritmo penalizaba automáticamente currículums con referencias asociadas a mujeres. Esto evidencia que la objetividad aparente de la IA puede ocultar prejuicios sistémicos. La colaboración humano-IA constituye el modelo más efectivo para las PYMES. Esta perspectiva se alinea con los planteamientos de Chen (2023), quien señala que la inteligencia artificial y los profesionales de recursos humanos deben trabajar de manera complementaria para fortalecer la toma de decisiones durante el proceso de reclutamiento.

Recomendaciones finales

- Las PYMES deben realizar un diagnóstico previo de sus condiciones organizacionales antes de implementar IA, evaluando: disponibilidad de recursos económicos, infraestructura tecnológica existente, nivel de digitalización de procesos, y cultura organizacional frente a la innovación tecnológica. La adopción debe realizarse de manera progresiva, comenzando con herramientas de bajo riesgo y alta utilidad como sistemas de filtrado básico de currículums o *chatbots* para atención inicial de candidatos.
- Desarrollar un plan de formación que incluya:

a. Comprensión del funcionamiento básico de los algoritmos de IA.
b. Identificación de limitaciones y riesgos de los sistemas automatizados.
c. Desarrollo de pensamiento crítico para evaluar recomendaciones de la IA
d. Técnicas de interpretación de resultados y detección de sesgos.
e. Estrategias de integración del juicio humano con recomendaciones algorítmicas. La capacitación debe ser continua y actualizarse conforme evolucionen las herramientas tecnológicas.

- Implementar mecanismos de control que garanticen: (a) revisión sistemática de las decisiones sugeridas por la IA, (b) auditorías periódicas para detectar posibles sesgos en los resultados, (c) documentación de las decisiones finales y su justificación, (d) canales de retroalimentación para mejorar el sistema, y (e) mantenimiento del criterio humano como instancia final de decisión en procesos de selección.
- Establecer políticas claras sobre: (a) calidad y diversidad de los datos utilizados para entrenar o configurar los sistemas, (b) protección de la privacidad de los candidatos, (c) transparencia en el uso de herramientas de IA durante el proceso de reclutamiento, (d) eliminación de variables discriminatorias (género, edad, origen étnico, etc.), y (e) evaluación periódica de la equidad en los resultados obtenidos.
- Reconfigurar las funciones del departamento de recursos humanos para: (a) liberar tiempo de tareas administrativas repetitivas que pueden automatizarse, (b) fortalecer actividades que requieren inteligencia emocional, empatía y juicio contextual, (c) desarrollar competencias analíticas para interpretar datos generados por la IA, (d) asumir un rol estratégico en la gestión del talento, y (e) actuar como guardianes éticos del proceso de selección.

Referencias

Arrieta, A. B., Díaz-Rodríguez, N., Del Ser, J., Bennetot, A., Tabik, S., Barbado, A., García, S., Gil-López, S., Molina, D., Benjamins, R., Chatila, R., & Herrera, F. (2020). Explainable Artificial Intelligence (XAI): Concepts, taxonomies, opportunities and challenges toward responsible AI. Information Fusion, 58, 82–115. https://doi.org/10.1016/j.inffus.2019.12.012

Bondarouk, T., y Ruël, H. (2009). Electronic human resource management: Challenges in the digital era. The International Journal of Human Resource Management, 20(3), 505–514. https://doi.org/10.1080/09585190802707235

Chen, Z. (2023). Collaboration among recruiters and artificial intelligence: Removing human prejudices in employment. Cognitive Technology and Work, 25(1), 75–92. https://doi.org/10.1007/s10111-022-00708-5

Chen, Z., Edwards, J. S., & Dwivedi, Y. K. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. Humanities and Social Sciences Communications, 10(1), 1–12. https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x

Cobiella H., A. (2023). Ética y uso de algoritmos de inteligencia artificial en los procesos de selección [Trabajo de fin de grado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comillas. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/68867

Elmobark, A. (2023). The role of artificial intelligence in the recruitment and selection processes: A systematic review. American University of Beirut.

Hadžić, B., Brandner, L. T., Weber, T., & Rätsch, M. (2025). AI-driven active sourcing in recruitment: Addressing contestability in automated hiring systems. Frontiers in Computer Science, 7, Article 1629522. https://doi.org/10.3389/fcomp.2025.1629522

Herold, M., & Roedenbeck, M. R. H. (2024). Usage of algorithms in personnel selection: A systematic review and computational analysis. Technische Hochschule Wildau.

Herold, M., & Roedenbeck, M. R. H. (2025). AI-driven research in the recruitment and selection process: Application of an AI taxonomy with a systematic literature review. SAGE Open, 15(3), 1–18. https://doi.org/10.1177/21582440251361746

Hernández M., L., & Hermoso T., R. (2020). El reclutamiento 4.0 en la era digital: La selección de talento y el marketing digital. Trabajo de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda. Journal of Business Ethics, 178(4), 977–1007. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6

Jara O., L. S., & Naspud E., M. G. (2024). Inteligencia artificial: Desafíos y oportunidades para las PYMES ecuatorianas. Revista Científica Internacional Arandu UTIC, 11(2), 3063–3077. https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.485

Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. Business Horizons, 62(1), 15–25. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.004

Kulkarni, S. B., & Che, X. (2018). Intelligent software tools for recruiting. In Proceedings of the 2018 ACM International Conference on Computer Science and Software Engineering (pp. 1–6). ACM. https://doi.org/10.1145/3207677.3277920

López C., F. J., Casique G., A., & Ferrer G., J. (2013). Gestión de los recursos humanos en las Mipyme. Pistas Educativas, 33(105), 100–116. https://pistaseducativas.celaya.tecnm.mx/index.php/pistas/article/view/1348

Mendoza V., J. J., & Alcívar C., R. A. (2025). Análisis comparativo de algoritmos de inteligencia artificial para procesos de selección de personal. Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando, 6(2). https://doi.org/10.60100/rcmg.v6i2.842

Nilsson, N. J. (1971). Problem-solving methods in artificial intelligence. McGraw-Hill.

Ortiz, S. E. A., Lucintuña, P. L. A., & Vilton, G. V. O. A. (2026). Importancia de la inteligencia artificial en la administración de pequeñas y medianas empresas. Prometeo Conocimiento Científico, 6(1), e108. https://doi.org/10.55204/pcc.v6i1.e108

Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. Academy of Management Review, 46(1), 192–210. https://doi.org/10.5465/amr.2018.0072

Reynolds, D. H., & Weiner, J. A. (2009). Online recruiting and selection: Innovations in talent acquisition. Wiley.

Schweyer, A. (2010). Talent management systems: Best practices in technology solutions for recruitment, retention and workforce planning. Wiley.

Taborda B., E. (2024). Beneficios de la inteligencia artificial en el sector empresarial [Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio Institucional UNAD. https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/64921/1/etabordab.pdf

Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. California Management Review, 61(4), 15–42. https://doi.org/10.1177/0008125619867910