

Documento de trabajo, ISSDA.

# Hacia procesos de selección más justos.

Rueda, Francisco Javier.

Cita:

Rueda, Francisco Javier (2022). *Hacia procesos de selección más justos*. Documento de trabajo, ISSDA.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/francisco.javier/4>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/p7ga/T6t>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# Hacia procesos de selección más justos

Francisco Javier Rueda  
Universidad de Valladolid

## Resumen

Los departamentos de Recursos Humanos suelen ser los responsables de algunas de las funciones más importantes dentro de una organización, una de las cuales es la selección de personal. Si una organización desea obtener una ventaja competitiva mediante la utilización del factor humano, esta labor es absolutamente necesaria. En este trabajo, explicamos como algunos tipos específicos de sistemas basados en el conocimiento pueden implementar medidas para reducir la parcialidad que a menudo abunda en los procesos de selección de personal por parte de las organizaciones. Estos sistemas basados en el conocimiento están casi siempre basados en el uso de ontologías que permiten un acceso al conocimiento mucho más justo e imparcial.

**Palabras Clave:** E-recruitment, Inteligencia artificial

## 1 Introducción

En los últimos años, los departamentos de Recursos Humanos (RRHH) han comenzado a dedicar una gran atención para evitar las prácticas que promueven la discriminación de los candidatos por razones que van más allá de las estrictamente profesionales [1]. La medida actual más popular contra estos sesgos corporativos se basa en el uso de protocolos que se han compilado minuciosamente, siendo las personas encargadas de la selección las que deciden si poner estos protocolos en práctica. La mayoría de los ítems que se han propuesto en este tipo de protocolos están relacionados con cómo deben crearse las ofertas de trabajo, como utilizar títulos neutros en cuanto al género, tener cuidado con la selección de pronombres personales, etc.

En este contexto, la industria ha comenzado a darse cuenta de que uno de los aspectos más importantes de trabajar con sistemas basados en el conocimiento es la posibilidad de evitar sesgos corporativos [2]. Los más beneficiados pueden ser algunos grupos que actualmente están en desventaja en lo que respecta a la participación en el mercado laboral a pesar de sus habilidades y competencias adquiridas a través del aprendizaje formal e informal.

Trabajar con sistemas basados en el conocimiento puede ayudar a mitigar muchos sesgos corporativos. Por ejemplo, cuando las mujeres abandonan el mercado laboral debido a responsabilidades relacionadas con el parto y el cuidado de los hijos, se exponen a mayores riesgos que los hombres en cuanto a la atrofia de su capital humano; este es el caso a pesar de que adquieren nuevas habilidades y competencias durante este período. En consecuencia, a

medida que las mujeres inician la segunda etapa de su vida laboral, enfrentan un mayor riesgo que los hombres de encontrarse en desventaja. Por eso serian deseables procesos de selección más justos.

El resto de este trabajo se organiza de la siguiente forma: La siguiente sección examina los nuevos métodos de selección de personal basados en procesos de selección más justos. Finalmente, se describen en detalle las conclusiones principales que pueden extraerse de este trabajo.

## **2 Procesos de selección más justos**

La aplicación de sistemas basados en el conocimiento generalmente otorga varios beneficios relacionados con elementos relevantes para la igualdad de género. Por ejemplo, La terminología es vital en términos de lograr la igualdad, no solo en términos de regulaciones legales existentes para los nombres de las ocupaciones que deben aplicarse en los anuncios de trabajo sino para atraer a una mayor diversidad de candidatos.

La tecnología actual puede fomentar la igualdad de género al instituir un proceso de selección de personal neutra. Por ejemplo, es posible clasificar a los candidatos en función de la información recopilada exclusivamente de los currículos, independientemente del género, la etnia u otros factores de la persona [3]. Además, la cantidad de años de experiencia también se puede asociar con un talento específico como una forma adicional de incorporar más información sobre el nivel de experiencia y desempeño para algunas habilidades particulares.

Además, a la hora de contratar nuevos empleados, se puede utilizar un lenguaje neutro en cuanto al género siempre que sea posible. La terminología es esencial para lograr lo que se viene llamando igualdad de género. Esto es cierto no solo en términos de las normas legales existentes para los nombres de las ocupaciones, que deben aplicarse en los anuncios de trabajo y en el proceso de contratación, sino también en términos de la expresión de los títulos de los puestos, las descripciones de habilidades y competencias, etc., y el perfil general de competencias de los candidatos [4].

Además, promover la igualdad de género permite reorientar la atención hacia la competencia: por ejemplo, prestando atención a las habilidades y competencias adquiridas (sin importar si se han adquirido de manera formal, no formal o informal) [5]. Soluciones de este tipo contribuyen a una mayor orientación hacia la competencia en la selección de personal y, como resultado, mejores oportunidades para los candidatos al puesto, independientemente del género, la etnia o cualquier otro factor. Esto se logra poniendo un mayor énfasis en la mejor combinación posible de competencias [6].

En la actualidad, los sistemas basados en el conocimiento se pueden utilizar junto con motores de comparación y consulta y herramientas de extracción de información que pueden extraer información del currículum vitae y las descripciones de ofertas de trabajo. Además, la base de conocimientos tiene en cuenta los aspectos terminológicos de género, así como las formulaciones neutrales al género en su totalidad. En consecuencia, las soluciones de software actuales están en condiciones de actuar como mediadores en los procesos de selección de personal que sean más justos.

### 3 Conclusiones

Este documento de trabajo explica cómo una variedad de organizaciones utiliza con frecuencia los enfoques de representación del conocimiento para mejorar sus procedimientos de selección de personal. Hemos explicado cómo la digitalización y optimización de dichos procesos puede traer varias ventajas, entre ellas, reducciones en costos, tiempo y esfuerzo en comparación con los métodos tradicionales del área de RRHH. Pero quizás una de las cosas que más llama poderosamente la atención es la posibilidad de eliminar las decisiones parciales que actualmente existen en este tipo de procesos.

Además, es una creencia común que para que los sistemas basados en el conocimiento ganen una porción más significativa de apoyo público, será necesario implementar capacidades que permitan a las personas recibir explicaciones adecuadas de los resultados producidos por el sistema. Esta información debe presentarse de manera clara y concisa para garantizar que no haya lugar a malentendidos. En este sentido, las soluciones pueden ofrecer ventajas evidentes frente a la gran mayoría de técnicas existentes. Tanto en términos de capacidad de interpretación (es decir, cómo llega un modelo a las conclusiones que llega) como de su capacidad de explicación (es decir, por qué un modelo dado toma esa decisión). Si bien algunos de los métodos actuales en aprendizaje automático tienen altos grados de interpretabilidad, existe un vacío importante al respecto en la investigación que se basa en las arquitecturas de tipo neuronal.

### Referencias

- [1] Mike Abia, Irwin Brown: Conceptualizations of E-recruitment: A Literature Review and Analysis. I3E (2) 2020: 370-379.
- [2] Bowen Hui, Eileen Wood, Carlos Khalil: An Analysis and Evaluation of the Design Space for Online Job Hunting and Recruitment Software. HCI (22) 2021: 365-383.
- [3] Jorge Martinez-Gil: An Overview of Knowledge Management Techniques for e-Recruitment. J. Inf. Knowl. Manag. 13(2) (2014).
- [4] Jorge Martinez-Gil, Alejandra Lorena Paoletti, Klaus-Dieter Schewe: A Smart Approach for Matching, Learning and Querying Information from the Human Resources Domain. ADBIS (Short Papers and Workshops) 2016: 157-167.
- [5] Weiwen Leung, Zheng Zhang, Daviti Jibuti, Jinhao Zhao, Maximilian Klein, Casey Pierce, Lionel Robert, Haiyi Zhu: Race, Gender, and Beauty: The Effect of Information Provision on Online Hiring Biases. CHI 2020: 1-11.
- [6] Manish Raghavan, Solon Barocas, Jon M. Kleinberg, Karen Levy: Mitigating bias in algorithmic hiring: evaluating claims and practices. FAT\* 2020: 469-481