



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO
EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE
LATACUNGA”**

**Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciada en
Gestión De Talento Humano**

Autor / es:

Marcela Dejhaneyra Moyota Santacruz
Melany Domenica Tupiza Pujos

Tutor:

Ph.D. Marlon Rubén Tinajero Jiménez

LATACUNGA - ECUADOR

AGOSTO-2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Moyota Santacruz Marcela Dejhaneyra, con cédula de ciudadanía No. 1725033730, Tupiza Pujos Melany Domenica, con cédula de ciudadanía No. 1724214463 declaro / amos ser autor/es del presente PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE LATACUNGA”**, siendo el Ing. Marlon Rubén Tinajero Jiménez Ph.D. , Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto 21 del 2024

Marcela Dejhaneyra Moyota Santacruz

C.C: 1725033730

Melany Domenica Tupiza Pujos

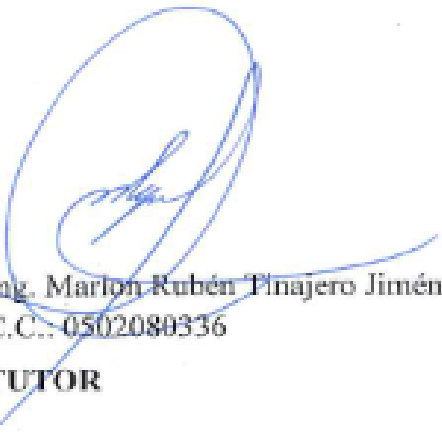
C.C: 1724214463

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE LATACUNGA”, de Moyota Santacruz Marcela Dejhaneyra y Tupiza Pujos Melany Domenica, de la Carrera de Gestión de Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, agosto 21 del 2024



Ing. Marlon Rubén Pinajero Jiménez Ph.D.
C.C.. 0502080336
TUTOR

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: Moyota Santacruz Marcela Dejhaneyra; Tupiza Pujos Melany Domenica, con el título del Proyecto de Investigación: **“INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE LATACUNGA”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto 21 del 2024

Para constancia firman:


Mg. Ángel Alberto Villarroel Maya
C.C: 0602765406
LECTOR 1 (PRESIDENTE)


Mg. Juan Pablo Safla Sandoval
C.C: 0502423429
LECTOR 2(MIEMBRO)


Mg. Kevin Ramiro Herrería Gallardo
C.C: 0503141269
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi, a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, por habernos brindado las herramientas necesarias con las que se realizó la investigación, y por darnos la oportunidad de cumplir con este anhelado sueño de obtener nuestro título de tercer nivel en Gestión de Talento Humano.

Un reconocimiento especial al Ph.D. Marlon Tinajero, tutor de esta investigación quien con sus saberes, paciencia y experiencia nos encaminó en la realización de este trabajo. Agradecemos a los responsables de la unidad de Talento Humano de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos del cantón de Latacunga, por brindarnos su tiempo y predisposición al proporcionarnos información valiosa para el éxito de esta investigación, instruyéndonos con sus experiencias y desafíos que enfrentan en sus funciones diarias. Estamos seguras que el éxito de obtener un título de tercer nivel radica en poner en práctica los conocimientos y experticias obtenidas en el trayecto de nuestra formación universitaria.

Marcela Moyota

Melany Tupiza

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios ya que gracias a la fortaleza y sabiduría que me ha otorgado, he logrado concluir mi carrera universitaria, y a mis padres Marcelo Moyota y Nelly Santacruz, quienes fueron mis primeros educadores en conocimientos y valores, todos mis logros alcanzados se los debo a ellos, y este no podía ser la excepción, a mis abuelos Nelly Álvarez, Carmen Tutillo y José Santacruz que siempre han estado presentes con sus consejos y apoyo para hacer de mí una mejor persona, a mis hermanas Melody Moyota y Maybelline Moyota, por ser mi inspiración para seguirme forjando académicamente, a mi enamorado Sebastián Villagómez quien ha estado a mi lado dándome ánimo y ha creído en mí siempre, a todos y cada una de las personas que han estado a mi lado y han contribuido para que logre culminar exitosamente mi etapa universitaria. Espero contar siempre con su incondicional apoyo.

Quiero finalizar con una frase con la que me he identificado "Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado, un esfuerzo total es una victoria completa " Mahama Gandhi

Con mucho cariño y orgullo esto es para ustedes.

Marcela Moyota

DEDICATORIA

Dedico este proyecto en primer lugar a Dios por darme la sabiduría para poder culminar con éxito mis estudios y esta maravillosa etapa de mi vida. A mis padres, Edwin Tupiza y Rosario Pujos, por ser el pilar inquebrantable en cada decisión que he tomado y por su constante presencia en mi vida. Este logro refleja el incansable esfuerzo y sacrificio que han realizado para proporcionar una educación de calidad. Gracias por ser los guías de mi vida, por iluminar mi camino e inculcarme la importancia del trabajo duro y la superación personal. Los amo con todo mi ser. A mi hermano, Jesús Alejandro Tupiza, mi apoyo incondicional, quien con su cariño y aliento me ha impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca rendirme ante las adversidades. Te amo Hermanito. A mis abuelitas, Elva Andrango y Rosario Cocha, que en paz descansen. Agradezco desde lo más profundo de mi corazón por darme las fuerzas desde el cielo para culminar mi carrera universitaria con su bendición. Gracias por enseñarme a ser fuerte y a mantenerme siempre guerrera, incluso en los momentos más difíciles. A mis familiares y amigos, por brindarme su cariño, comprensión y todo su amor a lo largo de mi carrera universitaria.

Melany Tupiza

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: “INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE LATACUNGA”

Autor / es:

Moyota Santacruz Marcela Dejhaneyra

Tupiza Pujos Melany Domenica

RESUMEN

El trabajo titulado "Inteligencia Artificial en el Proceso de Reclutamiento y Selección del Talento Humano en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Latacunga" tiene como objetivo principal teorizar sobre el rol de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de reclutamiento y selección dentro de estas instituciones. También busca diagnosticar el estado actual del uso de esta tecnología en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos del cantón Latacunga, y establecer las condiciones que favorezcan su adopción efectiva en dichos procesos. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó una metodología cualitativa. Los datos primarios se obtuvieron a través de entrevistas con los responsables de las unidades de talento humano en las cooperativas. Estas entrevistas permitieron obtener una visión detallada de las prácticas actuales y las percepciones sobre el uso de la IA en el reclutamiento y selección de personal. Adicionalmente, se complementó la investigación con datos secundarios extraídos de fuentes académicas confiables y obras de autores destacados en el campo de la inteligencia artificial aplicada a la gestión del talento humano. Los hallazgos más relevantes indican que la inteligencia artificial tiene el potencial de transformar significativamente los procesos de reclutamiento y selección en las cooperativas. En particular, se observó que la IA puede reducir los tiempos y costos asociados a estas actividades, eliminar favoritismos e inclinaciones subjetivas, y mejorar tanto la precisión como la calidad de las decisiones relacionadas con la selección de personal. Estas ventajas son especialmente valiosas en un entorno competitivo y en constante evolución como el actual. Esta investigación contribuye a cerrar una brecha importante en el conocimiento sobre la aplicación de la IA en el ámbito del reclutamiento y selección en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, proporcionando una base teórica sólida y directrices prácticas para futuras investigaciones y aplicaciones en este campo. Como resultado, se propone una guía práctica para la adopción de la IA en estos procesos, destacando las condiciones óptimas y las tendencias actuales que facilitan su implementación efectiva. Finalmente, se subraya que la adopción adecuada de la IA no solo optimiza los procesos de gestión del talento humano, sino que también ofrece una ventaja competitiva clave para las cooperativas en un mercado cada vez más globalizado. Con una correcta implementación, la IA puede maximizar la eficiencia, reducir sesgos y mejorar la toma de decisiones en la selección de personal, fortaleciendo así la capacidad competitiva de las cooperativas en un entorno cada vez más exigente.

PALABRAS CLAVE: Reclutamiento y selección de personal; procesos, talento humano; inteligencia artificial; cooperativas de ahorro y crédito.

COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY

ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES FACULTY

TOPIC: " ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS OF HUMAN TALENT IN SAVINGS AND CREDIT COOPERATIVES FROM LATACUNGA "

Author / is:

Moyota Santacruz Marcela Dejhaneyra
Tupiza Pujos Melany Domenica

ABSTRACT

The main objective of the work entitled “Artificial Intelligence in the Recruitment and Selection Process of Human Talent in Savings and Credit Cooperatives from Latacunga”, it has as main aim to theorize about the artificial intelligence (IA) role in the recruitment and selection processes within these institutions. It also seeks to diagnose the use current state this technology in the Savings and Credit Cooperatives of segment two from Latacunga canton, and to establish the conditions, what favor its effective adoption in said processes. To carry out this research, it was used a qualitative methodology. Primary data were got, through interviews with the human talent units heads in the cooperatives. These interviews allow to get a current practices detailed insight and perceptions regarding the IA use in staff recruitment and selection. Additionally, it was complemented the research with secondary data extracted from reliable academic sources and works by leading authors in the artificial intelligence field applied to human talent management. The most relevant findings indicate, what artificial intelligence has the potential to significantly transform recruitment and selection processes in the cooperatives. In particular, it was observed, which IA can reduce the time and costs associated with these activities, to eliminate favoritism and subjective biases, and improve both the accuracy and decisions quality related to staff selection. These advantages are especially valuable in a competitive and constantly evolving environment, such as the current one. This research contributes to closing an important gap in knowledge about the IA application in the recruitment and selection field in Savings and Credit Cooperatives, providing a solid theoretical basis and practical guidelines for future research and applications in this field. As a result, it is proposed a practical guide for the IA adoption in these processes, by highlighting the optimal conditions and current trends, what facilitate its effective implementation. Finally, it is underlined, what the IA proper adoption not only optimizes human talent management processes, but also offers a key competitive advantage for cooperatives in an increasingly globalized market. When implemented correctly, IA can maximize efficiency, reduce bias and improve decision-making in the staff selection, thereby strengthening the competitive capacity from cooperatives in an increasingly demanding environment.

KEY WORDS: Recruitment and personnel selection; processes; human talent; artificial intelligence; credit unions.

AVAL DE TRADUCCIÓN



CENTRO
DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE LATACUNGA”** presentado por: **Moyota Santaacruz Marcela Dejhaneyra** y **Tupiza Pujos Melany Domenica** egresadas de la Carrera de: **Licenciatura en Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, 20 de agosto del 2024.

Atentamente,

Mg. Marco Paúl Beltrán Semblantes
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC

CC: 0502666514



CERTIFICADO DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor / a del Proyecto de Investigación con el tema: "Inteligencia Artificial en el Proceso de Reclutamiento y Selección del Talento Humano en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Latacunga", de Moyota Santacruz Mrcela Dejhaneyra y Tupiza Pujos Melany Domenica, de la carrera de Gestión de Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 4 %; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.

INFORME DE ANÁLISIS
compilatio

Moyota-Tupiza_Tinajero

4%
Textos superpuestos

- 0% No Similitud
- 1-30% Similitud entre comillas
- 31-50% Similitud en formato resaltado
- 51-70% Similitud no reconocida
- 71-100% Textos poseen similitud generados por la IA (generado)

Nombre del documento: Moyota-Tupiza_Tinajero.pdf
ID del documento: 7233c1d6379c7cc83264421496978386611
Tamaño del documento original: 1,35 MB
Autores: []

Depositante: MARCO ANTONIO VILLOZ JARAMILLO
Fecha de depósito: 25/8/2024
Tipo de carga: Interdisc
Fecha de fin de análisis: 21/8/2024

Número de páginas: 17/20
Número de caracteres: 118.000

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 21 de agosto de 2024

Ing. Marlon Rubén Tinajero Jiménez Ph.D.
C.C.: 0502980336
TUTOR

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN	x
CERTIFICADO DE INFORME DE SIMILITUD	xi
1. INFORMACIÓN GENERAL	19
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	24
4. OBJETIVOS	24
4.1 Objetivo General	24
4.2 Objetivos Específicos	24
5. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	26
6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA	27
6.1 ANTECEDENTES	27
7. MARCO TEÓRICO/FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	32
7.1 INTELIGENCIA ARTIFICIAL	32
7.2 TÉCNICAS APLICADAS EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	34
7.3 PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	35

7.4	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	37
8.	DIMENSIONES	40
8.1	Beneficios de la IA	40
8.2	Automatización de Procesos	41
8.3	Toma de Decisiones	41
8.4	Incorrecta Evaluación	42
8.5	Eliminación de Sesgos	43
8.6	Eficiencia	43
8.7	Reducción del tiempo	44
9.	METODOLOGÍA.....	44
9.1	Enfoque	45
9.2	Tipo de Investigación.....	45
9.3	Métodos Investigativos	46
9.4	Técnica de Investigación	47
9.5	Instrumento de Investigación.....	47
9.6	Versionantes.....	48
10.	HALLAZGOS DE INVESTIGACIÓN	49
11.	CARACTERIZACIÓN DE LOS VERSIONANTES.....	50
12.	IDENTIFICACIÓN DE UNIDADES DE SIGNIFICANCIA.....	50
13.	ANÁLISIS HERMENÉUTICO.....	51
13.1	Dimensión: Beneficios de la IA.....	51
13.2	Dimensión: Automatización de Procesos	52
13.3	Dimensión: Toma de Decisiones	53

13.4	Dimensión: Incorrecta Evaluación.....	54
13.5	Dimensión: Eliminación de Sesgos	54
13.6	Dimensión: Eficiencia.....	55
13.7	Dimensión: Reducción del Tiempo	56
14.	ANÁLISIS SITUACIONAL DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO.....	59
14.1	Métodos de contratación	59
14.2	Evaluación de candidatos.....	59
14.3	Criterios de selección.....	59
14.4	Desafíos	60
15.	CONDICIONES Y TENDENCIAS PARA EL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	60
16.	CONDICIONES	60
16.1	Formación y Concientización del Personal en IA para el Reclutamiento y Selección...	60
16.1.1	Formación Continua.....	60
16.1.2	Conciencia sobre IA.....	61
16.2	Políticas y Procedimientos para el uso de la IA en el Reclutamiento y Selección de personal.....	61
16.2.1	Ética y Privacidad de Datos	61
16.2.2	Procedimientos Estandarizados.....	62
16.3	Regulaciones y Ética del Uso de la IA en el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal.....	62
16.3.1	Cumplimiento Normativo	62
16.3.2	Transparencia y Equidad.....	63

16.4	Gestión de Datos para el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal.....	63
16.4.1	Calidad y Disponibilidad de Datos	63
16.4.2	Privacidad y Seguridad.....	64
16.5	Conexión a Internet para Implementar la IA en el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal	64
16.6	Infraestructura Tecnológica para Implementar la IA en el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal.....	65
16.6.1	Hardware	65
16.6.2	Software	66
16.7	Integración y Adaptabilidad de Sistemas para el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal	67
16.7.1	Compatibilidad con Sistemas Existentes.....	67
16.7.2	Adaptabilidad a Necesidades Locales	67
16.8	Monitoreo y Evaluación Continua de la IA en el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal	68
16.8.1	Indicadores de Desempeño.....	68
16.8.2	Retroalimentación y Mejora.....	69
17.	TENDENCIAS	70
17.1	Automatización del Proceso de Reclutamiento y Selección.....	70
17.2	Uso de Chatbots en el Proceso de Reclutamiento y Selección	71
17.3	Análisis Predictivo para el reclutamiento y selección de personal	71
17.4	Evaluación de Candidatos a través de Video Entrevistas con IA	71
18.	IMPACTOS DE LA INVESTIGACIÓN	75
18.1	Tecnológico:	75

18.1.1	<i>Innovación de procesos:</i>	75
18.1.2	<i>Desafíos de implementación</i>	75
18.1.3	Mejora de la toma de decisiones:.....	76
18.2	Social	76
18.2.1	<i>Reducción de prejuicios y discriminación</i>	76
18.2.2	<i>Cambios en las habilidades demandadas:</i>	76
18.2.3	<i>Impacto en el empleo local:</i>	76
18.3	Económico	76
18.3.1	<i>Optimización de recursos</i>	76
18.3.2	<i>Mejora de la competitividad</i>	76
18.3.3	<i>Inversión inicial y retornos a largo plazo</i>	77
19.	CONCLUSIONES	77
20.	RECOMENDACIONES.....	78
21.	REFERENCIAS.....	79
22.	ANEXOS	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Sistemas de tareas en relación a los objetivos específicos</i>	25
Tabla 2 <i>Versionantes de la Investigación</i>	48
Tabla 3 <i>Resumen de las dimensiones y unidades temáticas jerárquicamente</i>	58
Tabla 4 <i>Condiciones y tendencias que favorecen al proceso de reclutamiento y selección del personal con el uso de la IA</i>	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Beneficios de la IA: Unidades de significancia</i>	51
Figura 2 <i>Automatización del proceso: Unidades de significancia</i>	52
Figura 3 <i>Toma de decisiones: Unidades de significancia</i>	53
Figura 4 <i>Incorrecta evaluación: Unidades de significancia</i>	54
Figura 5 <i>Eliminación de sesgos: Unidades de significancia</i>	55
Figura 6 <i>Eficiencia: Unidades de significancia</i>	56
Figura 7 <i>Reducción del Tiempo: Unidades de significancia</i>	57

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: Inteligencia Artificial en el Proceso de Reclutamiento y Selección del Talento Humano en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Latacunga

Fecha de inicio: Octubre 2023

Fecha de finalización: Agosto 2024

Lugar de ejecución: Parroquia la Matriz, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi

Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

Carrera que auspicia: Gestión de Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde): N/A

Grupo de investigación: N/A

Equipo de Trabajo:

Estudiantes

Melany Domenica Tupiza Pujos	1724214463
Marcela Dejhaneyra Moyota Santacruz	1725033730

Docente

Ph.D. Marlon Rubén Tinajero Jiménez	0502080336
-------------------------------------	------------

Área de Conocimiento: Administrativa

Línea de investigación: Administración y Economía para el Desarrollo Sostenible en organizaciones.

Sub líneas de investigación de la Carrera: Estudios del trabajo y gestión humana en las organizaciones del siglo XXI.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El reclutamiento y la selección de personal son actualmente procesos fundamentales para la consecución de nuevos talentos en todas las organizaciones. De esta manera, los esfuerzos por garantizar el desarrollo de estos procesos muestran la inversión de recursos con la finalidad de generar nuevas estrategias y metodologías para garantizar la eficiencia y eficacia a la hora de captar e incorporar personal idóneo que responda a las necesidades de la organización. Sin embargo, en el afán por cumplir con estos objetivos, se presentan inconsistencias en el desarrollo de los procesos, reflejadas en consecuencias internas y externas para la organización (Bolaños, 2020).

En la actualidad, las organizaciones están invirtiendo recursos en la mejora de los procesos de reclutamiento y selección de personal con el objetivo de garantizar su eficiencia y eficacia. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, es frecuente que se presenten inconsistencias en el desarrollo de estos procesos. Esto puede generar consecuencias internas y externas para la organización.

Hernández (2012) presenta una mirada hermenéutica del proceso de reclutamiento y selección en torno a la realidad de las empresas. Sostiene que algunos problemas en dichos procesos son desencadenados como consecuencia de faltas éticas en su ejecución. En la mayoría de los casos, se busca la falta, la falla, la mentira, la debilidad del candidato; la relación se establece entonces desde la desconfianza, pretendiendo fiscalizar dónde está el error, dónde el otro se equivoca, cuál es la patología que esconde (p. 179). Al identificar y visualizar criterios específicos relacionados con los errores existentes en el desarrollo de los procesos de reclutamiento y selección, se ha logrado descifrar que están arraigados con el no cumplimiento de los objetivos del mismo; así se concluye que el avance en el proceso debe realizarse con rigurosa verificación y análisis de cumplimiento, dado que este muestra al cliente externo e interno la primera cara de la organización (Zayas, 2010).

Para Bolaños (2020), el éxito de una organización se encuentra fuertemente entrelazado con el reclutamiento y selección de personal altamente competente que responda a sus necesidades. En el procedimiento se debe tener en cuenta el crecimiento exponencial de las empresas y las consecuencias que este trae para el proceso; es decir, no solo para cumplir con el número de

personal requerido en el momento crítico, sino también para cumplir con los perfiles requeridos que brindan estabilidad al proceso.

Como afirman Chui et al. (2023), el cambio constante y la adaptación a las nuevas formas en que operan la sociedad y las organizaciones han llevado a un auge tecnológico sin precedentes. La inteligencia artificial (IA), protagonista de esta revolución, está transformando las industrias y convirtiéndose en un elemento imprescindible para cualquier organización que quiera seguir siendo competitiva. Para sobrevivir y prosperar en esta era en constante cambio, las empresas deben adaptarse a la IA, un proceso que presenta desafíos, limitaciones, y grandes oportunidades. Para Corvalán (2018), la IA pone en un escenario en el que surgen grandes desafíos: cómo protegernos a nosotros mismos de los algoritmos inteligentes que reemplazan y superan en múltiples actividades, y cómo hacer que esta nueva tecnología contribuya al desarrollo sostenible e inclusivo del ser humano (p. 310).

A nivel regional, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Ecuador presenta limitaciones sociales y económicas que no han permitido realizar inversiones públicas y privadas para avanzar en IA, convirtiendo esta particularidad en una desventaja regional. Como se ha evidenciado, la IA es una tecnología importante y fundamental en la cuarta revolución industrial y, dada su naturaleza multipropósito, poder exponencial y capacidad predictiva, podría ser una herramienta importante para abordar diversos desafíos que afectan el desarrollo de la región y a las organizaciones en general (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021). Tras el análisis realizado, se ha evidenciado que no existen en el país empresas que implementen la Inteligencia Artificial en el área de Talento Humano, lo que puede indicar que el país aún no ha alcanzado un nivel significativo de desarrollo tecnológico en el campo de la inteligencia artificial.

Estudios realizados por León (2022) arrojaron que no existen evidencias específicas del uso de la inteligencia artificial en la unidad de Talento Humano, lo que puede deberse a la falta de información, conciencia o interés en el potencial de la IA por parte de las autoridades, empresas o profesionales del país en la unidad de talento humano.

Según el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (2021), si una región decide no darle importancia a la tecnología 4.0, es probable que experimente diversas

implicaciones en términos de desarrollo económico, competitividad y calidad de vida. La tecnología 4.0, también conocida como la Cuarta Revolución Industrial, se caracteriza por la integración de tecnologías digitales, Internet de las cosas (IoT), inteligencia artificial, big data, entre otras, para transformar la manera en que las empresas operan y la sociedad en general. Infobae (2022) menciona que “actualmente el 78 % de los grandes corporativos de América Latina ya cuentan con programas de Inteligencia Artificial, sin embargo, el 70 % de las adopciones no logra los beneficios esperados”. Después de revisar los antecedentes problemáticos de la investigación, no se ha encontrado evidencia de cómo se da el uso de la inteligencia artificial en la unidad de talento humano, más específicamente en el proceso de reclutamiento y selección (Friedle, 2020).

En este contexto, las estadísticas de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) afirman que existen 138 Cooperativas de Ahorro y Crédito en Cotopaxi, cantón Latacunga, y cuatro de ellas pertenecen al segmento dos, las cuales son: Coop. Finanzas Corporativas Ltda., Coop. Sumak Kawsay Ltda., Coop. Andina Ltda., y Coop. Sierra Centro Ltda. (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2023).

Según estudios realizados en la cooperativa de ahorro y crédito Uniblock y Servicios Ltda. por Narváez y Valladares (2013), la selección de personal es la técnica que va a permitir elegir entre un conjunto de candidatos a la persona más adecuada para ocupar los puestos existentes en la empresa (p. 53).

De acuerdo a García y Gática (2016), las empresas enfrentan una rivalidad cada vez más alta sobre la selección de talentos, ya que el reclutamiento y selección del personal consiste en determinar cuáles son los requerimientos del negocio con el fin de disponer del personal apto para las exigencias de la empresa. Para ello, se necesita aplicar instrumentos como la entrevista, test psicométricos y juego de roles (Alonso, Moscoso & Cuadrado, 2015, p. 80). Esto obliga a una actualización de los conocimientos y prácticas profesionales en el proceso de toma de decisiones para la provisión del talento humano.

Dentro de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos del cantón Latacunga, correspondientes al sector de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, no existen investigaciones ni proyectos previos que se relacionen con los aspectos de la IA en los procesos

de reclutamiento y selección, por lo que existe un vacío de conocimientos al respecto. Por tal motivo, con nuestra investigación se quiere resolver esta problemática. Con la poca información obtenida, se identificará la situación actual de la IA en la gestión del talento humano dentro de las Cooperativas.

El presente estudio busca identificar cuáles son las condiciones adecuadas para la implementación de la Inteligencia Artificial en el proceso de reclutamiento y selección en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos del cantón Latacunga, de tal manera que se pueda entender cuáles son los esfuerzos que deben realizarse por las cooperativas para mejorar sus procesos de reclutamiento y selección de personal. Se escogió a las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos con casa matriz en el cantón Latacunga debido a la facilidad para obtener la información y realizar las entrevistas a los jefes de las unidades de talento humano, además que son parte importante de la economía popular y solidaria de la región.

Un estudio similar al que se pretende realizar se llevó a cabo en Estambul, Turquía, por Karaboga y Vardarlier (2020). La investigación se apoyará en este estudio para eliminar el vacío de conocimientos que existe sobre el uso de la inteligencia artificial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Latacunga.

Con este estudio, se espera contribuir a futuras investigaciones que busquen analizar cómo se relaciona la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección utilizando un adecuado instrumento de medición que evidencie cómo la Inteligencia Artificial está marcando un antes y un después sin precedentes en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos. Permitiendo así tener una visión más clara sobre la Inteligencia Artificial en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Latacunga para que pueda estudiarse con mayor eficiencia y profundidad en futuras investigaciones.

Ante lo expuesto, cabe mencionar que la recopilación de información de manera sistemática y analítica sobre la situación actual de la IA en las cooperativas permitirá ofrecer a las unidades de talento humano información crítica para la toma de decisiones informadas sobre las falencias existentes que no han permitido que se adopten, implementen y gestionen sistemas de inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección. De esta manera, se busca contribuir a que el departamento de talento humano tenga mejores prácticas en sus procesos de

reclutamiento y selección y obtenga un desarrollo sostenible de estrategias y operaciones organizacionales. Dado que, al adoptar tecnologías innovadoras, aumentan las oportunidades de desarrollo organizacional.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué condiciones deben aplicarse para la implementación de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección en Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos del cantón Latacunga?

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Generar las condiciones que deben aplicarse para el uso de la Inteligencia Artificial en el proceso de reclutamiento y selección en Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos del cantón Latacunga.

4.2 Objetivos Específicos

Fundamentar teóricamente el rol que cumple la Inteligencia Artificial en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Diagnosticar la situación actual del uso de Inteligencia Artificial en el proceso de reclutamiento y selección en Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos del cantón Latacunga.

Establecer condiciones que favorezcan el uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección adaptadas a las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos del cantón Latacunga.

Tabla 1*Sistemas de tareas en relación a los objetivos específicos*

Objetivos Específicos	Actividades	Cronograma	Producto
Fundamentar teóricamente el rol que cumple la Inteligencia Artificial en el proceso de reclutamiento y selección de personal.	Revisión bibliográfica de artículos, informes y literatura relevante sobre el uso de IA en reclutamiento y selección en empresas similares o en el sector financiero. Revisión de estudios sobre la implementación de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección.	Semana 4	Marco Teórico
Diagnosticar la situación actual del uso de Inteligencia Artificial en el proceso de reclutamiento y selección en Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos del cantón Latacunga.	Análisis del estado actual de los procesos de reclutamiento y selección en las Cooperativas de Ahorro y Crédito. Identificación de factores importantes relacionados con el proceso de reclutamiento y selección. Estudio de falencias existentes que tienen en común las cooperativas en los procesos de reclutamiento y selección.	Semana 8	Análisis Situacional
Establecer las condiciones que favorezcan el uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección adaptadas a las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos del cantón Latacunga.	Investigación de posibles desafíos en la implementación de la IA. Evaluación de necesidades y desafíos en el reclutamiento y selección de personal en las Cooperativas de Ahorro y Crédito. Generar estrategias de implementación de IA en procesos de reclutamiento y selección con su respectivo presupuesto.	Semana 12	Propuesta de estrategias

5. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

La presente investigación sobre la inteligencia artificial en el proceso de reclutamiento y selección en Cooperativas de Ahorro y Crédito tendrá como beneficiarios a las unidades de talento humano de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos situadas en el cantón de Latacunga, específicamente un número aproximado de 324 personas. Cabe recalcar que, como se mencionó anteriormente, no se han encontrado estudios previos que mencionen cómo se interrelaciona la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección en las Cooperativas de Ahorro y Crédito. De igual forma, mediante los resultados que se obtengan en este estudio, se podrá diagnosticar el estado actual de las cooperativas y establecer las condiciones óptimas necesarias para la implementación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de forma estratégica. Además, se contribuirá a las cooperativas con una actualización de conocimientos ante el auge tecnológico que se vive actualmente, permitiéndoles así realizar un análisis interno de cómo han respondido estratégicamente a los cambios que han existido en la administración y gestión de talentos.

Finalmente, como beneficiarios indirectos se mencionan a las unidades de talento humano de otras cooperativas y estudiantes de gestión del talento humano de diferentes universidades, las cuales tendrán una base de información bibliográfica y sobre algunas estrategias que deben emplearse para la implementación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección con el propósito de tener procesos más eficientes, rápidos y precisos, permitiendo así que las vacantes se cubran rápidamente y sin inconsistencias por sesgos que llegan a existir en los procesos que se realizan tradicionalmente. De esta manera, se busca garantizar una evaluación más justa para todos los candidatos y que la información que se recolecte sirva de base para futuros estudios que se lleguen a realizar. En definitiva, este proyecto tiene un impacto significativo en varios aspectos, beneficiando directamente a las unidades de talento humano de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos e indirectamente a otras unidades de talento humano y estudiantes, aportando con información y estrategias para el desarrollo de procesos innovadores al promover la no discriminación o exclusión y mejorar la experiencia tanto de los candidatos como de los empleados, al buscar la diversidad e igualdad de oportunidades.

6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA

6.1 ANTECEDENTES

A continuación, se analizarán estudios de diversos autores sobre cómo la aplicación de la inteligencia artificial ha emergido como una herramienta innovadora en los procesos de reclutamiento y selección de personal con el potencial de transformar radicalmente los procesos tradicionales. Se expondrán diversas perspectivas y hallazgos de autores sobre las implicaciones de la inteligencia artificial. En conjunto, estos antecedentes respaldan de manera sólida el presente trabajo y se podrá comprender de forma general el panorama actual y futuro de la inteligencia artificial en el reclutamiento y selección del talento humano.

El primer antecedente es el estudio realizado por Solís (2020) sobre “El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador” en su tesis de pregrado en Gestión del Talento Humano en la Universidad Técnica de Ambato. Busca determinar la incidencia del reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador. Se desarrolló una metodología con enfoque cuantitativo de recolección de información numérica acerca de cuántos servidores públicos ingresaron bajo la figura de celebración de contratos ocasionales en un determinado periodo de tiempo y bajo el proceso de concurso de méritos y oposición para obtener su nombramiento permanente establecido en la Norma Técnica de Selección de Personal para el sector público.

También se empleó una modalidad bibliográfica con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento con apoyo principalmente de trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. Lo que se concluye en este estudio es que los procesos de reclutamiento y selección de personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador se rigen a una determinada normativa técnica cuando la modalidad de vinculación es a nombramiento permanente. Esta modalidad implica una serie de fases que son: convocatoria, difusión, postulaciones, verificación del mérito, evaluación por oposición, pruebas psicométricas, pruebas de conocimientos técnicos, entrevista y declaratoria del ganador. Estas fases permiten la medición cuantitativa de conocimientos técnicos, aptitudes psicológicas y

competencias laborales, dando como consecuencia la disminución del margen de error al momento de seleccionar y vincular personal administrativo.

Mientras tanto, para el ingreso de personal administrativo ocasional, se ha definido un proceso de selección menos riguroso que consiste en una revisión del perfil y una entrevista por parte de las áreas requirentes y talento humano. En esta tesis, el autor expone cómo se lleva a cabo el proceso de reclutamiento y selección en las universidades públicas del Ecuador. El autor, tras su trabajo realizado, permite identificar los procesos que se llevan a cabo en el sector público. Mediante el estudio que se busca realizar en las cooperativas del segmento dos, las cuales son pertenecientes al sector privado, se podrá hacer un análisis comparativo sobre los filtros que los candidatos deben pasar en los procesos de reclutamiento y selección y cómo estos, con la implementación de la IA, pueden ayudar a analizar grandes volúmenes de datos de los candidatos, identificar patrones y seleccionar a los candidatos más adecuados para el puesto.

El segundo antecedente considerado es el estudio realizado por Frasca y Roza (2022) en su trabajo titulado “Evaluación del proceso de reclutamiento y selección implementando inteligencia artificial en la empresa: AF Servicios de Ingeniería” en su tesis de posgrado en gestión de talento humano publicada en la Universidad Santo Tomás. Tiene como objetivo optimizar el proceso de reclutamiento y selección de personal de AF SERVICIOS DE INGENIERÍA con el objeto de lograr un desempeño eficiente, eficaz y efectivo al momento de captar talento humano especializado con un perfil idóneo al cargo a desempeñar, garantizando la calidad en la gestión bajo la automatización de procesos con una solución tecnológica con IA y así impulsar y acoplar la unidad de Gestión Humana a la Transformación digital.

Los autores emplean una metodología con un enfoque cuantitativo. Tras la terminación de este estudio, se concluye que el uso de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección en las organizaciones seguirá revolucionando la forma en la cual se realiza el proceso para maximizar la contratación de personal cualificado de acuerdo con sus responsabilidades. Lo harán más eficiente y permitirá que los reclutadores y expertos en selección dejen de invertir tiempo en los procesos mecánicos y subjetivos, y se concentren en fases de mayor valor, potenciando los análisis y la valoración de puestos.

Este estudio permite constatar cómo la gestión de talento humano en los últimos tiempos ha tenido un papel significativo en la administración. Este estudio guarda relación con la investigación que se busca realizar, dado que la gestión que realice el departamento de talento humano es la vía principal para atraer el talento idóneo que se ajuste a las necesidades de la organización. Además, se busca rigurosamente cambiar el concepto de las organizaciones para que se ajusten a las nuevas tendencias administrativas y dejen los modelos tradicionales que ocasionan en muchos casos la pérdida de tiempo y recursos significativos para toda organización.

El tercer antecedente abordado es el de Estupiñán y Mesa (2023) en su artículo científico titulado “Inteligencia artificial: el futuro del empleo” publicado en la Revista Lecciones Vitales. Tiene como objetivo evaluar posibles efectos y perspectivas de la aplicación de la inteligencia artificial y la automatización tecnológica en el mercado laboral, donde se aplicó la metodología documental y no experimental para llevar a cabo el estudio.

En el artículo, se concluye que la inteligencia artificial continuará impactando significativamente tanto la vida cotidiana como diferentes procesos comerciales y operativos de las organizaciones, lo que genera incertidumbre al no saber con certeza cuáles son los efectos a gran escala que puedan ocurrir. Sin embargo, se debe evitar que los temores limiten el potencial y el desarrollo de la inteligencia artificial; se debe educar a la población para poder aprovechar las oportunidades que la implementación y capacidades de esta nueva tecnología pueden tener en toda la sociedad. Este estudio guarda gran relación con la investigación que se busca realizar, ya que se enfrentará a un campo donde los directivos o trabajadores desconocen sobre la empleabilidad de la inteligencia artificial en el proceso de reclutamiento y selección y caen en la errónea idea de que lo único que esta busca es dejarlos sin trabajo y no lo ven como un cambio positivo.

El cuarto antecedente importante para el presente estudio es de Rueda (2023) titulado “Revolución de la Inteligencia Artificial en Recursos Humanos” publicado en Jornadas Sarteco. Su artículo científico tiene como objetivo identificar cómo la IA está transformando la gestión de recursos humanos en una disciplina más estratégica y centrada en el talento. Mediante la metodología cualitativa y documental, recopila datos no numéricos sobre la empleabilidad de la

IA en el departamento de talento humano y documental de fuentes confiables tanto físicas como virtuales.

Como conclusión de este artículo científico, se menciona que la automatización de tareas rutinarias y administrativas ha liberado un valioso recurso: el tiempo de los profesionales de RRHH. Esta liberación de tiempo no solo se traduce en una mayor eficiencia operativa, sino que también permite una reorientación estratégica, ya que ahora pueden enfocarse en actividades de alto valor añadido. En este trabajo, se tocan puntos importantes que servirán de manera significativa en la investigación que se realizará. Tras lo que menciona el autor, se puede constatar que la IA desempeña un papel importante para la evolución en la gestión de los procesos del talento humano. Se puede deducir que la IA trae más ventajas que desventajas en las unidades de talento humano, pues la misma juega un papel fundamental para mejorar la gestión del personal y la toma de acciones o decisiones acertadas.

Como quinto antecedente considerado es el de Serrano (2023) en su trabajo titulado “La inteligencia artificial en el reclutamiento” en su tesis de posgrado en gestión de talento humano publicada en la Universidad de León. Tuvo como objetivo analizar, estudiar y explicar de forma clara y breve lo más relevante sobre la Inteligencia Artificial para poder entender mejor su uso en el proceso de reclutamiento, cuya utilización hoy en día proporciona una gran ventaja. La metodología empleada para el trabajo ha sido analítica y descriptiva. Al culminar este estudio, el autor menciona que actualmente la sociedad se encuentra en la Cuarta Revolución Industrial, pero ya se habla de la quinta. Y como todo, los Recursos Humanos también sufren estas transformaciones y cambios, hoy por hoy de la mano de la Inteligencia Artificial. La Inteligencia Artificial es un elemento esencial en esta revolución que busca poder desarrollar sistemas capaces de realizar tareas que pueden ser realizadas por los humanos.

Se puede afirmar que la IA ya ha empezado a tener un impacto en la vida y en el ámbito del reclutamiento, que es de gran importancia en este departamento de Recursos Humanos. En este ámbito, su objetivo es mejorar la eficiencia y precisión del proceso de contratación, siempre desde un punto imparcial, aunque esto no siempre pueda ser posible debido a que puede estar sujeta a sesgos. Aun así, la IA ha revolucionado la forma de reclutar personal y tiene unas

herramientas muy poderosas que pueden ayudar mucho a decidir cuál es el candidato más adecuado para el puesto vacante de una manera más ágil que la tradicional.

Tras lo expuesto por el autor en su trabajo, se puede ver que en el estudio que se busca realizar, se debe tener en cuenta que la IA está marcando un antes y un después en la gestión del talento humano. Aunque en Ecuador su implementación ha sido escasa o tardía, a nivel mundial este panorama es muy diferente, pues ya no se está hablando solo de una cuarta revolución, sino de una quinta. Es decir, para que una organización permanezca dentro de las más competitivas, se necesita una gran inversión, pero aquí las empresas deben ponderar la rentabilidad que esta inversión puede llegar a tener para mantenerse por encima de la competencia.

Como sexto antecedente se analizó el estudio de Castillo (2020) en su tesis de maestría titulada “Aplicación de Inteligencia Artificial en el Proceso de Reclutamiento y Selección en Empresas Ecuatorianas”, publicada en la Universidad Central del Ecuador. Que tuvo por objetivo analizar la implementación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección dentro del contexto empresarial ecuatoriano los beneficios obtenidos y los desafíos enfrentados por las empresas al adoptar IA en sus procesos de selección.

En este estudio se aplicó una metodología cualitativa, la recolección de datos se realizó a través de entrevistas a los profesionales de recursos humanos de diversas empresas ecuatorianas para obtener perspectivas sobre la implementación de IA en sus procesos de reclutamiento y selección.

Al culminar este estudio, el autor menciona que la adopción de IA en empresas ecuatorianas enfrenta desafíos como la resistencia al cambio y la falta de infraestructura adecuada, los beneficios superan estos obstáculos. La IA puede automatizar tareas repetitivas, reducir el sesgo humano, y optimizar la selección de candidatos al centrarse en datos objetivos y análisis avanzados. Además, el estudio enfatiza la necesidad de una capacitación adecuada para el personal y una inversión en infraestructura tecnológica para maximizar los beneficios de la IA en los procesos de recursos humanos.

El estudio de Castillo proporciono una visión detallada sobre la implementación de IA en empresas ecuatorianas, lo que fue de suma importancia para comprender cómo esta tecnología puede ser aplicada en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos en el cantón de

Latacunga. Este estudio ofrece un marco comparativo que ayudo a identificar similitudes y diferencias en la adopción de IA entre diferentes tipos de organizaciones.

Finalmente, como séptimo antecedente se consideró el estudio de Pérez (2020), en su tesis doctoral titulada “Transformación Digital y su Influencia en los Procesos de Reclutamiento y Selección en el Sector Financiero Ecuatoriano”, publicada en la Universidad de las Américas (UDLA). Tuvo por objetivo investigar el impacto de la transformación digital, incluyendo la IA, en los procesos de reclutamiento y selección en el sector financiero en Ecuador. La metodología es un estudio de caso con un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, la recolección de información se realizó a través de entrevistas y encuestas a profesionales de recursos humanos en instituciones financieras.

El autor concluye a través de su estudio que, la transformación digital ha llevado a una mayor eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección en el sector financiero. Y se identificaron barreras en la adopción completa de tecnologías digitales debido a la falta de formación y recursos.

Este estudio guarda gran relación con la investigación que se busca realizar dado que, proporciona información sobre la aplicación de tecnologías en el proceso de reclutamiento y selección en el sector financiero, lo cual puede ser conectado con las Cooperativas de Ahorro y Crédito en Latacunga, puesto que ofrece una visión sobre cómo puede transformar estos procesos y qué desafíos podrían surgir.

7. MARCO TEÓRICO/FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

7.1 INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Según Rouhiainen (2018), la inteligencia artificial es la habilidad de los ordenadores para hacer actividades que normalmente requieren inteligencia humana. Se puede decir que la IA es la capacidad que tienen las máquinas de utilizar algoritmos, aprender de los datos y utilizar lo aprendido para tomar decisiones tal como lo haría un humano. Sin embargo, a diferencia de los humanos, los dispositivos basados en IA no necesitan descansar y pueden analizar grandes cantidades de información a la vez. Asimismo, la tasa de error es significativamente menor para las máquinas que realizan las mismas tareas que sus homólogos humanos.

Los científicos en inteligencia artificial están logrando nuevos avances sorprendentes. Por ejemplo, Google ha anunciado que la visión artificial que la empresa ha desarrollado ya puede añadir los colores apropiados a fotografías y vídeos que originalmente están en blanco y negro (Wiggers, 2018). Este avance sugiere que los algoritmos de inteligencia artificial están alcanzando un nivel de comprensión y capacidad de procesamiento visual que les permite no sólo reconocer objetos y patrones en las imágenes, sino también aplicar el conocimiento del color y su contexto para mejorar la calidad y el realismo de las imágenes generadas.

Además, este avance tiene implicaciones prácticas en áreas como la restauración de imágenes históricas o la mejora de la calidad visual en aplicaciones de entretenimiento y medios. El autor destaca la importancia de este avance en la visión por ordenador y señala el potencial que tiene para influir en diversos ámbitos donde las imágenes juegan un papel crucial.

Los orígenes de la IA se remontan a la antigüedad con filósofos como Aristóteles, que reflexionaban sobre la posibilidad de crear máquinas que pensarán. Sin embargo, no fue hasta el siglo XX que la IA comenzó a desarrollarse como una disciplina científica con figuras clave como Alan Turing, John McCarthy y Marvin Minsky (Gartner, 2018).

La inteligencia artificial propone varias ventajas, entre las cuales se destaca las siguientes:

- Automatización de tareas: La IA puede automatizar tareas repetitivas y tediosas, liberando tiempo para que los humanos se centren en actividades más creativas y estratégicas (Frey y Osborne, 2017).
- Mejora en la toma de decisiones: La IA puede analizar grandes cantidades de datos para identificar patrones y tendencias que los humanos podrían pasar por alto, lo que puede conducir a una mejor toma de decisiones (Chen, 2018, p. 1296).
- Personalización: La IA se puede utilizar para personalizar productos, servicios y experiencias para cada individuo (Gartner, 2018).

Para Cuenca (2019), la Inteligencia Artificial (IA) es el campo científico de la informática que se centra en la creación de programas y mecanismos que pueden mostrar comportamientos considerados inteligentes. En otras palabras, la IA es el concepto según el cual “las máquinas piensan como seres humanos”. Normalmente, un sistema de IA es capaz de analizar datos en

grandes cantidades, identificar patrones y tendencias y, por lo tanto, formular predicciones de forma automática con rapidez y precisión.

Según Terrones (2018), la IA es “la idea de crear y dar forma a programas de ordenador o también a máquinas que sean capaces de desarrollar conductas que serían consideradas inteligentes si las realizara un ser humano” (p.145). El autor asemeja la inteligencia artificial a la humana, de tal manera que reemplaza las funciones realizadas por el trabajador en actividades relacionadas con procesos operativos, comerciales o administrativos de una organización, con mejores rendimientos.

Gutiérrez (2006) afirma que el nombre de Inteligencia Artificial como tal surgió en la conferencia de John McCarthy en 1956 en el Dartmouth College, New Hampshire. En el foro, Minsky, Shannon y Rochester, entre otros, discutieron acerca de cómo simular la inteligencia humana a través de las máquinas. La inteligencia artificial es una de las áreas más fascinantes y con más retos de las ciencias de la Computación, ya que ha tomado a la inteligencia como la característica universalmente aceptada para diferenciar a los humanos de otras criaturas, ya sean vivas o inanimadas, para construir programas o computadoras inteligentes (p.164).

7.2 TÉCNICAS APLICADAS EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Pattern matching: Es la técnica de coincidencia de patrones, consiste en ir comprobando la secuencia de respuestas que los candidatos van aportando con el fin de descubrir si existe algún patrón relevante entre ellos. “En el campo de los RR. HH, se utiliza ampliamente para realizar tareas humanas como puede ser la identificación de emociones o el reconocimiento de rostros” (Iturbide, 2022).

Machine Learning: En español conocido como Aprendizaje Automático, es uno de los aspectos fundamentales a la hora de entender la Inteligencia Artificial, ya que posibilita el análisis de grandes volúmenes de datos para identificar patrones. “El algoritmo es el responsable de revisar toda esta información para realizar pronósticos” (Jumbo, 2019). Crea sistemas que aprenden automáticamente identificando datos en miles de patrones. Al menos en la actualidad, una computadora no puede pensar por sí misma, pero el uso de herramientas estadísticas permite al sistema modelizar pronósticos en base a cualquier dato.

En relación a los RR.HH., el Machine Learning es ampliamente utilizado en el análisis de datos para generar análisis predictivos de los candidatos, ayuda a los seleccionadores a tomar decisiones más acertadas sobre su talento. Los chatbots (asistentes virtuales) ilustran esta idea. Si se consigue reunir conocimientos específicos, “se puede automatizar la evaluación de candidatos generando informes predictivos que hacen uso de esta técnica” (Iturbide, 2022).

Deep Learning: O aprendizaje profundo, la clave en este punto es entender que a los algoritmos se les puede enseñar cosas (Machine Learning), pero también pueden aprenderlas por sí mismos (Deep Learning). En este caso, la máquina es capaz de razonar y sacar sus conclusiones aprendiendo por sí misma a través de redes neuronales que procesan los datos de manera parecida al cerebro humano (Miller, 2018).

Natural Language Processing: El procesamiento del lenguaje natural “hace uso del análisis de textos para encontrar el significado subyacente” (Martínez, 2022). Aplicado a los procesos de selección, esta tecnología también es relevante, pues se utiliza para analizar las respuestas a las preguntas que se realizan en las entrevistas.

7.3 PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Chiavenato (2017) “define el reclutamiento como el proceso de identificar y atraer a candidatos potencialmente cualificados para ocupar las vacantes existentes en la organización. La selección, por otro lado, implica la elección del candidato más adecuado para el puesto entre los candidatos reclutados”.

El proceso de reclutamiento y selección de personal es crucial para las empresas, ya que les permite encontrar los candidatos más adecuados para cubrir puestos específicos. Aunque ambos términos están estrechamente relacionados, es importante comprender sus diferencias y la importancia que cada uno tiene para el éxito de una contratación eficaz. En este artículo, se examinará cómo se realiza el reclutamiento y selección de personal en el Ecuador, destacando sus rasgos distintivos y relevancia en el ámbito empresarial.

Estos procesos de gestión de talento humano ayudan a identificar, atraer, evaluar y seleccionar a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo. Según Stone (2019), los métodos de reclutamiento y selección de personal han evolucionado a lo largo del tiempo, desde

los sistemas basados en el currículum vitae y las entrevistas hasta los enfoques más modernos que utilizan pruebas de aptitud, evaluaciones psicométricas y redes sociales.

La evolución de estos procesos y su correcta aplicación dentro de la organización generan varias ventajas, tales como: encontrar a los mejores candidatos, reducir la rotación de personal, lo que puede ahorrar tiempo y dinero a las empresas, y mejorar el rendimiento con empleados cualificados y un buen ajuste, lo que puede mejorar el rendimiento general de la empresa.

El reclutamiento y selección de personal ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, pasando por diversas etapas que reflejan cambios en las prácticas empresariales, tecnológicas y socioculturales.

Según Martínez & Martínez (2019), en la etapa 1.0 del reclutamiento y selección se emplean prácticas tradicionales que se basan principalmente en procesos manuales y herramientas convencionales, como anuncios en periódicos, entrevistas presenciales y evaluaciones de currículums de forma manual. Se puede decir que estos procesos eran más complejos dadas las limitaciones que existían tanto para los reclutadores como para los candidatos. Normalmente, los currículums se enviaban a las empresas en persona o por correo postal. Las ofertas de trabajo se publicaban en los periódicos. Sin duda, esta era la era del papel, ya que todos los currículums se organizaban en carpetas durante cada proceso de selección.

Stone et al. (2015) señalan que en la etapa 2.0 del reclutamiento y selección se introducen herramientas digitales y la presencia en línea para reclutar y seleccionar talento. Se incluyen métodos como la publicación de vacantes en portales de empleo en línea, el uso de redes sociales para reclutar candidatos y la implementación de sistemas de seguimiento de candidatos (ATS). Aquí se empezó a conocer e indagar de qué modo podrían servir estas herramientas de conexión (móvil, redes sociales). Varios siguieron con las mismas metodologías, pero otros apostaron al cambio. Esta etapa presentaba un contacto más directo y una búsqueda más acertada.

Cascio & Aguinis (2008) destacan que la etapa 3.0 del reclutamiento y selección se centra en la personalización y la experiencia del candidato. Se utilizan herramientas avanzadas de análisis de datos y algoritmos para identificar candidatos potenciales, así como técnicas de gamificación y simulación para evaluar habilidades y competencias. Internet y el uso de teléfonos móviles forman parte del día a día de cualquier trabajador. Surgieron las redes sociales

profesionales y el reclutamiento social siguió evolucionando a medida que estas plataformas pasaron de ser un apoyo complementario a una herramienta indispensable para los reclutadores.

Dijk & Poell (2016) explican que en la etapa 4.0 del reclutamiento y selección se emplean tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y el aprendizaje automático para optimizar los procesos. Se integran herramientas como chatbots para la interacción inicial con candidatos y la automatización de tareas repetitivas. Actualmente, es fácil encontrar candidatos que, además de presentar su perfil profesional en redes como LinkedIn, también tengan un portfolio, un blog o una red social en la que desarrollen un proyecto o en la que los reclutadores puedan presentar su carrera y sus habilidades. Y todo ello en tiempo real.

Es así como las etapas 3.0 y 4.0 se convirtieron en métodos que combinan las mejores prácticas tradicionales con las herramientas tecnológicas más avanzadas para ayudar a las empresas a encontrar los mejores candidatos para sus puestos vacantes. La búsqueda y selección de candidatos se facilita, por ejemplo, utilizando herramientas de análisis predictivo. Esto no significa sustituir el factor humano, sino optimizar los procesos, aumentando la calidad de los resultados y aumentando la capacidad de atender a un mayor número de clientes o vacantes, lo que se traduce en una mayor productividad para las empresas.

7.4 LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

El reclutamiento y la selección de personal se ha convertido en un punto estratégico para la vinculación de talentos en las organizaciones. Por ello, Agreda (2016) justifica la inversión de esfuerzos en la cualificación de este procedimiento, con la finalidad de generar nuevas estrategias e instaurar metodologías que faciliten la captación de personal idóneo que se ajuste a las necesidades organizacionales. En una organización, el proceso de reclutamiento y selección puede iniciar por una necesidad de personal para cubrir alguna o varias vacantes, o porque la empresa esté interesada en tener una lista de posibles candidatos a los que se pueda recurrir en un futuro.

La planificación de recursos humanos es determinante, por lo que es indispensable contar con herramientas importantes que ayuden a satisfacer los requerimientos del personal que pueda tener la empresa en un futuro. Es por ello que se busca apoyarse en el uso de la inteligencia

artificial para mejorar la calidad de sus resultados. Al utilizar la inteligencia artificial, los procesos de reclutamiento y selección son más justos, ya que permite que las áreas de contratación se centren en la parte humana, ofreciendo un servicio personalizado tanto a los postulantes al cargo. Permite también determinar patrones y tendencias en forma clara, puesto que la inteligencia artificial puede determinar fechas de contratación laboral en relación a registros de la empresa de jubilaciones o retiros de personal. También brinda asesoría en materia de competencias y habilidades necesarias para desarrollar el talento humano existente mediante capacitaciones (Jumbo, 2019).

Para Fajardo (2023), la inteligencia artificial y el talento humano tienen un enorme potencial de transformación, por lo cual las organizaciones deben estar atentas a la personalización de los procesos. Por ejemplo, la posibilidad de mejorar sus sistemas de convocatoria a capacitaciones, desde la convocatoria y seguimiento inteligente a través de la utilización de chatbots que interactúen con los trabajadores para validar dudas o comentarios en torno a las jornadas previstas (p. 730).

La IA se está utilizando cada vez más en el reclutamiento y la selección de personal para automatizar tareas, mejorar la precisión de las evaluaciones y reducir el sesgo. El uso de la IA en el reclutamiento y la selección es relativamente reciente, pero se está adoptando rápidamente a medida que las empresas buscan formas de mejorar sus procesos de contratación. Gracias a estos avances también se encuentran varias ventajas:

- **Eficiencia:** Puede automatizar tareas como la preselección de currículums vitae y la programación de entrevistas, lo que puede liberar tiempo para que los reclutadores se centren en tareas más estratégicas.
- **Precisión:** Usa algoritmos para evaluar a los candidatos de manera más precisa que los humanos, lo que puede ayudar a reducir el sesgo y mejorar la calidad de las contrataciones.
- **Diversidad:** La IA se puede usar para identificar y atraer a candidatos diversos, lo que puede ayudar a crear una fuerza laboral más inclusiva (Dobbin, 2018, p. 130).

Continuando con el tema en donde se relacionan las dos variables, aunque la IA puede automatizar muchos aspectos del reclutamiento, no puede sustituir completamente el juicio humano necesario para evaluar la adecuación cultural y otras cualidades subjetivas (Chamorro, 2019). Es de vital importancia mantener una supervisión humana para asegurar que las decisiones sean justas y que los sistemas sean continuamente evaluados y mejorados. El futuro de la IA en la contratación es prometedor, pero requiere un enfoque equilibrado y crítico para maximizar sus beneficios y mitigar sus riesgos.

Se espera que las tecnologías de IA continúen mejorando en términos de precisión, velocidad y reducción de sesgos, proporcionando herramientas más sofisticadas para identificar eficientemente a los mejores talentos.

Los inconvenientes de la IA en los procesos de contratación son notables. Raghavan et al. (2020) destacan el riesgo de sesgos en los algoritmos y la deshumanización del proceso. Además, la falta de transparencia puede dificultar la identificación y corrección de errores o sesgos. La dependencia de la IA también puede crear una falsa sensación de imparcialidad, ignorando la necesidad de una revisión continua y crítica de los sistemas implementados.

Otro punto importante es la deshumanización del proceso de contratación. La interacción humana es esencial para evaluar candidatos porque permite captar matices y cualidades que las máquinas aún no pueden interpretar completamente, como la inteligencia emocional y la adecuación cultural. El uso exclusivo de IA podría resultar en decisiones frías y mecánicas, eliminando el proceso de comprensión humana y empatía.

Una preocupación adicional es la falta de transparencia en los algoritmos de IA. Si los sistemas de IA no son transparentes, los responsables de contratación tienen dificultades para comprender cómo se toman las decisiones, lo que dificulta la identificación y corrección de errores o sesgos. Esta "caja negra" de la toma de decisiones puede generar desconfianza y dificultar la rendición de cuentas.

Las tecnologías de IA preferidas incluyen sistemas de análisis predictivo, chatbots para entrevistas preliminares y herramientas de análisis de lenguaje natural (Guenole & Feinzig, 2019). Sin embargo, la implementación de estas tecnologías debe ser acompañada de una formación adecuada y una revisión continua para asegurar que operen de manera justa y efectiva.

Deobald et al. (2019) señalan que muchas empresas ya están utilizando estas tecnologías, pero enfatizan la importancia de abordar los desafíos éticos y de integridad personal que surgen con el uso de IA en recursos humanos.

Además, es necesaria una revisión continua de estas herramientas para garantizar que funcionen de manera justa y eficaz. Esto incluye monitorear y actualizar algoritmos para evitar y corregir sesgos, y garantizar que los datos utilizados para entrenar estos sistemas sean representativos y se gestionen éticamente.

Sin embargo, destacan la importancia de abordar las cuestiones éticas asociadas con el uso de la IA. Estos desafíos incluyen garantizar la transparencia en la toma de decisiones, proteger la privacidad de los candidatos y garantizar que el uso de la IA no perpetúe las desigualdades existentes.

Las empresas deben invertir en capacitación y establecer mecanismos de seguimiento continuo para garantizar que estas herramientas se utilicen de manera justa y eficaz, al mismo tiempo que abordan las cuestiones éticas que inevitablemente surgen cuando se utiliza la IA en recursos humanos.

8. DIMENSIONES

8.1 Beneficios de la IA

La inteligencia artificial (IA) ofrece una amplia gama de beneficios, que incluyen la optimización de procesos, la mejora en la toma de decisiones y la creación de nuevas oportunidades. Entre los principales beneficios se encuentran la reducción de costos, el aumento de la eficiencia operativa y la personalización de servicios. Según Russell y Norvig (2020) “la IA también puede transformar sectores enteros mediante la automatización avanzada y la capacidad de manejar grandes volúmenes de datos, impulsando así la innovación y el crecimiento económico”.

Davenport & Ronanki (2018) mencionan que "al utilizar IA para analizar grandes volúmenes de datos sobre candidatos, las organizaciones pueden identificar patrones y tendencias que de otra manera pasarían desapercibidos, lo que puede conducir a mejores decisiones de contratación".

Chamorro & Frankiewicz (2019) argumentan que "la IA tiene el potencial de mejorar la calidad del proceso de selección al permitir evaluaciones más precisas y objetivas, lo que puede llevar a una mejor adecuación entre el candidato y el puesto".

Es crucial entender los beneficios de la IA, ya que proporcionan una visión integral de cómo puede transformar los procesos de reclutamiento y selección. Además, ayuda a identificar áreas donde las cooperativas de ahorro y crédito pueden mejorar su eficiencia y competitividad mediante la adopción de tecnologías avanzadas. La comprensión de estos aspectos también puede influir en la aceptación y la implementación exitosa de la IA en dichas organizaciones.

8.2 Automatización de Procesos

La automatización de procesos mediante IA implica el uso de algoritmos y tecnologías para realizar tareas repetitivas sin intervención humana, mejorando la velocidad y precisión de estas tareas. Davenport y Ronanki (2018) explican que la automatización no solo libera tiempo para los empleados, sino que también minimiza los errores humanos y asegura la consistencia en la ejecución de procesos críticos, lo cual es esencial en entornos empresariales competitivos.

Bersin (2017) argumenta que "la automatización en la selección de personal no solo acelera el proceso, sino que también mejora la precisión al eliminar errores manuales y permitir un enfoque más centrado en datos".

Leicht et al. (2019) sostienen que "la automatización mediante IA en el reclutamiento puede facilitar la personalización de las comunicaciones con los candidatos, mejorando la experiencia del candidato y aumentando las tasas de aceptación"

La automatización de procesos se ha vuelto fundamental para muchas organizaciones, ya que permite expandir las operaciones, aumentar la precisión y minimizar los errores humanos en tareas repetitivas. En el contexto del reclutamiento y selección de personal, esto se traduce en una mayor operatividad al filtrar candidatos, programar entrevistas y evaluar competencias, lo que resulta en decisiones de contratación más rápidas y precisas.

8.3 Toma de Decisiones

La IA tiene la capacidad de analizar grandes cantidades de datos, identificar patrones y proporcionar recomendaciones basadas en datos precisos, lo que mejora la toma de decisiones en diversas áreas. Brynjolfsson y McAfee (2017) destacan que la IA permite a las organizaciones

tomar decisiones más rápidas y fundamentadas en evidencia, superando las limitaciones humanas en el procesamiento y análisis de información compleja.

Kaplan & Haenlein (2019) argumentan que "la IA apoya a los gerentes en la toma de decisiones al ofrecer insights predictivos y análisis avanzados, lo que permite un enfoque más estratégico y basado en datos en la selección de personal".

Bhardwaj et al. (2021) afirman que "la IA facilita la toma de decisiones estratégicas al proporcionar análisis predictivos basados en datos, lo que ayuda a identificar candidatos con el mayor potencial de éxito en la organización"

Es fundamental evaluar cómo perciben los actores clave el hecho de dejar la toma de decisiones en manos de la IA en los procesos de reclutamiento y selección. Comprender cómo estas tecnologías pueden transformar la forma en que las cooperativas de ahorro y crédito seleccionan a sus empleados es crucial. La IA no solo mejora la eficiencia y precisión del proceso, sino que también garantiza la objetividad y equidad, lo que puede resultar en mejores decisiones de contratación y una fuerza laboral más diversa y adecuada culturalmente.

8.4 Incorrecta Evaluación

La incorrecta evaluación en sistemas de IA se refiere a los errores o inexactitudes que pueden ocurrir cuando los algoritmos están mal entrenados o se utilizan datos defectuosos, lo que puede llevar a decisiones erróneas. Obermeyer y Mullainathan (2019) advierten que una incorrecta evaluación puede tener consecuencias graves, especialmente en áreas críticas como la salud, donde un error en la evaluación podría poner en riesgo la vida de las personas.

O'Neil (2016) sostiene que "los modelos de IA pueden amplificar prejuicios existentes si no se diseñan cuidadosamente, lo que puede llevar a evaluaciones erróneas de los candidatos y perpetuar la discriminación en los procesos de contratación".

Raghavan et al. (2020) explican que "las evaluaciones incorrectas pueden surgir cuando los algoritmos de IA no son transparentes o explicables, lo que genera desconfianza en las decisiones de contratación y posibles errores que afectan la equidad del proceso"

Este aspecto surge en relación con los problemas que pueden surgir en los algoritmos, lo que provoca que no sean justos, precisos ni transparentes. Esto puede derivar en decisiones de contratación erróneas y generar problemas graves tanto para la organización como para los

candidatos. Es particularmente importante abordar estos aspectos para mantener la confianza en los procesos de reclutamiento y selección y asegurar una fuerza laboral diversa y competente.

8.5 Eliminación de Sesgos

La eliminación de sesgos en la IA es crucial para garantizar que los sistemas sean justos y equitativos. Mitchell et al. (2021) sugieren que, aunque los algoritmos pueden heredar sesgos de los datos de entrenamiento, es posible diseñar y entrenar modelos de IA que identifiquen y corrijan estos sesgos, promoviendo así decisiones más imparciales y éticas.

Gibson et al. (2020) afirman que "la implementación de algoritmos de IA en el reclutamiento puede ayudar a identificar y mitigar sesgos implícitos al analizar grandes volúmenes de datos, lo que resulta en decisiones de contratación más justas y equitativas".

Roth et al. (2022) mencionan que "la IA puede ser diseñada para eliminar sesgos al utilizar criterios basados exclusivamente en habilidades y competencias, lo que disminuye la influencia de factores como el género, la raza o la edad en el proceso de selección"

Para las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 2, este análisis es particularmente importante para fomentar una cultura de diversidad e inclusión, mejorar la reputación organizacional y cumplir con las normativas legales. Al abordar esta dimensión, las cooperativas pueden asegurar que sus procesos de selección sean justos y beneficiosos para todos los candidatos y la organización en su conjunto.

8.6 Eficiencia

La eficiencia es uno de los beneficios más destacados de la IA, ya que permite la realización de tareas de manera más rápida y con menos recursos. Según Agrawal, Gans y Goldfarb (2018), la eficiencia derivada del uso de IA no solo reduce costos operativos, sino que también mejora la calidad del trabajo y permite a las organizaciones operar de manera más ágil en un entorno competitivo.

Faliagka et al. (2012) destacan que "el uso de sistemas de reclutamiento basados en IA puede agilizar el proceso de selección al filtrar automáticamente los candidatos no calificados, lo que reduce el tiempo dedicado a la revisión manual y mejora la eficiencia general".

Upadhyay & Khandelwal (2018) mencionan que "la IA en el reclutamiento y selección no solo mejora la eficiencia del proceso, sino que también asegura que las decisiones se tomen de

manera más rápida y con menos errores humanos, optimizando así los recursos y mejorando la productividad"

Evaluar la eficiencia puede revelar mejoras significativas en la reducción de los recursos destinados a llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección. Otras ventajas de esta dimensión incluyen la precisión en la selección de candidatos, la optimización de recursos y la mejora de la experiencia del candidato. Al cumplir eficientemente los procesos de reclutamiento y selección, se proporciona una ventaja competitiva a las cooperativas, permitiéndoles atraer y retener al mejor talento disponible.

8.7 Reducción del tiempo

La IA puede acortar significativamente los tiempos de reclutamiento y selección al automatizar procesos como la revisión de currículos y la programación de entrevistas. Stone et al. (2015) argumentan que la IA puede reducir el tiempo necesario para contratar candidatos en un 70%, mejorando la rapidez y precisión en la selección de personal adecuado, lo que resulta en una ventaja competitiva para las organizaciones.

Chien y Chen (2020) sostienen que "la utilización de tecnologías basadas en IA puede acortar los ciclos de contratación al proporcionar análisis rápidos y precisos de grandes volúmenes de datos, reduciendo el tiempo total invertido en el proceso de selección".

Bock y Wu (2019) explican que "la implementación de IA en el proceso de reclutamiento permite una reducción drástica en el tiempo de contratación mediante la automatización de tareas repetitivas y la optimización de los procesos de evaluación".

La reducción del tiempo es particularmente relevante para las cooperativas de ahorro y crédito que necesitan adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado y mantener un equipo de trabajo eficiente y competente. La automatización de tareas como la revisión de currículos y la programación de entrevistas, que tradicionalmente consumen una gran cantidad de tiempo, permitiría a las cooperativas agilizar sus procesos y concentrar sus recursos humanos en actividades estratégicas.

9. METODOLOGÍA

La metodología es una disciplina que enseña a dirigir un proceso de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados, proporcionando una estrategia a seguir. Después de haber

detallado los ejes temáticos que orientan esta investigación, es fundamental adentrarse en la descripción de la metodología utilizada para abordar y analizar dichos ejes. A continuación, se especifica el marco metodológico para la recolección, análisis e interpretación de los datos.

9.1 Enfoque

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo, que permite explorar en profundidad los ejes temáticos de interés. Este enfoque facilita la obtención de una comprensión detallada y clara de las experiencias, percepciones y significados que las personas tienen de sus realidades en los puestos de trabajo. Según Bonilla & Rodríguez (2005), el método cualitativo se orienta a profundizar en casos específicos en lugar de generalizar, centrándose en cualificar y describir el fenómeno social a partir de los rasgos percibidos por los elementos inmersos en la situación estudiada.

Bernal (2010) sostiene que los investigadores que utilizan el método cualitativo buscan entender una situación social como un todo, considerando sus propiedades y su dinámica. La investigación cualitativa pretende conceptualizar la realidad basada en la información obtenida de la población o las personas estudiadas, en contraposición a la cuantitativa, que se basa en cuerpos teóricos aceptados por la comunidad científica.

La elección del enfoque cualitativo para este estudio se debe a su capacidad para proporcionar una comprensión profunda y contextualizada de los ejes temáticos estudiados. En el ámbito de la gestión del talento humano, la implementación de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de reclutamiento y selección es aún un tema confuso o desconocido para muchos profesionales. Por lo tanto, es fundamental comprender las prácticas y percepciones de los actores involucrados, así como interpretar la complejidad y sutileza de las interacciones humanas en estos contextos laborales.

9.2 Tipo de Investigación

El presente estudio emplea un diseño de investigación descriptivo, apropiado para proporcionar una visión detallada y precisa. Guevara, Verdesoto & Castro (2020) afirman que la investigación descriptiva debe suministrar información verídica, precisa y sistemática, evitando hacer inferencias sobre el fenómeno (p. 168). Este tipo de investigación permitirá identificar las

perspectivas, beneficios y desafíos percibidos en la implementación de la IA en el reclutamiento y selección en las unidades de talento humano.

Galarza (2020) menciona que una investigación descriptiva cualitativa se caracteriza por describir sistemáticamente las características y funciones de un fenómeno específico, sin intentar establecer relaciones causales o hacer predicciones. Este enfoque proporciona una visión comprensiva y detallada del estado actual de la IA en los procesos de reclutamiento y selección, documentando prácticas actuales y ofreciendo una base sólida para guiar a profesionales y estudiantes interesados en el impacto y las implicaciones de la IA en la gestión del talento humano (p. 5).

9.3 Métodos Investigativos

Daniel Little (2020) destaca la importancia del método inductivo en la investigación social, argumentando que las generalizaciones inductivas son cruciales para la construcción de teorías en ciencias sociales. Este método utiliza la experimentación y la observación para llegar a conclusiones generales sobre casos específicos, considerando válidas estas conclusiones para situaciones similares. Sin embargo, las conclusiones generales obtenidas mediante el método inductivo son tentativas y pueden ser revisadas con nuevas observaciones y experimentos.

Reiss (2022) sostiene que la inducción es fundamental para el razonamiento causal en las ciencias, aunque advierte sobre los riesgos de la inferencia inductiva, como la posibilidad de sesgos y errores.

El método inductivo es una valiosa herramienta para la investigación, ya que permite determinar patrones y tendencias, proporcionando una comprensión detallada y basada en la evidencia de cómo los jefes de talento humano en cooperativas de ahorro y crédito perciben la implementación de la IA en los procesos de reclutamiento y selección.

El método hermenéutico se centra en la interpretación y comprensión de textos, especialmente aquellos con significados profundos y complejos. Este enfoque, que comenzó en la teología y la filología, ha evolucionado para incluir una variedad de disciplinas de las ciencias sociales y humanas. La hermenéutica se basa en el principio de que el entendimiento de un texto requiere un análisis minucioso de su contexto, las intenciones del autor y las relaciones entre las partes y el todo.

Gadamer, en su obra "Verdad y Método" (1960), argumenta que la interpretación es un proceso dialéctico en el cual el intérprete participa activamente en el diálogo con el texto. Gadamer introduce el concepto de "fusión de horizontes", que describe cómo el intérprete y el texto se influyen mutuamente, creando un entendimiento compartido.

Ricoeur (1986) explora cómo la interpretación de textos literarios y filosóficos puede llevar a una comprensión más profunda de la acción humana, enfatizando la importancia de considerar tanto el contexto histórico del texto como las experiencias personales del intérprete. Su enfoque hermenéutico destaca la dimensión narrativa de la experiencia humana y cómo los textos pueden revelar significados profundos sobre la condición humana.

La hermenéutica permite una comprensión profunda y matizada de cómo los jefes de talento humano en las cooperativas de ahorro y crédito perciben la implementación de la IA en el reclutamiento y selección, considerando el contexto específico en el que se desempeñan y los constantes cambios o actualizaciones en los procesos de gestión de personal.

9.4 Técnica de Investigación

Rodríguez, Gil y García (1996) afirman que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural, intentando interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. Es crucial que la técnica de investigación sea adecuada, y en este caso, la entrevista debe contar con validez de contenido, constructo y criterio, así como una fiabilidad, estabilidad y rendimiento apropiados (Vega, Vázquez & Hernández, 2023).

Mediante la utilización de entrevistas, se busca obtener una perspectiva directa sobre las prácticas actuales, beneficios, desafíos y expectativas futuras en relación con el uso de la IA en los procesos de reclutamiento y selección. El análisis de las entrevistas permitirá identificar patrones comunes y disonancias en la implementación y uso de la IA, proporcionando una visión completa y profunda de sus implicaciones. Este enfoque cualitativo facilita la comprensión de los escenarios específicos en los que la IA puede beneficiar la gestión del talento humano y cómo puede influir en su efectividad y precisión.

9.5 Instrumento de Investigación

Para la recolección de información y datos, se emplearon los siguientes instrumentos: 1) revisión bibliográfica de fuentes confiables como libros, artículos científicos, tesis y páginas web,

utilizadas para la elaboración sistemática del marco teórico y las definiciones de los ejes temáticos del estudio; 2) guía de entrevista dirigida a los jefes, analistas y asistentes de talento humano de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento dos.

La revisión de documentos se realizó en base a la necesidad de recabar información, seleccionándolos según su importancia, credibilidad y actualidad. La elección de estas fuentes bibliográficas consideró los ejes temáticos estudiados, abarcando las generalidades de la inteligencia artificial y los procesos de reclutamiento y selección.

La entrevista aportó significativamente al proceso metodológico de recolección de información, permitiendo obtener datos a través del contacto directo con los jefes, analistas y asistentes de talento humano, con el propósito de obtener sus perspectivas desde sus conocimientos o experiencias en el cargo. Para la estructuración de la entrevista se utilizó una guía basada en el trabajo de Karaboga y Vardarlier (2020), que consta de 10 preguntas de apoyo para el estudio, como se muestra en el Anexo 2.

9.6 Versionantes

Los versionantes claves son los jefes, analistas y asistentes de la unidad de talento humano, quienes guían, controlan y supervisan las actividades de los empleados en las cooperativas de ahorro y crédito. Esta investigación se centra en las cooperativas del segmento dos del cantón Latacunga, específicamente en las cooperativas: Coop. Finanzas Corporativas Ltda., Coop. Sumak Kawsay Ltda., Coop. Andina Ltda. y Coop. Sierra Centro Ltda. (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2023).

Tabla 2

Versionantes de la Investigación

COOPERATIVA	UNIDAD/ ÁREA	GRADO ACADÉMICO	TIEMPO EN EL CARGO
Coop. Sumak Kawsay Ltda.	Área de Talento Humano	Tercer Nivel Psicología Industrial	3 años
Coop. Finanzas Corporativas Ltda.	Departamento de Talento Humano	Tercer Nivel	3 años

COOPERATIVA	UNIDAD/ ÁREA	GRADO ACADÉMICO	TIEMPO EN EL CARGO
		Licenciatura en Contabilidad y Auditoría	
Coop. Andina Ltda.	Departamento de Talento Humano	Tercer Nivel	6 años
		Tecnología en Gestión del Talento Humano	
Coop. Sierra Centro Ltda.	Departamento de Talento Humano	Tercer Nivel	4 años
		Ingeniería en Administración de Empresas	

10. HALLAZGOS DE INVESTIGACIÓN

Se realizaron entrevistas con los jefes de talento humano de las cuatro cooperativas del segmento dos del cantón Latacunga, con el objetivo de diagnosticar la situación actual del uso de la IA en el proceso de reclutamiento y selección. Se utilizó una entrevista semiestructurada para captar las percepciones de los versionantes sobre la implicación de la IA en estos procesos. Los hallazgos provienen de la información proporcionada por los diferentes jefes de talento humano, quienes desempeñan funciones administrativas clave.

Los informantes claves fueron los jefes de talento humano de las cooperativas mencionadas anteriormente. A continuación, se describen las funciones generales que desempeñan los jefes de talento humano en estas cooperativas.

Dessler (2013) analiza que la gestión de recursos humanos es fundamental para el éxito organizacional. Un departamento eficiente se encarga de una amplia gama de funciones críticas, incluyendo la planificación estratégica de recursos humanos, la gestión del talento, la capacitación y el desarrollo, la administración de la compensación y los beneficios, y el mantenimiento de relaciones laborales positivas. Estos departamentos no solo se ocupan de reclutar y seleccionar al personal adecuado, sino también de retener a los empleados mediante el desarrollo continuo y la creación de un entorno de trabajo motivador y seguro.

La planificación estratégica de recursos humanos implica alinear las necesidades de personal con los objetivos estratégicos de la organización, asegurando que la empresa disponga del talento necesario para cumplir sus metas. La gestión del talento se centra en identificar y desarrollar a los empleados con alto potencial, asegurando su crecimiento profesional dentro de la organización.

La capacitación y el desarrollo son esenciales para mantener a los empleados actualizados con las últimas habilidades y conocimientos, mejorando su desempeño y contribuyendo al éxito de la organización. La administración de la compensación y los beneficios asegura que los empleados sean recompensados de manera justa y competitiva, lo que ayuda a mantener su motivación y satisfacción laboral.

Por último, la gestión de relaciones laborales implica mantener un entorno de trabajo positivo, manejando conflictos de manera efectiva y asegurando el cumplimiento de las leyes laborales. En conjunto, estas funciones permiten que el departamento de talento humano contribuya significativamente a la eficiencia, eficacia y efectividad de la organización.

11. CARACTERIZACIÓN DE LOS VERSIONANTES

Después de seleccionar las cuatro cooperativas de ahorro y crédito, se realizó una investigación con los jefes de cada una de estas, denominados "versionantes" en este estudio. Estos jefes poseen una vasta experiencia y conocimiento en sus respectivos departamentos, aportando una valiosa perspectiva transdisciplinaria a la investigación. Todos ellos cuentan con varios años de experiencia en el departamento de talento humano, lo que permitió acceder a información relevante con una visión integral de la gestión administrativa de este departamento.

12. IDENTIFICACIÓN DE UNIDADES DE SIGNIFICANCIA

La información obtenida mediante las entrevistas a los jefes de talento humano de las cuatro cooperativas del segmento dos del cantón Latacunga fue estructurada, analizada y contrastada utilizando el software MAXQDA 2024. Este programa administra proyectos cualitativos permitiendo la importación y análisis de diversas fuentes. El análisis interpretativo basado en la repetición de la información y en las ideas expresadas por los versionantes permitió identificar las unidades de significado más relevantes.

El análisis se llevó a cabo de manera secuencial por cada pregunta, recopilando las respuestas de los cuatro versionantes claves: el jefe de Talento Humano de la Coop. Andina Ltda. (R1), el

jefe de Talento Humano de la Coop. Sumak Kawsay Ltda. (R2), el jefe de Talento Humano de la Coop. Sierra Centro Ltda. (R3) y el jefe de Talento Humano de la Coop. Finanzas Corporativas Ltda. (R4).

A continuación, se presentan las entrevistas aplicadas a los versionantes, así como las unidades de significancia encontradas.

13. ANÁLISIS HERMENÉUTICO

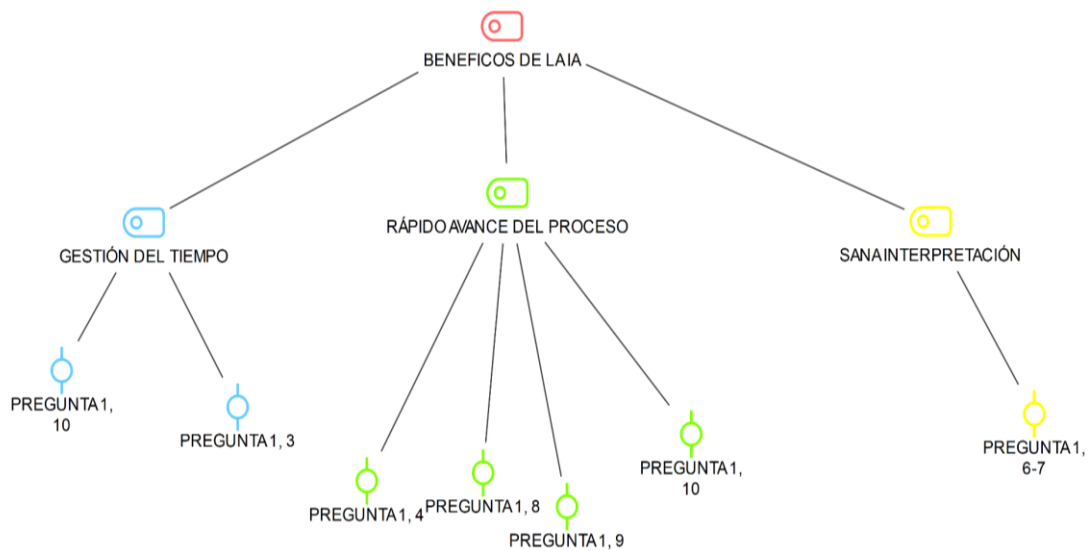
Los ejes temáticos de esta investigación generaron siete categorías y veintinueve unidades de significancia:

13.1 Dimensión: Beneficios de la IA

Es fundamental conocer los beneficios de la IA para comprender cómo puede transformar los procesos de reclutamiento y selección, mejorando la eficiencia y competitividad de las cooperativas mediante la adopción de tecnologías avanzadas.

Figura 1

Beneficios de la IA: Unidades de significancia



- Categorías:
 1. Rápido avance del proceso
 2. Gestión del tiempo

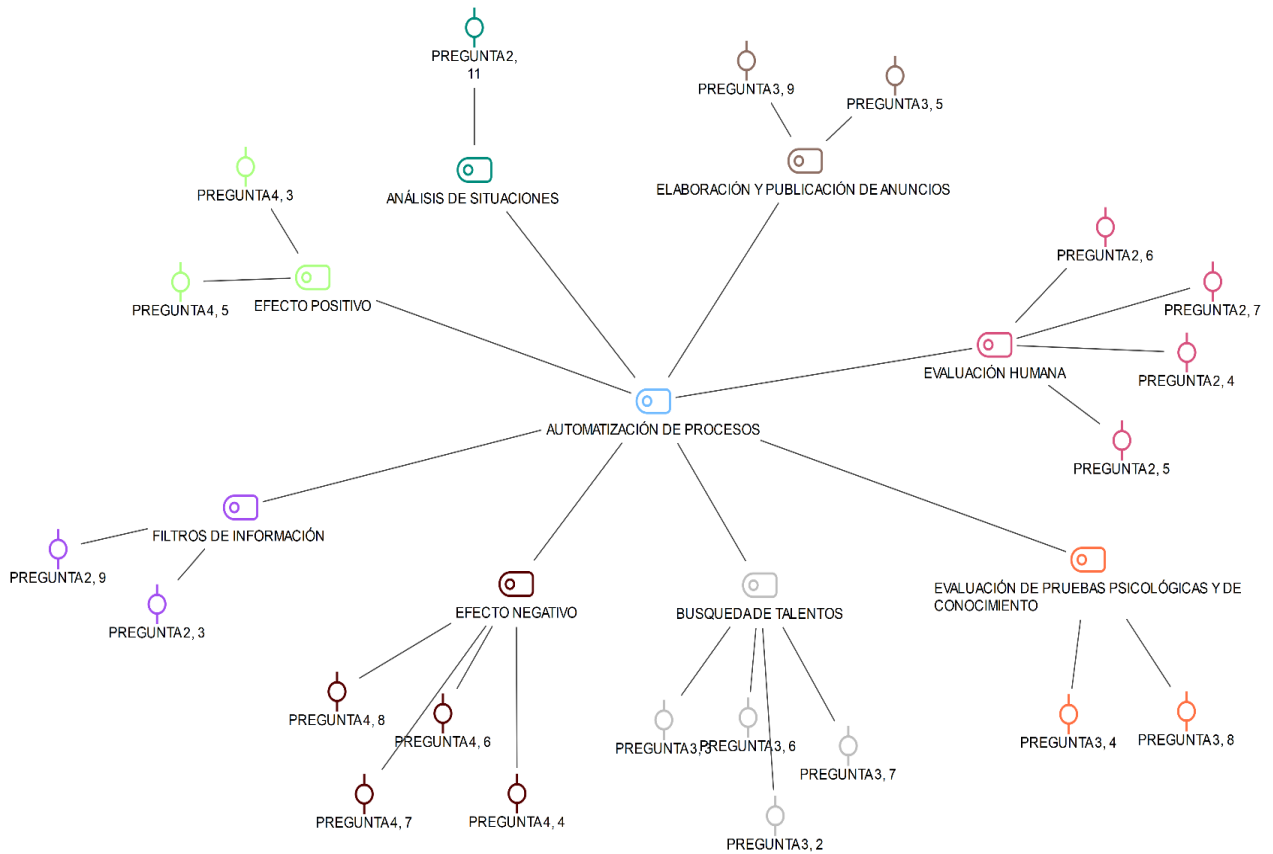
3. Sana interpretación

13.2 Dimensión: Automatización de Procesos

El análisis de la automatización del proceso es esencial para entender cómo se puede mejorar la eficiencia operativa, la precisión en la selección y la experiencia tanto para los reclutadores como para los candidatos.

Figura 2

Automatización del proceso: Unidades de significancia



○ Categorías:

1. Búsqueda de talentos
2. Evaluación humana

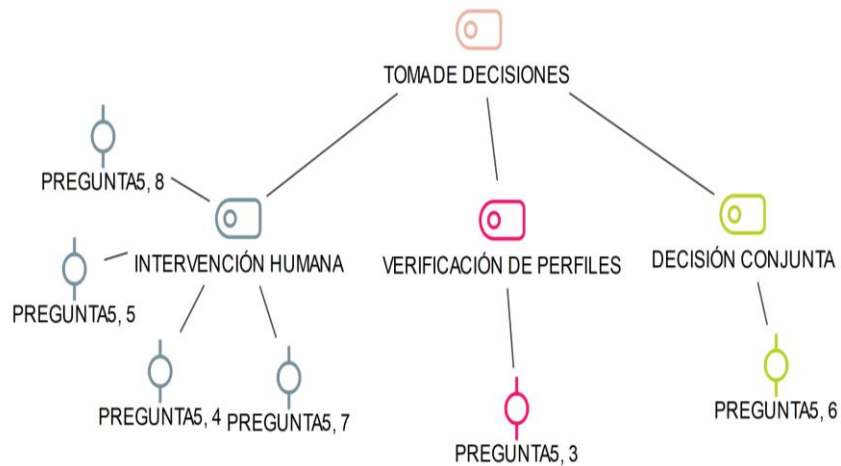
3. Efecto negativo
4. Evaluación de pruebas psicológicas y de conocimiento
5. Elaboración y publicación de anuncios
6. Filtros de información
7. Efecto positivo
8. Análisis de situaciones

13.3 Dimensión: Toma de Decisiones

Evaluar cómo la IA puede influir en la toma de decisiones en los procesos de reclutamiento y selección es crucial para comprender su impacto en la eficiencia, precisión, objetividad y equidad.

Figura 3

Toma de decisiones: Unidades de significancia



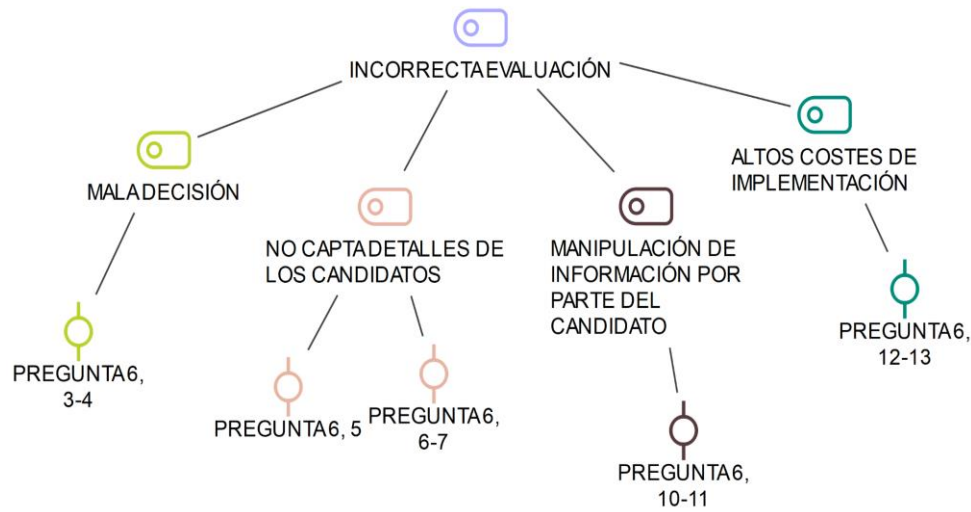
- Categorías:
 1. Intervención humana
 2. Verificación de perfiles
 3. Decisión conjunta

13.4 Dimensión: Incorrecta Evaluación

Analizar la incorrecta evaluación utilizando IA en los procesos de reclutamiento y selección es esencial para identificar y mitigar riesgos asociados.

Figura 4

Incorrecta evaluación: Unidades de significancia



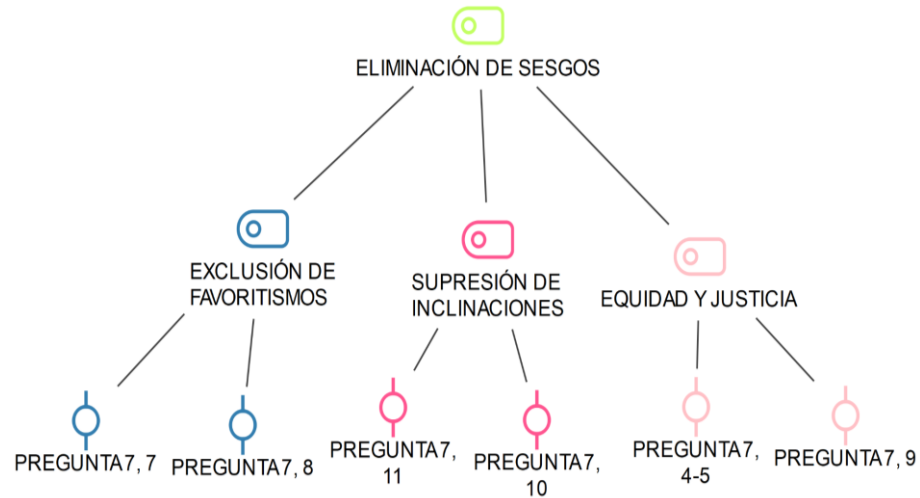
- Categorías:
 1. No capta detalles de los candidatos
 2. Mala decisión
 3. Manipulación de información por parte del candidato
 4. Altos costes de implementación

13.5 Dimensión: Eliminación de Sesgos

Analizar cómo la eliminación de sesgos utilizando IA puede garantizar que las decisiones de contratación sean justas, equitativas y basadas en el mérito

Figura 5

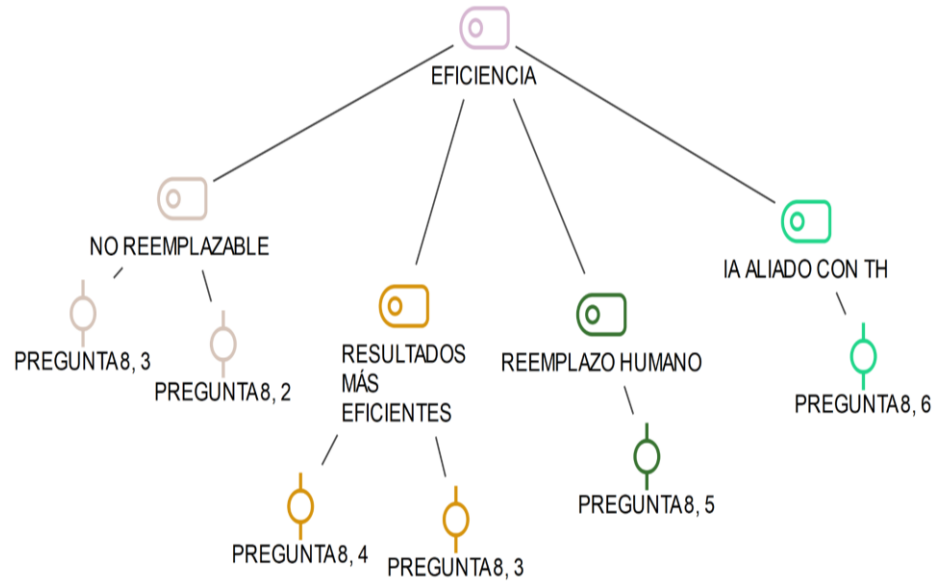
Eliminación de sesgos: Unidades de significancia



- Categorías:
 1. Exclusión de favoritismo
 2. Supresión de inclinaciones
 3. Equidad y justicia

13.6 Dimensión: Eficiencia

Evaluar la eficiencia de la IA puede revelar mejoras significativas en la reducción del tiempo de contratación, la precisión en la selección de candidatos, la optimización de recursos y la experiencia del candidato.

Figura 6*Eficiencia: Unidades de significancia*

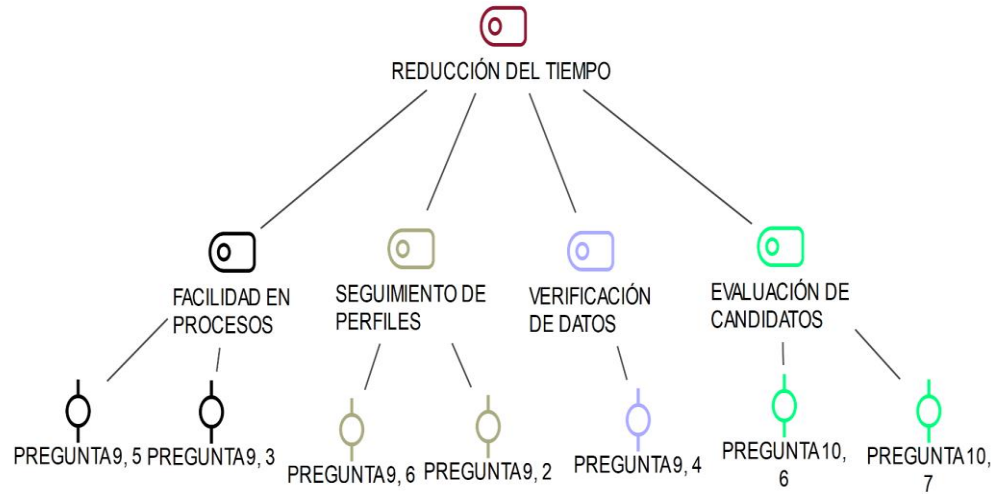
- Categorías:
 1. No reemplazable
 2. Resultados más eficientes
 3. Reemplazo humano
 4. IA aliada del talento humano

13.7 Dimensión: Reducción del Tiempo

Analizar cómo la IA puede ayudar en la reducción del tiempo de contratación es crucial para mejorar la experiencia del candidato y optimizar recursos en un entorno laboral competitivo.

Figura 7

Reducción del Tiempo: Unidades de significancia



- Categorías:
 1. Evaluación de candidatos
 2. Facilidad en procesos
 3. Seguimiento de perfiles
 4. Verificación de datos

Tabla 3*Resumen de las dimensiones y unidades temáticas jerárquicamente*

DIMENSIONES	UNIDADES TEMÁTICAS
<i>1.- Beneficios de la IA</i>	1.- Rápido avance del proceso 2.- Gestión del tiempo 3.- Sana Interpretación
<i>2.- Automatización de procesos</i>	1.- Búsqueda de Talentos 2.- Evaluación Humana 3.- Efecto Negativo 4.- Evaluación de pruebas psicológicas y de conocimiento 5.- Elaboración y publicación de anuncios 6.- Filtros de información 7.- Efecto positivo 8.- Análisis de situaciones
<i>3.- Toma de decisiones</i>	1.- Intervención humana 2.- Verificación de perfiles 3.- Decisión conjunta
<i>4.- Incorrecta evaluación</i>	1.- No capta detalle de los candidatos 2.- Mala decisión 3.- Manipulación de información por parte del candidato 4.- Altos costes de implementación
<i>5.- Eliminación de sesgos</i>	1.- Exclusión de favoritismo 2.- Supresión de inclinaciones 3.- Equidad y justicia
<i>6.- Eficiencia</i>	1.- No reemplazable 2.- Resultados más eficientes 3.- Reemplazo humano 4.- IA aliado de T.H
<i>7.- Reducción del tiempo</i>	1.- Evaluación de candidatos 2.- Facilidad en procesos 3.- Seguimiento de perfiles 4.- Verificación de datos

14. ANÁLISIS SITUACIONAL DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO

Al igual que en otras regiones, las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 2 del cantón Latacunga cuentan con regulaciones específicas diseñadas para garantizar su estabilidad y eficiencia. Estas cooperativas son generalmente de tamaño mediano y se centran en brindar servicios financieros a las comunidades locales.

Se realizó un análisis situacional del proceso de reclutamiento y selección en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento dos del cantón Latacunga, a través de entrevistas dirigidas a los jefes de las unidades de Talento Humano. Mediante estas entrevistas, se obtuvo información detallada sobre la situación actual de estos procesos en las cooperativas, permitiendo identificar los desafíos y las perspectivas de mejora. Las respuestas proporcionadas por los responsables de Talento Humano ofrecieron una visión integral de cómo se gestionan actualmente los procesos de reclutamiento y selección, y cómo podrían ser optimizados para enfrentar los desafíos existentes y aprovechar las oportunidades para mejorar la eficiencia y efectividad en la contratación de personal.

En relación con el proceso de reclutamiento y selección, se analizaron los siguientes aspectos:

14.1 Métodos de contratación

Las cooperativas en este campo suelen utilizar métodos de contratación tradicionales, como anuncios en portales de empleo y referencias internas. Sin embargo, algunas han comenzado a utilizar las redes sociales para atraer candidatos.

14.2 Evaluación de candidatos

Las cooperativas realizan la validación de información respecto a referencias, experiencia y estudios. Posteriormente, contactan a los candidatos y programan las entrevistas. En las cuatro cooperativas entrevistadas se mencionó que se utiliza una combinación de entrevistas, pruebas técnicas y psicométricas para evaluar a los candidatos.

14.3 Criterios de selección

Los criterios de selección de candidatos suelen incluir habilidades técnicas específicas, experiencia en el sector financiero y habilidades sociales, como la comunicación y el trabajo en

equipo. También son importantes la adaptación al entorno colaborativo y el cumplimiento de los valores institucionales.

14.4 Desafíos

El principal desafío que enfrentan las cooperativas es la competencia por talento calificado en el sector financiero, un aspecto que suele ser feroz. Las cooperativas a veces tienen dificultades para ofrecer paquetes salariales competitivos. Además, introducir un nuevo colaborador y lograr que se adapte a los procesos y sistemas organizacionales puede ser complicado. En dos de las cuatro cooperativas entrevistadas, se mencionó que existe una rotación continua de personal.

15. CONDICIONES Y TENDENCIAS PARA EL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

16. CONDICIONES

Para establecer las condiciones favorables para el uso de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de reclutamiento y selección en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento dos del cantón Latacunga, es necesario considerar varios factores. A continuación, se mencionan:

16.1 Formación y Concientización del Personal en IA para el Reclutamiento y Selección

16.1.1 Formación Continua

Programas de capacitación en IA y tecnologías relacionadas con el reclutamiento y selección son esenciales. En este sentido, cursos ofrecidos por plataformas como Coursera y edX proporcionan una base sólida. “Estos cursos no solo enseñan los fundamentos teóricos de la inteligencia artificial, como los algoritmos de aprendizaje automático, y también abordan aplicaciones prácticas en entornos empresariales, incluido el reclutamiento y la selección” (Coursera, 2020). Por ejemplo, podrían cubrir temas como el uso de IA para analizar currículums, entrevistas virtuales asistidas por IA y el uso de algoritmos predictivos para optimizar los procesos de selección.

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: La implementación efectiva de la inteligencia artificial en las cooperativas de ahorro y crédito requiere programas de capacitación en IA y tecnologías relacionadas. Estas capacitaciones son esenciales para garantizar que el personal esté bien informado y preparado para utilizar estas tecnologías de manera eficiente y ética.

16.1.2 Conciencia sobre IA

La conciencia y comprensión adecuada sobre IA dentro de las cooperativas de ahorro y crédito se transforma en una herramienta importante para una implementación ética y efectiva en los procesos de reclutamiento y selección. Pedro Domingos (2015) argumenta en su libro "The Master Algorithm" que la educación sobre IA debe ser integral y accesible para todos los miembros del equipo, no solo para los expertos técnicos. Esto garantiza que todos los involucrados comprendan los beneficios, riesgos y limitaciones de la IA en contextos específicos como el reclutamiento.

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Fomentar la sensibilización sobre IA entre el personal de las cooperativas. Esto puede incluir talleres, seminarios y cursos internos que aborden los principios éticos de la IA y su aplicación práctica en el reclutamiento y selección. Para fomentar la comprensión de la IA, se deben implementar programas de capacitación mediante cursos en línea, talleres y seminarios, así como proporcionar recursos como una biblioteca digital. Simulaciones interactivas y plataformas de feedback aseguran que los empleados se familiaricen con la tecnología. La comunicación interna y una cultura de aprendizaje continuo son esenciales.

16.2 Políticas y Procedimientos para el uso de la IA en el Reclutamiento y Selección de personal

16.2.1 Ética y Privacidad de Datos

La gestión ética y segura de los datos personales es esencial para mantener la confianza de los candidatos y cumplir con las regulaciones legales. Según Eubanks (2018), sin políticas claras, la implementación de herramientas de IA puede perpetuar y amplificar las desigualdades existentes, subrayando la importancia de establecer directrices claras para su uso.

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Solo se deben recopilar los datos necesarios para el propósito específico del modelo de IA. La minimización de datos ayuda a reducir el riesgo de exposición y abuso de datos personales. Según la Asamblea Nacional del Ecuador (2021), la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP) establece que los individuos deben ser informados sobre cómo se recopilarán, usarán y almacenarán sus datos. Los

candidatos deben dar su consentimiento explícito para estas prácticas, lo cual es fundamental para cumplir con las regulaciones locales e internacionales.

16.2.2 Procedimientos Estandarizados

Los procedimientos estandarizados aseguran que todos los candidatos sean evaluados de manera justa y equitativa, reduciendo la posibilidad de sesgos y discriminación. Establecer procedimientos claros para la aplicación de IA ayuda a mantener la consistencia y transparencia en la evaluación de candidatos (Kearns & Roth, 2019).

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Los procedimientos bien definidos proporcionan una base sólida para el uso adecuado de la IA, asegurando que la implementación en el reclutamiento y selección sea transparente, ética y conforme a las normativas vigentes, promoviendo la confianza y la equidad en todos los procesos.

16.3 Regulaciones y Ética del Uso de la IA en el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal

16.3.1 Cumplimiento Normativo

Se debe asegurar que el uso de IA cumpla con las normativas legales y éticas del país en el que se esté implementando esta tecnología. La Constitución del Ecuador garantiza la protección de datos personales y el derecho a la privacidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 66), lo cual es fundamental en el manejo de información sensible durante los procesos de selección automatizados. La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021) establece regulaciones específicas sobre cómo se deben manejar y procesar los datos personales, asegurando que la IA utilizada en estos procesos cumpla con estándares de seguridad y confidencialidad establecidos.

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: La adopción de IA en el proceso de reclutamiento y selección debe considerar principios éticos que prevengan la discriminación y promuevan la equidad, y apearse a las normativas y leyes vigentes en el país. Esto implica diseñar y calibrar los algoritmos para evitar sesgos inherentes que puedan afectar negativamente a ciertos grupos demográficos o a la empresa en general. La implementación de estas medidas no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también fortalece la reputación de la empresa y fomenta un ambiente inclusivo y justo.

16.3.2 Transparencia y Equidad

Se deben implementar medidas para garantizar transparencia y equidad en los procesos de reclutamiento y selección. Para ello, Ragone & Natoli (2020) dicen que es esencial implementar auditorías regulares de los sistemas de IA para identificar y mitigar cualquier sesgo que pueda surgir. Estas auditorías deben ser realizadas por equipos multidisciplinarios que incluyan expertos en IA, derechos humanos y legislación laboral. Además, las empresas deben fomentar una cultura de transparencia donde los candidatos y empleados tengan acceso a canales seguros para reportar preocupaciones y recibir respuestas adecuadas.

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: La transparencia y la equidad son pilares fundamentales en la implementación de IA en los procesos de selección de personal. Es crucial que las organizaciones proporcionen información clara y comprensible sobre cómo se utilizan los algoritmos de IA para evaluar a los candidatos. Esto incluye detallar los criterios de selección y las fuentes de datos utilizadas, permitiendo a los candidatos entender cómo se toman las decisiones y brindándoles la oportunidad de cuestionar y corregir posibles errores o sesgos.

16.4 Gestión de Datos para el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal

16.4.1 Calidad y Disponibilidad de Datos

La calidad y disponibilidad de los datos son fundamentales para entrenar sistemas de inteligencia artificial (IA). Los datos precisos y completos son esenciales para desarrollar modelos de IA efectivos y fiables. Según Redman (1998), la calidad de los datos puede definirse en términos de precisión, integridad, consistencia y actualidad. Datos de alta calidad son aquellos que están libres de errores y que representan con exactitud la realidad que están destinados a modelar. La disponibilidad de datos se refiere a la facilidad con la que se pueden acceder, compartir y utilizar estos datos. En el contexto de la IA, esto significa tener acceso a grandes volúmenes de datos relevantes y actualizados, lo cual es crucial para entrenar y validar modelos de IA de manera efectiva.

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Los algoritmos de IA se entrenan con grandes conjuntos de datos para aprender patrones y tomar decisiones. La precisión y la integridad de estos datos son fundamentales. Datos erróneos o incompletos pueden conducir a modelos inexactos o sesgados. Por ejemplo, según Kandel et al. (2011), los problemas de

calidad de datos pueden afectar negativamente el rendimiento de los modelos de IA y llevar a decisiones incorrectas o ineficaces.

16.4.2 Privacidad y Seguridad

La privacidad y la seguridad de los datos son aspectos críticos en la gestión de datos, especialmente cuando se trata de datos personales sensibles de candidatos. De acuerdo con Solove (2006), la privacidad de los datos implica la protección de la información personal de los individuos contra accesos no autorizados y su uso indebido. La seguridad de los datos, por otro lado, se refiere a las medidas técnicas y organizativas implementadas para proteger los datos contra amenazas como el acceso no autorizado, la alteración, la divulgación o la destrucción. Estas medidas incluyen la encriptación, el uso de firewalls y políticas de acceso estrictas. En el ámbito de la IA, garantizar la privacidad y la seguridad de los datos es crucial para mantener la confianza de los usuarios y cumplir con las normativas legales y éticas.

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Durante la recopilación de datos, es crucial asegurarse de que se obtengan de manera ética y con el consentimiento adecuado. Esto incluye el anonimato de datos personales para proteger la identidad de los individuos. Según Goodfellow, Bengio y Courville (2016), codificar los datos para que solo las partes autorizadas puedan entender la información ayuda a proteger la privacidad de los datos durante la recolección y el procesamiento.

16.5 Conexión a Internet para Implementar la IA en el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal

Es indispensable el acceso a internet estable y rápido para herramientas basadas en la nube. Un acceso a internet confiable y de alta velocidad es fundamental para ejecutar herramientas basadas en la nube, colaborar en tiempo real y acceder a recursos distribuidos. Carr (2009) destaca cómo la computación en la nube ha transformado la gestión de datos y recursos tecnológicos, subrayando la importancia de una conexión a internet robusta para acceder a estos servicios.

Una conexión a internet rápida y estable permite la colaboración en tiempo real entre equipos de reclutamiento distribuidos geográficamente. Esto incluye la utilización de

herramientas de videoconferencia, plataformas de gestión de proyectos y software de entrevistas virtuales.

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: En el reclutamiento y selección, facilita la coordinación y comunicación efectiva, asegurando que los procesos de selección sean ágiles y eficientes.

16.6 Infraestructura Tecnológica para Implementar la IA en el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal

Contar con equipos y programas que soporten aplicaciones de IA es fundamental.

16.6.1 Hardware

El hardware necesario para soportar aplicaciones de IA incluye servidores con alta capacidad de procesamiento y almacenamiento, así como Unidades de Procesamiento Gráfico (GPUs por sus siglas en inglés), diseñadas inicialmente para manejar y acelerar el renderizado de imágenes y gráficos. Sin embargo, su capacidad para realizar cálculos paralelos masivos las hace extremadamente útiles en una variedad de aplicaciones más allá de los gráficos, incluyendo la inteligencia artificial y el aprendizaje automático (Goodfellow, Bengio & Courville, 2016).

Algunos de los componentes clave incluyen:

- **Intel Xeon:** Los procesadores Intel Xeon están diseñados para ofrecer un rendimiento elevado en servidores y estaciones de trabajo. Son conocidos por su capacidad para manejar cargas de trabajo intensivas y aplicaciones empresariales críticas (Davenport & Harris, 2007).

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Los servidores con Intel Xeon son ideales para entrenar modelos de IA que requieren una gran capacidad de procesamiento y memoria. También son eficientes en la ejecución de algoritmos de análisis de datos a gran escala.

- **AMD EPYC:** Se caracteriza por su alta densidad de núcleos (hasta 64 núcleos por procesador), lo que les permite manejar múltiples hilos de procesamiento simultáneamente (Goodfellow, Bengio & Courville, 2016).

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Los servidores equipados con AMD EPYC son altamente adecuados para tareas de análisis de datos y entrenamientos de modelos de IA, proporcionando una infraestructura robusta para cargas de trabajo intensivas.

- **GPUs Tesla:** Están diseñadas específicamente para aplicaciones de aprendizaje profundo y computación de alto rendimiento (HPC) (Dean & Ng, 2012).

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Las GPUs Tesla son esenciales para el entrenamiento de redes neuronales profundas, permitiendo procesar grandes volúmenes de datos de manera eficiente y reduciendo significativamente el tiempo necesario para entrenar modelos complejos.

- **AMD Radeon Instinct:** Están diseñadas para soportar aplicaciones de IA y aprendizaje profundo con un enfoque en la eficiencia y el rendimiento (Bostrom, 2014).

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Las Radeon Instinct son adecuadas para el desarrollo y entrenamiento de modelos de aprendizaje profundo, ofreciendo una solución de alto rendimiento para tareas de análisis de datos y modelado predictivo.

16.6.2 Software

El software necesario incluye plataformas de desarrollo y bibliotecas de IA que faciliten la creación, entrenamiento y despliegue de modelos de IA. Algunos de los componentes clave incluyen:

- **Tensor Flow:** Es una estructura de código abierto desarrollada por Google, ampliamente utilizada para construir, entrenar y desplegar modelos de aprendizaje automático y redes neuronales profundas (Goodfellow, Bengio & Courville, 2016).

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Permite a los desarrolladores crear modelos complejos y escalables, optimizando tareas como el procesamiento de lenguaje natural, reconocimiento de imágenes y análisis predictivo.

- **PyTorch:** Desarrollado por Facebook, es conocido por su flexibilidad y facilidad de uso, especialmente en la investigación y desarrollo de prototipos (Howard & Gugger, 2020).
 - **Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA**

Utilizado ampliamente en tareas de visión por computadora y procesamiento de lenguaje natural, PyTorch permite una fácil implementación de redes neuronales y modelos de aprendizaje profundo.

- **Apache Spark:** Es un motor de análisis de datos en memoria que ofrece una gran velocidad de procesamiento y soporta tareas de big data como el aprendizaje automático, procesamiento de gráficos y análisis de datos en tiempo real (Zaharia, 2018).

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Spark permite el procesamiento rápido y eficiente de grandes conjuntos de datos, siendo una herramienta clave para la implementación de algoritmos de aprendizaje automático y análisis predictivo.

16.7 Integración y Adaptabilidad de Sistemas para el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal

16.7.1 Compatibilidad con Sistemas Existentes

La IA no solo mejora la eficiencia y precisión en el proceso de reclutamiento y selección, sino que también asegura que estos sean éticos y ajustados a las particularidades locales, promoviendo una integración efectiva y una adaptación adecuada a las necesidades específicas de cada cooperativa.

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Las herramientas de IA deben integrarse bien con los sistemas de recursos humanos actuales. La implementación de herramientas de IA debe considerar la compatibilidad con sistemas de gestión de recursos humanos (HRMS) existentes. La integración efectiva asegura que la IA se adapte a las plataformas actuales, minimizando la necesidad de cambios disruptivos en los sistemas existentes (Kumar & Singh, 2020). Las herramientas de IA deben integrarse con los sistemas de bases de datos y aplicaciones de recursos humanos, permitiendo una transferencia rápida de datos sin problemas (p. 339).

16.7.2 Adaptabilidad a Necesidades Locales

Personalización de las soluciones de IA para satisfacer necesidades específicas. Las soluciones de IA deben adaptarse a las necesidades de la organización, lo que incluye la personalización de algoritmos para abordar particularidades locales en el proceso de reclutamiento y selección (Davenport & Ronanki, 2018, p. 115).

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: La adaptabilidad local permite que las soluciones de IA se adapten al contexto cultural y regulatorio específico de cada organización. La personalización de algoritmos y las configuraciones garantizan que las herramientas de IA reflejen las capacidades y expectativas locales, mientras que la flexibilidad de implementación facilita el cumplimiento normativo y la integración con los sistemas de gestión locales.

16.8 Monitoreo y Evaluación Continua de la IA en el Proceso de Reclutamiento y Selección de personal

16.8.1 Indicadores de Desempeño

Para asegurar que la IA cumpla con sus objetivos, es esencial establecer indicadores de desempeño claros que evalúen la efectividad de la IA. Según Dineen & Soltis (2011), los indicadores que permiten medir de manera congruente la efectividad en los procesos de reclutamiento y selección (p. 43) son:

- **Tasa de aceptación de ofertas:** Este indicador mide el porcentaje de candidatos que aceptan ofertas de trabajo después de haber sido seleccionados mediante procesos automatizados. Un aumento en esta tasa puede indicar una mejor adecuación entre los candidatos seleccionados y las expectativas de la empresa.
- **Tiempo de contratación:** Mide el tiempo total desde la publicación de una oferta de trabajo hasta que se contrata a un candidato. La IA puede reducir significativamente este tiempo al automatizar la preselección y la evaluación inicial de candidatos.
- **Calidad de los candidatos:** Este indicador evalúa el desempeño y la retención de los nuevos empleados que fueron seleccionados a través de procesos de IA. Se puede medir mediante evaluaciones de desempeño, retroalimentación de los gerentes y la tasa de retención.
- **Diversidad de los candidatos:** La IA debe ayudar a promover la diversidad en el lugar de trabajo. Se mide el impacto de la IA en la diversidad de género, raza y otras características demográficas de los candidatos seleccionados.

- **Tasa de abandono durante el proceso de selección:** Mide el porcentaje de candidatos que abandonan el proceso de selección. Una tasa alta puede indicar problemas en la experiencia del candidato que deben ser abordados.

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Para asegurar que la IA cumpla con sus objetivos, es esencial establecer indicadores de desempeño claros que evalúen la efectividad de la IA. Los indicadores permiten medir de manera congruente la efectividad en los procesos de reclutamiento y selección.

16.8.2 Retroalimentación y Mejora

“Los mecanismos para recolectar feedback y realizar ajustes continuos permiten evaluar y mejorar continuamente la efectividad de la IA en el reclutamiento y selección, asegurando que los procesos sean eficientes, justos y estén alineados con los objetivos organizacionales” (Bauer et al., 2006, p.299).

- **Encuestas de satisfacción de candidatos:** Recoger feedback directamente de los candidatos sobre su experiencia en el proceso de selección automatizado. Las encuestas pueden abordar aspectos como la facilidad de uso del sistema, la claridad de las instrucciones y la percepción de justicia.
- **Análisis de datos de comportamiento:** Examinar los datos de comportamiento de los candidatos durante el proceso de selección, como el tiempo dedicado a completar cada etapa, los patrones de clics y las tasas de finalización. Esto puede revelar áreas problemáticas y oportunidades para mejorar la experiencia del usuario.
- **Evaluaciones post-contratación:** Solicitar feedback de los nuevos empleados y sus gerentes sobre el proceso de selección y su adecuación al puesto. Esto puede ayudar a identificar discrepancias entre las expectativas y la realidad del puesto.
- **Revisión continua del algoritmo:** Implementar un ciclo de retroalimentación continua para revisar y ajustar los algoritmos de selección de candidatos. Esto incluye la validación regular de los modelos predictivos y la adaptación a cambios en los perfiles de los candidatos y las necesidades de la empresa.

Aplicaciones en el reclutamiento y selección con la IA: Para llevar a cabo la retroalimentación y mejora se deben establecer comités que incluyan a representantes de recursos humanos, expertos en IA y empleados para revisar periódicamente el desempeño de los sistemas de IA y proponer mejoras.

17. TENDENCIAS

La inteligencia artificial (IA) en el dinámico campo del reclutamiento y la selección ha emergido como una herramienta revolucionaria que está redefiniendo la manera en que las organizaciones identifican y contratan talento. Con el avance de la tecnología, las tendencias en IA están estableciendo nuevos paradigmas en los procesos de selección, ofreciendo oportunidades sustanciales para optimizar la eficiencia, precisión y equidad. A continuación, se exploran en detalle las principales tendencias en IA, destacando sus beneficios y las consideraciones que deben tomarse en cuenta para una implementación efectiva y equitativa.

17.1 Automatización del Proceso de Reclutamiento y Selección

La automatización está transformando el proceso de reclutamiento al simplificar y acelerar tareas repetitivas. Esto incluye la preselección de currículums, la programación de entrevistas y la gestión de comunicaciones con candidatos (Huang & Phelps, 2020, p. 110). La automatización puede ayudar a minimizar el sesgo al aplicar criterios de selección de manera consistente y objetiva. Los sistemas automatizados pueden analizar grandes cantidades de datos y proporcionar una imagen más clara de las calificaciones y habilidades de los candidatos, lo que facilita una selección más justa. Además, al integrar herramientas de automatización, las organizaciones pueden mejorar la comunicación con los candidatos, manteniéndolos informados y comprometidos durante todo el proceso. Esto puede mejorar la experiencia del candidato y la percepción de la empresa como empleador.

Beneficios: Mejora la eficiencia operativa, reduce el tiempo de contratación y disminuye la carga administrativa del personal a cargo de la gestión del talento humano.

Desventajas: Puede deshumanizar el proceso y llevar a la exclusión de candidatos debido a criterios demasiado rígidos.

17.2 Uso de Chatbots en el Proceso de Reclutamiento y Selección

Los chatbots son programas diseñados para imitar la interacción humana en conversaciones. Estos programas están configurados para responder y actuar en función de las interacciones que reciben. En el ámbito del reclutamiento y selección, son herramientas ampliamente empleadas para analizar palabras, sinónimos o para responder automáticamente a preguntas frecuentes de los candidatos. Así, cuando el chatbot detecta una consulta específica, proporciona una respuesta automática. En síntesis, para Matzler & Hutter (2019), los chatbots están siendo utilizados para interactuar con candidatos, responder preguntas frecuentes y guiar a los solicitantes a través del proceso de solicitud.

Beneficios: Proporciona respuestas rápidas, mejora la experiencia del candidato y libera tiempo para el personal de talento humano.

Desventajas: Los chatbots pueden fallar en comprender consultas complejas y no pueden reemplazar completamente la interacción humana.

17.3 Análisis Predictivo para el reclutamiento y selección de personal

“El análisis predictivo utiliza datos históricos y modelos estadísticos para prever el rendimiento futuro de los candidatos y ayudar en la toma de decisiones” (Baker & Fadden, 2019, p. 60). Este análisis se basa en la recopilación y el análisis de datos relevantes sobre el historial laboral, habilidades, experiencias y otros factores que podrían influir en el rendimiento del candidato. Utilizando algoritmos y técnicas estadísticas, el análisis predictivo permite identificar patrones y correlaciones que pueden predecir con mayor precisión cómo se comportarán los candidatos en función de las exigencias del puesto y las expectativas de la organización.

Beneficios: Permite una selección basada en datos, identificando candidatos con mayor probabilidad de éxito para la vacante disponible y reduce la rotación de personal.

Desventajas: Dependencia de datos históricos que pueden estar sesgados y complejidad en la interpretación de los resultados.

17.4 Evaluación de Candidatos a través de Video Entrevistas con IA

Las entrevistas por video asistidas por IA, según Rehman & Munir (2021), analizan características no verbales como el lenguaje corporal y el tono de voz para evaluar a los candidatos” (p. 602). Las video entrevistas se dividen en:

Entrevistas en video en línea: Funcionan de manera similar a las entrevistas presenciales tradicionales, pero se diferencian en el uso de dispositivos electrónicos para la comunicación en tiempo real.

Entrevistas asincrónicas: En este formato, el candidato graba y sube su entrevista a una plataforma digital. Estas entrevistas pueden variar desde responder a preguntas enviadas por correo electrónico hasta interactuar con un chatbot diseñado específicamente para este propósito.

Beneficios: Proporciona una evaluación más holística de los candidatos y ofrece flexibilidad en la programación de entrevistas, lo que permite una mejor alineación con las necesidades del puesto y una adaptación más eficaz a las agendas de los entrevistadores y candidatos.

Desventajas: Puede plantear problemas de privacidad y no siempre refleja con precisión las competencias del candidato.

Tabla 4

Condiciones y tendencias que favorecen al proceso de reclutamiento y selección del personal con el uso de la IA

CONDICIÓN/ TENDENCIA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTES	SUBCOMPONENTES	RESPONSABLES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	INVERSIÓN ANUAL
CONDICIONES						
Formación y concientización del personal en IA para el reclutamiento y selección	Formación en IA en el reclutamiento y selección	1. Formación continua 2. Conciencia sobre IA	-	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	5-6 meses	\$ 6,000
Políticas y procedimientos para el uso de la IA en el reclutamiento y selección de personal	Directrices para el uso ético de IA y manejo de datos personales en el proceso de reclutamiento y selección	1. Ética y Privacidad de Datos 2. Procedimientos Estandarizados	-	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	4-6 meses	\$ 2,000

CONDICIÓN/ TENDENCIA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTES	SUBCOMPONENTES	RESPONSABLES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	INVERSIÓN ANUAL
Regulaciones y ética del uso de la IA en el proceso de reclutamiento y selección de personal	Cumplimiento de normativas legales y principios éticos en el uso de IA en el	1. Cumplimiento Normativo 2. Transparencia y Equidad	1. Auditorías regulares de los sistemas de IA 2. Informe de Evaluación	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	6-8 meses	\$ 2,200
Gestión de datos para el proceso de reclutamiento y selección de personal	Calidad y seguridad de datos para entrenar sistemas de IA en el reclutamiento y selección	1. Calidad y Disponibilidad de Datos 2. Privacidad y Seguridad	-	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	5-7 meses	\$ 4,000
Conexión a internet para implementar la IA en el proceso de reclutamiento y selección de personal	Acceso a internet rápido y estable para el reclutamiento y selección	-	-	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	1-2 mes	\$ 1,800
Infraestructura tecnológica para implementar la IA en el proceso de reclutamiento y selección de personal	Equipos y software necesarios para implementar IA en reclutamiento y selección	1. Hardware 2. Software	1. Intel 2. Xeon 3. AMD EPYC 4. GPUs Tesla 1. Tensor Flow 2. PyTorch 3. Apache Spark	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	6-8 meses	\$12,800
Integración y adaptabilidad de sistemas para el proceso de reclutamiento y selección de personal	Compatibilidad de IA con sistemas actuales y personalización de soluciones en el reclutamiento y selección	1. Compatibilidad con Sistemas Existentes 2. Adaptabilidad a Necesidades Locales	-	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	4-8 meses	\$ 2,000

CONDICIÓN/ TENDENCIA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTES	SUBCOMPONENTES	RESPONSABLES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	INVERSIÓN ANUAL
Monitoreo y evaluación continua de la IA en el proceso de reclutamiento y selección de personal	Indicadores para evaluar la efectividad de IA en el reclutamiento y selección	1. Indicadores de Desempeño 2. Retroalimentación y mejora	1. Tasa de aceptación de ofertas 2. Tiempo de contratación 3. Calidad de los candidatos 4. Diversidad de los candidatos 5. Tasa de abandono durante el proceso de selección 1. Encuestas de satisfacción de candidatos 2. Análisis de datos de comportamiento 3. Evaluaciones post-contratación 4. Revisión continua del algoritmo	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	5-7 meses	\$ 3,000
TENDENCIAS						
Automatización del proceso de reclutamiento y selección de personal	Simplificación y aceleración de tareas repetitivas, como la preselección de currículums y la gestión de comunicaciones.	-	-	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	6 - 12 meses	\$ 5,000
Uso de Chatbots en el proceso de reclutamiento y selección de personal	Interacción automatizada con candidatos para responder preguntas frecuentes y guiar el proceso de solicitud.	-	-	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	3 - 6 meses	n\$ 2,000

CONDICIÓN/ TENDENCIA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTES	SUBCOMPONENTES	RESPONSABLES	TIEMPO DE EJECUCIÓN	INVERSIÓN ANUAL
Análisis Predictivo para el reclutamiento y selección de personal	Utilización de datos históricos y modelos estadísticos para prever el rendimiento futuro de los candidatos.	-	-	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	6 - 12 meses	\$ 8,000
Evaluación de candidatos a través de video entrevistas con IA	Evaluación de características no verbales y respuestas a través de video entrevistas asistidas por IA	1. Entrevistas en video en línea 2. Entrevistas asincrónicas	-	Unidad de Talento Humano y Unidad de TIC'S	3 - 6 meses	\$ 5,000
TOTAL						\$ 53,800

18. IMPACTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para analizar el impacto social, económico y tecnológico del uso de la inteligencia artificial (IA) en el proceso de reclutamiento y selección en las cooperativas de ahorro y crédito del cantón Latacunga, se pueden dividir estos impactos en los siguientes aspectos:

18.1 Tecnológico:

18.1.1 *Innovación de procesos:*

La integración de la IA promueve la innovación dentro de la cooperativa, no solo en el ámbito de recursos humanos, sino también en otros procesos administrativos y financieros, creando un entorno más dinámico y adaptable.

18.1.2 *Desafíos de implementación*

La implementación de la IA puede enfrentar desafíos técnicos, como la necesidad de infraestructura adecuada, seguridad de datos y capacitación del personal para trabajar con estas nuevas herramientas.

18.1.3 Mejora de la toma de decisiones:

La IA puede mejorar las decisiones de contratación al proporcionar análisis avanzados y predicciones precisas, creando así una fuerza laboral más alineada con las necesidades estratégicas de la cooperativa.

18.2 Social

18.2.1 Reducción de prejuicios y discriminación

La implementación de IA puede ayudar a reducir los prejuicios inconscientes que a menudo afectan el reclutamiento. Al centrarse en las capacidades y destrezas de un candidato en lugar de factores subjetivos, se puede promover una mayor equidad en las decisiones de contratación.

18.2.2 Cambios en las habilidades demandadas:

El uso de IA en el proceso de reclutamiento y selección puede generar cambios en las habilidades valoradas en el mercado laboral local. Se espera que aumente la demanda de especialistas con habilidades técnicas, mientras que es probable que disminuya la demanda de habilidades generalistas o de gestión.

18.2.3 Impacto en el empleo local:

Si bien la IA puede agilizar los procesos, existe la preocupación de que también pueda reducir la necesidad de ciertos roles en la cooperativa, como los responsables de revisar manualmente los CV. Sin embargo, también puede generar nuevas oportunidades laborales en áreas relacionadas con la gestión y análisis de datos.

18.3 Económico

18.3.1 Optimización de recursos

La automatización del reclutamiento y la selección puede mejorar la eficiencia operativa, permitiendo a las cooperativas ahorrar tiempo y recursos en el proceso de contratación.

18.3.2 Mejora de la competitividad

Al utilizar tecnología avanzada, estas cooperativas pueden atraer y retener talento de manera más efectiva, haciéndolas más competitivas que otras instituciones financieras.

18.3.3 *Inversión inicial y retornos a largo plazo*

La implementación de un sistema de IA implica una gran inversión inicial, pero los beneficios financieros a largo plazo, como la reducción de costos y la mejora de la calidad de los empleados, pueden justificar dicha inversión.

En resumen, la introducción de la inteligencia artificial en el proceso de reclutamiento y selección en las cooperativas de ahorro y crédito del cantón Latacunga puede traer importantes beneficios. Sin embargo, también existen desafíos que deben gestionarse cuidadosamente para maximizar su impacto en la comunidad y la economía local.

19. CONCLUSIONES

La investigación epistemológica realizada ha evidenciado cómo el reclutamiento y la selección de personal han evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, pasando por diversas etapas que reflejan cambios en las prácticas empresariales, tecnológicas y socioculturales. A través del análisis de diversos estudios, se destacan hallazgos importantes sobre cómo la implementación de la IA en el reclutamiento y la selección puede ayudar a automatizar tareas repetitivas, mejorar la precisión en la evaluación de candidatos y reducir sesgos, lo que en conjunto optimiza la eficiencia y efectividad de estos procesos.

El análisis situacional a través de las entrevistas realizadas a los responsables de la unidad de talento humano de las Cooperativas de Ahorro y Crédito reveló información clave sobre los beneficios, limitaciones y percepciones del uso de la IA en el reclutamiento y selección de personal. Las principales limitaciones incluyen una falta de experiencia y de conciencia sobre los beneficios de la IA en el reclutamiento y selección. Además, los entrevistados consideran que la IA no debe ser vista simplemente como una sustitución de la intervención humana, sino como una herramienta complementaria que, utilizada de manera ética, puede mejorar la gestión del talento humano.

Al establecer las condiciones y tendencias para la implementación de la IA en los procesos de reclutamiento y selección de personal, se busca no solo mejorar los procesos internos de la gestión de talento humano, sino también contribuir a un desarrollo organizacional innovador y sostenible. La adopción de tecnologías avanzadas como la IA en el reclutamiento y selección permite mejorar la eficiencia y la precisión de estos procesos, fortaleciendo de esta manera la

capacidad de las cooperativas para competir en un mercado cada vez más tecnológico y dinámico.

20. RECOMENDACIONES

Es necesario continuar explorando y cuestionando las bases epistemológicas sobre la IA en los procesos de reclutamiento y selección, fomentando una actitud crítica y abierta que permita avances significativos en la gestión del talento humano. De esta manera, no solo se contribuye al desarrollo académico, sino también a la aplicación práctica y efectiva para maximizar los beneficios de la IA en las unidades de talento humano.

Para asegurar una implementación justa y equitativa de la IA, las Cooperativas de Ahorro y Crédito deben desarrollar políticas éticas claras y establecer mecanismos de supervisión constantes. Estas políticas deben garantizar la transparencia de los algoritmos y la equidad en los procesos de selección, evitando sesgos y deshumanización, para mantener un equilibrio entre la automatización y la intervención humana.

Las Cooperativas de Ahorro y Crédito deben adoptar un enfoque de mejora continua en la implementación de la IA. Esto implica evaluar regularmente el desempeño de las herramientas de IA y su impacto en los procesos de reclutamiento y selección. Es importante recopilar retroalimentación de los usuarios y candidatos, y ajustar las estrategias y herramientas según sea necesario para asegurar que la IA siga siendo una herramienta efectiva y equitativa en la gestión del talento humano.

21. REFERENCIAS

1. Agrawal, A., Gans, J. S., & Goldfarb, A. (2018). *Prediction Machines: The Simple Economics of Artificial Intelligence*. Harvard Business Review Press.
2. Agreda, S. (2016). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *Revista Mariana*, 3(1), 66-74.
3. Arias, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 79-89.
4. Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*. Registro Oficial Suplemento 459. Available at: <https://www.derechoecuador.com/ley-organica-de-proteccion-de-datos-personales>
5. Baker, M., & Fadden, J. (2019). "Predictive Analytics in Recruitment: A Critical Review". *Journal of Business Analytics*, 7(2), 55-71.
6. Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Tucker, J. S., Weathers, V., Bertolino, M., Erdogan, B., & Campion, M. A. (2006). "Selection in the Information Age: The Impact of Preselection Information on Applicant Reactions to Selection Tools". *Journal of Management*, 32(3), 297-317.
7. Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación (3ª ed.)*: Pearson. Bogotá, Colombia.
8. Bersin, J. (2017). *Rewriting the Rules for the Digital Age*. Deloitte Insights.
9. Bhardwaj, A., Malhotra, R., & Choudhary, A. (2021). *Strategic Decision-Making in HR: The Impact of AI*. *Journal of Business Strategy*, 42(3), 45-56.
10. Bock, L., & Wu, S. (2019). *Time Efficiency and Cost Savings with AI in Recruitment*. *HR Technology Journal*, 25(3), 22-29.
11. Bolaños, A. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146.
12. Bonilla, E., & Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos*. Bogotá, Colombia: Nomos.
13. Bostrom, N. (2014). *Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies*. Oxford University Press.

14. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. W.W. Norton & Company.
15. Carr, N. (2009). *The Big Switch: Rewiring the World, from Edison to Google*. W.W. Norton & Company.
16. Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2008). Research in Industrial and Organizational Psychology from 1963 to 2007: Changes, Choices, and Trends. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1062-1081.
17. Castillo, J. A. (2020). *Aplicación de Inteligencia Artificial en el Proceso de Reclutamiento y Selección en Empresas Ecuatorianas* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. Universidad Central del Ecuador.
18. Chamorro, T. (2019). Can AI really replace human recruiters? *Harvard Business Review*.
19. Chamorro, T., & Frankiewicz, B. (2019). Does AI Improve Hiring? *Harvard Business Review*, 97(6), 56-63.
20. Chen, M. (2018). Machine learning for clinical prediction. *Nature Medicine*, 24(10), 1293-1306.
21. Chiavenato, I. (2017). *Gestión del Talento Humano* (5ª ed.). McGraw-Hill.
22. Chien, C. C., & Chen, S. H. (2020). *Reducing Hiring Time with AI Technology*. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 587-605.
23. Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2023). The impact of artificial intelligence on labor: Automation, augmentation, and the future of work. *McKinsey Quarterly*, 4, 29-57.
24. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (20 de noviembre del 2021). *Cumbre de Inteligencia Artificial en América Latina*.
25. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Asamblea Nacional Constituyente.
26. Corvalán, J. (2018). Inteligencia Artificial: retos, desafíos y oportunidades. Prometea: la primera inteligencia artificial de Latinoamérica al servicio de la Justicia. *Revista de Investigaciones Constitucionales*, 5(1), 295-316.
27. Coursera. (2020). *Artificial Intelligence (AI)*. Recuperado de <https://www.coursera.org/>

28. Cuenca, A. (2019). Inteligencia Artificial en RR.HH. [Ensayo presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas]. Universidad Militar de Nueva Granada.
29. Dataseps. (2023). Estadísticas de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria del Sector Financiero Popular y Solidario.
30. Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2007). *Competing on Analytics: The New Science of Winning*. Harvard Business Review Press.
31. Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). *Artificial Intelligence for the Real World*. Harvard Business Review, 96(1), 108-116.
32. Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). *Artificial Intelligence for the Real World*. Harvard Business Review, 96(1), 108-116.
33. Dessler, G. (2013). Administración de Recursos Humanos (14^a ed.). *Pearson Educación*.
34. Dineen, B. R., & Soltis, S. M. (2011). "Recruitment: Review of Research and Emerging Directions". En Zedeck, S. (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 2: Selecting and Developing Members for the Organization*. American Psychological Association, 43-66.
35. Dobbin, M. (2018). Artificial intelligence and fairness in hiring and employment: Avoiding bias and discrimination. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 473(1), 123-149.
36. Domingos, P. (2015). *The master algorithm: How the quest for the ultimate learning machine will remake our world*. Basic Books.
37. Estupiñán, A., & Mesa, L. (2023). Inteligencia Artificial: el futuro del empleo. *Revista Lecciones Vitales*, vol 1, 103.
38. Eubanks, V. (2018). *Automating Inequality: How High-Tech Tools Profile, Police, and Punish the Poor*. St. Martin's Press.
39. Fajardo, J. (2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. *Revista Pol del Conocimiento*, 8(9), 726-740.

40. Faliagka, E., Tsakalidis, A., & Tzimas, G. (2012). *An Integrated e-Recruitment System for Automated Personality Mining and Applicant Ranking*. *Internet Research*, 22(5), 551-568.
41. Friedle, C. (2020). Una nueva brecha. Análisis de aplicaciones de la inteligencia artificial en las políticas de gestión de personas.
42. Gadamer, H. (1960). *Verdad y Método*
43. Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.
44. García, P., & Gatica, M. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12), 4-8.
45. Gartner. (2018). *Top strategic trends for 2018: The relentless pursuit of digital advantage*. Gartner Research.
46. Gibson, P., Russell, D., & Van Otterloo, A. (2020). *The Role of AI in Reducing Bias in Recruitment and Selection*. *Journal of Business Research*, 115, 203-210.
47. Goodfellow, I., Bengio, Y., & Courville, A. (2016). *Deep Learning*. MIT Press.
48. Guenole, N., & Feinzig, S. (2019). *The business case for AI in HR*. IBM Smarter Institute
49. Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de la investigación educativas (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Revista Dialnet*, 4(3), 163-173.
50. Gutiérrez, J. (2006). *Inteligencia artificial: Fundamentos y aplicaciones*. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Revista Recimundo*, 4(3), 163-173.
51. Hernández, B. (2012). La selección de personal: algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre Económico*, 15(31), 173-186.
52. Howard, J., & Gugger, S. (2020). *Deep Learning for Coders with fastai and PyTorch*. O'Reilly Media.
53. Huang, J., & Phelps, M. (2020). "Artificial Intelligence in Recruitment: A Review and Research Agenda". *International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 104-123.

54. Iturbide, S. (2022). La Inteligencia Artificial en los Procesos de Selección. Trabajo de fin de grado. Universidad Politécnica de Valencia.
55. Jumbo, G. (2019). La inteligencia artificial y su impacto en los procesos de selección. Loja, Ecuador. [Tesis de maestría]. Universidad Internacional de la Rioja.
56. Kandel, S., Paepcke, A., Hellerstein, J. M., & Heer, J. (2011). *Wrangler: Interactive visual specification of data transformation scripts*. Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems, 3363-3372.
57. Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). *Rethinking HR with AI: Opportunities and Challenges*. Journal of Business Research, 104, 396-407.
58. Karaboga, U., & Vardarli, P. (2020). Examine the use of artificial intelligence in recruiting processes. *Revista Bussecon de Ciencias Sociales*, 2(4), 2687-2285.
59. Kearns, M., & Roth, A. (2019). *The Ethical Algorithm: The Science of Socially Aware Algorithm Design*. Oxford University Press.
60. Kumar, P., & Singh, M. (2020). *Artificial Intelligence in Human Resources Management: A Review*. International Journal of Management Reviews, 22(3), 318-340.
61. Leicht U., Busch, T., Schank, C., Weibel, A., Scherer, A., & Wildhaber, I. (2019). *The Challenges of Algorithm-Based HR Decision-Making: A Call for Ethical Reflection*. Journal of Business Ethics, 160(2), 377-392.
62. León, D. (2022). Tendencias Tecnológicas de Mayor Impacto en el Ecuador 2022 - Evolucionando Digitalmente los Negocios.
63. Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. (2021). Registro Oficial Suplemento 459.
64. Little, D. (2020). *New Directions in the Philosophy of Social Science*. Rowman & Littlefield Publishers.
65. Martínez, H. (2022). Contratación de personal mediante uso de Inteligencia Artificial: Evidencia Preliminar. [Título de maestría]. Universidad Oberta de Catalunya.
66. Martínez-Sánchez, F., & Martínez-Caro, E. (2019). La gestión de los recursos humanos en la era digital. *Editorial Universitaria Ramon Areces*.

67. Matzler, K., & Hutter, K. (2019). "The Impact of Chatbots on Customer Experience". *Journal of Service Research*, 21(2), 233-248.
68. Miller, T. (2018). The New World of Human Resources and Employment: How Artificial Intelligence and Process Redesign is Driving Dramatic Change. *Human Resource Management and Organizational Behavior Collection*.
69. Mitchell, M., Wu, S., Zaldivar, A., Barnes, P., Vasserman, L., Hutchinson, B., Spitzer, E., Raji, I. D., & Gebru, T. (2021). Model Cards for Model Reporting. *Communications of the ACM*, 64(8), 56-65.
70. Narváez, D., & Valladares, D. (2013). Reclutamiento y selección del personal para la cooperativa de ahorro y crédito Uniblokc y Servicios Ltda. de la ciudad de Latacunga y el desempeño laboral. [Tesis para obtener el título de ingeniería en administración de empresas y negocios]. UNIANDES.
71. O'Neil, C. (2016). *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. Crown Publishing Group.
72. Obermeyer, Z., & Mullainathan, S. (2019). Dissecting Racial Bias in an Algorithm Used to Manage the Health of Populations. *Science*, 366(6464), 447-453.
73. Pérez, M. J. (2021). *Transformación Digital y su Influencia en los Procesos de Reclutamiento y Selección en el Sector Financiero Ecuatoriano* [Tesis doctoral, Universidad de las Américas (UDLA)]. Universidad de las Américas.
74. Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). *Mitigating Bias in Algorithmic Hiring: Evaluating Claims and Practices*. Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAT*2020), 469-481.
75. Redman, T. (1998). *The Impact of Poor Data Quality on the Typical Enterprise*. *Communications of the ACM*, 41(2), 79-82.
76. Rehman, H., & Munir, F. (2021). "Ethical Considerations in AI-Driven Recruitment Processes". *Journal of Business Ethics*, 175(3), 601-616.
77. Reiss, J. (2022). *Causation, Evidence and Inference*. Routledge.

78. Roth, A., Brandeis, H., & Armstrong, C. (2022). *Bias in AI: Addressing Discrimination and Inequity in Automated Decision-Making*. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 278-290.
79. Rueda, F. (2023). *La Revolución de la Inteligencia Artificial en Recursos Humanos*. Jornadas Sarteco.
80. Russell, S., & Norvig, P. (2020). *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (4th ed.). Pearson.
81. Serrano, L. (2023). *La inteligencia artificial en el reclutamiento*. [Tesis para obtener el título de magister en gestión de talento humano]. Universidad de León.
82. Solís, E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.
83. Solove, D. (2006). *A Taxonomy of Privacy*. *University of Pennsylvania Law Review*, 154(3), 477-560
84. Stone, D. (2019). *Human Resource Management* (9^a ed.). Wiley.
85. Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, K. R. (2015). The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.
86. Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231
87. Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2023, junio 05). *Listado de entidades del SFPS con segmentación 2023*
88. Terrones, A. (2018). *Inteligencia artificial y ética de la responsabilidad*. Cuestionario.
89. Upadhyay, R., & Khandelwal, K. (2018). *Artificial Intelligence in Recruitment*. *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*, 8(1), 15-26.

90. Van, J., & Poell, T. (2016). Understanding social media logic. *Media and Communication*, 4(1), 2-14.
91. Vega, A., Vázquez, M., & Hernández, R. (2023). La entrevista cerrada: validez, fiabilidad y rendimiento. *Revista de Investigación Educativa*, 41(1), 123-145.
92. Zaharia, M. (2018). *Spark: The Definitive Guide*. O'Reilly Media.
93. Zayas, P. (2010). *Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal*. Primera Edición.

22. ANEXOS

Anexo 1

Tabla de dimensiones de análisis por pregunta

EJES TEMÁTICOS	DIMENSIÓN	PREGUNTAS
Inteligencia Artificial Proceso de selección del Talento Humano	Beneficios de la IA preg.1	1. ¿Cuáles cree usted que son los beneficios de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección?
	Automatización de procesos preg.2, 3, 4	2. ¿Usted considera que puede la Inteligencia Artificial sustituir a las personas en los procesos de selección? 3. ¿En qué etapas del reclutamiento cree usted que se puede utilizar la inteligencia artificial?
	Toma de decisiones preg. 5	4. ¿Cómo considera usted que afecta el uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección para la evaluación de los candidatos?
	Incorrecta evaluación preg.6	5. ¿Qué opina de dejar la etapa de toma de decisiones a la inteligencia artificial en los procesos de selección?
	Eliminación de sesgos preg.7	6. ¿Cuáles cree que son las desventajas de la inteligencia artificial en los procesos de selección?
	Eficiencia preg. 8	7. ¿Qué espera de las tecnologías de inteligencia artificial en los procesos de selección?
	Reducción de tiempo preg. 9 y 10	8. ¿Qué piensa sobre el futuro de las tecnologías de inteligencia

artificial en los procesos de reclutamiento y selección?

9. ¿Qué tecnologías de inteligencia artificial le gustaría utilizar en los procesos de selección si tuviera la oportunidad?

10. ¿Utilizaría tecnologías de inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de su empresa?

Anexo 2

Entrevista con jefe de talento humano de la Cooperativa Andina Ltda.



Anexo 3

Tabla de Contenidos del informe de las entrevistas del software MAXQDA

PROYECTO IA

Tabla de contenidos

1. Lista de documentos.....	
2. BENEFICIOS DE LA IA	92
2.1. SANA INTERPRETACIÓN.....	92
2.2. RÁPIDO AVANCE DEL PROCESO	92
2.3. GESTIÓN DEL TIEMPO	93
3. AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS.....	94
3.1. EFECTO NEGATIVO.....	94
3.2. EFECTO POSITIVO.....	95
3.3. ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ANUNCIOS.....	95
3.4. EVALUACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS Y DE CONOCIMIENTO.....	96
3.5. BUSQUEDA DE TALENTOS	96
3.6. ANÁLISIS DE SITUACIONES	97
3.7. FILTROS DE INFORMACIÓN	98
3.8. EVALUACIÓN HUMANA.....	98
4. TOMA DE DECISIONES.....	100
4.1. DECISIÓN CONJUNTA	100
4.2. INTERVENSIÓN HUMANA	100
4.3. VERIFICACIÓN DE PERFILES.....	101
5. INCORRECTA EVALUACIÓN	102
5.1. ALTOS COSTES DE IMPLEMENTACIÓN	102
5.2. MANIPULACIÓN DE INFORMACIÓN POR PARTE DEL CANDIDATO.....	102

5.3. NO CAPTA DETALLES DE LOS CANDIDATOS	102
5.4. MALA DECISIÓN.....	102
6. ELIMINACIÓN DE SESGOS.....	103
6.1. DECISIONES DE APOYO	103
6.2. PROCESOS MAS RÁPIDOS	103
6.3. AHORRA TIEMPO	103
7. EFICIENCIA.....	104
7.1. NO REEMPLAZABLE.....	104
7.2. IA ALIADO CON TH	104
7.3. REEMPLAZO HUMANO.....	104
7.4. RESULTADOS MÁS EFICIENTES.....	104
8. REDUCCIÓN DEL TIEMPO	105
8.1. EVALUACIÓN DE CANDIDATOS	105
8.2. FACILIDAD EN PROCESOS.....	105
8.3. SEGUIMIENTO DE PERFILES.....	106
8.4. VERIFICACIÓN DE DATOS	107

Anexo 4

Lista de documentos para el análisis del software MAXQDA

Lista de documentos

No.	Documento	Creado por
1	PREGUNTA 10	Personal
2	PREGUNTA 9	Personal
3	PREGUNTA 8	Personal
4	PREGUNTA 7	Personal
5	PREGUNTA 6	Personal
6	PREGUNTA5	Personal
7	PREGUNTA 4	Personal
8	PREGUNTA 3	Personal
9	PREGUNTA 2	Personal
10	PREGUNTA 1	Personal

Anexo 5

Análisis por preguntas del software MAXQDA

2. BENEFICIOS DE LA IA

1. "¿Cuáles cree usted que son los beneficios de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección?"

Código: ● BENEFICIOS DE LA IA Peso: 0

PREGUNTA 1, 1 - 1

Creado: 2/7/2024 11:18 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 11:18 por Personal

Área: 117 7,67%

2.1. SANA INTERPRETACIÓN

1. "Para responder a la primera pregunta, me gustaría mencionar que la inteligencia artificial es una disciplina científica que se está utilizando actualmente. Su veracidad y confiabilidad son altas.

Por lo tanto, considero que sería una buena técnica para la elaboración de pruebas psicológicas y psicométricas, facilitándonos a nosotros como reclutadores la selección de personal vacante en diversas instituciones o empresas públicas."

Código: ● SANA INTERPRETACIÓN Peso: 0

PREGUNTA 1, 6 - 7

Creado: 2/7/2024 11:23 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 11:23 por Personal

Área: 433 28,37%

2.2. RÁPIDO AVANCE DEL PROCESO

1. "En segundo lugar, es algo más específico. Si quieres contratar a un cajero, programas el sistema para un cajero. Si necesitas un jefe, programas el sistema para un jefe, y así sucesivamente."

Código: ● RÁPIDO AVANCE DEL PROCESO Peso: 0

PREGUNTA 1, 4 - 4

Creado: 2/7/2024 11:20 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 11:20 por Personal

Área: 190 12,45%

2. "Los beneficios incluyen la minimización de las actividades dentro del proceso."
 Código: ● RÁPIDO AVANCE DEL PROCESO Peso: 0
 PREGUNTA 1, 8 - 8
 Creado: 2/7/2024 11:24 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 11:24 por Personal
 Área: 80 5,24%
3. "El beneficio más importante sería tener una lista de candidatos para el ingreso directo al proceso."
 Código: ● RÁPIDO AVANCE DEL PROCESO Peso: 0
 PREGUNTA 1, 9 - 9
 Creado: 2/7/2024 11:24 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 11:24 por Personal
 Área: 99 6,49%
4. "Entre los beneficios de la inteligencia artificial en los procesos de selección y reclutamiento se encuentran la automatización de la información para su análisis oportuno"
 Código: ● RÁPIDO AVANCE DEL PROCESO Peso: 0
 PREGUNTA 1, 10 - 10
 Creado: 2/7/2024 11:25 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 11:25 por Personal
 Área: 171 11,21%

2.3. GESTIÓN DEL TIEMPO

1. "Primeramente, la agilización del tiempo, ya que una herramienta tecnológica puede ponderar a las personas rápidamente."
 Código: ● GESTIÓN DEL TIEMPO Peso: 0
 PREGUNTA 1, 3 - 3
 Creado: 2/7/2024 11:19 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 11:19 por Personal
 Área: 118 7,73%
2. "la optimización del tiempo en tareas que pueden resultar muy largas, permitiendo al personal enfocarse en actividades de mayor prioridad."
 Código: ● GESTIÓN DEL TIEMPO Peso: 0
 PREGUNTA 1, 10 - 10

3. AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS

1.

"¿Cómo considera usted que afecta el uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección para la evaluación de los candidatos?"

Código: ● AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Peso: 0

PREGUNTA 4, 1 - 1

Creado: 2/7/2024 12:24 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:24 por Personal

Área: 136 14,70%

2.

"¿En qué etapas del reclutamiento cree usted que se puede utilizar la inteligencia artificial?"

Código: ● AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Peso: 0

PREGUNTA 3, 1 - 1

Creado: 2/7/2024 12:11 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:11 por Personal

Área: 93 8,75%

3.

"¿Usted considera que la Inteligencia Artificial puede sustituir a las personas en los procesos de selección?"

Código: ● AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS Peso: 0

PREGUNTA 2, 1 - 1

Creado: 2/7/2024 11:57 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 11:57 por Personal

Área: 108 8,72%

3.1. EFECTO NEGATIVO

1.

"no podemos confiar completamente en la máquina para identificar a la persona idónea, ya que carece de empatía y afinidad con las políticas de la empresa."

Código: ● EFECTO NEGATIVO Peso: 0

PREGUNTA 4, 4 - 4

Creado: 2/7/2024 12:41 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:41 por Personal

Área: 153 16,54%

2.

"la selección de una terna para presentarla a la gerencia es netamente del personal de talento humano."

Código: ● EFECTO NEGATIVO Peso: 0

PREGUNTA 4, 6 - 6

Creado: 2/7/2024 12:41 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:41 por Personal

Área: 101 10,92%

3.

"como la posible falsificación de personas que quieran ingresar, generando conflictos dentro de la institución."

Código: ● EFECTO NEGATIVO Peso: 0

PREGUNTA 4, 7 - 7

Creado: 2/7/2024 12:40 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:40 por Personal

Área: 110 11,89%

4.

"Podría verse afectada la credibilidad de la información y la posible filtración de la misma, ya que la información brindada por el participante puede no ser cierta."

Código: ● EFECTO NEGATIVO Peso: 0

PREGUNTA 4, 8 - 8

Creado: 2/7/2024 12:41 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:41 por Personal

Área: 164 17,73%

3.2. EFECTO POSITIVO

1.

"Positivamente, agiliza mucho tiempo."

Código: ● EFECTO POSITIVO Peso: 0

PREGUNTA 4, 3 - 3

Creado: 2/7/2024 12:39 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:39 por Personal

Área: 36 3,89%

2.

"buen método para la elaboración de publicaciones de vacante."

Código: ● EFECTO POSITIVO Peso: 0

PREGUNTA 4, 5 - 5

Creado: 2/7/2024 12:39 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:39 por Personal

Área: 60 6,49%

3.3. ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ANUNCIOS

1.

"ayuda con la elaboración de anuncios de vacante y su publicación en diversas redes y portales de empleo."

Código: ● ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ANUNCIOS Peso: 0
PREGUNTA 3, 5 - 5

Creado: 2/7/2024 12:17 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:17 por Personal
Área: 104 9,78%

2.

"creación de anuncios específicos y durante la clasificación y recopilación de información para obtener datos precisos."

Código: ● ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ANUNCIOS Peso: 0
PREGUNTA 3, 9 - 9

Creado: 2/7/2024 12:17 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:17 por Personal
Área: 118 11,10%

3.4. EVALUACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS Y DE CONOCIMIENTO

1.

"También es útil en la evaluación psicológica y de conocimientos."

Código: ● EVALUACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS Y DE
CONOCIMIENTO Peso: 0
PREGUNTA 3, 4 - 4

Creado: 2/7/2024 12:14 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:14 por Personal
Área: 63 5,93%

2.

"nos facilita tener ya los perfiles adecuados."

Código: ● EVALUACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS Y DE
CONOCIMIENTO Peso: 0
PREGUNTA 3, 8 - 8

Creado: 2/7/2024 12:15 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:15 por Personal
Área: 45 4,23%

3.5. BUSQUEDA DE TALENTOS

1.

"La inteligencia artificial se puede utilizar en las primeras etapas, como la búsqueda de talentos."

Código: ● BUSQUEDA DE TALENTOS Peso: 0

PREGUNTA 3, 2 - 2

Creado: 2/7/2024 12:12 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:12 por Personal

Área: 98 9,22%

2.

"plataformas como Multitrabajos puedes buscar un oficial de crédito en una ciudad específica y obtendrás a las personas con experiencia y competencia en ese cargo."

Código: ● BUSQUEDA DE TALENTOS Peso: 0

PREGUNTA 3, 3 - 3

Creado: 2/7/2024 12:13 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:13 por Personal

Área: 162 15,24%

3.

"las entrevistas deberían realizarlas el personal de talento humano."

Código: ● BUSQUEDA DE TALENTOS Peso: 0

PREGUNTA 3, 6 - 6

Creado: 2/7/2024 12:15 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:15 por Personal

Área: 67 6,30%

4.

"cuando generamos el proceso de reclutar los perfiles para los cargos que necesitamos en la institución."

Código: ● BUSQUEDA DE TALENTOS Peso: 0

PREGUNTA 3, 7 - 7

Creado: 2/7/2024 12:15 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:15 por Personal

Área: 103 9,69%

3.6. ANÁLISIS DE SITUACIONES

1.

"La persona es la que conoce la realidad de la empresa y parametriza la inteligencia artificial según los hechos de la institución."

Código: ● ANÁLISIS DE SITUACIONES Peso: 0

PREGUNTA 2, 11 - 11

Creado: 2/7/2024 12:03 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:03 por Personal

Área: 130 10,50%

3.7. FILTROS DE INFORMACIÓN

1.

"La inteligencia artificial puede sustituirnos en la recopilación de datos, como cuántas personas están para el cargo y cuáles son sus competencias."

Código: ● FILTROS DE INFORMACIÓN Peso: 0

PREGUNTA 2, 3 - 3

Creado: 2/7/2024 12:01 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:01 por Personal

Área: 147 11,87%

2.

"La inteligencia artificial nos ayuda a tener perfiles específicos para los cargos que necesitamos."

Código: ● FILTROS DE INFORMACIÓN Peso: 0

PREGUNTA 2, 9 - 9

Creado: 2/7/2024 12:02 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:02 por Personal

Área: 98 7,92%

3.8. EVALUACIÓN HUMANA

1.

"la máquina no puede decidir quién va a trabajar con nosotros porque carece de sentimientos."

Código: ● EVALUACIÓN HUMANA Peso: 0

PREGUNTA 2, 4 - 4

Creado: 2/7/2024 12:00 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:00 por Personal

Área: 91 7,35%

2.

"Necesitamos involucrar los sentimientos al reclutar, ya que debe haber empatía y afinidad para trabajar con una persona."

Código: ● EVALUACIÓN HUMANA Peso: 0

PREGUNTA 2, 5 - 5

Creado: 2/7/2024 12:00 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:00 por Personal

Área: 120 9,69%

3.

"ya que la inteligencia emocional es esencial."

Código: ● EVALUACIÓN HUMANA Peso: 0

PREGUNTA 2, 6 - 6

Creado: 2/7/2024 12:01 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:01 por Personal

Área: 45 3,63%

4.

"Una máquina no puede identificar la personalidad de las personas ni contratar a la mejor persona para el cargo, algo que es netamente un proceso de la gestión del talento humano."

Código: ● EVALUACIÓN HUMANA Peso: 0

PREGUNTA 2, 7 - 7

Creado: 2/7/2024 12:01 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:01 por Personal

Área: 178 14,38%

5.

"el proceso de reclutamiento y selección lo realizamos nosotros."

Código: ● EVALUACIÓN HUMANA Peso: 0

PREGUNTA 2, 8 - 8

Creado: 2/7/2024 12:02 por Personal, Cambiado: 2/7/2024 12:02 por Personal

Área: 62 5,01%

6.

"No, la inteligencia artificial no puede sustituir al ser humano, ya que se convierte en un complemento que, utilizado adecuadamente, aumentará la productividad."

Código: ● EVALUACIÓN HUMANA Peso: 0 PREGUNTA 2, 10 - 10

4. TOMA DE DECISIONES

1. "¿Qué opina de dejar la etapa de toma de decisiones a la inteligencia artificial en los procesos de selección?"

Código: ● TOMA DE DECISIONES Peso: 0
 PREGUNTA5, 1 - 1
 Creado: 3/7/2024 8:51 por Personal, Cambiado: 3/7/2024 8:51 por Personal
 Área: 109 11,98%

4.1. DECISIÓN CONJUNTA

1. "El proceso de selección final debe ser una decisión conjunta basada en la evaluación de referencias personales, verificación de nivel académico y profesional."

Código: ● DECISIÓN CONJUNTA Peso: 0
 PREGUNTA5, 6 - 6
 Creado: 3/7/2024 9:06 por Personal, Cambiado: 3/7/2024 9:06 por Personal
 Área: 158 17,36%

4.2. INTERVENSIÓN HUMANA

1. "necesaria la intervención humana."
 Código: ● INTERVENSIÓN HUMANA Peso: 0
 PREGUNTA5, 4 - 4
 Creado: 3/7/2024 9:04 por Personal, Cambiado: 3/7/2024 9:04 por Personal
 Área: 33 3,63%
2. "No podemos dejar la toma de decisiones a la inteligencia artificial."
 Código: ● INTERVENSIÓN HUMANA Peso: 0
 PREGUNTA5, 5 - 5
 Creado: 3/7/2024 9:04 por Personal, Cambiado: 3/7/2024 9:04 por Personal
 Área: 68 7,47%
3. "No podemos dejar todo a la inteligencia artificial."
 Código: ● INTERVENSIÓN HUMANA Peso: 0
 PREGUNTA5, 7 - 7

Creado: 3/7/2024 9:05 por Personal, Cambiado: 3/7/2024 9:05 por Personal
Área: 51 5,60%

4.

"decisión final debe ser humana para evitar riesgos."

Código: ● INTERVENSIÓN HUMANA Peso: 0
PREGUNTA5, 8 - 8

Creado: 3/7/2024 9:05 por Personal, Cambiado: 3/7/2024 9:05 por Personal
Área: 51 5,60%

5.

"La toma de decisiones basada únicamente en inteligencia artificial puede ser incierta, ya que la información proporcionada por el participante puede no ser precisa."

Código: ● INTERVENSIÓN HUMANA Peso: 0
PREGUNTA5, 9 - 9

Creado: 3/7/2024 9:05 por Personal, Cambiado: 3/7/2024 9:05 por Personal
Área: 164 18,02%

4.3. VERIFICACIÓN DE PERFILES

1.

"la inteligencia artificial puede identificar grupos de personas competentes."

Código: ● VERIFICACIÓN DE PERFILES Peso: 0
PREGUNTA5, 3 - 3

Creado: 3/7/2024 9:03 por Personal, Cambiado: 3/7/2024 9:03 por Personal
Área: 76 8,35%

5. INCORRECTA EVALUACIÓN

1. "6. ¿Cuáles cree que son las desventajas de la inteligencia artificial en los procesos de selección?"

PREGUNTA 6, 1 - 2

5.1. ALTOS COSTES DE IMPLEMENTACIÓN

1. "Los costes de implementación y el tiempo necesario para preparar a las personas que utilizarán la inteligencia artificial son desventajas significativas."

5.2. MANIPULACIÓN DE INFORMACIÓN POR PARTE DEL CANDIDATO

1. "Una desventaja sería la posibilidad de tener perfiles falsos que no cumplen con los requisitos de la institución"

5.3. NO CAPTA DETALLES DE LOS CANDIDATOS

1. "Como reclutadores humanos, podemos sacar lo mejor de cada persona a través de la interacción."
2. "La inteligencia artificial no entiende la parte humana de los postulantes, lo cual es esencial en la selección"
3. "Cada postulante es un ser biopsicosocial diferente y debe tratarse individualmente."

5.4. MALA DECISIÓN

1. "La inteligencia artificial carece de sentimientos y puede desechar candidatos valiosos que no cumplen ciertos criterios."

6. ELIMINACIÓN DE SESGOS

1. "¿Qué espera de las tecnologías de inteligencia artificial en los procesos de selección?"

Código: ● ELIMINACIÓN DE SESGOS

Peso: 0

PREGUNTA 7, 1 - 2

Creado: 9/7/2024 14:59 por Personal, Cambiado: 9/7/2024 14:59 por Personal

Área: 87 12,95%

6.1. DECISIONES DE APOYO

1. "Evitando la dispersión de información y asegurando que los perfiles sean aptos para las vacantes."

6.2. PROCESOS MAS RÁPIDOS

1. "Para que yo solo tome la decisión final."
2. "Con el avance de la tecnología."
3. "Espero que la inteligencia artificial nos ayude a seleccionar al mejor candidato"
4. "Espero la optimización de datos y reducción de procesos largos."

6.3. AHORRA TIEMPO

1. "Espero que agilicen el proceso."
2. "Espero que la inteligencia artificial nos ayude a seleccionar al mejor candidato"
3. "Reduciendo el tiempo y los costos del proceso de selección."
4. "Minimización de tiempos y perfiles aptos son las principales expectativas."

7. EFICIENCIA

1.

"¿Qué piensa sobre el futuro de las tecnologías de inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección?"

Código: ● EFICIENCIA Peso: 0

PREGUNTA 8, 1 - 1

Creado: 9/7/2024 15:04 por Personal, Cambiado: 9/7/2024 15:04 por Personal

Área: 119 14,25%

7.1. NO REEMPLAZABLE

1. "El talento humano nunca podrá ser reemplazado por una máquina."

2. "no puede medir conductas ni gestionar el adiestramiento de las personas dentro de una empresa."

7.2. IA ALIADO CON TH

1. "Las tecnologías de inteligencia artificial se convertirán en un gran aliado para las empresas, siempre que se utilicen de manera ética y adecuada para elegir candidatos idóneos."

7.3. REEMPLAZO HUMANO

1. "Aunque actualmente no utilizamos inteligencia artificial, en el futuro podríamos adoptarla dependiendo de los beneficios y costes."

7.4. RESULTADOS MÁS EFICIENTES

1. "La inteligencia artificial puede ayudar en procesos técnicos"

2. "La inteligencia artificial es confiable en temas técnicos y nos ayudará a los reclutadores y al departamento de talento humano, siempre que avance y se perfeccione."

8. REDUCCIÓN DEL TIEMPO

1. "¿Utilizaría tecnologías de inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de su empresa?"

Código: ● REDUCCIÓN DEL TIEMPO Peso: 0

PREGUNTA 10, 1 - 1

Creado: 4/7/2024 17:07 por Personal, Cambiado: 4/7/2024 17:07 por Personal

Área: 110 13,32%

2. "¿Qué tecnologías de inteligencia artificial le gustaría utilizar en los procesos de selección si tuviera la oportunidad?"

Código: ● REDUCCIÓN DEL TIEMPO Peso: 0

PREGUNTA 9, 1 - 1

Creado: 4/7/2024 9:10 por Personal, Cambiado: 4/7/2024 9:10 por Personal

Área: 120 17,91%

8.1. EVALUACIÓN DE CANDIDATOS

1. "candidatos ya evaluados por la inteligencia artificial, permitiéndonos solo seleccionar y vincular directamente."

Código: ● EVALUACIÓN DE CANDIDATOS Peso: 0

PREGUNTA 10, 6 - 6

Creado: 4/7/2024 17:08 por Personal, Cambiado: 4/7/2024 17:08 por Personal

Área: 112 13,56%

2. "revisando adecuadamente los datos para perfiles específicos y reduciendo el tiempo del proceso de reclutamiento."

Código: ● EVALUACIÓN DE CANDIDATOS Peso: 0

PREGUNTA 10, 7 - 7

Creado: 4/7/2024 17:09 por Personal, Cambiado: 4/7/2024 17:09 por Personal

Área: 112 13,56%

8.2. FACILIDAD EN PROCESOS

- 1.

"La inteligencia artificial sería un buen mecanismo para minimizar tiempo y costos."

Código: ● FACILIDAD EN PROCESOS Peso: 0

PREGUNTA 10, 5 - 5

Creado: 4/7/2024 17:09 por Personal, Cambiado: 4/7/2024 17:09 por Personal

Área: 82 9,93%

2.

"Actualmente no los utilizo y creo que me facilitarían la contratación de personal."

Código: ● FACILIDAD EN PROCESOS Peso: 0

PREGUNTA 9, 3 - 3

Creado: 4/7/2024 17:05 por Personal, Cambiado: 4/7/2024 17:05 por Personal

Área: 82 12,24%

3.

"R3: Sí, las utilizaríamos para generar un proceso más correcto."

Código: ● FACILIDAD EN PROCESOS Peso: 0

PREGUNTA 9, 5 - 5

Creado: 4/7/2024 17:05 por Personal, Cambiado: 4/7/2024 17:05 por Personal

Área: 63 9,40%

8.3. SEGUIMIENTO DE PERFILES

1.

"pero solo hasta que me arme la terna y la evalúe."

Código: ● SEGUIMIENTO DE PERFILES Peso: 0

PREGUNTA 10, 2 - 2

Creado: 4/7/2024 17:09 por Personal, Cambiado: 4/7/2024 17:09 por Personal

Área: 49 5,93%

2.

"Me gustaría utilizar Multitabajos, LinkedIn y Coder."

Código: ● SEGUIMIENTO DE PERFILES Peso: 0

PREGUNTA 9, 2 - 2

Creado: 4/7/2024 17:05 por Personal, Cambiado: 4/7/2024 17:05 por Personal

Área: 53 7,91%

3.

"realizar un seguimiento de los perfiles, segmentando la información de los potenciales candidatos."

Código: ● SEGUIMIENTO DE PERFILES Peso: 0

PREGUNTA 9, 6 - 6

Creado: 4/7/2024 17:04 por Personal, Cambiado: 4/7/2024 17:04 por Personal

Área: 98 14,63%

8.4. VERIFICACIÓN DE DATOS

1.

"Me gustaría tener el apoyo de la inteligencia artificial para verificar la veracidad de los datos de los postulantes, minimizando el tiempo del proceso"

Código: ● VERIFICACIÓN DE DATOS Peso: 0

PREGUNTA 9, 4 - 4

Creado: 4/7/2024 17:04 por Personal, Cambiado: 4/7/2024 17:04 por Personal

Área: 151 22,54%