

Jornadas Sarteco.

# La Revolución de la Inteligencia Artificial en Recursos Humanos.

Rueda, Francisco Javier.

Cita:

Rueda, Francisco Javier (2023). *La Revolución de la Inteligencia Artificial en Recursos Humanos*. Jornadas Sarteco.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/francisco.javier/6>

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



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>.*

# La Revolución de la Inteligencia Artificial en Recursos Humanos

Francisco Javier Rueda  
Universidad de Valladolid

## Resumen

En el campo de recursos humanos, la inteligencia artificial está desempeñando un papel cada vez más crucial. La automatización de tareas repetitivas y administrativas ha liberado tiempo para los profesionales, permitiéndoles concentrarse en actividades estratégicas. La selección de candidatos se ha vuelto más precisa y eficiente gracias a algoritmos de IA que analizan currículums y bases de datos. Además, la IA está mejorando la gestión y el desarrollo de los empleados al proporcionar recomendaciones personalizadas. La experiencia del empleado también se ha enriquecido con chatbots y asistentes virtuales que ofrecen apoyo y respuestas a preguntas frecuentes. Finalmente, la IA está contribuyendo a la diversidad e inclusión al eliminar sesgos en la toma de decisiones.

**Palabras Clave:** Recursos Humanos, Inteligencia artificial

## 1 Introducción

La inteligencia artificial (IA) está transformando la gestión de recursos humanos (RRHH) al automatizar tareas, mejorar la selección de candidatos, impulsar el desarrollo de los empleados, mejorar la experiencia laboral y promover la diversidad e inclusión. A medida que esta tecnología continúa avanzando, se espera que siga desempeñando un papel fundamental en la evolución de la gestión de RRHH [3].

La automatización de tareas rutinarias ha sido un cambio de juego en el ámbito de los recursos humanos. Antes, los profesionales de RRHH dedicaban gran parte de su tiempo a actividades administrativas como la gestión de nóminas, la actualización de registros de empleados y la organización de documentos. Sin embargo, gracias a la IA, estas tareas se realizan de manera eficiente y sin errores, lo que permite a los equipos de RRHH liberar un tiempo valioso que ahora pueden dedicar a cuestiones estratégicas.

Uno de los aspectos clave en los que la IA está demostrando su utilidad es en la identificación y atracción del talento adecuado. Los sistemas de IA pueden analizar de manera exhaustiva los currículums, perfiles en redes sociales y otras fuentes de datos para encontrar candidatos que se ajusten perfectamente a los perfiles de los puestos vacantes. Esto no solo agiliza el proceso de selección, sino que también mejora la calidad de las contrataciones, ya que se basa en datos y métricas objetivas [7].

Además, la IA está cambiando la forma en que se gestiona el desarrollo de los empleados. Los sistemas de IA pueden evaluar de manera constante el rendimiento de los trabajadores, identificando áreas de fortaleza y áreas de mejora [6]. Esto permite a los responsables de RRHH ofrecer información precisa y orientación personalizada para el crecimiento profesional de cada empleado.

En la era de la experiencia del empleado, la IA también juega un papel fundamental. Los chatbots y asistentes virtuales pueden proporcionar respuestas rápidas a las preguntas más frecuentes de los empleados, ofrecer información sobre políticas internas y brindar apoyo emocional.

Por lo tanto, la IA ha transformado la gestión de recursos humanos en una disciplina más estratégica y centrada en el talento [8]. Desde la automatización de tareas administrativas hasta la mejora de la gestión del desarrollo de los empleados, la IA continúa desempeñando un papel vital en la evolución de la función de RRHH en las organizaciones modernas.

## **2 Selección de candidatos**

La IA ha transformado radicalmente el proceso de selección de candidatos, convirtiéndolo en una tarea más eficiente [1]. Los sistemas de IA tienen la capacidad de analizar una gran cantidad de currículums y perfiles en línea en cuestión de segundos, lo que antes llevaría horas o incluso días a los reclutadores. Además, la IA no se limita a la simple revisión de currículums. Estos sistemas pueden profundizar en la búsqueda de candidatos en bases de datos y redes profesionales en busca de perfiles que coincidan con los requisitos específicos del puesto [4]. Utilizando algoritmos de aprendizaje automático, la IA puede evaluar la experiencia y las habilidades de un candidato, además de su compatibilidad con la empresa.

La mejora en la precisión de la selección de candidatos es un aspecto fundamental. La IA puede evaluar de manera objetiva las competencias y la experiencia de los candidatos, minimizando la influencia de prejuicios inconscientes o sesgos humanos en el proceso de selección [5]. Esto contribuye a una mayor equidad y diversidad en el lugar de trabajo al garantizar que los candidatos sean evaluados únicamente por sus méritos y habilidades.

Otro aspecto importante es la rapidez con la que se puede llevar a cabo el proceso de contratación. La IA puede filtrar a los candidatos de manera casi instantánea, lo que acelera significativamente el tiempo necesario para llenar una vacante [10]. Esto es especialmente valioso en un mercado laboral competitivo en el que la velocidad es esencial para asegurar el talento adecuado antes de que la competencia lo haga.

## **3 Gestión del desempeño y desarrollo**

La IA también está demostrando ser una herramienta esencial en la gestión del desarrollo de los empleados. La capacidad de la IA para recopilar y analizar datos de manera continua y en tiempo real ha transformado la manera en que las organizaciones evalúan y promueven el crecimiento profesional de sus equipos.

Además, los sistemas de IA pueden recopilar datos de múltiples fuentes, como métricas de producción, opiniones de clientes o de compañeros de trabajo, y compilarlos en informes detallados [9]. Esto permite a los profesionales de RRHH tener una visión completa de cada empleado, lo que a su vez facilita la toma de decisiones informadas sobre reconocimientos, promociones y desarrollo profesional.

La IA también es capaz de identificar áreas de mejora de los empleados de manera objetiva. La IA puede señalar patrones que podrían no ser evidentes, lo que permite áreas problemáticas de manera proactiva. Esto es especialmente valioso para ofrecer desarrollo personalizado, ya que la IA puede sugerir programas de formación específicos para mejorar habilidades o competencias identificadas como deficientes.

## **4 Experiencia del empleado**

La IA no solo ha transformado la forma en que se seleccionan candidatos, sino que también está desempeñando un papel crucial en la mejora de la experiencia del empleado en el lugar de trabajo. Una de las formas más evidentes en que esto ocurre es a través de chatbots y asistentes virtuales, que se han convertido en compañeros virtuales para los trabajadores.

Estos asistentes están diseñados para estar disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para responder a las preguntas más frecuentes de los empleados. Ya sea sobre políticas de la empresa, procesos de recursos humanos, beneficios, vacaciones o cualquier otro tema relacionado con el trabajo, los chatbots pueden proporcionar respuestas precisas y oportunas. Esto no solo reduce la carga de trabajo, sino que también brinda a los empleados un acceso inmediato a la información que necesitan, mejorando así su satisfacción.

Además de ofrecer información, la IA también puede proporcionar un apoyo emocional importante. Los chatbots pueden detectar patrones de comportamiento y lenguaje en las interacciones con los empleados y ofrecer mensajes de aliento o remitir a los empleados a recursos de bienestar mental cuando sea necesario. Esta función es especialmente valiosa en momentos de estrés, ya que los empleados pueden encontrar un apoyo inmediato y confidencial.

## **5 Diversidad e inclusión**

La IA se ha convertido en un aliado fundamental en el esfuerzo de las organizaciones por promover la diversidad y la inclusión en su fuerza laboral. Una de las áreas donde la IA demuestra su valor es en la eliminación de sesgos y en la toma de decisiones de RRHH.

Los sesgos inconscientes son una preocupación significativa en la contratación y en la gestión de recursos humanos en general. Estos sesgos pueden surgir de prejuicios personales o culturales y pueden influir en decisiones críticas, como la selección de candidatos o las promociones internas [2]. La IA ofrece una solución poderosa para abordar estos sesgos, ya que puede analizar datos de manera imparcial y objetiva, sin verse afectada por prejuicios.

Los algoritmos de IA pueden evaluar a los candidatos basándose únicamente en méritos y competencias, lo que garantiza que se seleccione a la persona más adecuada para el trabajo independientemente de su género, raza, orientación sexual o cualquier otro factor que no esté relacionado con su capacidad para realizar la labor requerida.

Además de eliminar sesgos en la selección de candidatos, la IA también puede ayudar en la identificación de brechas de diversidad en la fuerza laboral de una organización. Mediante el análisis de datos, la IA puede identificar áreas donde se necesitan esfuerzos adicionales para promover la diversidad y la inclusión.

## 6 Conclusiones

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. Uno de los aspectos clave es la planificación de la fuerza laboral. La IA permite un análisis de datos más profundo y de las necesidades futuras de personal. Esto significa que las organizaciones pueden anticiparse a las fluctuaciones en la demanda de empleados.

Además, la IA desempeña un papel fundamental en la atracción y retención del talento. Los algoritmos de aprendizaje automático pueden analizar datos para identificar patrones que conduzcan a la contratación de los mejores candidatos. Pero, además, la IA puede evaluar constantemente el clima laboral, detectando signos de descontento y ofreciendo sugerencias para mejorar la satisfacción de la plantilla.

Otra área en la que la IA está teniendo un impacto significativo es en la personalización de las estrategias de desarrollo de empleados. La IA puede analizar el desempeño y las metas individuales de los trabajadores, y recomendar programas de formación y desarrollo específicos para ayudarles a alcanzar su máximo potencial.

## Referencias

- [1] Mike Abia, Irwin Brown: Conceptualizations of E-recruitment: A Literature Review and Analysis. *I3E* (2) 2020: 370-379.
- [2] Sarah Bankins: The ethical use of artificial intelligence in human resource management: a decision-making framework. *Ethics Inf. Technol.* 23(4): 841-854 (2021)
- [3] Daniel Gelinas, Arman Sadreddin, Rustam M. Vahidov: Artificial Intelligence in Human Resources Management: A Review and Research Agenda. *Pac. Asia J. Assoc. Inf. Syst.* 14(6): 1 (2022)
- [4] 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.
- [5] Jorge Martinez-Gil: An Overview of Knowledge Management Techniques for e-Recruitment. *J. Inf. Knowl. Manag.* 13(2) (2014).
- [6] Jorge Martinez-Gil: Automated knowledge base management: A survey. *Comput. Sci. Rev.* 18: 1-9 (2015)
- [7] 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
- [8] Alexis Megan Votto, Rohit Valecha, Peyman Najafirad, H. Raghav Rao: Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Int. J. Inf. Manag. Data Insights* 1(2): 100047 (2021)
- [9] Alejandra Lorena Paoletti, Jorge Martinez-Gil, Klaus-Dieter Schewe: Top-k Matching Queries for Filter-Based Profile Matching in Knowledge Bases. *DEXA* (2) 2016: 295-302
- [10] Dana Pessach, Gonen Singer, Dan Avrahami, Hila Chalutz Ben-Gal, Erez Shmueli, Irad Ben-Gal: Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming. *Decis. Support Syst.* 134: 113290 (2020).