UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de titulación en la modalidad de artículo científico previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas

TEMA: "Inteligencia artificial en los procesos de selección del personal: una revisión teórica"

AUTOR: Nadinne Marcela Álvarez Carrera

TUTOR: Víctor Hugo Córdova Aldás PhD.

COTUTOR: Ing. Ricardo Patricio Medina Chicaiza, PhD.

AMBATO – ECUADOR

Junio 2026

APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación **"Inteligencia Artificial En Los Procesos De Selección Del Personal: Una Revisión Teórica"**presentado por la señorita **Nadinne Marcela Alvarez Carrera** para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho artículo académico ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 16 de junio del 2026

Ing. Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.

APROBACIÓN DEL COTUTOR

Ing. Ricardo Patricio Medina Chicaiza, PhD.

CERTIFICA:

En mi calidad de Coutor del trabajo de titulación **"Inteligencia Artificial En Los Procesos De Selección Del Personal: Una Revisión Teórica"** presentado por la señorita **Nadinne Marcela Álvarez Carrera** para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho artículo académico ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 16 de junio del 2026

Ing. Ricardo Patricio Medina Chicaiza, PhD.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Nadinne Marcela Alvarez Carrera,** declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente artículo académico, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

Nadinne Marcela Álvarez Carrera

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. César Andrés Guerrero Velástegui, PhD.

Ambato, 16 de junio del 2026

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi artículo académico con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este artículo académico dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Nadinne Marcela Álvarez Carrera

RESUMEN EJECUTIVO

El presente artículo académico se dedica a examinar y compilar el estado del arte respecto a la integración de la Inteligencia Artificial (IA) en los procesos de reclutamiento y selección de talento humano. A través de una revisión teórica exhaustiva, se analiza cómo los algoritmos de aprendizaje automático, el procesamiento de lenguaje natural y el análisis predictivo están transformando las prácticas tradicionales de auditoría y gestión de personal en las organizaciones contemporáneas.

La investigación surge ante la necesidad de comprender el impacto, la eficiencia y los desafíos éticos que representa la automatización en la evaluación de candidatos. La rápida adopción de herramientas tecnológicas exige un marco analítico que identifique si estas soluciones optimizan los tiempos de contratación y reducen los sesgos cognitivos humanos, o si, por el contrario, replican y amplifican discriminaciones históricas debido a la naturaleza de los datos de entrenamiento.

La revisión de la literatura evidencia que la Inteligencia Artificial incrementa significativamente la eficiencia operativa y la filtración masiva de perfiles en las fases iniciales del reclutamiento. No obstante, se constata una marcada preocupación metodológica y ética en la comunidad científica orientada a la opacidad de los algoritmos ("cajas negras") y la urgencia de establecer marcos de gobernanza que garanticen la equidad y la transparencia en las decisiones de contratación.

Se concluye que la IA es una herramienta complementaria de alto valor estratégico, pero no sustitutiva del criterio humano. Se propone el desarrollo de un modelo híbrido de selección (Human-in-the-loop) que combine la optimización algorítmica con la supervisión ética humana, asegurando procesos organizacionales más justos, predictivos y alineados con la responsabilidad social corporativa.

PALABRAS CLAVES: ARTÍCULO ACADEMICO, INTELIGENCIA ARTIFICIAL, SELECCIÓN DE PERSONAL, RECLUTAMIENTO, DIGITAL, ALGORITMOS, ÉTICA ORGANIZACIONAL

ABSTRACT

This academic article is dedicated to examining and compiling the state of the art regarding the integration of Artificial Intelligence (AI) in human talent recruitment and selection processes. Through a comprehensive theoretical review, it analyzes how machine learning algorithms, natural language processing, and predictive analytics are transforming traditional screening and personnel management practices in contemporary organizations.

This research arises from the need to understand the impact, efficiency, and ethical challenges posed by automation in candidate assessment. The rapid adoption of technological tools demands an analytical framework to identify whether these solutions optimize hiring times and mitigate human cognitive biases, or conversely, replicate and amplify historical discrimination due to the nature of training data.

The literature review evidences that Artificial Intelligence significantly increases operational efficiency and the massive filtering of profiles during the initial stages of recruitment. However, there is a strong methodological and ethical concern within the scientific community regarding the opacity of algorithms ("black boxes") and the urgent need to establish governance frameworks that guarantee fairness and transparency in hiring decisions.

It is concluded that AI is a high-value strategic complementary tool, but not a substitute for human judgment. The study proposes the development of a hybrid selection model (Human-in-the-loop) that combines algorithmic optimization with human ethical oversight, ensuring organizational processes that are fairer, more predictive, and aligned with corporate social responsibility.

KEYWORDS: ACADEMIC ARTICLE, ARTIFICIAL INTELLIGENCE, PERSONNEL SELECTION, RECRUITMENT, ALGORITHMS, ORGANIZATIONAL ETHICS.

ENLACE DE PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO ACADÉMICO

https://doi.org/10.62131/MLAJ-V4-N1-025