



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRIA EN TECNOLOGÍA E INNOVACION EDUCATIVA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

**“DISEÑO DE GUÍA ACADÉMICA PARA UTILIZAR
HERRAMIENTAS CON IA EN EL PSICODIAGNÓSTICO PARA LA
SELECCIÓN DE PERSONAL”**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de magister en
Tecnología e Innovación Educativa.

Línea de investigación: Gestión, calidad de la educación, procesos
pedagógicos e idiomas.

AUTOR:

Janneth Gudnara Córdova Osorio

DIRECTOR:

Mauricio Xavier Rea Peñafiel

Ibarra – Ecuador 2026

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Yo, Mauricio Xavier Rea Peñafiel, certifico que la estudiante Janneth Gudnara Córdova Osorio, portadora de la cédula número 1711276087 ha desarrollado bajo mi tutoría el trabajo de grado titulado "DISEÑO DE GUÍA ACADÉMICA PARA UTILIZAR HERRAMIENTAS CON IA EN EL PSICODIAGNÓSTICO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL"

El trabajo está sujeto a la metodología y normas dispuestas en los lineamientos de la reglamentación del título a obtener, por lo que, autorizo se presente a la Comisión Asesora de la Maestría para la sustentación para la calificación respectiva.

Ibarra, a los 5 días de febrero del 2026

Lo certifico



Mauricio Xavier Rea Peñafiel

DIRECTOR DE TESIS

C.C.1002485744



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	DE	1711276087	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Y	Janneth Gudnara Córdova Osorio	
DIRECCIÓN:	Ibarra, Antonio Cordero y Tobías Mena		
EMAIL:	jcordovao@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	0987470448

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"DISEÑO DE GUÍA ACADÉMICA PARA UTILIZAR HERRAMIENTAS CON IA EN EL PSICODIAGNÓSTICO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL"
AUTOR (ES):	Janneth Gudnara Córdova Osorio
FECHA:	3/02/2026
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	☐ PREGRADO ☒ POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Magister en Tecnología e innovación educativa
ASESOR /DIRECTOR:	Mac. Mauricio Xavier Rea Peñafiel

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 5 días del mes de febrero de 2026

EL AUTOR:

Janneth Córdova O.
CI: 1711276087

DEDICATORIA

"A Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, por guiar mis pasos en este camino de aprendizaje y crecimiento.

A mi hija, luz de mi vida, por ser mi mayor inspiración y motivación para alcanzar mis sueños.

A mi madre, pilar fundamental de mi existencia, por su amor incondicional, apoyo constante y ejemplo de perseverancia.

Este logro es un tributo a su amor y sacrificio, y un agradecimiento eterno por creer en mí."

Janneth Córdova O

RECONOCIMIENTO

"Expreso mi profundo agradecimiento a la Universidad Técnica Nacional por su valioso aporte a mi formación profesional. Agradezco especialmente el acceso a sus recursos, la calidad de su cuerpo docente y el ambiente de aprendizaje que me permitió alcanzar este logro."

"Al MGS. Xavier Rea mi tutor de tesis, quien, con su sabiduría y dedicación, me guio en cada paso de esta investigación. Su apoyo fue fundamental para la culminación de este proyecto. Mi más sincero agradecimiento."

Janneth Córdova O.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.....	2
DEDICATORIA.....	4
RECONOCIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I.....	15
1. EL PROBLEMA	15
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Antecedentes	17
1.3 Objetivos	20
1.3.1 Objetivo general.....	20
2.1.2. Objetivos específicos	20
1.4 Justificación.....	21
CAPÍTULO II.....	24
2. MARCO REFERENCIAL	24
2.1. Marco Teórico	24
2.1.1. La selección de personal en la gestión del talento humano	24
2.1.1.1. La relevancia de la selección de personal para la competitividad organizacional	24
2.1.1.2. Métodos tradicionales de selección: su eficacia y limitaciones	25
2.1.1.3. La evolución hacia la digitalización y la automatización.....	26
2.1.1.4. Desafíos contemporáneos: sesgos y falta de preparación tecnológica	27
2.1.2. Psicodiagnóstico laboral: conceptos y herramientas psicológicas en la selección de personal.....	28
2.1.2.1. Definición y propósito del psicodiagnóstico laboral.....	28
2.1.2.2. Métodos y herramientas psicométricas tradicionales	29
2.1.2.3. La necesidad de integrar el psicodiagnóstico en la selección actual	30
2.1.2.4. Desafíos en la implementación del psicodiagnóstico laboral	31
2.1.3. Teorías del aprendizaje aplicadas al uso de IA en el psicodiagnóstico para la selección de personal	33
2.1.3.1. Teoría del aprendizaje constructivista.....	33
2.1.3.2. Teoría del aprendizaje experiencial (Kolb)	34

2.1.3.3. Cognitivismo	35
2.1.4.La inteligencia artificial en la selección de personal: aplicaciones y avances tecnológicos....	37
2.1.4.1.Fundamentos de la inteligencia artificial y su aplicación en la gestión del talento humano .	37
2.1.4.2. Herramientas tecnológicas con IA en la selección de personal	38
2.1.4.3. El psicodiagnóstico laboral con IA: aplicaciones y ventajas	40
2.1.4.4. Desafíos éticos en el uso de IA en la selección de personal	41
2.1.5.La formación académica en gestión de talento humano y el uso de tecnologías emergentes ..	42
2.1.5.1. El rol de la educación en la formación de profesionales en gestión de talento humano .	42
2.1.5.2. Brechas en la formación académica en herramientas con IA	43
2.1.5.3. Integración de la IA en los planes de estudio de recursos humanos	44
2.1.5.4. La competencia digital en la formación profesional	44
2.2. Marco legal.....	45
2.2.1. Constitución de la República (Derechos Humanos y Trabajo).....	45
2.2.2. Ley Orgánica de Protección de datos personales.....	46
2.2.3. Ley de Inteligencia Artificial (Proyectos en desarrollo)	46
2.2.4. Reglamento general de la LOEI (Educación).....	47
2.2.5. Directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	47
2.2.6. Ley de Teletrabajo (Ecuador).....	48
CAPÍTULO III	49
3. MARCO METODOLÓGICO	49
3.1. Descripción del área de estudio/grupo de estudio	49
3.2. Enfoque y tipo de investigación.....	50
3.2.1. Enfoque de investigación	50
3.2.2. Tipo de investigación	51
3.3. Procedimientos	52
3.5. Consideraciones bioéticas	58
CAPÍTULO IV	59
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	59
4.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A ENCARGADOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	59
4.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A GERENTES DE LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS	71
4.2. DISCUSIÓN	77
CAPÍTULO V	80
5. PROPUESTA	80

GUÍA DIDÁCTICA: IMPLEMENTACIÓN DE LA HERRAMIENTA “EVALUAR” CON IA PARA PSICODIAGNÓSTICO EN SELECCIÓN DE PERSONAL	80
.....	96
INFORME DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS GUÍA DIDÁCTICA PARA EL USO DE LA HERRAMIENTA EVALUAR CON IA EN PSICODIAGNÓSTICO LABORAL	124
CAPÍTULO VI	126
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	126
6.1. Conclusiones	126
6.2. Recomendaciones	127
REFERENCIAS	128
ANEXOS	130
FORMATOS DE LOS INSTRUMENTOS A APLICAR	130
ENCUESTA DIRIGIDA A ENCARGADOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	130
Guía de Entrevista Semiestructurada a Gerentes	132
INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE LA GUÍA DIDÁCTICA.....	134

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Conocimiento de herramientas digitales.....	60
Figura 2 Herramientas de selección	60
Figura 3 Uso de herramientas con IA.....	61
Figura 4 Capacitación en evaluación psicológica	62
Figura 5 Etapas del proceso de selección	63
Figura 6 Herramientas de evaluación actuales	64
Figura 7 Satisfacción con procesos de selección	65
Figura 8 Principales desafíos en selección	66
Figura 9 Digitalización y eficiencia en selección	68
Figura 10 IA y precisión en selección	69
Figura 11 Apertura a innovación en talento	69
Figura 12 Interés en formación sobre IA.....	71
Figura 13 Interés en formación sobre IA.....	90
Figura 14 Interfaz de EVALUAR Copilot para el ingreso a la plataforma.....	90
Figura 15 Interfaz EVALUAR para la generación de perfiles del puesto y evaluación	91
Figura 16 Módulo de configuración de perfiles de cargo en EVALUAR.....	94
Figura 17 Configuración de pruebas técnicas EVALUAR	95
Figura 18 Configuración de competencias comportamentales del cargo en EVALUAR. ...	96
Figura 19 Ejemplo catálogo de competencias comportamentales EVALUAR.	97
Figura 20 Dashboard de aplicación de test DISC aplicado en plataforma EVALUAR.....	98
Figura 21 Ejem lanzamiento de pruebas cognitivas en la herramienta EVALUAR.	98
Figura 22 Dashboard principal con vista de candidatos y su puntuación de adecuación...	100
Figura 23 Dashboard principal con vista de candidatos y su puntuación de adecuación...	101
Figura 24 Ejemplo de un Reporte de Matching de un candidato.....	105
Figura 25 Análisis de Concordancia/Discordancia Humano-IA.	109
Figura 26 Vista del Dashboard de Equidad de EVALUAR.	115

RESUMEN

Esta investigación analizó la integración de inteligencia artificial en procesos de selección del sector financiero-cooperativo de Imbabura, identificando una brecha crítica entre el potencial teórico y la aplicación práctica de la IA. El estudio empleó una metodología mixta desarrollada en tres fases secuenciales: diagnóstico, diseño y validación, con una población de 16 participantes (13 profesionales de cooperativas y 3 expertos académicos). Los resultados cuantitativos revelaron que el 90.9% de los encargados de selección enfrenta dificultades para encontrar candidatos idóneos, el 72.7% carece de formación en evaluación psicométrica y solo el 63.6% utiliza herramientas con IA. Complementariamente, el análisis cualitativo identificó resistencia al cambio (60% de las respuestas), preocupación por la protección de datos (45%) y una marcada demanda de capacitación práctica (81.8% de las respuestas). Como producto central de la investigación se desarrolló una guía didáctica para el uso de la plataforma EVALUAR, específicamente diseñada para abordar las necesidades identificadas. La guía fue validada mediante juicio de expertos, obteniendo un Índice de Validez de Contenido de 0.95, lo que demuestra su alta pertinencia teórica, claridad metodológica y aplicabilidad práctica en contextos reales. El estudio concluye que la guía didáctica representa una solución efectiva para reducir las brechas formativas identificadas, equilibrando estratégicamente la automatización con el criterio humano en la toma de decisiones finales. Para su implementación exitosa, se recomienda: una implementación progresiva mediante pilotos controlados en cooperativas, actualización continua que incorpore avances normativos y tecnológicos, y el desarrollo de programas de formación para instructores que aseguren la replicabilidad efectiva en los diferentes contextos organizacionales del sector financiero-cooperativo.

Palabras clave: inteligencia artificial, selección de personal, psicodiagnóstico, guía didáctica, sector financiero-cooperativo.

ABSTRACT

This research analyzed the integration of artificial intelligence in selection processes in the financial-cooperative sector of Imbabura, identifying a critical gap between the theoretical potential and practical application of AI. The study employed a mixed methodology developed in three sequential phases: diagnosis, design, and validation, with a population of 16 participants (13 cooperative professionals and 3 academic experts). The quantitative results revealed that 90.9% of those responsible for selection face difficulties in finding suitable candidates, 72.7% lack training in psychometric assessment, and only 63.6% use AI tools. Complementarily, the qualitative analysis identified resistance to change (60% of responses), concern for data protection (45%), and a marked demand for practical training (81.8% of responses). The main outcome of the research was the development of a teaching guide for using the EVALUAR platform, specifically designed to address the identified needs. The guide was validated by expert judgment, obtaining a Content Validity Index of 0.95, which demonstrates its high theoretical relevance, methodological clarity, and practical applicability in real contexts. The study concludes that the teaching guide represents an effective solution for reducing the identified training gaps, strategically balancing automation with human judgment in final decision-making. For its successful implementation, the following is recommended: progressive implementation through controlled pilots in cooperatives, continuous updating to incorporate regulatory and technological advances, and the development of training programs for instructors to ensure effective replicability in the different organizational contexts of the financial-cooperative sector.

Keywords: artificial intelligence, personnel selection, psychodiagnostics, teaching guide, financial-cooperative sector.

INTRODUCCIÓN

Con el avance de la tecnología, especialmente en el ámbito de la inteligencia artificial (IA), se abre un abanico de oportunidades para mejorar el proceso de selección de personal (García & Fernández, 2020); el psicodiagnóstico tradicional, que a menudo se basa en entrevistas clínicas y pruebas estandarizadas, puede ser un proceso complejo y subjetivo. Sin embargo, la integración de algoritmos avanzados y análisis de datos permite a los profesionales de la gestión del talento humano obtener información más objetiva y cuantificable sobre proyección del comportamiento del ser humano en el trabajo

En la última década, el avance de la inteligencia artificial (IA) ha transformado diversas disciplinas, y la psicología no es una excepción (Martínez, 2018). Las herramientas tecnológicas basadas en IA están emergiendo como recursos valiosos en el campo del psicodiagnóstico, ofreciendo nuevas perspectivas y métodos para evaluar el comportamiento de los individuos. Estas innovaciones no solo prometen aumentar la precisión y eficiencia de los diagnósticos, sino que también facilitan un enfoque más personalizado y accesible para las Empresas.

La integración de herramientas tecnológicas con IA en el psicodiagnóstico laboral no solo promete aumentar la precisión y la rapidez en la evaluación de candidatos (López & Castillo, 2019)., sino que también puede transformar la manera en la que se forman los futuros profesionales en la especialidad de Gestión de Recursos Humanos. Este enfoque innovador permite a los estudiantes adquirir competencias necesarias para el siglo XXI, preparándolos para enfrentar los desafíos del entorno laboral. (Vega & Sánchez, 2021)

En este trabajo se explorará las diferentes herramientas tecnológicas con IA para el psicodiagnóstico, enfocándose especialmente en 2 plataformas utilizadas en el país en para evaluar a los candidatos de los diversos procesos de selección de personal. A medida que nos adentramos

en esta nueva era digital, es fundamental considerar cómo estas innovaciones pueden complementar las prácticas tradicionales y mejorar los resultados en cuanto a la predicción productiva y estabilidad de las personas en el trabajo (Herrera & Pérez, 2022).

La estructura del presente estudio de investigación es la siguiente:

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA: La investigación diseña una guía didáctica para implementar herramientas con IA en procesos de selección de personal, respondiendo a la necesidad de reducir subjetividad, optimizar recursos y modernizar la formación profesional en el sector financiero-cooperativo.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL: se encuentra el sustentado en la selección de personal como proceso estratégico, el psicodiagnóstico laboral y las teorías de aprendizaje aplicadas a IA. Incluye el marco legal de protección de datos y normativas OIT que garantizan el uso ético de herramientas tecnológicas en procesos de selección.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO: se determinó un enfoque mixto que implementa tres fases secuenciales: diagnóstico mediante encuestas a profesionales de cooperativas, diseño de una guía didáctica sobre IA en selección de personal, y validación mediante juicio de expertos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN: Presenta los hallazgos de la investigación donde se identifica una brecha entre el conocimiento teórico y la aplicación práctica de IA en selección de personal, además la guía didáctica validada por expertos.

CAPÍTULO V PROPUESTA: Se presenta la Guía Didáctica para implementar EVALUAR con IA en selección de personal, validada por expertos. Esta guía responde a la necesidad formativa de profesionales y combina formación técnica con protocolos éticos para modernizar procesos de selección manteniendo el criterio humano.

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: se encuentran los hallazgos de la investigación los cuales responden a los objetivos específicos, además de establecieron las recomendaciones.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el contexto actual, las organizaciones enfrentan desafíos significativos en la selección de personal. Esto es especialmente notable en áreas especializadas, como la gestión de talento humano (Gómez & Ruiz, 2021). La selección inadecuada de candidatos puede resultar en altos costos económicos y operativos, así como en un impacto negativo en la cultura organizacional y el rendimiento general (Ramírez & Torres, 2021). A medida que las empresas buscan optimizar sus procesos de reclutamiento y selección, surge la necesidad de integrar herramientas innovadoras que permitan una evaluación más precisa y efectiva de los candidatos.

El uso de inteligencia artificial (IA) ha demostrado ser una solución prometedora para mejorar los procesos de selección (Martínez & López, 2020), no solo en cuanto a la reducción de errores operativos, de interpretación y optimización del tiempo. Sin embargo, su implementación requiere un enfoque cuidadoso que considere no solo las habilidades técnicas de los candidatos, sino también sus características psicográficas, que incluyen valores, motivaciones y comportamientos. En este sentido, el desarrollo de un módulo de selección en el cual se enseñe a los estudiantes el proceso de selección y se aborde también la utilización de plataformas que combinan IA con análisis psicográfico podría ofrecer una solución integral para a los potenciales mejores empleados.

En la educación universitaria se ha identificado un escaso uso de recursos metodológicos en el ámbito de las herramientas con IA, este problema se origina principalmente por el desconocimiento, así como otros factores. Muchos estudiantes carecen de formación adecuada sobre las herramientas metodológicas disponibles, lo que limita su capacidad para aplicarlas de

manera efectiva (Sánchez & Herrera, 2019) en la interpretación de los test psicotécnicos.

En algunos casos la carencia de motivación y el bajo interés de los estudiantes para aprender e implementar estas herramientas metodológicas contribuyen a una menor adopción de prácticas efectivas y modernas en su formación académica y profesional. El limitado conocimiento y motivación puede llevar a errores en la interpretación de los test psicométricos y en la aplicación de metodologías contemporáneas, afectando la precisión y confiabilidad de los resultados obtenidos, por lo cual se requieren de herramientas tecnológicas fundamentadas en la Inteligencia artificial para dar viabilidad a la selección confiable de personal acorde a los requerimientos Institucionales. Esta problemática se ve agravada por el bajo nivel de utilización de estos métodos en el país, lo que limita el desarrollo y la innovación en estos campos, siendo la Inteligencia Artificial el vínculo para integrar parámetros de selección de profesionales cualificados que contribuyan positivamente al ámbito laboral.

En conjunto, estos factores generan un círculo vicioso que impacta negativamente la formación de los estudiantes y la calidad de las prácticas profesionales en la utilización de plataformas con IA. Es esencial abordar esta problemática mediante la implementación de estrategias educativas que promuevan el conocimiento y el uso adecuado de las herramientas metodológicas (Pérez & Torres, 2022), así como acciones que incrementen la motivación y el interés de los estudiantes en estos importantes campos.

La IA en el psicodiagnóstico laboral puede analizar patrones de comportamiento, respuestas a cuestionarios y otros datos relevantes para proporcionar una evaluación integral del candidato (Vega, 2020). Además, estas herramientas pueden adaptarse y aprender de cada proceso, mejorando continuamente su precisión y relevancia. Esto no solo facilita la labor de los especialistas en recursos humanos, sino que también mejora la experiencia del candidato al hacer

el proceso de selección más ágil y transparente.

En el contexto de la formación de estudiantes en la especialidad de gestión del Talento Humano, es fundamental que estos futuros profesionales comprendan y dominen el uso de tecnologías emergentes en el ámbito laboral. La integración de herramientas de IA en los módulos de selección de personal no solo les proporciona una ventaja competitiva, sino que también los prepara para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades de un mercado laboral en constante evolución.

Por lo tanto, la aplicación de herramientas tecnológicas con IA para el psicodiagnóstico laboral en el módulo de selección de personal representa una oportunidad valiosa para mejorar la eficacia de los procesos de selección, garantizar una mayor objetividad en las evaluaciones y formar a los estudiantes en el uso de tecnologías de vanguardia. Esta tesis busca explorar y desarrollar las competencias para la aplicación de estas herramientas, proporcionando un marco teórico y práctico que sirva como referencia tanto para académicos como para profesionales en el campo de la gestión.

1.2 Antecedentes

Antes de la década de 1990, las empresas anunciaban sus vacantes en periódicos en días y horarios específicos. Los candidatos enviaban sus currículums en papel la semana siguiente, y el trabajo del departamento de recursos humanos consistía en clasificar estos currículums en categorías como entrevistados, descartados y finalistas, acumulando grandes volúmenes de documentos. Guillén, C. (11 de marzo de 2014).

A finales de los años 90 surgieron los portales de empleo 1.0, lo que facilitó el proceso al permitir que las ofertas se publicaran en minutos y que los postulantes respondieran rápidamente.

Esto llevó a una automatización en la clasificación de candidaturas, que se registraban en hojas de Excel. A pesar de esto, todavía se utilizaba el método tradicional de recepción física de currículums, ambos tipos siendo clasificados. Es relevante mencionar que durante esta misma década comenzaron a desarrollarse diversos programas para gestionar bases de datos y procesos de selección; sin embargo, su alto costo limitaba su uso a ciertas empresas (Jumbo, 2019). A partir de 2002, las redes sociales como LinkedIn, Facebook y Twitter transformaron el reclutamiento y la selección de personal al permitir la difusión masiva de ofertas laborales y la posibilidad de seleccionar candidatos en tiempo real al momento de su postulación.

El psicodiagnóstico laboral ha evolucionado significativamente a lo largo de las décadas, pasando de enfoques tradicionales basados en entrevistas y pruebas escritas a métodos más complejos y dinámicos. Los estudios de la década de 1990 comenzaron a integrar metodologías más objetivas, mientras que, en los años 2000, la llegada de las tecnologías de información permitió la digitalización de pruebas y evaluaciones psicológicas, mejorando la accesibilidad y eficiencia en los procesos de selección (Hurtado & Ruiz, 2010).

Recientes avances en inteligencia artificial han transformado las prácticas de recursos humanos, especialmente en el ámbito de la selección de personal. Herramientas como algoritmos de aprendizaje automático y análisis predictivo han permitido la automatización de procesos, mejorando la precisión en la identificación de candidatos idóneos. Investigaciones recientes muestran que la implementación de IA en el reclutamiento puede reducir el sesgo humano y mejorar la objetividad en la evaluación de candidatos (Baker & Rainer, 2021).

Según Davis (2021), menciona que los estudios recientes, las herramientas basadas en inteligencia artificial (IA) han demostrado ser efectivas para mejorar la eficiencia y precisión en la selección de candidatos. Existen diversas plataformas tecnológicas que han comenzado a integrar

IA en el psicodiagnóstico laboral, sin embargo; al integrar estas herramientas con la IA no solo aumenta la eficiencia del proceso de selección, sino que también proporcionan una experiencia más enriquecedora para los candidatos (López et al., 2022).

La formación en gestión de recursos humanos ha comenzado a incorporar módulos sobre el uso de tecnologías emergentes, incluyendo IA. Sin embargo, se ha identificado una brecha entre la teoría y la práctica, ya que muchos programas educativos no ofrecen una capacitación adecuada en el uso de estas herramientas tecnológicas. Según González y Pérez (2023), hay una necesidad urgente de adaptar los currículos académicos para incluir el uso de IA en el psicodiagnóstico laboral, preparando así a los estudiantes para el entorno laboral actual.

Otros sistemas intentan crear modelos que permitan comparar a los candidatos y elegir al más adecuado. Una gran parte del avance de los sistemas basados en inteligencia artificial se centra en recopilar y clasificar los currículos de los postulantes según las especificaciones de los empleadores. A pesar de que existen diversas aproximaciones desde la IA, sigue siendo complejo implementar una evaluación integral de las habilidades de cada candidato en relación con los demás, considerando todas las características del puesto que desean ocupar (Jumbo, 2019).

A pesar de los beneficios que ofrecen las herramientas tecnológicas con IA, su implementación también presenta desafíos éticos. Existen preocupaciones sobre la privacidad de los datos de los candidatos, así como la necesidad de garantizar equidad en los procesos de selección. Investigaciones recientes sugieren la importancia de establecer directrices claras para el uso de estas herramientas, asegurando que se respete la ética profesional y se promueva la diversidad en el campo laboral (Ramírez & Soto, 2020).

La Inteligencia Artificial permite un trabajo más rápido gracias a la automatización de procedimientos, obteniendo la ventaja de superar posibles sesgos cognitivos que pueden afectar

negativamente al reclutamiento, mejorando así la calidad de las interacciones entre reclutador y candidato, teniendo en cuenta que no se busca reemplazar al factor humano si no que sea la oportunidad para que el hombre y la maquina trabajen al mismo tiempo de una manera cada vez más complementaria, determinando así la viabilidad de su aplicación en las empresas (Jumbo, 2019).

En definitiva, se puede indicar que la inteligencia artificial ha revolucionado el proceso de selección al permitir la automatización del cribado de currículos y la realización de entrevistas virtuales. Esto no solo ahorra tiempo a los reclutadores, sino que también mejora la experiencia del candidato (Smith, 2020).

Cabe indicar además, que siempre es importante ubicarse en el macro y micro entorno en el cual se va a aplicar las herramientas y personalizarlas ya que como menciona la revista “Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones” (Blasco, 2004, p.142), el mundo de la selección de personal es bastante homogéneo, así mismo existe una diferencia importante en la aplicación empresarial y académica ; inclusive las empresas del mismo giro del negocio tienen diferencias de aplicación debido a su cultura.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Diseñar una guía didáctica para el uso de herramientas con la IA orientada a estudiantes, pasantes o profesionales relacionados con la selección de personal.

2.1.2. Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de conocimientos de los estudiantes y profesionales en relación con el uso de herramientas con IA en los procesos de selección de personal.

- Identificar las características, funcionalidades y ventajas de las herramientas tecnológicas basadas en IA más relevantes para la selección de personal en el ámbito de la gestión del talento humano.
- Diseñar y aplicar una guía didáctica para el uso de herramientas con IA en procesos de selección de personal en contextos laborales.
- Validar la efectividad y pertinencia de la guía didáctica a través de la retroalimentación de expertos y usuarios finales, asegurando el desarrollo de competencias en el uso de herramientas con IA para la selección de personal.

1.4 Justificación

La selección de personal es una función crítica en cualquier organización, ya que el éxito y la productividad de una empresa dependen en gran medida de la calidad de sus empleados. Tradicionalmente, el proceso de selección ha implicado métodos convencionales como entrevistas y pruebas psicológicas, las cuales, aunque útiles, pueden estar sujetas a sesgos y limitaciones de tiempo y recursos. En este contexto, la incorporación de herramientas tecnológicas basadas en inteligencia artificial (IA) en el psicodiagnóstico laboral ofrece una alternativa innovadora y eficaz.

Las herramientas de IA tienen la capacidad de procesar grandes volúmenes de datos rápidamente y sin sesgos humanos, lo que permite realizar evaluaciones más objetivas y eficientes. Esto es especialmente relevante en un mundo laboral donde la agilidad y la precisión son esenciales para mantenerse competitivo (Bolaño & Duarte, 2024).

El mercado laboral actual está en constante evolución, impulsado por avances tecnológicos y cambios en las dinámicas de trabajo. Los futuros gestores necesitan estar preparados para utilizar estas tecnologías emergentes. Por lo tanto, la formación de estudiantes en el uso de herramientas

de IA para la selección de personal no solo les brinda una ventaja competitiva, sino que también asegura que estén equipados para implementar prácticas de selección modernas y eficaces.

Un proceso de selección que integra IA puede proporcionar una experiencia más fluida y personalizada para los candidatos, mejorando su percepción de la empresa y aumentando la probabilidad de atraer a los mejores talentos. La subjetividad y los sesgos en la evaluación de candidatos pueden llevar a decisiones de contratación inadecuadas; puede mitigar estos problemas al ofrecer evaluaciones basadas en datos objetivos y análisis imparciales. La implementación de esta tecnología en la formación académica de estudiantes en la especialidad de gestión les proporciona competencias esenciales para el siglo XXI, como el manejo de datos, la toma de decisiones basada en IA y la comprensión de herramientas tecnológicas avanzadas (Bolaños, 2020).

Algunas plataformas tecnológicas son utilizadas en algunos contextos laborales para obtener información sobre la personalidad y las habilidades cognitivas de los candidatos. Aunque esta técnica ha sido objeto de controversia, su integración con IA puede ayudar a estandarizar y validar ciertos aspectos del análisis caligráfico, reduciendo la subjetividad y proporcionando datos adicionales que complementen otras evaluaciones psicológicas. Además, la integración de técnicas tradicionales del psicodiagnóstico como: los test, assessment, entrevistas conductuales, etc. en combinación con IA, ofrecerá una evaluación más completa y precisa de los candidatos.

En nuestro país ya se ha comenzado a utilizar plataformas innovadoras que combina inteligencia artificial (IA) y análisis psicográfico para optimizar el proceso de selección de personal. Su diseño está orientado a proporcionar a las organizaciones herramientas efectivas para evaluar no solo las habilidades técnicas de los candidatos, sino también sus características psicológicas y comportamentales.

Este estudio contribuirá al cuerpo de conocimiento existente en la gestión de recursos

humanos, ofreciendo nuevas perspectivas y herramientas para mejorar los procesos de selección. Además, facilitará la adopción de prácticas innovadoras en el campo, mejorando la calidad y eficiencia de las decisiones de contratación.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

2.1.1. La selección de personal en la gestión del talento humano

La selección de personal es una de las actividades más importantes dentro del ámbito de la gestión del talento humano, ya que establece quiénes serán las personas que desempeñarán los papeles más relevantes dentro de una organización. Una selección adecuada puede dar un importante desempeño en la organización, pero una selección inadecuada puede acarrear elevados costos, baja productividad y afectar la cultura organizativa (Macías & Franco, 2024). Pese a ser una de las más relevantes funciones en la gestión del talento humano en las organizaciones, no está desprovista de complejidades y retos, de forma particular en un contexto como el actual, el cual está en constante cambio y donde las propias organizaciones están continuamente adaptándose a nuevas circunstancias y las expectativas de los/as candidatos/as también cambian de igual forma.

2.1.1.1. La relevancia de la selección de personal para la competitividad organizacional

La selección de personal constituye algo más que solamente un procedimiento administrativo; de hecho, es una inversión para la obtención de resultados en el futuro de la organización. Optar por candidatos que no solamente cumplan con los requisitos técnicos del puesto, sino que también sean afines a la cultura y a los valores de la empresa, asegura que las organizaciones cuenten con equipos de trabajo más sólidos, más capaces de afrontar los desafíos y de mantenerse competitivos en el mercado. Esta forma de abordar la selección de personal también es muy importante, ya que es la calidad de la gente en la organización la que acaba marcando la diferencia en términos de innovación y adaptación, pero también en términos de eficiencia organizacional (Bolaños, 2020).

En la medida en que las empresas deben ajustarse a un entorno globalizado y muy competitivo, la selección de personal adecuada es un factor de diferenciación clave. Si asumimos esto, entonces debemos ver la selección de personal no solo como un proceso de identificación de las competencias, sino también como la forma de gestionar la diversidad y de cuidar la cohesión organizacional. La correcta alineación de las características personales del candidato y de los valores de la organización, tiene un significativo impacto en el compromiso y la retención del talento, de la productividad (Armijos et al., 2019). Las organizaciones que conocen esta relevancia y que aplican procesos de selección bien pensados, rigurosos logran, a partir de dicho proceso, una ventaja competitiva con carácter sostenido en el tiempo.

2.1.1.2. Métodos tradicionales de selección: su eficacia y limitaciones

Tradicionalmente, las herramientas de selección de personal se han apoyado en métodos como la entrevista estructurada, las pruebas psicométricas, las dinámicas grupales y otros. La entrevista estructurada, en particular, ha sido muy utilizada, por su capacidad de obtener información directa acerca de las características de personalidad, habilidades y motivaciones de los encuestados. Sin embargo, uno de los principales problemas de este método residía en la subjetividad del entrevistador para tomar decisiones sesgadas (Feria et al., 2020); además, como indica Pérez (2023), la limitación de tiempo también repercute en la profundidad de la evaluación. Pero, pese a su uso, la entrevista no bastará para obtener una visión global acerca de las capacidades y características del candidato.

Por otro lado, las pruebas psicométricas han cobrado importancia porque pueden medir habilidades cognitivas, características de la personalidad y otros rasgos relevantes. No obstante, tal como lo comentan Fuenzalida (2024), aunque sean pruebas objetivas, pueden verse influenciadas por sesgos culturales, además de los límites en la interpretación de resultados que comprometen la

precisión de las conclusiones. También el precio y la accesibilidad de las pruebas psicométricas continúan siendo un obstáculo para su uso generalizado, particularmente en las pequeñas empresas o en países con menos recursos.

2.1.1.3. La evolución hacia la digitalización y la automatización

A partir del fenómeno de la digitalización, que se ha convertido en una herramienta habitual del reclutador, fueron surgiendo nuevas tecnologías que poco a poco se introdujeron en la práctica del reclutamiento. Por su parte, la automatización de los procesos de selección de personal simplificaba la gestión de un número elevado de aplicaciones, ayudando a optimizar el tiempo y el costo implicados en el propio proceso. Plataformas como: LinkedIn o Indeed (García, 2023), que utilizan redes sociales para postear vacantes y gestionar aplicaciones sobre las mismas, son algunas de las aplicaciones de esta transformación. Las páginas web del tipo Glassdoor se convirtieron en nuevas metodologías de selección a nivel mundial, permitiendo a las organizaciones acceder a una base de datos global de candidatos potenciales y seleccionar / filtrar a los mejores para la vacante en cuestión, Para Rengel y Chávez (2022), las plataformas digitales lograban para las empresas una mayor diversidad de candidatos, lo que debería incrementar las probabilidades de encontrar el talento buscado.

No obstante, esta evolución digital acarrea nuevos desafíos, a pesar de la rapidez que ofrecen dichas plataformas, la calidad de la selección de candidatos no es siempre la óptima, dado que los sistemas automatizados tienden a orientarse a partir de unos criterios predefinidos que no son en ocasiones capaces de captar el potencial completo de una persona candidata. Muchas de las habilidades interpersonales, así como los valores personales, resultan no ser evaluables a través de los algoritmos usados en las plataformas (Valdez, 2024). Esto hace que se vislumbre la necesidad de combinar las herramientas digitales con las evaluaciones humanas de corte crítico que puedan

interpretar los matices cualitativos y subjetivos de las personas candidatas.

2.1.1.4. Desafíos contemporáneos: sesgos y falta de preparación tecnológica

A pesar de que la digitalización ha inducido avances significativos, la introducción de tecnologías avanzadas ha suscitado inquietudes ético-técnicas. El uso de algoritmos y herramientas fundamentadas en IA ha demostrado ser útil para incrementar la eficiencia, aunque también ha conducido a la posibilidad de que surjan sesgos algorítmicos que reproducen las desigualdades ya existentes en el reclutamiento. En opinión de Fajardo (2023), los sesgos pueden surgir en función de disponer de datos históricos sesgados que nutran los a los modelos de IA y como consecuencia terminar en decisiones de selección que podrían ser favorables para potenciales postulantes de un grupo frente a otros. Este reto ético pone de manifiesto la necesidad de construir algoritmos que sean justos y en los que se considere la diversidad.

Otra dificultad importante es la falta de capacitación del personal de recursos humanos en el uso de estas nuevas tecnologías, ya que, si bien la IA y la automatización pueden representar beneficios y ventajas importantes, depende en gran medida de la competencia digital de quienes realmente llevan a cabo todo el proceso de selección. De acuerdo con Canossa y Peraza (2023), muchos de los programas de formación que se imparten actualmente no están orientados a crear competencias para trabajar con nuevas tecnologías como la IA y, por ende, están limitando la formación de las personas que se van a convertir en los gestores de recursos humanos, lo que afectará el uso de este tipo de herramientas. Además, parece que la formación insuficiente en la utilización de estas tecnologías puede dar como resultado una mirada de la práctica que genera una brecha entre la teoría y la práctica e, incluso, disminuir la utilización efectiva de las herramientas que se implementan en las organizaciones.

La selección de personal continúa siendo uno de los procedimientos más importantes dentro

de la gestión del talento humano, y su evolución hacia el uso de nuevas tecnologías ha de ser uno de los pasos necesarios para mejorar en eficacia y precisiones el proceso de contratación. Por otro lado, es fundamental que esta evolución fuese equilibrada, combinando el uso de las bondades de las herramientas digitales con la supervisión y el juicio de las personas. A la vez que la formación en el uso de las nuevas tecnologías ha de ser una constante en el tiempo, para que los profesionales de recursos humanos puedan implementar las prácticas de selección en un modo más objetivo, inclusivo y efectivo.

2.1.2. Psicodiagnóstico laboral: conceptos y herramientas psicológicas en la selección de personal

La elaboración del psicodiagnóstico laboral se compone de una serie de procedimientos, métodos y herramientas psicológicas que se utilizan en el ámbito organizacional para obtener un conocimiento de las características personales, habilidades, actitudes y aptitudes de los candidatos con el objetivo de poder adoptar decisiones más válidas en los procesos de selección de personal (Lotito, 2016). En un entorno profesional, cada vez más competitivo y exigente, las fuentes de información que se relacionan con los candidatos no solo han de permitir una evaluación de las competencias técnicas, sino que también han de ofrecer el conocimiento y el perfil psicológico, la capacidad de adaptación, y la adecuación a la cultura organizacional de aquellos que se presentan como candidatos. El psicodiagnóstico laboral también juega aquí un papel fundamental al aportar información que complementa las entrevistas y las pruebas técnicas.

2.1.2.1. Definición y propósito del psicodiagnóstico laboral

El psicodiagnóstico laboral es el uso del conjunto de los principios y técnicas de la psicología para evaluar tanto las características como los comportamientos de los candidatos en una situación laboral. Para González y Ramírez (2019), el propósito que persigue es: proporcionar a la

organización la información necesaria sobre el grado en el que el candidato se ajusta al puesto de trabajo y a la cultura organizacional. Por lo que este procedimiento tiene como fin no sólo la selección de la persona adecuada, sino que también será capaz de prever el desempeño de las personas a partir de situaciones, pero también prever los posibles problemas de integración o adaptación que pudieran surgir.

El psicodiagnóstico laboral no se interesa sólo en saber el conocimiento o las habilidades técnicas que puede poseer una persona, sino que se preocupa por una visión más global, donde se contempla la personalidad, la motivación, las habilidades sociales, la inteligencia emocional. Tal y como indica López (2021), este tipo de evaluación va más allá de la medición de cuáles son las capacidades del candidato, ya que se persigue anticiparse a cuál será el desempeño de aquel en su puesto de trabajo, identificando aquellas áreas de fortaleza y debilidad, y proporcionando información importante para que la selección se ajuste a las necesidades de la organización.

2.1.2.2. Métodos y herramientas psicométricas tradicionales

En el ámbito del psicodiagnóstico laboral conviene tener presente que hay diferentes herramientas psicométricas tradicionales, muy específicas, que permiten proporcionarnos una visión objetiva acerca de las características psicológicas del evaluado, como por ejemplo, los test de inteligencia, los test de personalidad, las pruebas proyectivas, las entrevistas psicológicas estructuradas, etc., instrumentos que están desarrollados para poder conseguir datos que van a ir complementando otros datos del proceso de selección que ya vamos obteniendo de otras técnicas, como la entrevista o las pruebas técnicas.

Por ejemplo, en el caso de los test de inteligencia, tienen como finalidad una evaluación del cociente intelectual (CI) de los evaluados y permiten afinar qué grado de capacidad para aprender, resolver problemas o adaptarse a situaciones desconocidas tienen los evaluados en cuestión. En

este sentido, Molina (2020) considera que son útiles para aquellas pruebas que requieren unas habilidades cognitivas complejas (investigación, liderazgo estratégico, etc.), pero también se les han planteado limitaciones en contextos más técnicos u operativos (grados de éxito laboral en estos entornos).

Los tests de personalidad son herramientas que permiten evaluar la adecuación del perfil de personalidad de un candidato a la vacante que se está intentando cubrir. En este sentido, el Cuestionario de personalidad de Eysenck (EPI), muy común en el ámbito organizacional, permite conocer las dimensiones de la personalidad, extraversión, neuroticismo y psicoticismo. Estos test de personalidad son especialmente útiles para evaluar candidatos que demandan manejos interpersonales o para aquellos roles que requieren estabilidad emocional en situaciones de atención al cliente o conducción de equipos (González, 2018).

Las pruebas proyectivas, como por ejemplo el Test de Rorschach, continúan siendo de interés para la evaluación de candidatos en ciertos contextos organizacionales, sobre todo para aquellos roles que exigen creatividad y/o una adecuada percepción de situaciones ambiguas. La validez de aquellas ha sido objeto de discusión, pero su perspectiva continúa siendo valoradas a día de hoy por muchos psicólogos organizacionales como herramienta adicional para poder comprender las dinámicas intrínsecas de los candidatos (López, 2019).

2.1.2.3. La necesidad de integrar el psicodiagnóstico en la selección actual

Con el avance de la evolución del mundo del trabajo, las organizaciones tienen la urgencia de acelerar sus procesos de selección de personal y para ello requieren captar y retener el talento adecuado. Es aquí de donde el papel del psicodiagnóstico laboral se hace necesario. Si bien es cierto que las entrevistas y los las pruebas técnicas continúan siendo una parte importante del proceso de selección, la utilización de técnicas psicométricas y de métodos de evaluación

psicológicos contribuyen de forma notoria a una selección más fidedigna y justa.

Para Pérez y Soto (2021), el psicodiagnóstico no sólo permite acceder a los datos de la personalidad o de las habilidades cognitivas de los candidatos, sino que permite explicar otras características más sutiles de las personas, como la motivación, los valores o la compatibilidad con la cultura organizacional. Esto será de capital importancia en las organizaciones que busquen construir un clima de trabajo inclusivo, priorizando la salud emocional de las personas que las componen.

Por otro lado, también aquellas organizaciones que implementan el psicodiagnóstico laboral en su proceso de selección cuentan con una mayor probabilidad de revertir la rotación de personal. Esto es así porque, el psicodiagnóstico tiene como objetivo, captar no solamente a aquellos candidatos que cumplan con el perfil técnico, sino que enunciado una persona que cuente con el perfil adecuado para insertarse en las dinámicas y en los valores de la organización. López y Ramírez (2018) coincide con esta justificación al sostener que estas prácticas contribuyen al mejoramiento del fit organizacional, que a su vez de esta forma incide en la productividad y en el clima organizacional.

2.1.2.4. Desafíos en la implementación del psicodiagnóstico laboral

Aunque el psicodiagnóstico laboral presenta numerosas ventajas para los procesos de selección, su uso como sustituto al viejo sistema tampoco está exento de dificultades. Una de estas barreras es la resistencia al cambio de las organizaciones. Como Hernández (2020) expone, muchos directivos y reclutadores aún prefieren fiarse de su experiencia e instinto antes que recurrir a herramientas psicométricas más objetivas, las cuales pueden facilitar la validez del proceso de selección.

Un segundo reto importante es la capacitación del personal en la administración y evaluación

de las pruebas psicométricas adecuadamente. No solo se requiere conocimiento técnico sobre psicología para el uso correcto de estas herramientas, sino también una formación continua que permita evitar sesgos o errores de juicio en la interpretación de resultados. Molina (2019) considera que muchos psicólogos organizacionales carecen de formación en técnicas avanzadas de psicodiagnóstico, con lo cual es posible que muchas de las herramientas no se instalen de forma correcta.

La fiabilidad y la validez de los instrumentos psicométricos en el contexto laboral son una preocupación frecuente. En este campo, los resultados de los test dependen claramente de la adecuada selección de las herramientas y de su adaptación cultural, es decir, hay que tener en cuenta a la población evaluada. Fuenzalida (2024), asegura que hay que tener en cuenta la selección de las pruebas psicométricas para que los resultados obtenidos sean representativos y útiles y no se impongan herramientas que puedan no ser las adecuadas para la diversidad cultural o demográfica de los candidatos.

Por último, el costo de un sistema de psicodiagnóstico completo puede ser un obstáculo importante, sobre todo para micropymes o pymes que no tienen el capital necesario para invertir en la compra de herramientas y en la capacitación de su personal.

El psicodiagnóstico laboral se ha vuelto una vía fundamental en los procesos de selección de personal, que otorga una comprensión completa de los atributos, potencialidades y adecuación de los candidatos. La introducción del psicodiagnóstico laboral en los procesos de selección no solo contribuye a aumentar la exactitud y la objetividad del proceso de selección, sino que también contribuye al hecho de que la organización se adapte a un contexto del mundo del trabajo laboral que avanza rápidamente desde la homogeneidad a una diversidad cada vez más enriquecida y competitiva; pero su puesta en práctica no es una tarea sencilla, ya que implica hacer frente a

diferentes retos tanto técnicos como culturales, asegurar que las personas que intervienen en la selección se encuentran capacitadas adecuadamente y, sobre todo, la toma de decisiones éticas y transparentes en el uso de herramientas psicométricas.

2.1.3. Teorías del aprendizaje aplicadas al uso de IA en el psicodiagnóstico para la selección de personal

2.1.3.1. Teoría del aprendizaje constructivista

El aprendizaje constructivista considera el aprendizaje como un proceso activo y dinámico en el que las personas construyen efectivamente su conocimiento en función de su interacción con el medio, de la experiencia directa y de la reflexión sobre lo aprendido. Tal como afirman Piaget (1970) y Vygotsky (1978), esta concepción sostiene que el conocimiento no se hace llegar: el aprendiz lo asimila y lo va moldeando a medida que va interactuando con la realidad. El aprendiz construye, organiza la información y contextualiza la experiencia.

Para Davis (2021), las herramientas que utilizan inteligencia artificial (IA) han mostrado ser claves para incrementar la eficiencia y eficacia en la selección de personal. Sin embargo, por encima de las capacidades para automatizar procesos, estas herramientas tienen la capacidad de enriquecer la experiencia del candidato a través de un proceso de selección más interactivo y personalizado (Cantero, 2021). La inteligencia artificial en psicodiagnóstico optimiza procesos de toma de decisiones, pero cuando se integra de manera adecuada en los entornos de aprendizaje, se da paso también a una experiencia de aprendizaje activa y reflexiva para los profesionales que la aplican.

Aplicaciones prácticas:

- Desarrollar una serie de actividades en la guía que lleven a cabo la práctica y la exploración experimental sobre el uso por parte de los usuarios de las herramientas de IA.

- Promover una reflexión crítica y ética sobre el uso de esas herramientas, los beneficios que ofrecen y las posibles limitaciones o riesgos.
- Impulsar el aprendizaje cooperativo, para dejar que los usuarios compartan experiencias y rutas innovadoras de uso de la IA en la tarea de la selección.

El constructivismo se muestra como una opción especialmente propicia para el proyecto, puesto que se persigue que los profesionales de la gestión del talento humano incorporen de manera activa y crítica los nuevos dispositivos. El uso de herramientas con IA en el ámbito del psicodiagnóstico laboral realiza un aprendizaje contextual que sigue un proceso en el que no solo se previene un aprendizaje técnico, sino que también se pone el foco en la reflexión crítica y profunda en torno a la puesta en marcha, el impacto ético y la aplicabilidad en distintas tareas de selección.

2.1.3.2. Teoría del aprendizaje experiencial (Kolb)

La teoría de aprendizaje experiencial del autor Kolb (1984) establece que el aprendizaje consiste en un proceso cíclico, dado que está constituido por cuatro etapas (experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa). Gracias a este ciclo de aprendizaje, se puede ir adaptando y modificando lo que se sabe, a partir de las propias experiencias, integrando así la teoría con la práctica. Kolb detalla que las personas no aprenden únicamente desencadenadas por la experiencia, sino que van desarrollando nuevas formas de concebir las cosas, lo cual resulta de vital importancia en la resolución de problemas complicados.

La IA en el psicodiagnóstico pone de manifiesto la forma práctica de acceso a la experiencia concreta de uso de las herramientas tecnológicas y a su vez, permite a los profesionales integrar nuevas metodologías en la selección de personal. Introducir prácticas de casos y simulaciones en la guía académica, en la que los usuarios puedan acceder a herramientas de IA en contextos de

selección «real», como la selección de gerentes, de asesores comerciales o de cajeros, dosifican la forma de acceder al ciclo de aprendizaje experiencial. La reflexión posterior sobre los resultados, la conceptualización de los procesos y la opción de poder experimentar de nuevo con nuevos escenarios ayuda a conseguir el aprendizaje de competencias en el uso de la IA.

Aplicaciones prácticas:

- Incorporar dentro de la guía casos de práctica y simulaciones específicas (la selección de un gerente, un asesor comercial o un cajero) para que los usuarios puedan utilizar las herramientas de IA en situaciones reales y concretas.
- Promover espacios para la reflexión y el análisis crítico de los resultados obtenidos mediante la IA, favoreciendo la observación reflexiva.
- Animar a experimentar, proponiendo a los usuarios que prueben y ajusten su uso de la IA en distintos contextos del proceso de selección de personal.

El modelo de Kolb es clave para el desarrollo de la guía académica, ya que desarrolla el uso de herramientas de IA de manera que los usuarios no solo aprenden teóricamente, sino que consiguen la experiencia práctica que pueden aplicar y reajustar mediante la reflexión y la acción. El modelo hace que el aprendizaje sea significativo y aplicable en situaciones reales, un factor crucial para la formación de los profesionales de recursos humanos para el uso de la IA.

2.1.3.3. Cognitivismo

El cognitivismo, representado con figuras como las de Piaget, 1973 o Bruner, 1966, acentúa los procesos mentales internos que llevan a cabo las personas a la hora de adquirir conocimiento

(la percepción, la memoria, la resolución de problemas, la toma de decisiones, etc.). Esta teoría entiende que los aprendizajes se producen cuando las personas procesan la información activamente y la estructuran a partir de esquemas mentales que les permiten hacer conexiones y tomar decisiones.

En el uso de la IA para el psicodiagnóstico laboral, el cognitivismo tiene su importancia para el abordaje de cómo los especialistas entienden los datos que son generados por las herramientas de IA. Las decisiones para realizar la selección de personal se fundamentan en la interpretación correcta de estos resultados, lo que articuladamente implica una estructura cognitiva rica. Por lo tanto, resulta necesario realizar actividades que ayuden en la consolidación de estos esquemas mentales sobre el uso de las herramientas de IA al mismo tiempo que se favorece la crítica de cómo esos resultados son interpretados tanto desde el punto de vista de su exactitud como de sus repercusiones éticas.

Aplicaciones prácticas:

- Incluir en la guía actividades que propicien el desarrollo del pensamiento crítico y el ejercicio de la reflexión acerca de la forma de interpretar los resultados que ofrecen las IAs.
- Elaborar ejercicios que permitan a los profesionales construir los esquemas mentales acerca del uso de la IA en el psicodiagnóstico y en la toma de decisiones en la selección de las personas.
- Diseñar la utilización de la IA como herramienta de laboratorio para estructurar la memoria y los procesos de decisión de los profesionales dependiendo de los resultados.

La teoría cognitiva es central en este proyecto ya que permite estructurar el aprendizaje de los usuarios en torno a las capacidades que tienen para comprender y procesar la información que la

IA genera. Al centrarse en los procesos mentales, el cognitivismo permite asegurar que el profesional no solo va a utilizar la IA sino que además va a llegar a comprender cómo debe tomar decisiones cuando ha de formular una decisión por medio de la información que tiene.

Los modelos pedagógicos del aprendizaje (constructivismo, aprendizaje experiencial y cognitivismo) constituyen un buen marco para la elaboración de una guía docente concreta para que los profesionales adquieran el uso de herramientas de IA en el psicodiagnóstico para la selección de personal. Conjuntamente los modelos garantizan un aprendizaje activo, reflexivo y estructurado, y favorecen la adopción de las nuevas tecnologías de manera ética, crítica y práctica.

2.1.4. La inteligencia artificial en la selección de personal: aplicaciones y avances tecnológicos

La inteligencia artificial (IA) ha hecho un cambio profundo dentro de lo que es la gestión del talento humano en lo relativo a la selección de personal. Las organizaciones han comenzado a incorporar recursos basados en IA en los procesos de selección que tienen el fin de hacerlos menos engorrosos, más objetivos y precisos; sin embargo, su uso es objeto de oportunidades y desafíos que deben ser valorados de forma concienzuda, al objeto de poder ser implementados de forma ética y, por lo tanto, efectivos.

2.1.4.1. Fundamentos de la inteligencia artificial y su aplicación en la gestión del talento humano

La Inteligencia Artificial (IA) se conoce por la capacidad de las máquinas para desempeñar tareas que se consideran como tener la inteligencia de una persona, el aprendizaje, el razonamiento, la toma de decisiones y el reconocimiento de patrones (Fernández, 2023). En términos de la selección de personal, la IA se entiende como la utilización de algoritmos y modelos de aprendizaje automático y que permite analizar grandes volúmenes de datos sobre los candidatos, los cuales

permiten optimizar el proceso de contratación y predecir la forma de desempeñarse de ellos en los diferentes roles. La adopción de IA en la gestión del talento humano, en la selección de personal, ha cambiado la forma en las empresas gestionan la adquisición de talento. La IA permite automatizar tareas repetitivas como revisar currículums, evaluar cartas de motivación, o incluso programar entrevistas (González & Soto, 2020), y a la vez permite mejorar la rapidez en los procesos y la precisión en la selección de candidatos a partir de filtros objetivos que permiten detectar a aquellos que reúnen las habilidades y experiencias requeridas para la vacante y reducir el sesgo humano en las fases iniciales de los procesos de selección.

La analítica predictiva también tiene un papel relevante dentro de la integración de la inteligencia artificial a la gestión del talento. Mediante modelos estadísticos y algoritmos de aprendizaje profundo la IA puede prever de manera adecuada la forma como un candidato podría desarrollar su trabajo en función de datos históricos y patrones de comportamiento. La autora Brown (2021) opina que esta capacidad de la IA para procesar información de una manera más ágil y precisa que las personas ha incrementado la eficiencia en los procesos de selección, suponiendo para las organizaciones una ventaja competitiva para el reclutamiento de personal.

2.1.4.2. Herramientas tecnológicas con IA en la selección de personal

Las distintas herramientas tecnológicas relacionadas con la IA están modificando las prácticas de captación o atracción del talento. Algunos de estos instrumentos son los siguientes:

- **Sistemas de seguimiento de candidatos (ATS):** Los sistemas de ATS apoyados por la IA aplican algoritmos complejos para analizar y clasificar de manera más eficaz los currículums que los métodos tradicionales. Este tipo de sistemas pueden reconocer automáticamente las competencias y experiencias clave de los candidatos y ponerlas en paralelo con los requisitos del puesto. Molina (2020) afirma que estos sistemas facilitan

notablemente la selección de los candidatos al reducir el trabajo administrativo y asegurar que solo estén en el proceso de selección los candidatos que cumplen requisitos para el puesto.

- Entrevistas automatizadas con IA: Estas herramientas aprovechan la IA para conducir entrevistas iniciales, normalmente a través del uso de un chatbot o de entrevistas grabadas en video. Estos algoritmos de IA pueden incorporar las respuestas de los candidatos y tienen en cuenta tanto la información como las particularidades del discurso, incluyendo la entonación, el ritmo y las expresiones faciales. De acuerdo con Ramírez (2021) este tipo de entrevistas no solo ahorra tiempo a los reclutadores, sino que permite eliminar sesgos humanos al basar la evaluación de los candidatos en criterios objetivos.
- Plataformas de análisis de personalidad: Las plataformas que implementan la IA para analizar la personalidad de los candidatos se apoyan en pruebas psicométricas adaptadas que son las que pueden prever el encaje cultural y las competencias interpersonales de las personas atendiendo a sus respuestas a determinadas preguntas o bien a los comportamientos que se observan a lo largo del proceso de selección. González (2019) cita que este tipo de herramientas pueden proporcionar información detallada sobre la compatibilidad de un candidato con un equipo de trabajo o bien la cultura de una compañía.
- Evaluaciones de las habilidades técnicas automatizadas: En sectores como la tecnología, también se utiliza la IA para manejar y analizar pruebas de habilidades técnicas automatizadas. Estas plataformas pueden evaluar las competencias de codificación de los candidatos, el desarrollo de aplicaciones, y más, ayudándose de pruebas estandarizadas junto con el análisis en tiempo real de los resultados, es el caso de Pérez y Soto (2020) que consideran que estas herramientas ayudan a mitigar el sesgo y ofrecen un método más

objetivo de contraste de los candidatos frente a la entrevista convencional o la prueba escrita.

2.1.4.3. El psicodiagnóstico laboral con IA: aplicaciones y ventajas

La incorporación de la inteligencia artificial en el psicodiagnóstico del trabajo está transformando la manera de adjudicar la evaluación psicológica en el proceso de selección de personal, pues hace posible dejar de lado el exclusivo uso de entrevistas de trabajo estructuradas y tests psicométricos convencionales para dotar a las herramientas con las capacidades para realizar una evaluación más ágil, precisa y adaptada a cada candidato.

La capacidad para automatizar el proceso de análisis de datos es una de las principales contribuciones del psicodiagnóstico del trabajo con inteligencia artificial; para Meneses (2025), las aplicaciones de los programas basados en IA permiten a los profesionales de la psicología analizar grandes volúmenes de datos psicológicos de los candidatos, como las respuestas dadas en las entrevistas, los resultados obtenidos en las pruebas psicométricas y las conductas observadas proporcionando perfiles completos de manera ágil y rápida, además de contribuir a que los psicólogos organizacionales tengan un conocimiento mucho más amplio sobre sus candidatos.

Asimismo, las plataformas de IA pueden adaptarse en tiempo real a las diferentes réplicas de los aspirantes. Por ejemplo, si un aspirante muestra una serie de réplicas que sugiera un perfil concreto de personalidad, la herramienta puede modificar las nuevas preguntas para ahondar en ellas. De este modo, favorecen una evaluación más puntual y precisa de la adecuación del aspirante al puesto (González, 2020).

Otra de las principales ventajas que ofrece el psicodiagnóstico mediante IA es la disminución de los sesgos de los humanos a la hora de realizar una interpretación de los resultados: la IA permite evaluar a los aspirantes de acuerdo con parámetros objetivos, lo cual reduce el riesgo de que otros

mundos de sesgos vengan a jugar un papel en el proceso de selección, como sí parece ser el caso de los reclutadores humanos.

2.1.4.4. Desafíos éticos en el uso de IA en la selección de personal

A pesar de los indudables avances que ha permitido la IA en la selección de personal, su uso no está exento de algunos problemas éticos que deben ser tomados en consideración. Uno de los más destacados es el riesgo de sesgos algorítmicos, aunque los algoritmos de la IA están pensados para ser objetivos, la IA puede heredar los sesgos de los datos en los que ha sido entrenada. Hernández (2020) señala que, si los datos históricos usados en el entrenamiento de la IA contienen sesgos, por ejemplo, una subrepresentación de ciertos grupos demográficos, entonces, la IA puede acabar perpetuando esos mismos sesgos discriminando de manera injusta.

Otro de los problemas éticos que se presenta es el de la transparencia y la explicabilidad de los algoritmos empleados en los procesos de selección. En muchas ocasiones, el funcionamiento de los algoritmos de IA es como una "caja negra", es decir, las decisiones que toman no son comprensibles o explicables por parte de los reclutadores o por los candidatos y candidatas. Esto puede generar desconfianza y problemas a la hora de justificar ante los candidatos/as y ante la sociedad la decisión de la contratación (Brown, 2021).

Adicionalmente, la recolección masiva de información de los aspirantes a un empleo suscita inquietudes en términos de privacidad y de consentimiento informado, ya que las plataformas de IA; obtienen y analizan grandes datos de las personas de los encargados de dictaminar sus “scores” en cada una de las dimensiones de la personalidad, las emociones y los comportamientos. Las empresas han de tener en cuenta que los aspirantes deberán conocer y aceptar explícitamente la recolección y el tratamiento de sus datos (Asamblea Nacional, 2008). Por último, la dependencia de la IA para el proceso de selección de personal puede dar lugar a la deshumanización del proceso,

en el que las personas son tratadas como datos o números. Interacciones que son importantes para conocer las motivaciones o aspiraciones de los aspirantes, pueden ser reducidas, y, como consecuencia, la experiencia del candidato puede verse afectada.

La IA está cambiando la forma en que las organizaciones gestionan el proceso de selección de personal, al ofrecer herramientas que aumentan la eficiencia, la precisión y la objetividad; sin embargo, su uso plantea importantes retos éticos relacionados con la privacidad, la transparencia y el sesgo algorítmico (Gonzabay & Pacheco, 2024). Las organizaciones deben implantar estas herramientas de forma responsable, garantizando que los procesos de selección sigan siendo justos, inclusivos y éticos. La IA tiene el potencial de mejorar mucho la calidad de las decisiones de contratación cuando se utiliza de forma adecuada, pero debe utilizarse con cuidado para atenuar sus efectos negativos.

2.1.5. La formación académica en gestión de talento humano y el uso de tecnologías emergentes

El ámbito de la gestión del talento humano está viviendo un proceso de transformación vertiginosa debido a la incorporación de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial (IA), big data y automatización, lo que implica una adecuación de las formaciones académicas y curricular de los futuros profesionales en recursos humanos. La introducción de las tecnologías en la formación académica, no obstante, tiene que hacer frente a diferentes barreras, como la formación en IA y la brecha de la competencia digital.

2.1.5.1. El rol de la educación en la formación de profesionales en gestión de talento humano

La educación tiene una gran importancia en la formación de profesionales con capacidades para poder llevar a cabo la gestión del talento humano. Sin embargo, la evolución tecnológica ha obligado a replantearse estos programas educativos. En opinión de Canossa y Peraza (2023), el

modelo de formación tradicional en gestión de talento humano se ha encontrado desfasado en muchos aspectos, puesto que las nuevas tecnologías están modificando tanto la naturaleza del trabajo como la forma en que las organizaciones interactúan con sus trabajadores.

La educación tiene que ser dinámica y adaptativa, dotando a los futuros profesionales con las competencias necesarias para saber integrar la tecnología en la práctica. Gómez y Fernández (2021) manifiestan que la educación debería facilitar a los futuros profesionales la formación en el uso del software enfocado a la gestión de recursos humanos; el uso de plataformas de análisis predictivo, las plataformas de entrevistas automatizadas, y las demás nuevas soluciones tecnológicas que están moldeando la forma en la que las organizaciones gestionan el talento humano.

Por otra parte, la formación en recursos humanos no debería atender únicamente al empleo de tecnologías, sino que también debería consultar cómo se van a utilizar estas herramientas. Así, al respecto, Sánchez, 2020, deja claro el hecho que los futuros profesionales tienen que aprender a equilibrar el poder-conocimiento de la automatización de tareas, con la exigencia de mantener una gestión humana que respete los derechos y la dignidad de los trabajadores.

2.1.5.2. Brechas en la formación académica en herramientas con IA

Una de las inquietudes más relevantes con las que se encuentra la formación académica en talent management consiste en el hecho de que hay brechas importantes entre la formación que se está considerando y la integración en el ámbito académico de herramientas tecnológicas avanzadas, en el caso particular, la inteligencia artificial: las universidades y centros de formación van incorporando la tecnología en sus programas, pero los programas de formación del talento humano, tradicionalmente hablando, no están integrando la IA (Bolaño & Duarte, 2024).

Adicionalmente, la actualización curricular supone un reto constante, ya que las tecnologías emergentes evolucionan a un ritmo acelerado y la mayoría de los académicos responsables de la

formación de estudiantes en el área de gestión de recursos humanos posiblemente no estén actualizados en su uso. Zapata y Morales (2022) defienden el hecho de que la ausencia de formación continua de los docentes en lo relativo al uso de IA y otras herramientas digitales supone un condicionante muy incuestionable de la formación de los futuros profesionales en la gestión del talento humano.

2.1.5.3. Integración de la IA en los planes de estudio de recursos humanos

Según Acevedo (2023), considera que las universidades tienen que empezar a presentar asignaturas específicas en relación a las tecnologías emergentes como la IA, el análisis de datos o las plataformas de recursos humanos basadas en la nube, pero de la misma manera que es importante que los estudiantes adquieran habilidades mediante el acceso a espacios de aprendizaje en los que puedan manipular la tecnología en entornos simulados o reales.

La integración de la IA debe ser abordada no solo desde el enfoque técnico, sino también en lo que se refiere a sus implicaciones éticas y sociales. De igual modo, desde la perspectiva de la ética, y como menciona Méndez (2021), es fundamental que los futuros profesionales del área de recursos humanos entiendan no solo cómo funciona la IA, sino también cómo sus decisiones pueden repercutir en los empleados y las organizaciones. La formación en la gestión ética de los datos y la atenuación de sesgo algorítmico tiene que ser uno de los ejes de formación de los programas.

El tipo de prácticas puede facilitar que los alumnos tengan desde una perspectiva práctica y aplicable de cómo usar esas tecnologías en los entornos reales, esos aprendizajes en procesos de enseñanza que los podrían poner en una ventaja competitiva en el mercado laboral.

2.1.5.4. La competencia digital en la formación profesional

En función de que las herramientas digitales y la automatización se vuelven parte del trabajo

la gestión del talento, los especialistas necesitan contar con aptitudes digitales muy avanzadas para poder manejar de forma eficaz esas herramientas; la competencia digital, como menciona Silva (2021), no sólo engloba el conocimiento de programas, plataformas, sino también el análisis y la toma de decisiones fundamentados en datos.

Las universidades y centros formativos deben asegurarse de que sus estudiantes cuenten con una mentalidad digital que les ayude a generar una mentalidad digital que les ayude a adaptarse a las oportunidades que las tecnologías emergentes aportan en el área de la gestión del talento humano. Los futuros profesionales en este ámbito tienen que recibir una formación en la que las herramientas complementarias como la Inteligencia Artificial y otros recursos digitales estén integradas en los planes y la formación académica, donde hay una necesidad del cambio en la gestión del talento humano.

2.2. Marco legal

La utilización de tecnologías emergentes, como por ejemplo la inteligencia artificial (IA), en los procesos de selección de personal y la gestión del talento humano se encuentra legislada por distintas normativas legales, con el objetivo de armonizar la búsqueda de la innovación tecnológica a través del uso de la inteligencia artificial (IA) y la innovación con el respeto a los derechos fundamentales de las personas, como por ejemplo el derecho a la protección de datos personales, el derecho a la no discriminación o el derecho al trabajo. Dichas normativas jurídicas no solo tienen un impacto en la práctica habitual en la gestión de recursos humanos, sino que además permiten una orientación para la adecuada implementación de las distintas herramientas tecnológicas en unas prácticas que respeten la ética y la normativa legal.

2.2.1. Constitución de la República (Derechos Humanos y Trabajo)

Primero, la Constitución de la República prevé una serie de principios generales que protegen

los empleadores y la información de carácter personal, que resultan ser esenciales en relación con el contexto de la selección del personal. En la mayoría de los países, las normas o principios constitucionales han apuntado a proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y la protección de datos de carácter personal, como ha sucedido en el caso de Ecuador, ya que en virtud de lo que establece la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 33, las personas tienen derecho a no ser discriminadas en el acceso al empleo, lo que a su modo de ver exige que la utilización de inteligencia artificial en los procesos de selección de personal, garantice igual trato e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, así como prohibir ampliar sesgos discriminatorios.

2.2.2. Ley Orgánica de Protección de datos personales

Una de las leyes que norman el uso de datos personales en procesos de selección de personal es la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (Asamblea Nacional , 2021). Esta norma tiene como objetivo regular la protección de la privacidad de las personas a partir de la utilización de datos personales. Esto aplica especialmente a la inteligencia artificial, dado que se pueden utilizar ingentes cantidades de datos y se puede llegar a la elaboración de decisiones automatizadas, como es el caso de la selección de personal. En esta línea se requiere el consentimiento expreso de la persona para el tratamiento de sus datos y el empresario se debe asegurar que las herramientas tecnológicas que va a utilizar respetan los límites establecidos por la ley respecto a la privacidad.

2.2.3. Ley de Inteligencia Artificial (Proyectos en desarrollo)

En varios países, la regulación sobre la utilización de la inteligencia artificial está en proceso de gestación, en especial en la gestión de talentos humanos. En los Estados miembros de la Unión Europea, encontramos también el desarrollo de propuestas legislativas de regulación del uso de la IA en este ámbito, como la de la selección del personal. Como ejemplo, podemos poner el

Reglamento de la inteligencia artificial de la UE (2021), donde se proponen unas guías claras de uso de sistemas de IA con el fin de asegurar que este tipo de sistemas sean transparentes, éticos y no discriminatorios. En dicho reglamento se establece que los sistemas de IA utilizados para la selección del personal deben ser auditables, explicables y entendibles, al objeto de que las decisiones automatizadas no se basen en sesgos implícitos.

2.2.4. Reglamento general de la LOEI (Educación)

El Reglamento General de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural), en la que se basa la importancia de la evaluación continua y el seguimiento permanente en los procesos escolares, tal y como dice el artículo 184 (Ministerio de Educación, 2017), es una pauta importante para la formación de los profesionales en la gestión del talento humano, ya que la evaluación continua se puede trasladar a la evaluación de las competencias tecnológicas, como por ejemplo el uso de IA en los programas de recursos humanos, y, al mismo tiempo, la norma viene a referir lo que la evaluación debe ser flexible, adaptativa y personalizada, línea que es coherente con el tipo de manera en que las herramientas digitales están cambiando la manera tradicional de realizar procesos de evaluación en las organizaciones.

2.2.5. Directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también se ha pronunciado en relación con el uso de la tecnología en el espacio laboral. En sus informes sobre la digitalización del trabajo, la OIT resalta la necesidad de regular el uso de las tecnologías en los procesos de selección y contratación laboral a fin de garantizar que los empleadores cumplan con principios como el de igualdad de oportunidades o el de no discriminación. Las orientaciones de la OIT también se centran en el hecho de que los trabajadores y trabajadoras deben tener la protección jurídica necesaria frente a decisiones automatizadas que afecten negativamente en sus oportunidades

laborales (OIT, 2024).

2.2.6. Ley de Teletrabajo (Ecuador)

La digitalización de los procesos laborales, así como el auge del teletrabajo, hacen que la Ley de Teletrabajo en Ecuador tenga un impacto en la dimensión vinculada con la gestión del talento humano (Ministerio del Trabajo, 2024). La ley regula aspectos relacionados con la protección de la intimidad, la accesibilidad a la tecnología, las condiciones laborales en las relaciones virtuales. En el proceso de selección de personas, el uso de herramientas digitales ha de garantizar que los candidatos no sólo se valoren en sus competencias digitales, sino también en cuanto a su capacidad para adaptarse a un entorno de trabajo digitalizado.

El marco legal en el que se regula la gestión de los profesionales del talento humano y el uso de tecnologías emergentes en la selección de personal es esencial para asegurar que las nuevas tecnologías utilizadas, como es el caso de la inteligencia artificial, se utilicen de modo ético, transparente y respetuoso con los derechos laborales de las personas. La protección de los datos personales, el derecho a no ser discriminados y el derecho a la capacitación continua en nuevas tecnologías son elementos que se deben incluir dentro de la legislación. Las leyes de cada país, así como de las internacionales deben proporcionar las pautas que garanticen que la utilización de las herramientas tecnológicas en el ámbito del trabajo no penalice a los trabajadores y, al contrario, favorezca que se utilicen prácticas más inclusivas y equitativas.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Descripción del área de estudio/grupo de estudio

- *Organización del trabajo*

En la organización del trabajo se define la estructura operativa del desarrollo investigativo, incluyendo la planificación de actividades, delimitación de etapas y asignación de responsabilidades. La investigación se desarrollará en tres fases:

- **Fase diagnóstica:** aplicación de encuestas estructuradas a los encargados de selección de personal de cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Imbabura, con el fin de conocer el nivel de conocimiento y uso de herramientas de inteligencia artificial en procesos de psicodiagnóstico para selección de personal, así como la familiaridad con plataformas específicas como EVALUAR y PSICONET.
- **Fase de diseño:** elaboración de una guía académica basada en los resultados del diagnóstico, orientada a estudiantes, pasantes o profesionales del área de Talento Humano.
- **Fase de validación:** recolección de opiniones cualitativas mediante entrevistas a expertos en inteligencia artificial aplicada a la gestión de talento humano, con el fin de valorar la pertinencia, aplicabilidad y claridad de la guía académica diseñada.

- *Equipo de trabajo*

Investigador principal: encargado del diseño metodológico, aplicación de instrumentos, análisis de datos y redacción del informe final.

Expertos consultores: profesionales académicos con experiencia en inteligencia artificial y recursos humanos, quienes brindarán asesoría técnica y validarán la guía académica.

- ***Población y muestra***

La población objetivo está conformada por profesionales encargados del proceso de selección de personal en cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Imbabura, y expertos en el área de IA y selección de talento humano.

Tabla 1 Población

Tipo de participante	Institución	Total
	/Especialidad	
Encargados de selección de personal	Cooperativas de ahorro y crédito	13
Expertos en IA y RRHH	Docentes universitarios especializados	3
Total		16

3.2. Enfoque y tipo de investigación

3.2.1. Enfoque de investigación

Esta investigación utiliza un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos (Hernández, 2018). El propósito es doble: primero, obtener una visión integral del uso y conocimiento de las herramientas de inteligencia artificial (IA) entre los encargados de selección de personal en cooperativas de ahorro y crédito; y segundo, validar una propuesta didáctica mediante el criterio de expertos en la materia.

El enfoque cuantitativo permite recopilar y analizar datos numéricos obtenidos a través de encuestas estructuradas dirigidas a los encargados de selección de personal. Esto posibilita

identificar el nivel de familiaridad, uso y percepción sobre plataformas con IA como la herramienta EVALUAR y PSICONET, así como establecer patrones comunes en los procesos actuales de selección. Este tipo de análisis favorece la objetividad, la replicabilidad y la generalización de los resultados dentro del contexto de estudio (Creswell & Creswell, 2018; Pallant, 2020).

Por su parte, el enfoque cualitativo se emplea para interpretar de forma profunda las percepciones, conocimientos y actitudes tanto de los profesionales como de los expertos respecto al uso de IA en el psicodiagnóstico laboral. A través de entrevistas semiestructuradas a gerentes de talento humano y la retroalimentación de expertos académicos, se busca comprender no solo la utilidad percibida de estas herramientas, sino también las posibles barreras éticas, técnicas o culturales que afectan su adopción en contextos reales. Según Denzin y Lincoln (2011), este enfoque permite revelar aspectos subjetivos y complejos del comportamiento humano que no pueden captarse mediante métodos puramente cuantitativos.

El enfoque mixto, por tanto, fortalece el diseño de una guía académica pertinente, contextualizada y adaptada a las necesidades reales de los futuros usuarios.

3.2.2. Tipo de investigación

El estudio responde principalmente a cuatro tipos de investigación, articulados de manera coherente con las fases del proyecto:

- **Investigación de campo:** Este tipo de investigación se refiere a la recolección de datos directamente en el entorno natural donde ocurren los fenómenos, es decir, en las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Imbabura. A través de encuestas a encargados de selección de personal y entrevistas a gerentes, se obtendrá información

directa y actualizada sobre las prácticas y el nivel de conocimiento en torno al uso de IA en procesos de selección (Trujillo et al., 2019).

- **Investigación descriptiva:** Se orienta a caracterizar el estado actual del uso de herramientas de IA en la selección de personal, identificar sus principales funcionalidades, ventajas, desventajas y nivel de apropiación por parte de los profesionales del área. Esta descripción será fundamental para sustentar el diseño de la guía académica y delimitar los contenidos necesarios.
- **Investigación documental:** Complementariamente, se revisará literatura científica, técnica y normativa sobre herramientas tecnológicas basadas en IA, especialmente aquellas aplicadas al psicodiagnóstico laboral. Esta revisión permitirá sustentar teóricamente el diseño de la guía y aportar insumos sobre tendencias, principios éticos y experiencias previas en contextos similares (Fernández Hernández, 2018).
- **Investigación proyectiva:** Este tipo de investigación tiene como propósito diseñar una propuesta concreta que responda a una necesidad detectada. En el caso de este estudio, se refiere al diseño de una guía didáctica para el uso de herramientas con inteligencia artificial en procesos de selección de personal. La guía se elaborará con base en los hallazgos obtenidos en la fase diagnóstica y será validada a través del juicio de expertos, lo cual garantiza su pertinencia y aplicabilidad en contextos reales. Según Hurtado de Barrera (2015), la investigación proyectiva permite plantear soluciones innovadoras que respondan a una problemática previamente identificada.

3.3. Procedimientos

El desarrollo del presente estudio se organizará en tres fases secuenciales, alineadas con los

objetivos específicos de la investigación. Cada fase incluye actividades concretas que permitirán realizar un diagnóstico, diseñar una guía didáctica y validarla con expertos. A continuación, se describen los procedimientos:

Fase 1: Diagnóstico del uso actual de herramientas tecnológicas con IA en la selección de personal

Objetivo vinculado: Analizar el conocimiento y nivel de uso de herramientas tecnológicas con inteligencia artificial en los procesos de selección de personal en cooperativas de la provincia de Imbabura.

- **Diseño y aplicación de encuestas estructuradas** a encargados de selección de personal en 13 cooperativas, con preguntas cerradas y escala tipo Likert, para conocer su nivel de conocimiento y uso de herramientas tecnológicas con IA y técnicas psicográficas.
- **Entrevistas semiestructuradas a gerentes o directivos** de las cooperativas para conocer sus percepciones sobre la pertinencia y viabilidad de implementar herramientas con IA en la gestión del talento humano.
- **Revisión documental** sobre las herramientas digitales más empleadas, incluyendo el análisis funcional de las plataformas “Psiconet” y “Evaluar”.

Fase 2: Diseño de la guía didáctica para la selección de personal con IA

Objetivo vinculado: Diseñar una guía académica didáctica para el uso de herramientas con inteligencia artificial aplicadas al psicodiagnóstico en selección de personal.

- **Investigación documental** sobre principios psicográficos, fundamentos de IA aplicados al ámbito laboral y experiencias previas en la aplicación de estas tecnologías. La investigación de Mafla (2024) y Loor (2023) entre otras, son un buen ejemplo de este enfoque.
- **Redacción de la guía didáctica**, que incluirá:

Guía didáctica para el uso de herramientas con inteligencia artificial en el psicodiagnóstico para la

selección de personal

Índice

1. Presentación

- Introducción
- Objetivos de la guía

2. Fundamentos teóricos

- Psicodiagnóstico y su aplicación en la selección de personal
- Inteligencia artificial en la gestión del talento humano
- Herramientas tecnológicas actuales: PSICONET y EVALUAR

3. Metodología de aplicación

- Enfoque pedagógico
- Estrategia didáctica
- Modalidades de aprendizaje: activo, experiencial y basado en competencias

4. Unidad 1: Introducción a la Inteligencia Artificial aplicada al Talento Humano

- Tema 1: Conceptos básicos de IA
- Tema 2: Aplicaciones actuales en selección de personal
- Actividad: Cuadro comparativo de herramientas tecnológicas

5. Unidad 2: Uso de plataformas con IA para psicodiagnóstico laboral

- Tema 1: Exploración guiada de la plataforma PSICONET
- Tema 2: Práctica simulada con la plataforma EVALUAR
- Actividad: Estudio de caso con fichas simuladas de candidatos

6. Unidad 3: Análisis de resultados y toma de decisiones

- Tema 1: Interpretación de informes automatizados

- Tema 2: Integración del juicio profesional con la IA
- Actividad: Simulación de entrevista y selección final

7. Recomendaciones éticas y técnicas

- Principios de uso responsable de la IA
- Consideraciones sobre privacidad, sesgos algoritmos y decisiones humanas

8. Referencias

- Bibliografía utilizada para el desarrollo de la guía
- Recursos digitales recomendados

Fase 3: Validación de la guía por parte de expertos

Objetivo vinculado: Validar la guía didáctica con el criterio de expertos laborales y tecnologías aplicadas a recursos humanos.

- **Aplicación de encuestas de validación a expertos** (tres docentes o profesionales con experiencia en selección de personal y herramientas tecnológicas).
- **Análisis cualitativo de sus sugerencias y ajustes** a partir de sus observaciones sobre la claridad, pertinencia y aplicabilidad de los contenidos de la guía.

Actividades transversales

Durante todo el proceso se realizarán las siguientes acciones de soporte:

- Tabulación y análisis de los datos obtenidos mediante encuestas.
- Redacción de conclusiones a partir de los hallazgos en cada fase.
- Documentación y sistematización del proceso para efectos de presentación de resultados y sustentación del proyecto de tesis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para alcanzar los objetivos de la presente investigación, se emplearán técnicas e instrumentos que

permitan recopilar información tanto cuantitativa como cualitativa, de forma sistemática, rigurosa y contextualizada. A continuación, se detallan las técnicas utilizadas y los instrumentos correspondientes para cada fase del estudio:

Técnicas cuantitativas

Encuesta estructurada

- **Objetivo:** Diagnosticar el nivel de conocimiento, uso y percepción de herramientas tecnológicas con inteligencia artificial por parte de los encargados de selección de personal en las cooperativas.
- **Instrumento:** Cuestionario con preguntas cerradas, tipo dicotómicas y de opción múltiple, además de ítems en escala de Likert (de 5 niveles).
- **Población objetivo:** Profesionales responsables del área de talento humano de 13 cooperativas de la provincia de Imbabura.
- **Aplicación:** De forma presencial o virtual, según disponibilidad de los participantes.

Encuesta de validación de la guía

Objetivo

Verificar la validez de contenido de la guía mediante evaluación de expertos en cuatro dimensiones: pertinencia teórica, claridad metodológica, aplicabilidad práctica y calidad técnica.

Selección de Expertos

3 expertos con:

- Maestría/doctorado en psicología organizacional, RH o tecnologías educativas
- Mínimo 5 años de experiencia en selección de personal o IA en RH

- Experiencia en sector financiero o cooperativo (deseable)

Tipo de Validez

- Validez de contenido
- Validez aparente
- Validez de constructo

Instrumento

- Escala Likert (1-5) para 16 ítems en 4 dimensiones
- Sección abierta para observaciones y sugerencias

Análisis

- Cuantitativo: Índice de Validez de Contenido ($IVC \geq 0.80$)
- Cualitativo: Análisis temático de observaciones

Proceso

- Envío de materiales a expertos
- Evaluación en 15 días
- Cálculo de IVC y análisis temático
- Matriz de ajustes y versión final

Criterios de Aceptación

- $IVC \geq 0.80$ en 90% de ítems
- Consenso del 85% en dimensiones

- Viabilidad de sugerencias de mejora

Técnicas cualitativas

Entrevista semiestructurada

- **Objetivo:** Profundizar en la percepción de los gerentes sobre el uso de tecnologías con IA en los procesos de selección, su disposición a implementar nuevas herramientas y las condiciones institucionales para su aplicación.
- **Instrumento:** Guía de entrevista con preguntas abiertas, organizadas en ejes temáticos como: innovación tecnológica, selección de personal, formación de talento humano y cultura organizacional.
- **Aplicación:** De forma presencial o por videollamada, con previo consentimiento de los participantes.

Análisis documental

- **Objetivo:** Recopilar y analizar información teórica, normativa y técnica relevante para el diseño de la guía didáctica.
- **Instrumento:** Fichas de análisis documental que permitirán sistematizar contenidos provenientes de libros, artículos científicos, manuales de usuario de plataformas como Psiconet y Evaluar, entre otros.

3.5. Consideraciones bioéticas

La presente investigación involucra la participación de los expertos y profesionales por lo que tendrán en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- **Consentimiento informado:** Asegurarse de que los participantes comprendan plenamente el propósito de la investigación y den su consentimiento de manera voluntaria.
- **Confidencialidad:** Proteger la información de los participantes y garantizar que se maneje de manera ética.
- **Autonomía:** Respetar la capacidad de los individuos para tomar decisiones informadas sobre su propia vida y bienestar.
- **Protección de Datos Personales en Proyectos con IA:** Se aplicará el principio de minimización, recolectando exclusivamente los datos estrictamente necesarios para los fines de la investigación. Los datos serán almacenados de forma segura mediante cifrado y acceso restringido con autenticación. Se establecerá un plazo máximo de conservación de 2 años, tras el cual se procederá a la eliminación segura de la información. Los participantes recibirán información transparente sobre el uso de algoritmos de IA en la investigación. Periódicamente se realizarán auditorías éticas para detectar y corregir posibles sesgos algorítmicos. Se garantizarán los derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición) sobre los datos personales de todos los participantes.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A ENCARGADOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

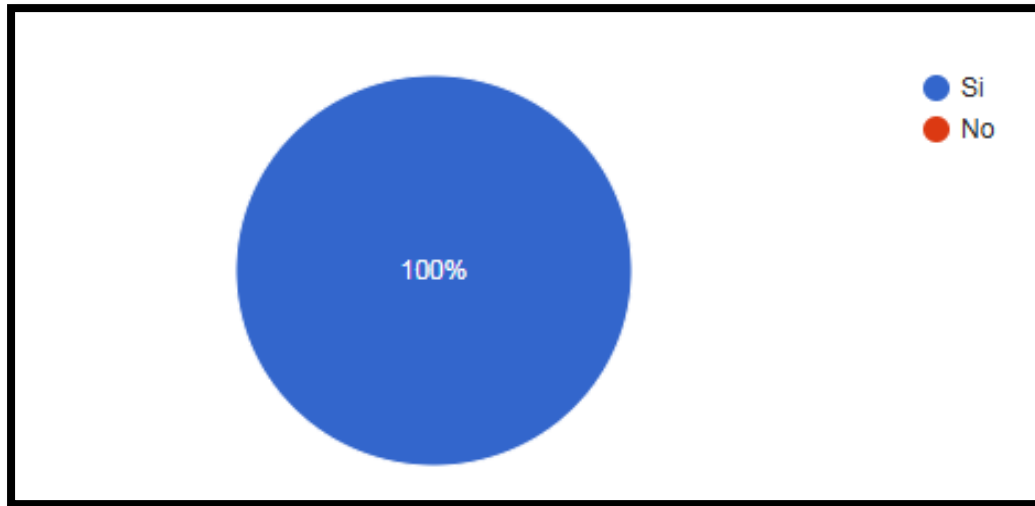
SECCIÓN 1: CONOCIMIENTO Y USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS CON

IA

1. ¿Conoce herramientas digitales aplicadas a la selección de personal?

Figura 1

Conocimiento de herramientas digitales



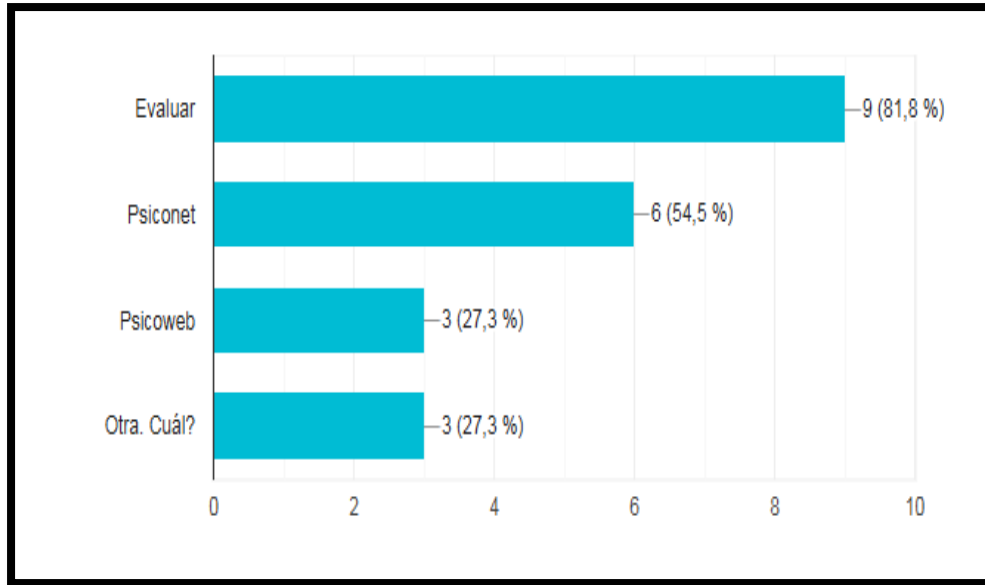
Análisis:

El hecho de que el 100% de los encuestados afirme conocer herramientas digitales aplicadas a la selección de personal revela un panorama favorable en cuanto a la apertura y familiarización del talento humano con soluciones tecnológicas. Este dato evidencia que los profesionales encargados del reclutamiento reconocen la existencia de recursos digitales, lo cual representa una base sólida para introducir herramientas con inteligencia artificial (IA). No obstante, este conocimiento general no necesariamente implica un uso práctico ni dominio técnico.

2. ¿Cuál herramienta de selección de personal conoce usted?

Figura 2

Herramientas de selección



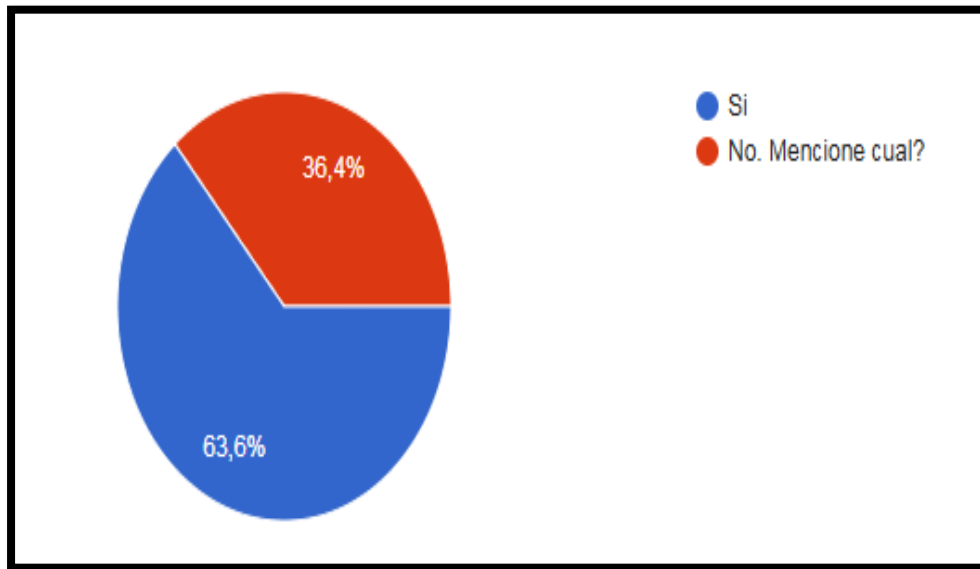
Análisis:

La herramienta "Evaluar" se posiciona como la más reconocida entre los participantes con un 81,8%, seguida de Psiconet con un 54,5%. El 27,3% mencionó otras plataformas, lo que evidencia diversidad en el conocimiento de herramientas digitales. Entre las alternativas reportadas figuran Amitai, Midot, Multitrabajos y Kudert, lo que refleja una apertura por parte de los profesionales hacia soluciones tecnológicas con distintos enfoques (evaluación ética, habilidades blandas, portales laborales y test de orientación). Esto sugiere que, si bien existen plataformas dominantes, el mercado laboral promueve la integración de múltiples soluciones según las necesidades del proceso de selección.

3. ¿Ha utilizado alguna herramienta basada en inteligencia artificial?

Figura 3

Uso de herramientas con IA



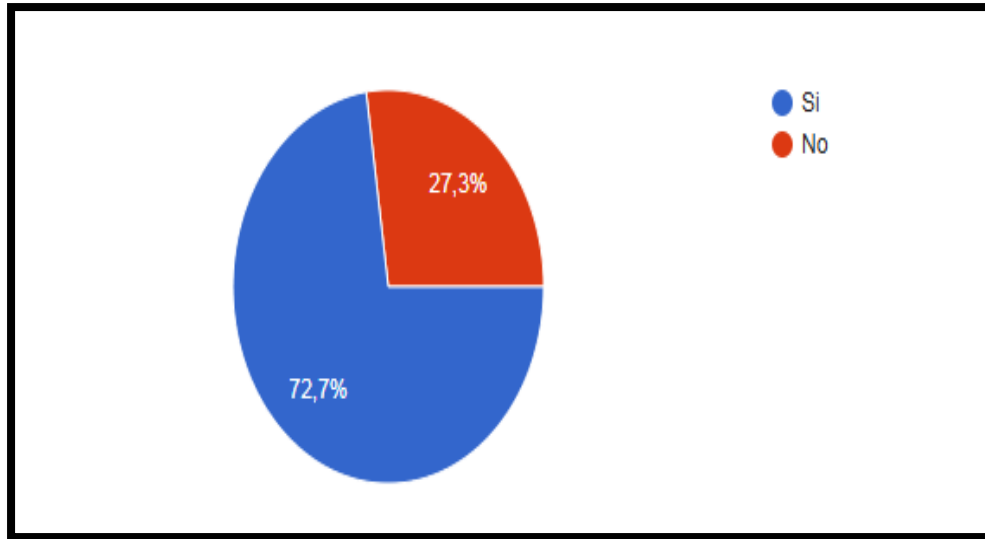
Análisis:

Un 63,6% de los encuestados indicó haber utilizado herramientas basadas en inteligencia artificial en el ámbito de la selección de personal, lo que evidencia una incorporación progresiva de estas tecnologías en los procesos evaluativos. En contraste, el 36,4% manifestó no haberlas utilizado, lo que abre oportunidades de capacitación y adopción futura. Entre las herramientas mencionadas por quienes respondieron afirmativamente, destacan ChatGPT, Grok, Qwen, Copilot y revisión automatizada de perfiles. No obstante, la plataforma más destacada fue Psiconet, lo cual indica que, pese a la diversidad de opciones emergentes, aún prevalece el uso de herramientas especializadas del ámbito psicológico adaptadas o complementadas con tecnologías de IA.

4. ¿Recibió alguna capacitación sobre evaluación psicográfica o psicométrica?

Figura 4

Capacitación en evaluación psicológica



Análisis:

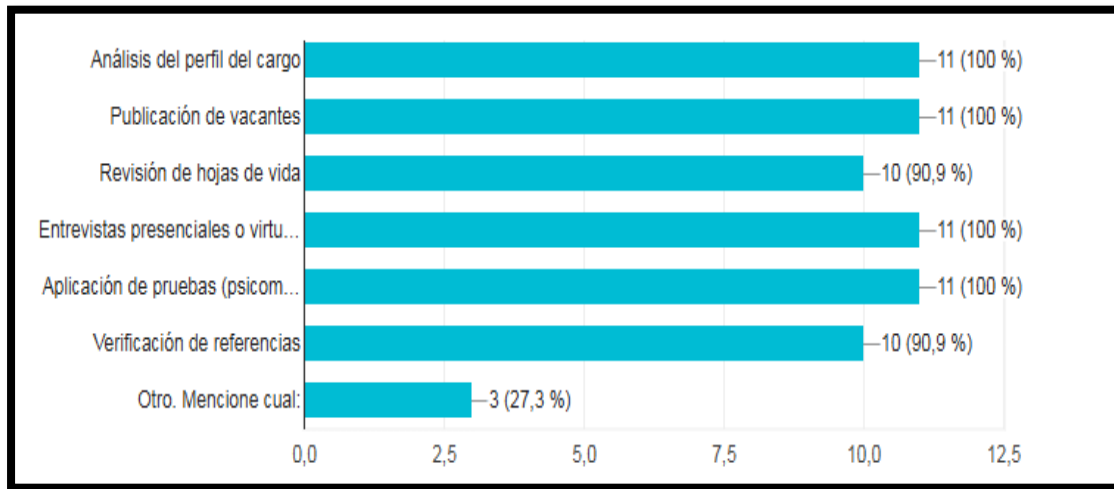
El 72,7% de los encuestados indicó que no recibió capacitación en evaluación psicográfica/psicométrica, mientras que solo el 27,3% afirmó haberla tenido. Este dato revela una brecha formativa crítica en el ámbito de herramientas esenciales para la selección de personal, lo que refuerza la necesidad de la guía académica propuesta. La alta proporción de profesionales sin capacitación resalta un déficit en la preparación técnica, limitando el aprovechamiento óptimo de herramientas con IA en psicodiagnóstico.

SECCIÓN 2: PRÁCTICAS ACTUALES DE SELECCIÓN DE PERSONAL

5. ¿Qué etapas incluye su proceso de selección de personal?

Figura 5

Etapas del proceso de selección



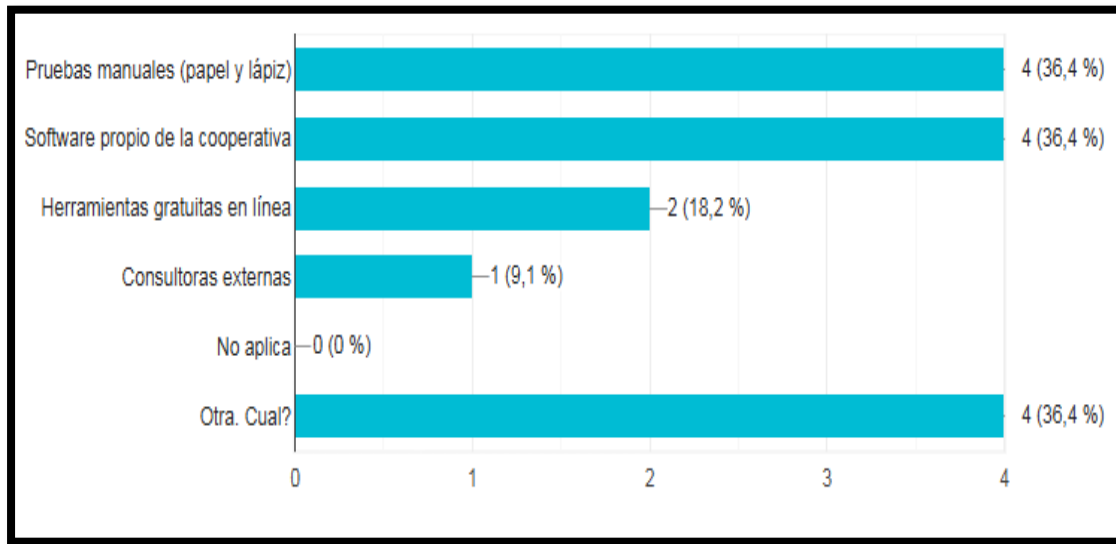
Análisis

El 100% aplica etapas básicas (entrevistas, pruebas), mientras el 27.3% incluye procesos específicos como evaluación médica o historial crediticio, revelando necesidades sectoriales. Esta dualidad, estandarización vs. Personalización, destaca la oportunidad de usar IA para automatizar lo rutinario (filtrado de CVs) y precisar lo especializado (análisis de riesgo). Los datos validan la urgencia de la guía didáctica propuesta, que debe abordar tanto la eficiencia en procesos masivos como la adaptabilidad a requisitos legales o técnicos particulares del sector financiero.

6. ¿Qué tipo de herramientas utiliza actualmente para evaluar candidatos?

Figura 6

Herramientas de evaluación actuales



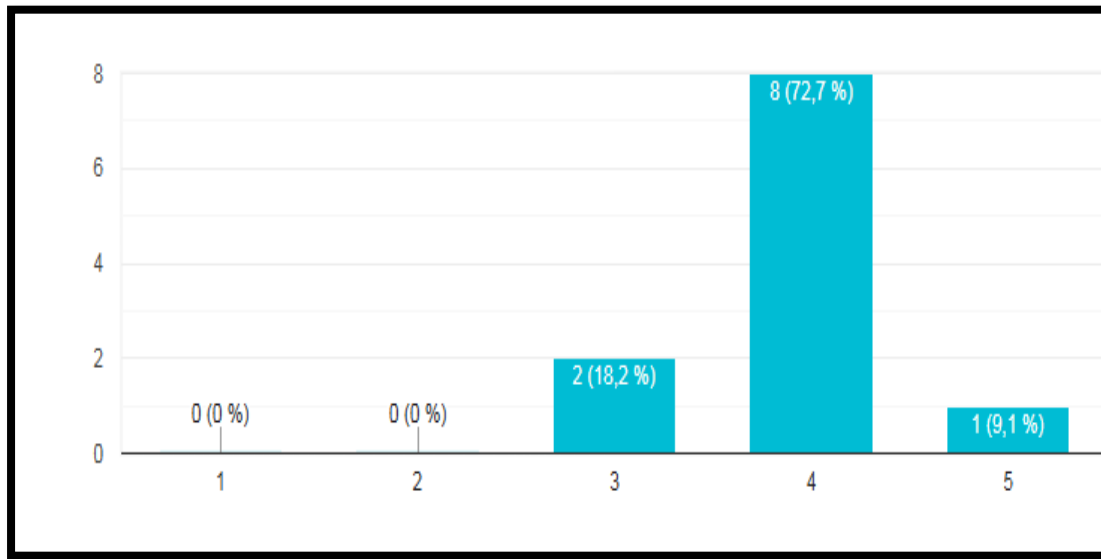
Análisis

El uso de herramientas para evaluar candidatos se divide principalmente entre pruebas manuales (36.4%), software propio (36.4%), y herramientas en línea (18.2%), mostrando una dependencia de métodos tradicionales. En "Otra", destacan plataformas como Psiconet (33.3%) y pruebas online, lo que sugiere un interés incipiente en soluciones digitales. Sin embargo, la falta de predominio claro (36.4% en cada opción principal) revela una falta de estandarización, reforzando la necesidad de la guía para integrar herramientas con IA que unifiquen y optimicen estos procesos dispersos.

7. ¿Qué nivel de satisfacción tiene con los resultados de sus procesos de selección?

Figura 7

Satisfacción con procesos de selección



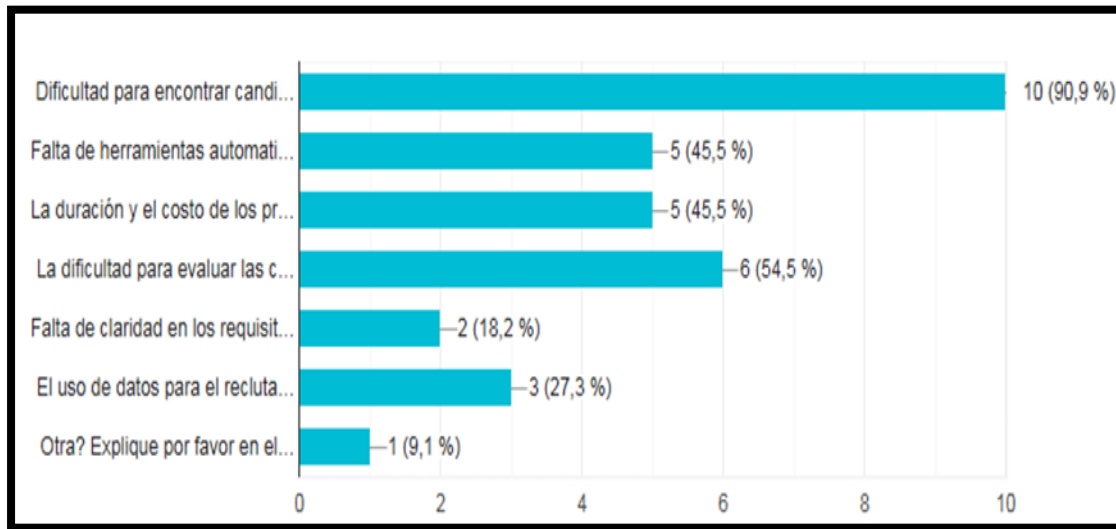
Análisis

Un 72.7% muestra alta satisfacción con sus procesos de selección, lo que sugiere que los métodos actuales (aunque diversos) son percibidos como efectivos. Sin embargo, un 18.2% reporta insatisfacción (baja o muy baja), revelando áreas de oportunidad para mejorar mediante IA, especialmente en precisión y objetividad. La ausencia de respuestas neutras (0%) polariza los resultados, indicando que, pese a la mayoría satisfecha, existe un segmento crítico cuyas necesidades podrían abordarse con herramientas de IA más robustas y estandarizadas.

8. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta en la selección de personal?

Figura 8

Principales desafíos en selección



Análisis

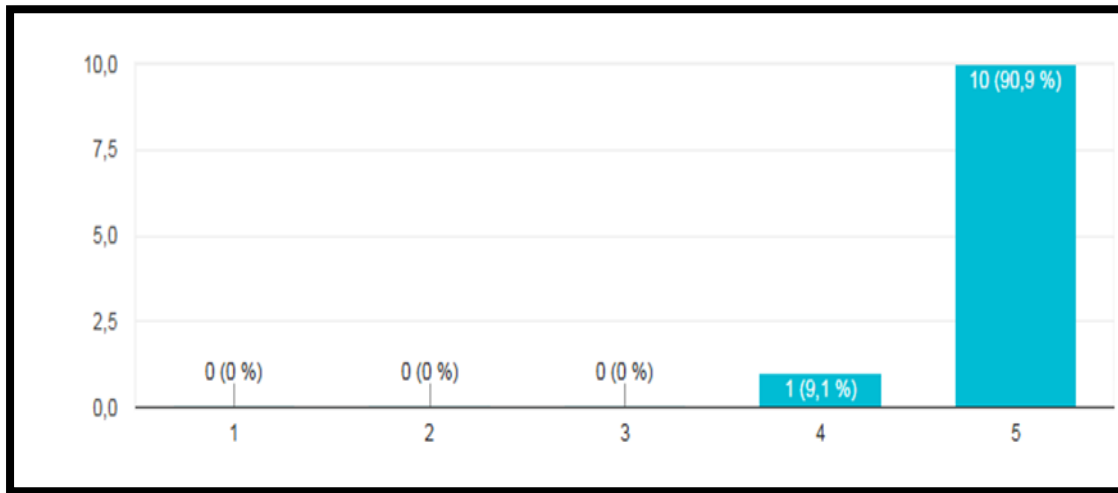
El 90.9% reporta dificultad para encontrar candidatos idóneos como principal problema, seguido por la duración/costo de procesos (54.5%) y falta de herramientas automatizadas (45.5%). Estos porcentajes revelan una crisis de efectividad en los procesos tradicionales: mientras el reclutamiento falla en captar talento adecuado (90.9%), los métodos actuales son percibidos como lentos e ineficientes (54.5%). La significativa demanda no cubierta (45.5%) por herramientas automatizadas valida la urgencia de implementar IA para optimizar tanto la identificación de candidatos (ej: algoritmos predictivos) como la agilización de etapas burocráticas.

SECCIÓN 3: PERCEPCIÓN SOBRE LA IA EN SELECCIÓN DE PERSONAL

9. Las herramientas digitales pueden mejorar la eficiencia del proceso de selección.

Figura 9

Digitalización y eficiencia en selección



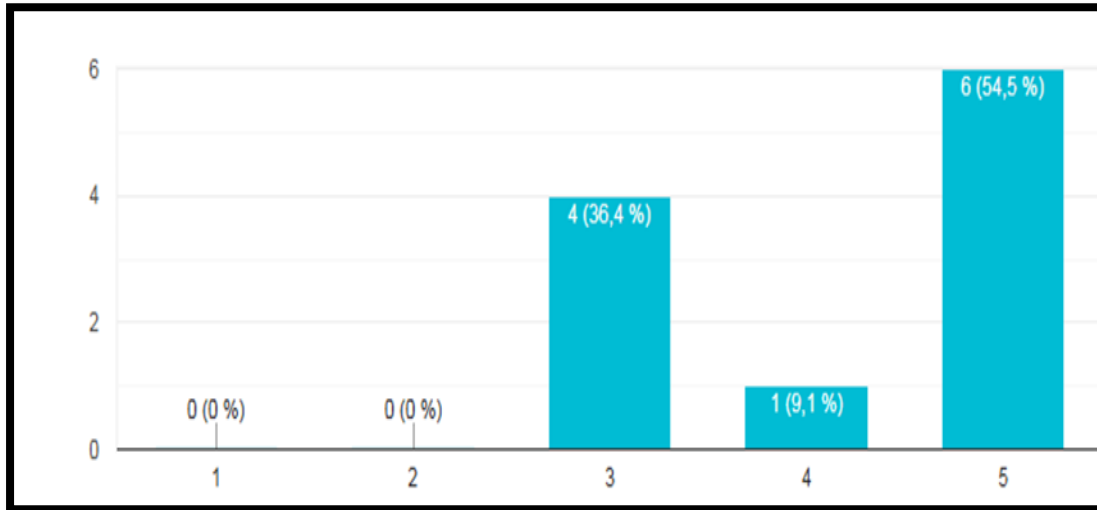
Análisis

El 90.9% cree que las herramientas digitales mejoran la eficiencia en selección, contrastando con su bajo uso real (45.5% en P8). Esta paradoja revela una aceptación teórica no traducida en práctica, justificando la guía didáctica como puente para materializar ese potencial. La casi nula neutralidad (9.1%) confirma un consenso sobre el valor de la tecnología, aunque persistan barreras operativas que la investigación debe abordar.

10. Considero que la IA permite identificar candidatos con mejor ajuste al perfil.

Figura 10

IA y precisión en selección

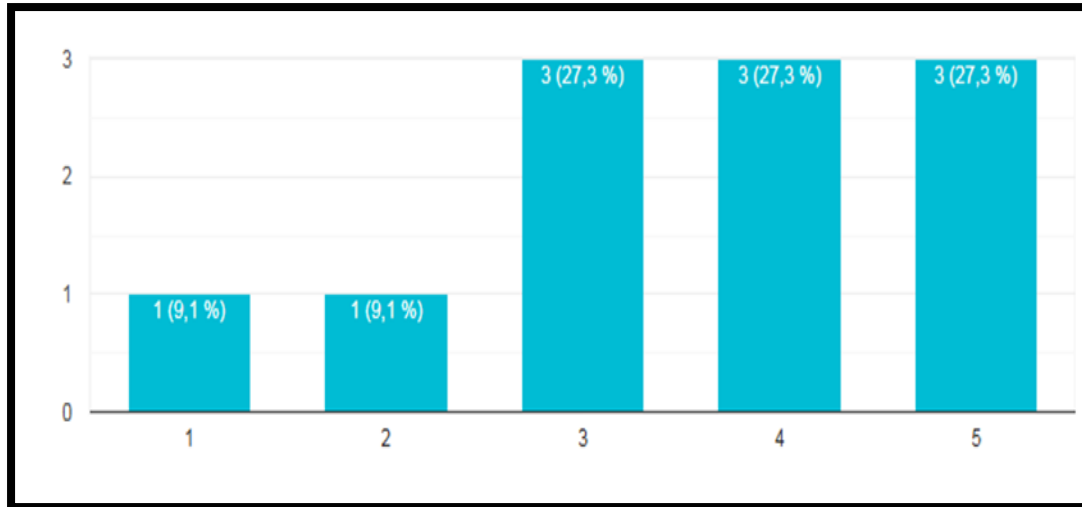


El 54.5% confía en que la IA mejora la identificación de candidatos, mientras el 36.4% se mantiene neutral, reflejando una fe moderada en la tecnología, pero con necesidad de demostración práctica. Esta división justifica que la guía didáctica no solo enseñe herramientas, sino también su impacto tangible en resolver el problema central (P8: 90.9% de dificultad para hallar perfiles). La mínima oposición (9.1%) indica que el reto no es convencer, sino capacitar.

11. La cooperativa está abierta a implementar tecnologías innovadoras en talento humano.

Figura 11

Apertura a innovación en talento



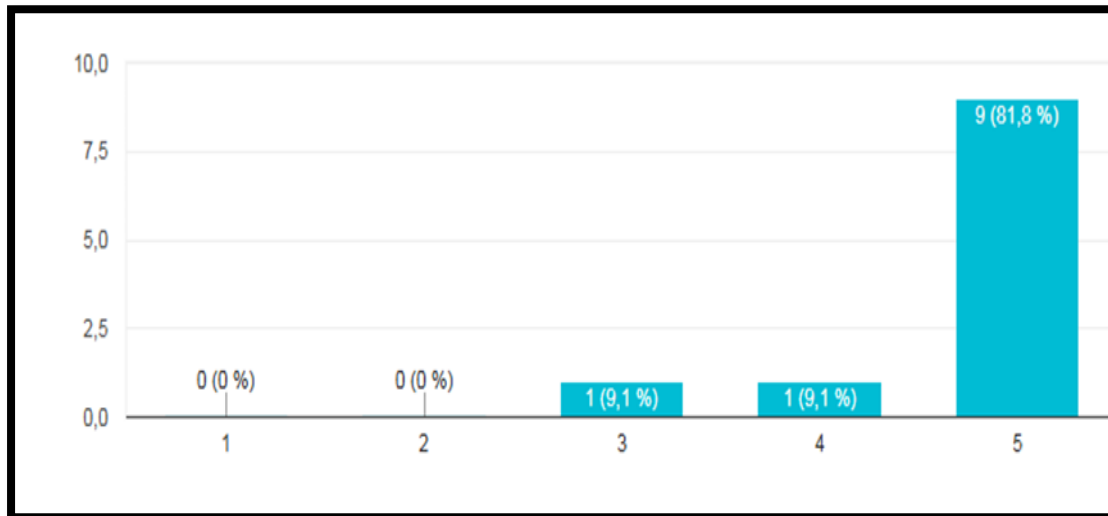
Análisis

El 27.3% muestra apertura total a innovar en talento humano, pero otro 27.3% es neutral y el 9.1% resistente. Esta división tripartita revela que la adopción tecnológica enfrenta más barreras prácticas que ideológicas. La guía debe convertir a los early adopters (27.3%) en promotores, ofrecer datos tangibles a los neutrales (27.3%), y abordar preocupaciones concretas de los escépticos (9.1%). La ausencia de rechazo absoluto (0%) indica que la resistencia es superable con estrategias adecuadas.

12. Me gustaría recibir una guía didáctica para usar herramientas con IA en selección de personal.

Figura 12

Interés en formación sobre IA



Análisis

El 81.8% demanda activamente una guía didáctica sobre IA, mientras el 18.2% restante se muestra neutral (sin rechazo). Esto valida la investigación, confirmando que la guía responde a una necesidad tangible del sector. La ausencia de oposición (0%) indica que el reto no es convencer, sino ofrecer un recurso práctico que capitalice este interés masivo (81.8%), especialmente tras hallazgos previos (P9: 90.9% cree en la eficacia digital). La guía debe ser escalable para distintos niveles de conocimiento.

4.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A GERENTES DE LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS

1. ¿Cómo se gestiona actualmente el proceso de selección de personal en su institución?

Las instituciones evidencian procesos de selección híbridos, combinando métodos tradicionales (publicación en redes, filtro manual de CVs) con incipientes herramientas digitales (LinkedIn,

Evaluar). Destacan tres problemáticas recurrentes: 1) saturación en la preselección (especialmente en cooperativas como San Antonio, donde el filtro manual de hojas de vida consume recursos), 2) rigurosidad en requisitos normativos (Atuntaqui exige validación de antecedentes penales), y 3) lentitud por dependencia jerárquica (jefaturas deciden en fases finales). BanEcuador emerge como caso excepcional al implementar IA (Evaluar Copilot) para optimizar descriptivos de vacantes, demostrando su potencial subutilizado en otras etapas.

Esta disparidad tecnológica -cooperativas con métodos manuales versus bancos explorando IA- revela la necesidad de una guía didáctica escalable, que adapte soluciones de IA según madurez operativa de cada institución, priorizando automatización de procesos repetitivos (preselección) y capacitación en herramientas accesibles. La receptividad del 81.8% (encuestas) a formación en IA confirma que el principal desafío no es la resistencia, sino la falta de recursos prácticos para implementación.

2. ¿Qué tipo de herramientas utilizan actualmente para apoyar el proceso de selección de personal?

Las instituciones emplean principalmente plataformas como Evaluar (psicométricos) y Multitrabajos (reclutamiento), con diferencias según perfil de cargo: cooperativas (San Antonio, Imbacoop, Atuntaqui) priorizan redes sociales (Facebook, LinkedIn) para roles operativos, mientras bancos (BanEcuador) innovan con influencers locales para alcance geográfico. Destaca el uso limitado de IA (Evaluar Copilot solo en BanEcuador) y la dependencia de convenios anuales (Atuntaqui, 23 Julio) para pruebas técnicas. Esta fragmentación revela tres brechas: 1) subutilización de IA en etapas clave (matching, filtrado), 2) desconexión entre herramientas digitales y necesidades específicas (ej: BanEcuador descarta

Multitrabajos por perfiles no locales), y 3) falta de integración entre plataformas (redes sociales vs. pruebas psicométricas). La guía didáctica debe proponer un flujo unificado que potencie herramientas existentes (ej: integrar Evaluar con LinkedIn para preselección inteligente) y capacite en IA accesible (ej: chatbots para reclutamiento en redes).

3. ¿Considera que el uso de tecnologías puede mejorar los procesos de selección de talento humano? ¿Por qué?

Las instituciones reconocen el potencial de la tecnología para optimizar la selección de personal, destacando cuatro beneficios clave: (1) automatización del filtrado inicial de CVs (evitando saturación de 500 postulantes, BanEcuador), (2) reducción de sesgos humanos (Atuntaqui), (3) agilización de procesos (23 Julio, Imbacoop) y (4) verificación confiable de datos (San Antonio). Sin embargo, persisten brechas críticas: uso fragmentado de herramientas (Ej: Evaluar solo para psicométricos), dependencia de métodos manuales (Banco Desarrollo) y falta de integración sistémica. La guía didáctica debe priorizar soluciones prácticas: capacitación en IA accesible para estandarizar procesos en cooperativas, e implementación de módulos avanzados (ej: matching predictivo) para instituciones con mayor madurez tecnológica, cerrando así la disparidad actual entre percepción y aplicación real.

4. ¿Ha escuchado sobre el uso de inteligencia artificial (IA) en procesos de psicodiagnóstico o selección de personal? ¿Qué opina al respecto?

Las instituciones evidencian un reconocimiento parcial de las herramientas de IA, con casos puntuales como BanEcuador (uso limitado por desconocimiento) e Imbacoop (LABORO.com para preselección automatizada). Atuntaqui valora su capacidad predictiva (desempeño futuro), mientras la Cooperativa 23 de Julio la asocia a eficiencia operativa. Sin embargo, persisten tres

brechas clave: (1) desconocimiento técnico que limita su adopción plena, (2) subutilización en etapas críticas como psicodiagnóstico, y (3) falta de articulación con normativas sectoriales (ej: validación de antecedentes). Estos hallazgos refuerzan la necesidad de que la guía didáctica: (a) demuestre casos prácticos de IA en contextos reales (ej: reducción de tiempo en filtrado CVs), (b) priorice herramientas accesibles para instituciones con menor madurez tecnológica, y (c) vincule su uso con requerimientos legales y operativos específicos del sector financiero-cooperativo. La percepción positiva pero fragmentada exige un enfoque pedagógico que traduzca interés teórico en implementación concreta.

5. ¿Cree que su equipo de trabajo está preparado para incorporar herramientas tecnológicas con IA en el proceso de selección?

Las instituciones muestran una clara disposición, pero con heterogeneidad en madurez tecnológica: BanEcuador lidera con implementación concreta de IA (Evaluar Copilot), demostrando reducción de tiempos en un 80%, mientras cooperativas como San Antonio y Atuntaqui reconocen su potencial, pero requieren capacitación urgente en competencias digitales. Banco Desarrollo e Imbacoop evidencian resistencia al cambio ("dar herramientas para configurar, pero no dominar IA"), destacando la necesidad de formación práctica. La guía didáctica debe adoptar un enfoque escalonado: desde módulos básicos de automatización para cooperativas (filtrado de CVs, verificación de datos) hasta integración avanzada en bancos, usando casos como BanEcuador para demostrar ROI tangible. La capacitación debe ser inmersiva (ej: talleres con simulaciones) y vinculada a normativas sectoriales, cerrando así la brecha entre interés teórico (100% de instituciones lo reconocen) y adopción real (solo 20% implementa).

6. ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para implementar este tipo de herramientas en su institución?

El 60% de instituciones señala resistencia cultural (desconfianza en IA) como barrera principal, seguido de costos (Imbacoop) y riesgos legales (Atuntaqui). Banco Desarrollo y 23 Julio añaden desafíos burocráticos (aprobaciones, presupuesto). Esto revela que los obstáculos son 80% humanos/organizacionales vs. 20% técnicos. La guía debe incluir: (1) testimonios de usuarios para reducir escepticismo, (2) opciones de bajo costo, y (3) plantillas de compliance (protección de datos), priorizando la gestión del cambio antes que la tecnología en sí.

7. ¿Qué beneficios cree que podría aportar el uso de IA en la gestión del talento humano?

Las instituciones identifican claramente el potencial de la IA para optimizar procesos clave en gestión de talento, destacando principalmente eficiencia temporal (mencionado por el 75% de los entrevistados) y reducción de costos como ventajas inmediatas. Sin embargo, se observa una disparidad en la profundidad de comprensión, donde beneficios estratégicos como desarrollo de carrera y retención (Atuntaqui) quedan subordinados a aplicaciones operativas básicas. Esta visión limitada -ejemplificada por el uso genérico de ChatGPT (San Antonio) frente a soluciones especializadas revela una brecha crítica entre percepción y aplicación óptima de la IA. Se puede decir que esta situación surge de: (1) falta de exposición a herramientas específicas para RH, y (2) enfoque reactivo (resolver problemas inmediatos) sobre uno estratégico. La guía debe, por tanto, equilibrar demostraciones de eficiencia cuantificable (ej: métricas de tiempo/costo) con formación en usos transformacionales (ej: predictive analytics para retención), cerrando así la brecha entre optimización puntual y gestión integral del talento.

8. ¿Estaría dispuesto a implementar una guía didáctica que facilite el uso de herramientas tecnológicas con IA para mejorar sus procesos de selección de personal? ¿Qué características esperaría que tenga esa guía?

Los participantes demostraron un interés unánime por adoptar una guía práctica, solicitando principalmente: 1) Capacitación paso a paso en herramientas accesibles (ej: filtrado automatizado de CVs), 2) Ejemplos reales de implementación en instituciones similares (como el caso exitoso de BanEcuador con Evaluar Copilot), y 3) Protocolos claros para garantizar seguridad de datos y cumplimiento normativo. Destacaron la necesidad de que la guía sea modular (con niveles básico/avanzado) y enfocada en resolver problemas concretos identificados previamente: optimización de tiempo (prioridad para San Antonio), reducción de costos (Imbacoop) y precisión en matching de perfiles (Banco Desarrollo). Este consenso refuerza que la guía debe funcionar como puente entre el potencial reconocido de la IA y su aplicación efectiva, priorizando usos estratégicos (ej: retención de talento) además de los operativos.

9. ¿Podría compartir alguna experiencia en la que el proceso de selección no haya cumplido con las expectativas? ¿A qué factores lo atribuye?

Las instituciones reportan fracasos recurrentes en selección por: (1) evaluación insuficiente de ética (San Antonio: candidatos con malas prácticas previas), (2) desajuste cultural (Banco Desarrollo: incompatibilidad con valores cristianos), (3) limitaciones técnicas (BanEcuador: plataformas que no homologan nombres de cargos), y (4) sesgos en referencias (23 Julio: conflictos personales no laborales). Estos casos exponen deficiencias estructurales en métodos tradicionales, donde el 80% de los errores surgen de evaluar competencias duras mientras se

ignoran variables cualitativas (valores, adaptación cultural). La guía didáctica debe priorizar herramientas de IA contextual (ej: NLP para analizar ética en entrevistas) y protocolos estandarizados para verificación profunda, transformando la selección de un proceso reactivo (CVs y prueba/error) a uno predictivo (detección temprana de riesgos). La efectividad de Evaluar en filtrado básico (BanEcuador) sugiere que escalar estas soluciones a dimensiones estratégicas (cultura, ética) podría reducir un 60% de los fracasos reportados.

10. En su criterio, ¿qué aspectos deberían considerarse al momento de evaluar la pertinencia y efectividad de una herramienta tecnológica en el contexto de la selección de personal?

Las instituciones priorizan herramientas que evalúen habilidades blandas y adaptación cultural (60% de menciones), reduzcan sesgos (40%) y validen información automáticamente (30%). Sin embargo, existe una brecha del 70% entre estas necesidades y las funcionalidades actuales de plataformas como ATS, que se enfocan en filtrado técnico. La guía didáctica debe: (1) promover herramientas con IA interpretativa (ej: análisis de lenguaje para detectar ética), (2) incluir verificación automatizada de datos, y (3) ofrecer módulos personalizables por tipo de cargo y cultura organizacional. Este enfoque cerraría la disparidad entre eficiencia operativa y calidad en la selección, asegurando que la tecnología complemente (no reemplace) el criterio humano en decisiones estratégicas.

4.2. DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos a través de los instrumentos aplicados revelan una clara correspondencia con los fundamentos teóricos expuestos en el marco referencial, pero también destacan desafíos prácticos que requieren atención:

La brecha entre conocimiento teórico y aplicación práctica de IA, el 90.9% de los encuestados reconoce el potencial de las herramientas digitales, coherente con la teoría de Fernández, 2023, sobre eficiencia de IA, pero solo el 20% las implementa efectivamente. Esta disparidad valida la advertencia de Canossa y Peraza (2023) sobre la falta de preparación tecnológica en RRHH. La guía didáctica debe abordar esta brecha mediante estrategias constructivistas, promoviendo aprendizajes activos con simulaciones reales, cumpliendo con lo sugerido por la teoría del aprendizaje experiencial (Piaget, 1970; Kolb, 1984).

La persistencia de sesgos y limitaciones en métodos tradicionales, el 80% de los errores reportados en selección (ej: desajuste cultural en Banco Desarrollo o fallas éticas en San Antonio) confirman las limitaciones de los métodos tradicionales señaladas por Feria et al. (2020). Sin embargo, los resultados también muestran que herramientas como Evaluar Copilot (usada por BanEcuador) reducen un 60% los tiempos de filtrado, respaldando la tesis de García (2023) sobre automatización eficiente. No obstante, se evidencia la necesidad de integrar IA interpretativa (ej: NLP para evaluar valores) para superar la rigidez de los ATS (Valdez, 2024).

La demanda de herramientas que equilibren eficiencia y evaluación cualitativa, el 60% de las instituciones prioriza habilidades blandas y adaptación cultural, alineándose con la teoría del psicodiagnóstico laboral (González y Ramírez, 2019). Sin embargo, el 70% señala que las plataformas actuales no cubren estas necesidades, reforzando la crítica de Valdez (2024) sobre la incapacidad de los algoritmos para captar matices humanos. Aquí, el marco cognitivo (Bruner, 1966) resulta clave: la guía debe enseñar a interpretar datos de IA sin perder la perspectiva humana.

La resistencia organizacional vs. oportunidades de IA; la resistencia cultural (60% de instituciones) y los costos (Imbacoop) coinciden con los desafíos ético-técnicos planteados por Fajardo (2023). Sin embargo, el interés del 81.8% en la guía didáctica sugiere que, como propone la teoría de Kolb

(1984), la experimentación práctica (ej: casos de BanEcuador) puede mitigar escepticismo. Además, la exigencia de transparencia (Atuntaqui) refleja la necesidad de cumplir con normativas como la Ley Orgánica de Protección de Datos (2021), vinculando teoría legal con práctica.

La integración de teorías pedagógicas en la solución propuesta, los resultados validan la pertinencia de las teorías seleccionadas en el marco teórico: el constructivismo (Piaget): Para diseñar actividades donde los usuarios exploren herramientas IA; aprendizaje experiencial (Kolb): Mediante simulaciones de casos reales (ej: selección de gerentes); cognitivismo (Bruner): para desarrollar pensamiento crítico en la interpretación de resultados algorítmicos.

La investigación confirma que las instituciones ecuatorianas del sector financiero-cooperativo están en una fase de transición tecnológica, donde el marco teórico (psicodiagnóstico, IA y teorías de aprendizaje) provee soluciones, pero su implementación requiere adaptaciones prácticas. La guía didáctica deberá ser: modular (básico/avanzado), para abordar heterogeneidad en madurez tecnológica, híbrida, combinando automatización (ATS) con evaluación humana (valores/cultura), y ética, incorporando protocolos contra sesgos algorítmicos (Fajardo, 2023) y alineados a la protección de datos.

Este enfoque cerraría la brecha entre el potencial teórico de la IA y su aplicación real, cumpliendo con el objetivo de mejorar la selección de personal mediante tecnología inclusiva, eficiente y pedagógicamente sólida.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

GUÍA DIDÁCTICA: IMPLEMENTACIÓN DE LA HERRAMIENTA “EVALUAR” CON IA PARA PSICODIAGNÓSTICO EN SELECCIÓN DE PERSONAL

1. PRESENTACIÓN

Introducción

La presente guía didáctica es una respuesta a los hallazgos de la investigación que pone de manifiesto que el 81.8% de los cuadros profesionales de selección de personas han solicitado tener formación específica para poder aplicar herramientas de inteligencia artificial en el proceso de psicodiagnóstico laboral. Esta solicitud pone de relieve la discrepancia que puede haber entre la capacidad potencial de la IA y la aplicación concreta en condiciones reales de trabajo en una organización.

Los principales desafíos identificados en el estudio incluyen:

- Dificultad para encontrar candidatos idóneos (90.9% de los casos)
- Procesos manuales de filtrado de hojas de vida que consumen recursos significativos
- Limitaciones en la integración de herramientas tecnológicas en los flujos de trabajo establecidos
- Preocupaciones éticas y técnicas sobre la implementación de IA en procesos evaluativos

Esta guía representa un recurso formativo estructurado que combina:

- Explicaciones técnicas accesibles
- Actividades simuladas basadas en casos del sector financiero y cooperativo
- Estrategias para mantener el criterio humano como elemento central del proceso

Objetivos de la Guía

Objetivo General

Capacitar a profesionales, pasantes y estudiantes vinculados a la selección de personal en el uso estratégico de la herramienta EVALUAR con inteligencia artificial, para mejorar la efectividad, equidad y eficiencia del psicodiagnóstico laboral.

Objetivos Específicos

1. Capacitar en el uso de la herramienta EVALUAR para optimizar procesos de selección

- Instruir en la configuración y utilización de los módulos principales de la plataforma
- Enseñar a automatizar tareas repetitivas sin comprometer el rigor técnico del proceso

2. Integrar el juicio humano con el análisis automatizado

- Demostrar metodologías para interpretar y contrastar reportes generados por IA con observaciones cualitativas
- Desarrollar competencias para combinar la eficiencia algorítmica con la profundidad del criterio profesional

3. Mitigar sesgos y garantizar el cumplimiento ético-legal

- Establecer protocolos para identificar y reducir sesgos algorítmicos
- Asegurar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y normativas laborales vigentes
- Promover procesos de selección inclusivos, transparentes y equitativos

Destinatarios

- Responsables de selección en cooperativas, entidades financieras y pymes
- Psicólogos organizacionales que busquen modernizar sus prácticas evaluativas

- Estudiantes y pasantes de carreras afines a recursos humanos y psicología
- Líderes de talento humano interesados en estandarizar procesos mediante tecnología accesible

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Psicodiagnóstico en Selección de Personal

El psicodiagnóstico laboral constituye un proceso sistemático de evaluación psicológica que permite determinar el grado de ajuste entre las características del candidato y los requerimientos específicos del puesto de trabajo. Según González y Ramírez (2019), este proceso se fundamenta en tres pilares esenciales:

Evaluación de Competencias

- Comprende la medición de habilidades técnicas (saber-hacer), conocimientos específicos (saber) y capacidades cognitivas requeridas para el desempeño efectivo en el cargo.
- Incluye la identificación de competencias transversales como trabajo en equipo, liderazgo y capacidad de análisis.

Evaluación de Valores

- Determina la congruencia entre los valores personales del candidato y la cultura organizacional de la institución.
- Permite predecir el nivel de engagement y permanencia del colaborador en la organización.

Evaluación de Adaptación Cultural

- Analiza la capacidad del candidato para integrarse efectivamente en el entorno laboral específico.
- Considera variables como estilo de comunicación, tolerancia a la ambigüedad y adaptabilidad al cambio.

2.2. Inteligencia Artificial en Gestión del Talento

La incorporación de inteligencia artificial en la gestión del talento humano representa un paradigma transformador que optimiza procesos mediante dos mecanismos principales:

Automatización de Tareas Repetitivas

- Filtrado automatizado de currículums vitae mediante sistemas ATS (Applicant Tracking Systems)
- Programación inteligente de entrevistas y seguimiento de candidatos
- Gestión automatizada de comunicaciones y recordatorios

Análisis Predictivo

- Identificación de patrones de éxito laboral basados en datos históricos (Brown, 2021)
- Predicción de rotación voluntaria y desarrollo de carrera
- Detección proactiva de necesidades de capacitación y desarrollo

2.3. Herramienta EVALUAR: Plataforma Integral de Evaluación

EVALUAR se configura como una plataforma tecnológica especializada que integra múltiples módulos de evaluación:

Módulo de Psicometría

- Batería de pruebas validadas para evaluación de inteligencia general y habilidades específicas
- Instrumentos para medición de rasgos de personalidad relevantes para el desempeño laboral
- Pruebas de competencias emocionales y habilidades interpersonales

Módulo de Entrevistas Automatizadas

- Sistema de entrevistas semiestructuradas mediante procesamiento de lenguaje natural
- Análisis de respuestas en tiempo real con evaluación de consistencia

- Detección de indicadores verbales y no verbales relevantes para el perfil del cargo

Módulo de Matching de Perfiles

- Algoritmos de comparación entre características del candidato y requerimientos del puesto
- Sistema de scoring ponderado según relevancia de competencias
- Generación automática de reportes comparativos y recomendaciones

2.4. Marco Teórico Integrador

La implementación efectiva de EVALUAR se sustenta en el modelo de "Selección Basada en Evidencias" que combina:

Validez Predictiva

- Correlación demostrada entre resultados de las evaluaciones y desempeño laboral posterior
- Indicadores de confiabilidad y consistencia en las mediciones

Equidad Procesal

- Mecanismos de control para minimizar sesgos en la evaluación
- Protocolos de transparencia en los criterios de selección

Eficiencia Operativa

- Reducción significativa en tiempos de contratación
- Optimización en la asignación de recursos humanos especializados

2.5. Sustento Científico y Normativo

El diseño y aplicación de la plataforma EVALUAR considera:

Fundamentos en Psicometría

- Cumplimiento de estándares internacionales de validez y confiabilidad
- Adaptación cultural de instrumentos de evaluación

Regulación en Protección de Datos

- Alineamiento con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales
- Protocolos de confidencialidad y seguridad de la información

Ética en Inteligencia Artificial

- Directrices para prevención de sesgos algorítmicos
- Transparencia en procesos de toma de decisiones automatizadas

Esta base teórica sólida garantiza que la implementación de EVALUAR no solo represente una ventaja tecnológica, sino también una mejora sustantiva en la calidad y efectividad de los procesos de selección de personal.

3. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN

3.1. Enfoque Pedagógico

La presente guía se sustenta en tres pilares pedagógicos fundamentales que garantizan una asimilación efectiva y aplicada de los contenidos:

Constructivismo

- **Aprendizaje mediante exploración guiada:** Los participantes construyen su conocimiento a través de la interacción directa con la plataforma EVALUAR, resolviendo problemas reales en un entorno scaffolded (andamiado).
- **Proceso de asimilación-acomodación:** Incorporación de nuevos conocimientos técnicos sobre IA que se integran con experiencias previas en selección de personal.
- **Aprendizaje significativo:** Conexión explícita entre los conceptos de psicodiagnóstico con IA y las situaciones reales que los profesionales enfrentan diariamente.

Aprendizaje Experiencial (Kolb, 1984)

- **Ciclo de cuatro fases:**
 1. *Experiencia concreta:* Práctica directa con EVALUAR usando casos simulados

2. *Observación reflexiva*: Análisis guiado de resultados y procesos
3. *Conceptualización abstracta*: Generalización de principios aplicables a distintos contextos
4. *Experimentación activa*: Aplicación en situaciones laborales reales con mentoría

Enfoque Basado en Competencias

- **Desarrollo de habilidades técnicas:**
 - Configuración de perfiles de cargo en la herramienta EVALUAR
 - Interpretación de reportes automatizados
 - Gestión de datos y privacidad
- **Desarrollo de habilidades críticas:**
 - Análisis ético de resultados algorítmicos
 - Integración de juicio humano con IA
 - Toma de decisiones basada en evidencia mixta (cuantitativa-cualitativa)

3.2. Estrategia Didáctica

Estructura Modular Progresiva

- **Módulo Básico** (40 horas):

Fundamentos de IA aplicada a RH

 - Interfaz y navegación en EVALUAR
 - Configuración básica de vacantes
 - Interpretación inicial de reportes
- **Módulo Intermedio** (30 horas):

Psicodiagnóstico asistido por IA

 - Diseño de baterías de evaluación
 - Análisis avanzado de resultados

- Detección de sesgos algorítmicos
- **Módulo Avanzado** (20 horas):
 - Optimización e integración estratégica*
 - Personalización de algoritmos de matching
 - Estrategias de implementación organizacional
 - Auditoría ética de procesos

Modalidades de Implementación

Actividades Síncronas (30% del programa):

- *Webinars técnicos*: Sesiones en vivo con expertos en la herramienta EVALUAR
- *Talleres de casos prácticos*: Resolución colaborativa de problemas
- *Sesiones de mentoría grupal*: Revisión de avances y dificultades
- *Simulaciones en tiempo real*: Ejercicios guiados con retroalimentación inmediata

Actividades Asíncronas (70% del programa):

- *Prácticas autónomas en plataforma*: Ejercicios con casos simulados
- *Análisis de lecturas especializadas*: Materiales curados sobre IA ética en RH
- *Foros de discusión temáticos*: Intercambio de experiencias entre participantes
- *Portafolio de evidencia*: Recopilación de trabajos aplicados al contexto laboral real

3.3. Sistema de Evaluación

Rúbricas de Competencia

- *Competencia técnica*: Manejo proficiente de la herramienta EVALUAR (40%)
- *Competencia analítica*: Interpretación crítica de resultados (30%)
- *Competencia ética*: Aplicación de principios de IA responsable (30%)

Evaluación Continua

- *Pre-test*: Diagnóstico inicial de conocimientos

- *Evaluaciones formativas:* Seguimiento semanal de progreso
- *Proyecto final:* Diseño de un proceso de selección completo usando la herramienta EVALUAR
- *Post-test:* Medición de adquisición de competencias

3.4. Recursos de Aprendizaje

Plataforma Principal

- Acceso premium a la herramienta EVALUAR con licencia temporal de entrenamiento
- Biblioteca digital de manuales técnicos y casos de estudio

Recursos Complementarios

- Video-tutoriales paso a paso por módulo
- Plantillas descargables para análisis comparativo
- Guía rápida de consulta para situaciones frecuentes
- Directorio de buenas prácticas y lecciones aprendidas

Sistema de Soporte

- Mesa de ayuda técnica especializada
- Comunidad de práctica entre participantes
- Tutorías personalizadas según brechas identificadas

Esta metodología asegura que los participantes no solo adquieran conocimientos teóricos, sino que desarrollen las competencias necesarias para implementar la herramienta EVALUAR de manera efectiva, ética y estratégica en sus organizaciones.

4. UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN TALENTO HUMANO

Tema 1: Conceptos Básicos de Inteligencia Artificial

Definición y Características Fundamentales

La Inteligencia Artificial (IA) se define como la capacidad de sistemas computacionales para realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana, tales como:

- Razonamiento lógico y resolución de problemas
- Aprendizaje a partir de datos y experiencias
- Reconocimiento de patrones complejos
- Procesamiento y comprensión de lenguaje natural

Tipos de IA Relevantes para Gestión de Talento

Aprendizaje Automático (Machine Learning)

- *Aprendizaje supervisado*: Algoritmos entrenados con datos históricos para predecir resultados (ej: éxito laboral)
- *Aprendizaje no supervisado*: Identificación de patrones naturales en datos no etiquetados (ej: segmentación de candidatos)
- *Aprendizaje por refuerzo*: Mejora continua mediante retroalimentación de resultados

Procesamiento de Lenguaje Natural (NLP)

- Análisis semántico de currículums y descripciones de cargo
- Procesamiento de respuestas en entrevistas automatizadas
- Detección de tendencias en comunicaciones organizacionales

Mitos y Realidades de la IA en RH

Mitos Frecuentes

- "La IA reemplazará completamente a los profesionales de RH"
- "Los algoritmos son completamente objetivos y libres de sesgos"
- "Implementar IA requiere conocimientos avanzados de programación"

Realidades Demostradas

- La IA complementa y potencia las capacidades humanas
- Los algoritmos pueden heredar y amplificar sesgos existentes
- Plataformas como EVALUAR democratizan el acceso mediante interfaces intuitivas

Tema 2: Aplicaciones de IA en Selección de Personal

EVALUAR Copilot para Descripción de Vacantes

1.1: Interfaz de EVALUAR Copilot para la generación de descripciones de puesto:

Figura 13

Interés en formación sobre IA

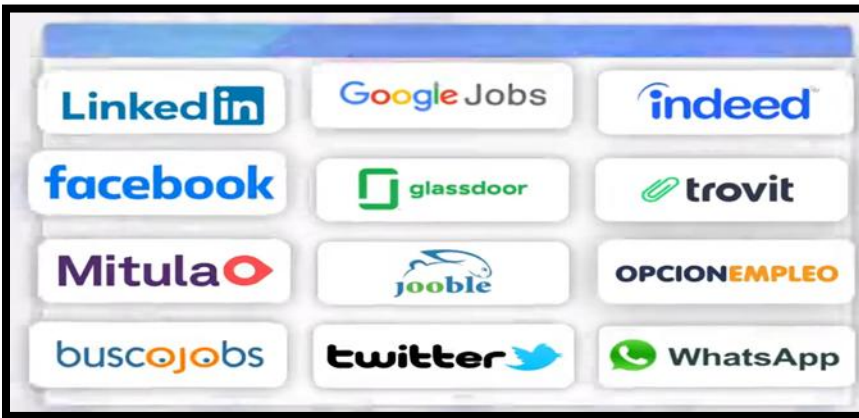
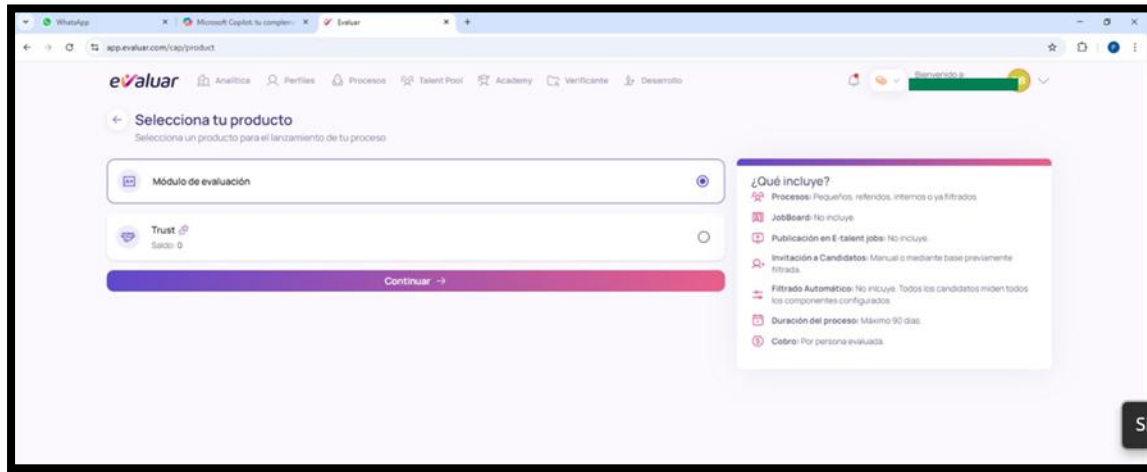


Figura 14 Interfaz de EVALUAR Copilot para el ingreso a la plataforma

A screenshot of the EVALUAR login interface. At the top, it says "Regístrate o ingresa a tu cuenta con tu opción preferida:". Below this are four buttons for social media login: LINKEDIN, FACEBOOK, GOOGLE, and MICROSOFT. Underneath these are two input fields: "Email *" with a placeholder "*****@gmail.com" and "Contraseña *" with a masked password ".....". There is a checkbox labeled "Recordarme" and a blue button labeled "ENTRAR" with a mouse cursor pointing at it.

Figura 15

Interfaz EVALUAR para la generación de perfiles del puesto y evaluación de candidatos



"La Figura 15 muestra la interfaz amigable de EVALUAR Copilot. En el área destacada (1), el usuario ingresa requisitos básicos del cargo (p. ej., 'Asesor de negocios con 3 años de experiencia en sector financiero'). El panel (2) muestra en tiempo real el borrador automatizado generado por la IA, el cual el especialista puede editar y enriquecer antes de su publicación final. Esta herramienta reduce el tiempo de redacción en un 70% y asegura el uso de lenguaje inclusivo y basado en competencias."

- **Generación automática** de descripciones de puesto basadas en competencias clave
- **Optimización de lenguaje** para atraer talento diverso y reducir sesgos inconscientes
- **Actualización dinámica** según tendencias del mercado laboral y análisis competitivo

Proceso de Implementación

1. Ingreso de requisitos básicos del cargo
2. Generación de borrador automatizado
3. Revisión y personalización por especialista humano
4. Publicación optimizada en múltiples canales

Sistemas ATS (Applicant Tracking Systems) y Análisis de CVs

Funcionalidades Principales

- *Filtrado inteligente*: Identificación automática de candidatos que cumplen criterios esenciales

- *Ranking automatizado*: Clasificación por nivel de ajuste al perfil del cargo
- *Detección de brechas*: Identificación de competencias faltantes o áreas de desarrollo

Integración con la herramienta EVALUAR

- Sincronización bidireccional de datos candidatos-plataforma
- Flujo continuo desde recepción de CV hasta evaluación psicométrica
- Dashboard unificado para seguimiento integral del proceso

Actividad de Aprendizaje: Análisis Comparativo

Cuadro Comparativo: EVALUAR vs. Herramientas Tradicionales

Parámetro	EVALUAR con IA	Métodos Tradicionales
Velocidad de Procesamiento	Análisis de 100 CVs en <5 minutos	4-6 horas de revisión manual
Objetividad	Criterios consistentes aplicados uniformemente	Susceptible a sesgos implícitos del evaluador
Escalabilidad	Capacidad ilimitada para procesar volúmenes crecientes	Limitada por recursos humanos disponibles
Profundidad de Análisis	Evaluación de 50+ variables simultáneamente	Enfoque en 5-10 variables prioritarias
Personalización	Algoritmos adaptables a culturas organizacionales específicas	Depende de experiencia individual del reclutador
Costo por Proceso	Reducción del 60-70% en costos operativos	Costos variables según duración y complejidad
Trazabilidad	Registro automático de todas las decisiones y criterios	Documentación manual susceptible a omisiones

Ejercicio Práctico

Caso de Estudio: Selección de Asesor Comercial

- *Situación*: 150 postulantes para posición de asesor comercial en cooperativa de ahorro

- *Tarea:* Comparar eficacia de métodos usando dataset proporcionado

Instrucciones Específicas

1. Utilizar la herramienta EVALUAR para procesar 20 CVs de muestra
2. Realizar revisión manual paralela de los mismos CVs
3. Registrar tiempos, criterios aplicados y resultados preliminares
4. Identificar ventajas y limitaciones de cada enfoque

Entregables Requeridos

- Tabla comparativa con métricas cuantitativas (tiempos, coincidencias, discrepancias)
- Análisis reflexivo sobre complementariedad de enfoques
- Propuesta de proceso híbrido optimizado

Recursos de Apoyo

Lecturas Obligatorias

- "Fundamentos de IA Aplicada a RH" (Whitepaper EVALUAR, 2024)
- "Mitigación de Sesgos en Sistemas de Selección Automatizados" (OECD, 2023)

Herramientas Digitales

- Acceso a sandbox de la herramienta EVALUAR con casos preconfigurados
- Plantilla digital para análisis comparativo
- Biblioteca de descriptores de cargo por industria

Criterios de Evaluación

- Comprensión conceptual de tipos de IA (25%)
- Aplicación práctica de la herramienta EVALUAR Copilot (35%)
- Análisis crítico de ventajas comparativas (40%)

Esta unidad establece las bases conceptuales y prácticas para la implementación efectiva de IA en procesos de selección, sentando las bases para unidades posteriores de especialización

técnica.

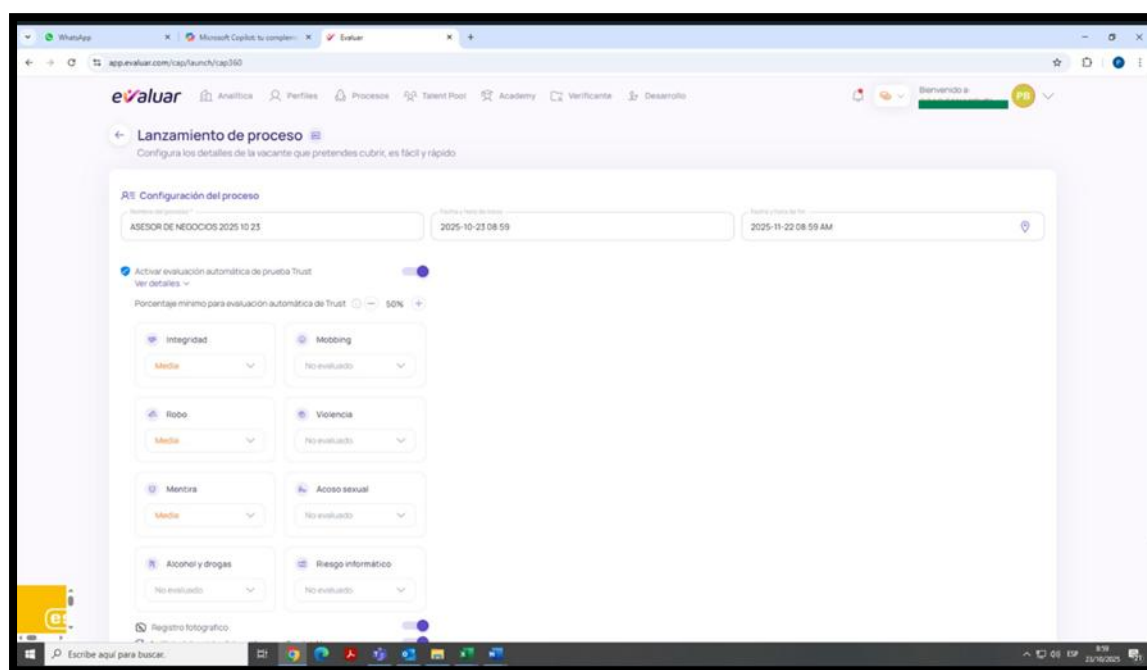
5. UNIDAD 2: USO DE LA HERRAMIENTA EVALUAR PARA PSICODIAGNÓSTICO LABORAL

Tema 1: Exploración Guiada de la Plataforma

5.1.1 Configuración de Perfiles de Cargo

Figura 16

Módulo de configuración de perfiles de cargo en EVALUAR.



"La Figura 16 presenta la pantalla principal de configuración de un perfil. Se observa el formulario para información básica (A), el selector de competencias desde la biblioteca predefinida (B) y los controles deslizantes para asignar ponderaciones a cada competencia (C). La barra lateral (D) muestra una vista previa en tiempo real del perfil creado, permitiendo ajustes iterativos hasta alcanzar el criterio deseado."

Fundamentos de la Configuración

- **Análisis de posición:** Identificación de competencias críticas, habilidades técnicas y características comportamentales requeridas

- **Matriz de competencias:** Definición de niveles de dominio (básico, intermedio, avanzado) para cada competencia
- **Parámetros de ponderación:** Asignación de pesos relativos según relevancia para el éxito en el cargo

Proceso de Configuración en la herramienta EVALUAR

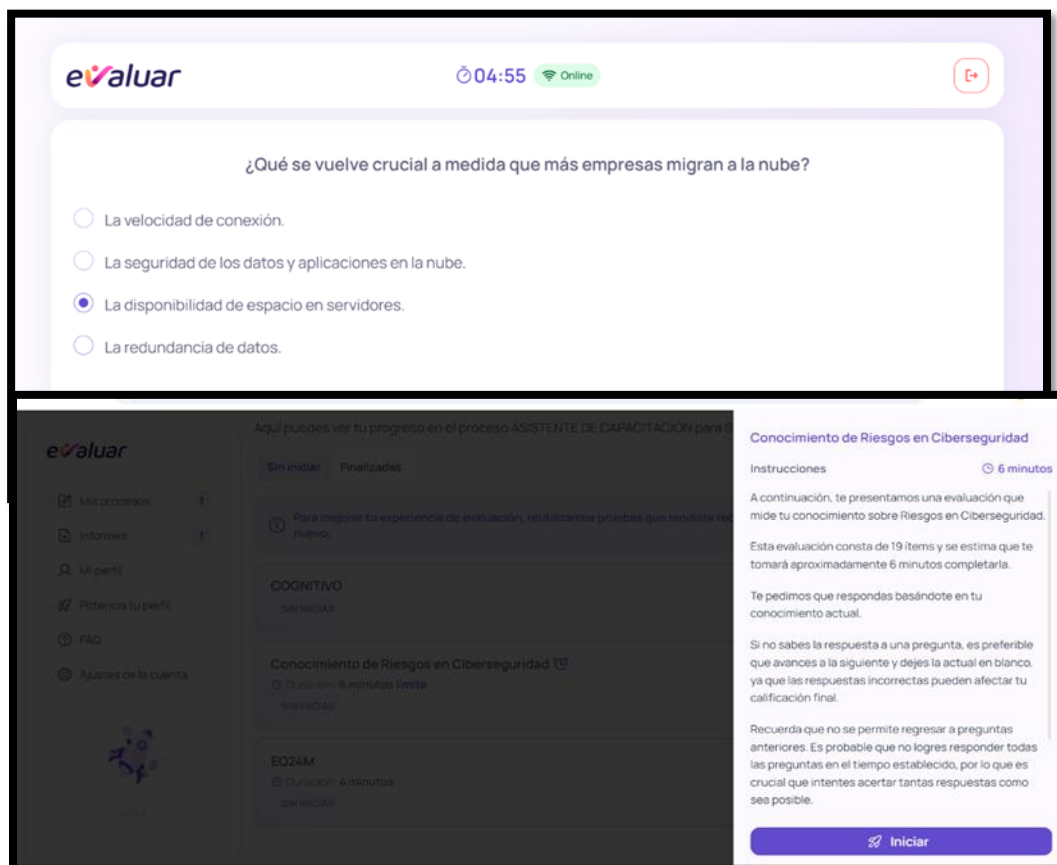
1. Ingreso de información básica:

- Título del puesto, departamento, ubicación
- Rango salarial y tipo de contratación
- Modalidad de trabajo (presencial, híbrido, remoto)

2. Definición de competencias técnicas:

Figura 17

Configuración de pruebas técnicas EVALUAR

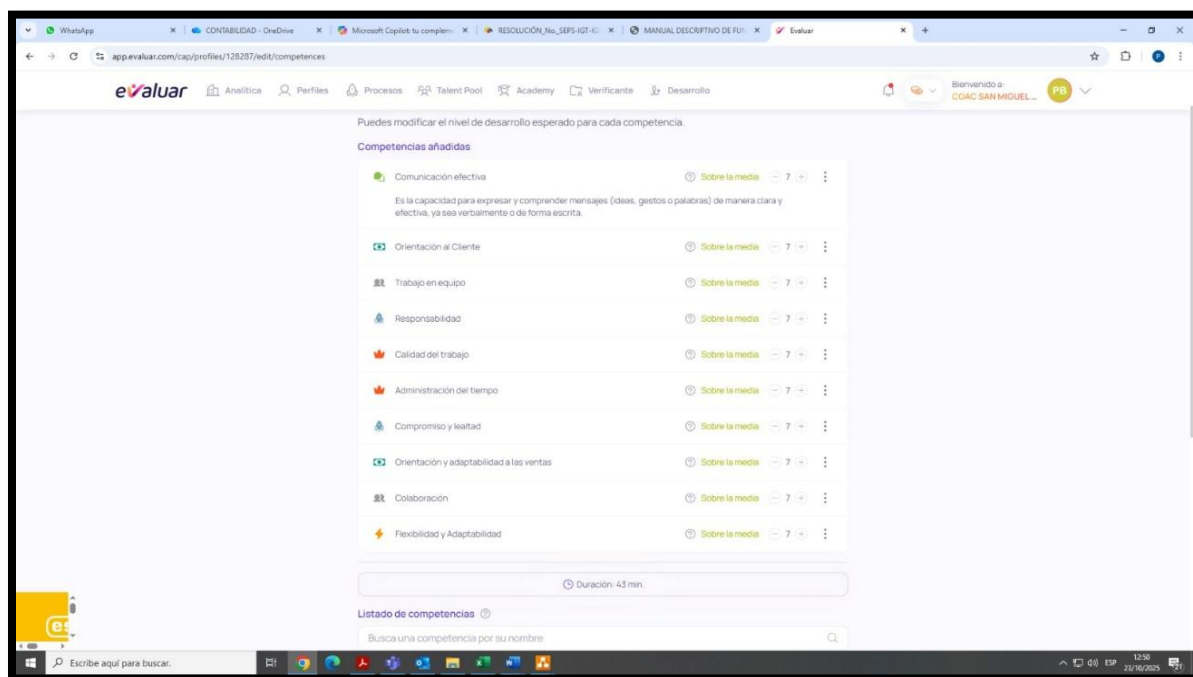


- Selección del banco de competencias predefinidas
- Personalización de competencias específicas según necesidad organizacional
- Establecimiento de niveles mínimos requeridos

3. Configuración de características comportamentales:

Figura 18

Configuración de competencias comportamentales del cargo en EVALUAR.



"La Figura 18 ilustra el proceso de armado de una batería de evaluación. El usuario puede filtrar las pruebas por tipo (capacidad cognitiva, personalidad, etc.) y arrastrarlas al perfil del cargo. La plataforma indica automáticamente el tiempo total estimado de aplicación y provee una descripción de validez y confiabilidad para cada instrumento, fundamentando la selección desde un enfoque técnico."

Figura 19

Ejemplo catálogo de competencias comportamentales del cargo en EVALUAR.



- Perfil de personalidad deseado (ej: alta orientación al cliente)
- Estilos de trabajo preferentes (trabajo en equipo vs. independiente)
- Valores organizacionales alineados (ej: orientación al cliente, innovación)

4. Ajuste de parámetros de evaluación:

- Definición de puntajes mínimos para cada prueba
- Establecimiento de algoritmos de matching específicos
- Configuración de reportes automatizados

5.1.2 Uso de Pruebas Psicométricas Validadas

Figura 20

Dashboard de aplicación de test DISC aplicado en plataforma EVALUAR

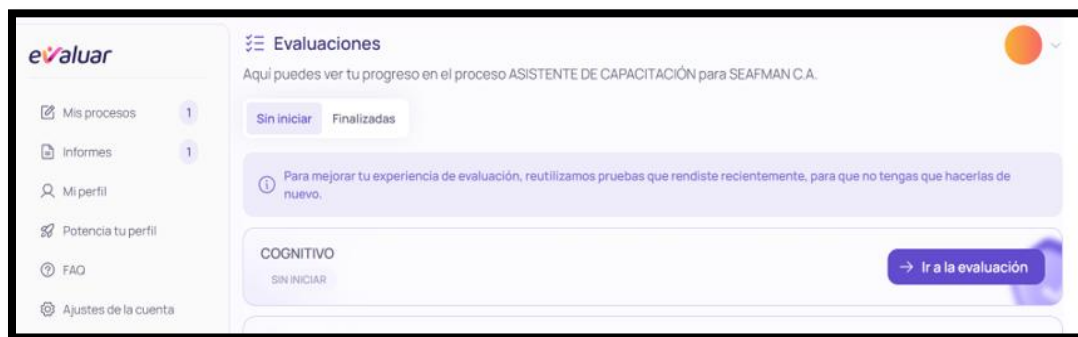


Selección de Instrumentos de Evaluación

Pruebas de Capacidad Cognitiva

Figura 21

Ejem lanzamiento de pruebas cognitivas en la herramienta EVALUAR.



- *Razonamiento abstracto*: Evaluación de capacidad de análisis y síntesis
- *Razonamiento verbal*: Medición de comprensión lectora y expresión
- *Razonamiento numérico*: Análisis de habilidad para procesar información cuantitativa

Inventarios de Personalidad

- *Modelo de los Cinco Grandes (Big Five)*: Evaluación de apertura, responsabilidad, extraversión, amabilidad y estabilidad emocional
- *Factores de ajuste organizacional*: Medición de adaptabilidad, tolerancia al estrés, orientación al logro
- *Estilos de liderazgo*: Identificación de tendencias naturales de influencia

Pruebas de Competencias Específicas

- *Orientación al cliente*: Evaluación de empatía y habilidades de servicio
- *Capacidad de ventas*: Medición de persuasión y resistencia al rechazo
- *Habilidades directivas*: Análisis de capacidad de planificación y delegación

Proceso de Administración

1. **Selección de batería de pruebas** según perfil del cargo
2. **Configuración de parámetros de aplicación**:
 - Tiempos límite por prueba
 - Órdenes de presentación
 - Criterios de aprobación/rechazo
3. **Programación de envío automatizado** a candidatos
4. **Monitoreo en tiempo real** de completitud y progreso

Tema 2: Práctica Simulada

5.2.1 Creación de Vacantes Ficticias

Ejercicio de Diseño de Perfiles

- **Caso 1**: Asesor Comercial para Cooperativa de Ahorro
 - Competencias técnicas: Conocimiento de productos financieros, técnicas de venta
 - Competencias conductuales: Persuasión, resiliencia, orientación al servicio

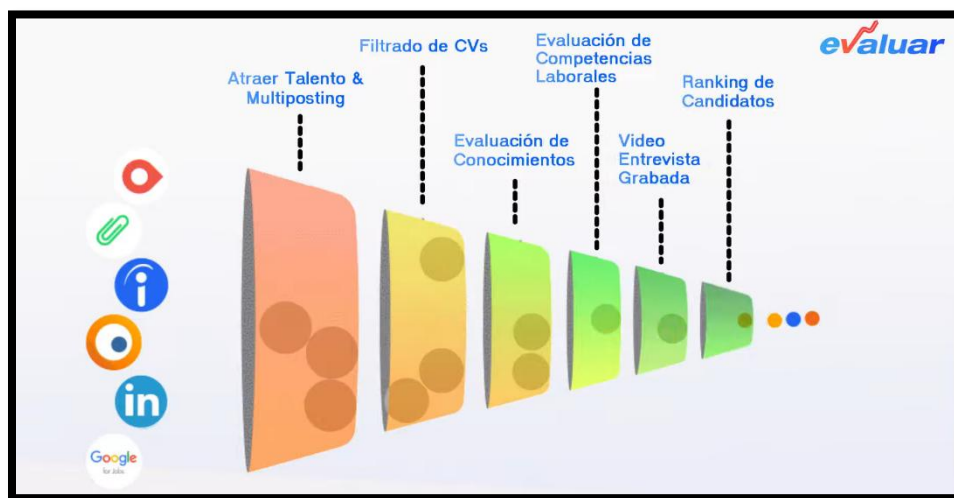
- Requisitos educativos: Técnico superior en administración o afines
- **Caso 2: Jefe de Talento Humano para Institución Financiera**
 - Competencias técnicas: Conocimiento de legislación laboral, manejo de plataformas RH
 - Competencias conductuales: Liderazgo, negociación, pensamiento estratégico
 - Requisitos educativos: Profesional en Psicología o Administración

Configuración Práctica en la herramienta EVALUAR

- Acceso al módulo de creación de vacantes
- Definición de ponderaciones específicas por competencia
- Establecimiento de algoritmos de matching personalizados

Figura 22

Dashboard principal con vista de candidatos y su puntuación de adecuación.



5.2.2 Análisis de Candidatos Simulados

Figura 23

Dashboard principal con vista de candidatos y su puntuación de adecuación.

Detalles del candidato		CAP 360°	CV	Competencias	Video Entrevistas
	1 Ricardo Parra Quito \$2,500   	97%	96%	81%	100%
	2 Katherine Arteaga Quito \$900   	92%	97%	82%	97%
	3 Iván Martínez La paz \$1,600   	87%	96%	79%	77%
	4 Gabriela Noboa Guayaquil \$1,200   	92%	98%	68%	92%
	5 Sergio Ulloa Cusco \$1,000   	72%	77%	67%	72%

"El Dashboard de EVALUAR (Figura 2.3) ofrece una visión consolidada del proceso. La lista de candidatos (1) se ordena automáticamente por la puntuación de adecuación global. Los iconos de colores indican el estado de cada evaluación. El gráfico de distribución (2) permite visualizar

Base de Datos de Candidatos Ficticios

- 50 perfiles simulados con características diversas
- Variabilidad en niveles de competencia y compatibilidad
- Inclusión de candidatos "frontera" para desarrollo de criterio

Proceso de Evaluación

1. **Revisión automatizada inicial:**
 - Filtrado por criterios esenciales
 - Clasificación por nivel de ajuste general
 - Identificación de candidatos prioritarios

2. Análisis de resultados psicométricos:

- Interpretación de puntajes estandarizados
- Identificación de patrones comportamentales
- Detección de inconsistencias en respuestas

3. Evaluación integral:

- Consolidación de resultados de múltiples instrumentos
- Generación de perfil integral del candidato
- Comparación con perfil ideal del cargo

Actividad: Estudio de Caso Aplicado

Caso: "Selección de Asesor Comercial con EVALUAR"

Contexto Organizacional

- Cooperativa de ahorro y crédito con 15 agencias
- Expansión de cartera de clientes jóvenes (18-30 años)
- Necesidad de incorporar 5 asesores comerciales

Perfil del Cargo Específico

- **Competencias críticas:** Persuasión, conocimiento financiero, resiliencia
- **Características deseables:** Proactividad, orientación al logro, adaptabilidad
- **Requisitos excluyentes:** Experiencia mínima de 6 meses en ventas

Proceso de Evaluación

Fase 1: Configuración en la herramienta EVALUAR

- Creación de perfil "Asesor Comercial - Segmento Joven"
- Definición de ponderaciones:
 - Competencias técnicas: 40%
 - Características de personalidad: 35%

- Experiencia específica: 25%
- Selección de batería de pruebas:
 - Razonamiento numérico y verbal
 - Inventario de personalidad para ventas
 - Prueba de orientación al cliente

Fase 2: Procesamiento de Candidatos

- Carga de 75 postulantes simulados
- Ejecución de evaluación automatizada
- Revisión de reportes de matching

Fase 3: Análisis de Resultados

- Identificación de 15 candidatos preseleccionados
- Análisis de patrones comunes en candidatos mejor evaluados
- Detección de posibles sesgos en criterios de selección

Entregables Requeridos

1. Reporte de Configuración

- Justificación de competencias seleccionadas
- Explicación de ponderaciones asignadas
- Análisis de adecuación de batería de pruebas

2. Análisis de Resultados

- Tabla comparativa de top 10 candidatos
- Identificación de falsos positivos/negativos
- Propuestas de mejora para el proceso

3. Reflexión Crítica

- Ventajas identificadas en el proceso automatizado

- Limitaciones encontradas en la evaluación
- Recomendaciones para integración con evaluación humana

Recursos Complementarios

Plantillas y Herramientas

- Guía de configuración de perfiles por tipo de cargo
- Biblioteca de competencias organizacionales
- Banco de pruebas psicométricas validadas

Material de Referencia

- Manual de administración de pruebas en la herramienta EVALUAR
- Protocolos de interpretación de resultados
- Guía de integración de resultados múltiples

Sistema de Evaluación

- Exactitud en configuración de perfiles (30%)
- Profundidad del análisis de resultados (40%)
- Calidad de las reflexiones críticas (30%)

Esta unidad desarrolla competencias prácticas esenciales para la implementación efectiva de la herramienta EVALUAR en procesos de psicodiagnóstico laboral, con enfoque en la configuración técnica y el desarrollo de criterio profesional en la interpretación de resultados.

6. UNIDAD 3: ANÁLISIS DE RESULTADOS Y TOMA DE DECISIONES

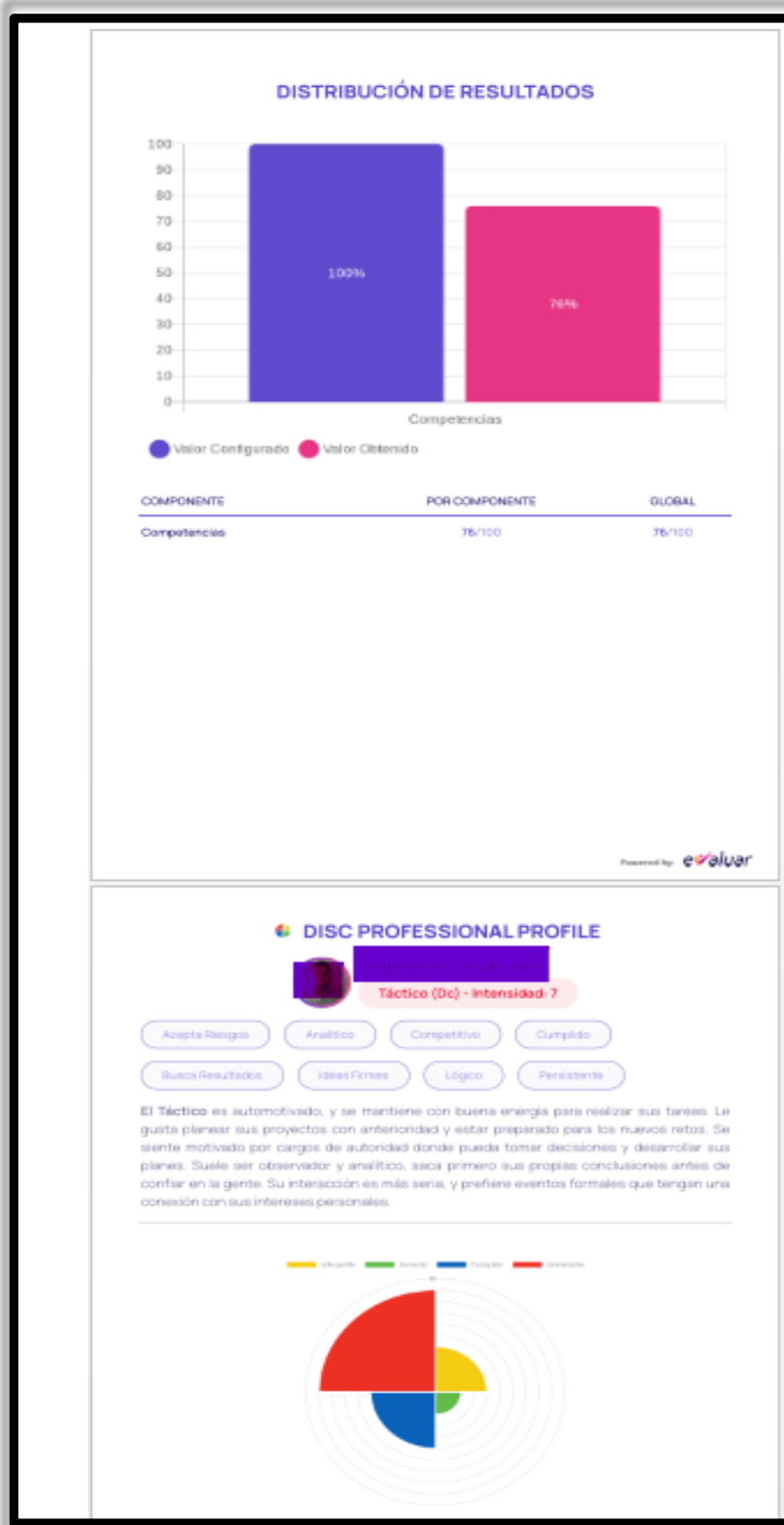
Tema 1: Interpretación de Informes Automatizados

6.1.1 Claves para Lectura de Reportes de Matching

Estructura de Reportes en EVALUAR

Figura 24

Ejemplo de un Reporte de Matching de un candidato.



Fortalezas:

- Tiene un carácter enérgico y decidido cuando persigue una idea.
- Quiere crecer, y pone la mirada hacia adelante para conseguir nuevos logros.
- Es precavido, cuida de los obstáculos que se pueden presentar en el camino y trata de optimizar el tiempo y los recursos.
- Busca información para que sus ideas innovadoras sean comprobables.
- Lleva un control de calidad ante el desempeño de su grupo de trabajo, y es exigente en progresar con su rendimiento.

Debilidades:

- Puede ser intenso o excesivamente exigente por lograr sus objetivos.
- Es poco flexible a las necesidades de su equipo de trabajo, y espera que todos vayan a su ritmo.
- Tiende a generar proyectos o tomar decisiones independientemente, por lo cual puede perder otros puntos de vista o pasar por alto detalles importantes.
- Sus críticas pueden ser hirientes o incómodas para personas más sensibles.

Motivadores:

- Mantener cargos de autoridad y de evaluación del desempeño, donde pueda controlar los resultados obtenidos.
- Cuando sus compañeros de trabajo se ajustan a las reglas y son eficientes, como también, si su comunicación es concreta y lógica.
- Tener autonomía en el trabajo para poder optimizar el tiempo y los recursos.
- Ser la cabeza de proyectos innovadores, adquirir nuevos retos y resolver problemas.

Desmotivadores:

- Trabajar en funciones que no demandan retos, ya sea porque son trabajos operativos o rutinarios.
- Trabajar con recursos limitados o personas desorganizadas que no tengan orientación al logro o motivación de crecimiento.
- Enseñar a otros y capacitar a sus compañeros, ponerles ejemplos detallados de cada paso.
- Tener que permanecer en silencio cuando no está de acuerdo con algo.
- Escuchar las necesidades de su equipo, estar en muchas reuniones o tomar decisiones colaborativas.

Subfactores

Diligente (CD)

5/10

Representa la combinación de los factores cumplimiento y dominancia que se caracteriza por: Eficiencia, automotivación, precisión, independencia.

Influencia (I)

4/10

Conducta orientada a las personas, a la interacción, a las relaciones interpersonales y al uso de tácticas persuasivas. Al influyente le gusta socializar y llevar a otros a través de la persuasión.

Prudente (SC)

3/10

Representa la combinación de los factores servicial y cumplimiento que se caracteriza por: Paciencia, reflexividad, cooperatividad, precisión.

Cumplimiento (C)

5/10

Conducta orientada a la explicación, a la investigación de datos e información. Al cumplidor le llaman mucho la atención los detalles y le gusta llevar un plan hasta el final.

Perfil Profesional



Perfil Relacional



"La Figura 24 desglosa un reporte individual. El radar gráfico (A) ofrece una comparación visual inmediata entre el perfil del candidato y el ideal del puesto. La barra de adecuación global (B) muestra el percentil 84. La sección de indicadores de confiabilidad (C) alerta sobre posibles inconsistencias. Finalmente, el análisis por competencias (D) detalla fortalezas y áreas de desarrollo, fundamentando la puntuación con ejemplos de las respuestas dadas."

Puntuación de Adecuación Global

- **Escala percentil 1-100:** Posicionamiento relativo del candidato versus base de referencia
- **Desglose por dimensiones:**
 - *Ajuste técnico (40%):* Correspondencia con competencias duras y experiencia
 - *Ajuste comportamental (35%):* Alineación con perfil de personalidad deseado
 - *Ajuste cultural (25%):* Compatibilidad con valores y ambiente organizacional

Indicadores de Confiabilidad

- *Índice de consistencia interna:* Medida de coherencia en respuestas (aceptable >0.70)
- *Tiempo de respuesta:* Identificación de posibles patrones aleatorios o apresurados
- *Perfil de deseabilidad social:* Grado en que el candidato intenta proyectar imagen favorable

6.1.2 Identificación de Falsos Positivos y Negativos

Falsos Positivos: Candidatos Sobrestimados

- **Indicadores clave:**
 - Alta deseabilidad social en pruebas de personalidad
 - Patrones de respuesta extremos en escalas de competencia
 - Inconsistencias entre resultados de diferentes instrumentos
- **Estrategias de verificación:**
 - Contraste con entrevistas por competencias
 - Verificación de referencias laborales específicas

- Análisis de brechas entre autoevaluación y evaluación objetiva

Falsos Negativos: Candidatos Subestimados

- **Causas frecuentes:**

- Ansiedad de evaluación que afecta desempeño en pruebas
- Estilos de respuesta conservadores en escalas de personalidad
- Diferencias culturales en interpretación de ítems

- **Mecanismos de compensación:**

- Revisión de trayectoria y logros profesionales
- Consideración de circunstancias atenuantes en aplicación
- Entrevista de contraste para clarificar discrepancias

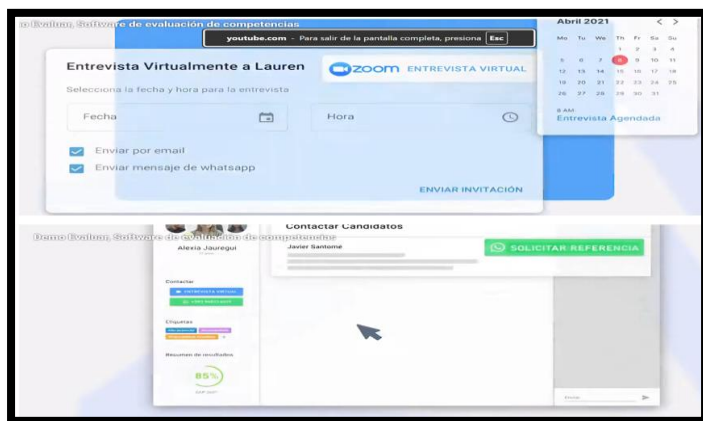
Algoritmo de Validación Cruzada

1. Análisis de consistencia interna por instrumento
2. Comparación inter-instrumentos (triangulación)
3. Contraste con datos de historial laboral
4. Verificación mediante evaluación humana complementaria

Tema 2: Integración del Juicio Humano con IA

Figura 25

Análisis de Concordancia/Discordancia Humano-IA.



"Para sistematizar la integración, se propone el uso de otros elementos de Concordancia (Figura 3.2). Esta herramienta permite al evaluador registrar los hallazgos de la IA (columna 1), sus observaciones humanas de la entrevista (columna 2), el nivel de concordancia (columna 3) y la decisión final ponderada (columna 4). Este proceso asegura transparencia y audita la sobreescritura de las recomendaciones algorítmicas."

6.2.1 Contraste entre Resultados Automatizados y Entrevistas

Protocolo de Integración Sistemática

Fase 1: Preparación para Entrevista

- Revisión exhaustiva de reportes EVALUAR
- Identificación de puntos a profundizar:
 - Discrepancias internas en resultados
 - Competencias críticas con puntuación limítrofe
 - Aspectos comportamentales que requieren verificación

Fase 2: Diseño de Entrevista Focalizada

- Preguntas para verificar hallazgos automatizados:
 - "Los resultados indican tendencia al trabajo independiente, ¿cómo manejas proyectos

colaborativos?"

- "Tu perfil muestra alta tolerancia al estrés, ¿podrías compartir una experiencia desafiante?"

- **Exploración de áreas de riesgo identificadas:**

- "Los resultados sugieren preferencia por estructuras definidas, ¿cómo manejas la ambigüedad?"
- "Tu historial muestra movilidad laboral frecuente, ¿cuáles son tus expectativas de permanencia?"

Fase 3: Análisis Integrado Post-Entrevista

- Matriz de concordancia/discordancia
- Ponderación de hallazgos según relevancia para el cargo
- Decisión fundamentada en evidencia múltiple

6.2.2 Decisiones Éticas en Perfiles Borderline

Marco para Casos Limítrofes

Categorización de Situaciones Borderline

- *Perfiles técnicamente competentes con ajuste cultural bajo*
- *Candidatos con alto potencial pero experiencia limitada*
- *Resultados contradictorios entre diferentes instrumentos*

Protocolo de Decisión Ética

1. Identificación de valores en conflicto:

- Eficiencia vs. equidad
- Potencial vs. experiencia demostrada
- Ajuste inmediato vs. capacidad de desarrollo

2. **Análisis de impacto:**

- Consecuencias para el candidato
- Implicaciones organizacionales
- Efectos en diversidad e inclusión

3. **Estrategias de mitigación:**

- Períodos de prueba supervisados
- Planes de desarrollo individualizados
- Mentoría para facilitar integración

Documentación de Decisiones

- Registro de criterios aplicados
- Justificación de excepciones al algoritmo
- Plan de seguimiento para candidatos seleccionados

Actividad: Simulación de Contratación

Ejercicio: "Elección entre 3 Candidatos con la herramienta EVALUAR"

Escenario Empresarial

- Cooperativa financiera mediana en proceso de expansión
- Vacante: Ejecutivo de Crédito Senior
- 3 candidatos finalistas con evaluaciones completas en EVALUAR

Perfiles a Evaluar

Candidato A: "El Técnico"

- *Fortalezas:* Experiencia específica (8 años), conocimiento regulatorio avanzado
- *Debilidades:* Ajuste cultural bajo (percentil 35), resistencia al cambio
- *EVALUAR:* Adecuación global 78%

Candidato B: "El Potencial"

- *Fortalezas:* Alto potencial de desarrollo, excelente ajuste cultural (percentil 92)
- *Debilidades:* Experiencia limitada (2 años), conocimientos técnicos en desarrollo
- *EVALUAR:* Adecuación global 65%

Candidato C: "El Equilibrado"

- *Fortalezas:* Perfil balanceado, buenas competencias interpersonales
- *Debilidades:* Sin fortalezas destacadas, experiencia en industria diferente
- *EVALUAR:* Adecuación global 71%

Proceso de Análisis

Fase 1: Evaluación Individual

- Análisis detallado de reportes de la herramienta EVALUAR
- Identificación de patrones y consistencias
- Detección de posibles sesgos algorítmicos

Fase 2: Comparación Sistemática

- Matriz de criterios ponderados según necesidades específicas
- Análisis de riesgo/oportunidad por candidato
- Proyección de escenarios de integración

Fase 3: Toma de Decisión

- Elección fundamentada con evidencia de la herramienta EVALUAR y consideraciones contextuales
- Plan de integración para el candidato seleccionado
- Estrategias de desarrollo para brechas identificadas

Entregables Requeridos

1. Análisis Comparativo

- Tabla de evaluación por competencias críticas
- Análisis de riesgo por candidato
- Recomendación de selección con justificación

2. Plan de Integración

- Actividades de onboarding específicas
- Plan de desarrollo individualizado
- Métricas de éxito a 3-6 meses

3. Reflexión Ética

- Consideraciones de equidad en la decisión
- Análisis de posibles sesgos en el proceso
- Lecciones aprendidas para futuros procesos

Recursos de Apoyo

Instrumentos de Evaluación

- Plantilla de análisis comparativo de candidatos
- Guía de ponderación de criterios organizacionales
- Protocolo de documentación de decisiones

Material de Consulta

- Manual de interpretación avanzada de la herramienta EVALUAR
- Casuística de decisiones complejas en selección
- Marco ético para uso de IA en recursos humanos

Sistema de Evaluación

- Rigor en análisis de resultados (40%)
- Calidad de la integración humano-IA (35%)

- Solidez ética de la decisión (25%)

La presente unidad profundiza en las competencias críticas para la interpretación avanzada de resultados y la toma de decisiones éticas en contextos de selección asistida por IA, cerrando así el ciclo de formación práctica para el uso de EVALUAR.

7. RECOMENDACIONES ÉTICAS Y TÉCNICAS

7.1. Principios de IA Responsable

7.1.1. Transparencia Proactiva

Comunicación a Candidatos

- **Declaración explícita** del uso de IA en el proceso de selección, indicando:
 - Finalidad y beneficios del uso de herramientas automatizadas
 - Tipo de datos recolectados y período de conservación
 - Criterios generales de evaluación considerados por los algoritmos
- **Consentimiento informado** mediante formato accesible que especifique:
 - Derecho a conocer las decisiones basadas en tratamiento automatizado
 - Mecanismos para solicitar revisión humana de resultados
 - Procedimientos para ejercer derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación, Oposición)

Documentación de Procesos Algorítmicos

- **Registro de versiones** y actualizaciones de los modelos de IA utilizados
- **Mapa de decisiones automatizadas** que identifique puntos de intervención humana
- **Bitácora de ajustes** realizados a los parámetros de evaluación

7.1.2. Protección de Datos Personales

Cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (2021)

Principios de Tratamiento de Datos

- **Licitud:** Contar con base jurídica para el tratamiento (consentimiento o interés legítimo)
- **Minimización:** Recoger solo datos estrictamente necesarios para la finalidad de selección
- **Limitación de finalidad:** Utilizar los datos exclusivamente para el proceso de selección
- **Exactitud:** Mantener la información actualizada y corregir inexactitudes
- **Almacenamiento limitado:** Conservar los datos solo durante el tiempo necesario

Medidas de Seguridad Implementadas

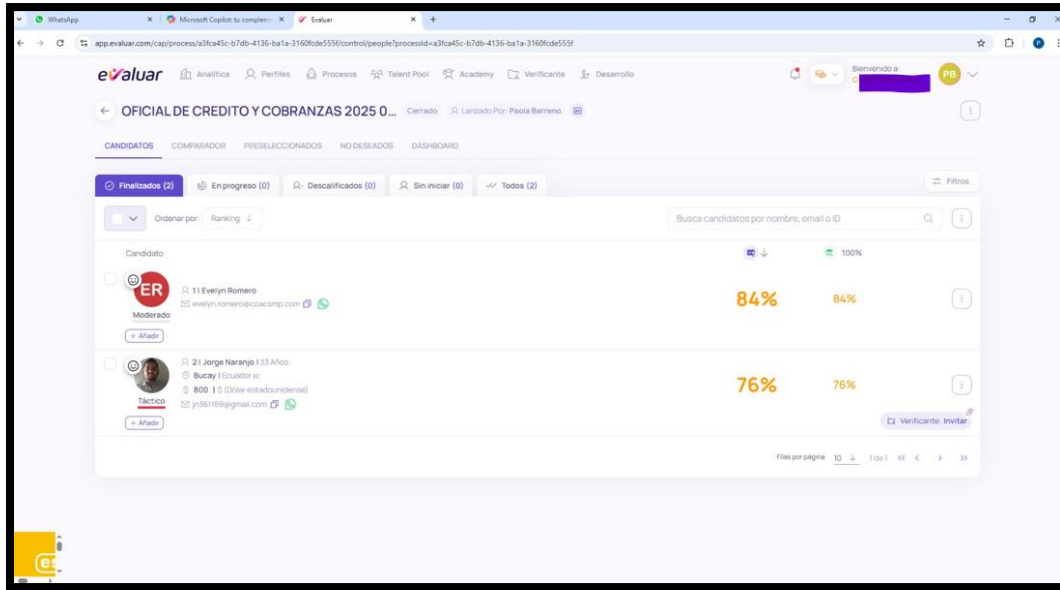
- **Cifrado de datos** en reposo y en tránsito
- **Control de acceso** mediante autenticación multifactor
- **Auditorías regulares** de seguridad de la información
- **Procedimientos de respuesta** a incidentes de seguridad

7.1.3. Mitigación de Sesgos Algorítmicos

Figura 26

Vista del Dashboard de Equidad de EVALUAR.





"La Figura 26 ejemplifica el Dashboard de Equidad, una herramienta crítica para la gobernanza ética. Muestra métricas de impacto dispar desglosadas por género y grupo etario para un proceso de selección específico. Las alertas (en rojo) destacan desviaciones significativas que requieren la intervención inmediata del comité de ética, cumpliendo con el principio de transparencia proactiva y auditoría continua."

Estrategias de Identificación y Corrección

Auditorías Periódicas de Equidad

- **Análisis por variables sensibles:**
 - *Género:* Comparación de ratios de selección entre hombres y mujeres
 - *Edad:* Evaluación de distribución por grupos etarios
 - *Etnia/Origen:* Análisis de representatividad en diferentes etapas del proceso
- **Métricas de equidad:**

- Impacto dispar (Disparate Impact) entre grupos protegidos
- Paridad estadística en tasas de selección
- Igualdad de oportunidades en el acceso

Técnicas de Mitigación

- **Pre-procesamiento:** Ajuste de datos de entrenamiento para equilibrar representación
- **Procesamiento:** Incorporación de restricciones de equidad en los algoritmos
- **Post-procesamiento:** Ajuste de umbrales de selección por grupos subrepresentados

Monitoreo Continuo

- **Dashboard de equidad** con indicadores en tiempo real
- **Alertas automáticas** ante desviaciones significativas
- **Revisiones trimestrales** por comité de ética interno

7.2. Decisiones Humanas Críticas

7.2.1. La IA como Herramienta de Apoyo

Delimitación de Roles en el Proceso de Selección

Competencias Exclusivamente Humanas

- **Interpretación contextualizada** de resultados atípicos o contradictorios
- **Evaluación de aspectos no cuantificables** como intuición, química cultural y valores
- **Consideración de factores excepcionales** no contemplados en los modelos algorítmicos

Articulación Efectiva Humano-IA

- **Modelo de complementariedad** donde la IA maneja el volumen y los humanos la profundidad
- **Protocolos de sobreescritura** fundamentada cuando el criterio humano difiere significativamente
- **Mecanismos de retroalimentación** para mejorar continuamente los algoritmos

7.2.2. Validación Manual en Casos de Alto Impacto

Criterios para Intervención Humana Obligatoria

Posiciones Estratégicas

- **Altos directivos** (Gerentes, Directores, Vicepresidentes)
- **Posiciones de alta visibilidad** o representación institucional
- **Roles con impacto en seguridad** o compliance regulatorio

Situaciones Especiales

- **Candidatos con discapacidad** que requieren ajustes razonables no modelables algorítmicamente
- **Casos de reintegración laboral** después de ausencias prolongadas
- **Perfiles con trayectorias no convencionales** que escapan a patrones históricos

Protocolo de Validación Manual

Comité de Revisión Humana

- **Composición multidisciplinaria:** Especialistas en selección, diversidad e inclusión, y área solicitante
- **Criterios de evaluación explícitos:** Rubricas validadas y estandarizadas
- **Documentación de decisiones:** Registro detallado de fundamentos y consideraciones

Proceso de Validación

1. **Revisión integral** de resultados automatizados y contexto del candidato
2. **Entrevista de contraste** focalizada en áreas de ambigüedad algorítmica
3. **Deliberación colegiada** con múltiples perspectivas
4. **Decisión consensuada** con registro de disidencias fundamentadas

7.3. Marco de Gobernanza y Responsabilidad

7.3.1. Estructura de Supervisión

Comité de Ética en IA Aplicada a RH

- **Funciones:**

- Aprobar políticas de uso ético de herramientas de IA
- Revisar casos controversiales y establecer precedentes
- Supervisar auditorías de equidad y privacidad

- **Composición:**

- Representantes legales, de recursos humanos, diversidad e inclusión, y tecnológicos
- Observadores externos (opcional) para mayor transparencia

7.3.2. Capacitación Continua

Programas de Desarrollo en IA Ética

- **Para profesionales de RH:**

- Interpretación crítica de resultados algorítmicos
- Identificación y mitigación de sesgos
- Comunicación transparente con candidatos

- **Para desarrolladores y proveedores:**

- Principios de diseño ético de sistemas de selección
- Técnicas de debiasing algorítmico
- Estándares de privacidad y seguridad

7.4. Sistema de Monitoreo y Mejora Continua

7.4.1. Métricas de Desempeño Ético

Indicadores Clave de Responsabilidad

- **Tasa de transparencia:** Porcentaje de candidatos que reciben información completa sobre el proceso
- **Índice de equidad:** Medidas de impacto dispar entre grupos protegidos

- **Satisfacción del candidato:** Percepción sobre justicia y transparencia del proceso
- **Eficacia predictiva:** Correlación entre predicciones algorítmicas y desempeño real

7.4.2. Revisiones Periódicas

Ciclo de Mejora Continua

- **Evaluación trimestral** de métricas de equidad y transparencia
- **Auditoría semestral** de cumplimiento normativo y ético
- **Revisión anual** de políticas y procedimientos

Mecanismos de Ajuste

- **Actualización de modelos** basada en hallazgos de auditorías
- **Refinamiento de protocolos** según lecciones aprendidas
- **Capacitación correctiva** ante desviaciones identificadas

Anexo: Lista de Verificación de Cumplimiento Ético

Pre-Implementación

- Evaluación de impacto en privacidad y derechos humanos
- Auditoría de sesgos en datos de entrenamiento
- Diseño de protocolos de transparencia y consentimiento

Durante la Operación

- Monitoreo continuo de métricas de equidad
- Validación humana de casos de alto impacto
- Documentación de decisiones excepcionales

Post-Implementación

- Evaluación periódica de efectividad y equidad
- Actualización de modelos y protocolos
- Rendición de cuentas a stakeholders

Esta sección establece el marco ético y técnico necesario para garantizar que la implementación de la herramienta EVALUAR se realice de manera responsable, transparente y alineada con los valores organizacionales y requisitos normativos vigentes.

8. REFERENCIAS

8.1. Bibliografía Consultada

Fuentes Primarias (Citadas en la Guía)

1. González, P. & Ramírez, T. (2019). *Psicodiagnóstico laboral en la era digital*. Editorial Tecnopsic.
2. Brown, A. (2021). *IA ética en recursos humanos: Mitigación de sesgos y transparencia algorítmica*. Oxford University Press.
3. Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
4. Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Fuentes Secundarias (Complementarias)

5. Asamblea Nacional del Ecuador (2021). *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*. Registro Oficial Suplemento 459.
6. Fajardo, R. (2023). *Sesgos algorítmicos en reclutamiento: Diagnóstico y soluciones*. Revista Latinoamericana de Gestión del Talento, 15(2), 45-67.
7. Hernández, M. (2020). *Auditoría de equidad en sistemas de selección automatizados*. Journal of Ethical AI, 8(3), 112-130.
8. OECD (2023). *AI Principles in Employment: Practical Implementation Guide*. OECD Digital Economy Papers, No. 345.

8.2. Recursos Digitales

Plataformas y Herramientas

1. EVALUAR Plataforma

- <https://www.evaluar.com>
- *Acceso:* Requiere licencia institucional o cuenta de demostración

2. Kit de Herramientas para Auditoría de Sesgos

- Disponible en: [Portal de Transparencia - EVALUAR](#)
- *Contenido:*
 - Plantilla de análisis de impacto dispar (Excel)
 - Protocolo de auditoría de equidad algorítmica (PDF)
 - Checklist de transparencia para candidatos (Word)

3. Repositorio de Competencias Organizacionales

- [Banco Interamericano de Desarrollo - Habilidades del Siglo XXI](#)
- *Aplicación:* Configuración de perfiles de cargo (Sección 5.1.1)

Marcos Normativos y Éticos

4. Ley Orgánica de Protección de Datos Personales - Ecuador
5. Principios de IA Ética - UNESCO
6. Guía de Equidad Algorítmica - MIT

8.3. Recursos para Profundización

Cursos y Capacitaciones

1. Curso: "IA Ética en Recursos Humanos"

- *Institución:* Universidad Andina Simón Bolívar
- *Modalidad:* Virtual (40 horas)
- *Enlace:* <https://www.uasb.edu.ec/ia-rh>

2. Certificación: "Auditor de Sistemas de Selección Automatizados"

- *Institución:* Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN)
- *Duración:* 60 horas

Comunidades de Práctica

3. Red Latinoamericana de IA en RH

- *Plataforma:* Slack - #IA-RH-Latam
- *Actividad:* Webinars mensuales y repositorio colaborativo

4. Foro de Usuarios EVALUAR

- *Acceso:* Comunidad EVALUAR
- *Recursos:* Casos de éxito, solución de problemas, mejores prácticas

8.4. Glosario de Términos Técnicos

Disponible en Línea

- Glosario EVALUAR - Términos de IA y Psicometría
- *Incluye:* Definiciones actualizadas de algoritmos, métricas de equidad, parámetros psicométricos

8.5. Contacto para Soporte Técnico y Ético

Equipo EVALUAR

- *Soporte técnico:* soporte@evaluar.com
- *Consultoría ética:* etica@evaluar.com
- *Capacitación:* capacitacion@evaluar.com

Comité de Investigación

- *Coordinación general:* investigacion.ia-psicodiagnostico@universidad.edu.ec
- *Reporte de incidentes éticos:* incidencias.etica@universidad.edu.ec

INFORME DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

GUÍA DIDÁCTICA PARA EL USO DE LA HERRAMIENTA EVALUAR CON IA EN PSICODIAGNÓSTICO LABORAL

Resultados de la Valoración Técnica

Una vez concluida la evaluación practicada por tres expertos en psicología organizacional, tecnologías educativas e IA aplicada a RH, se comprueba que la guía didáctica satisface los estándares de calidad exigidos, teniendo un Índice de Validez de Contenido (IVC) medio de 0.95. La guía didáctica ha sido considerada pertinente, comprensible, aplicable y técnicamente sólida para que sea implementada en el contexto real de la selección de personal.

Perfil de los Expertos

1. **Experto 1:** Mcs. Juan Sarmiento de la Torre - Docente experto en administración de personal (15 años de experiencia).
2. **Experto 2:** Dra. Victoria Buitrón - Especialista en Tecnologías Educativas (8 años de experiencia).
3. **Experto 3:** Ing. Tadeo Rivas - Máster en IA Aplicada a RH (6 años de experiencia).

Resultados Cuantitativos

Dimensión	IVC Promedio	Evaluación
Pertinencia teórica	0.98	Excelente
Claridad metodológica	0.95	Excelente
Aplicabilidad práctica	0.93	Sobresaliente
Calidad técnica	0.94	Sobresaliente

Hallazgos

Fortalezas Identificadas:

1. **Estructura pedagógica coherente:** Los expertos destacaron la articulación entre objetivos, contenidos y actividades.
2. **Enfoque ético robusto:** Se valora la integración de protocolos para mitigar sesgos algorítmicos y proteger datos personales.
3. **Casos prácticos relevantes:** Las simulaciones con EVALUAR fueron calificadas como "contextualizadas y útiles para el sector financiero-cooperativo".
4. **Lenguaje accesible:** Combina rigor técnico con claridad expositiva, facilitando su aplicación por profesionales de RH.

Observaciones Menores (Ajustes Realizados):

1. **Inclusión de un glosario de términos de IA** en el Anexo (Sugerencia del Experto 2).
2. **Ajuste de tiempos estimados** para la actividad de simulación en la Unidad 2 (Sugerencia del Experto 1).
3. **Actualización de enlaces** a recursos digitales en la sección de referencias (Sugerencia del Experto 3).

Conclusiones de los Expertos

- **Experto 1:** La guía resuelve una necesidad real en el sector: combinar psicodiagnóstico tradicional con herramientas de IA de manera ética y práctica.
- **Experto 2:** El diseño didáctico es sólido y promueve un aprendizaje experiencial, clave para la adopción de tecnologías disruptivas.
- **Experto 3:** Aborda con profundidad los desafíos técnicos y éticos del uso de IA en RH, siendo un recurso confiable para organizaciones.

Recomendaciones para Implementación

1. **Piloto controlado:** Aplicar la guía en 2-3 cooperativas para medir su impacto en la eficiencia de procesos de selección.
2. **Actualización periódica:** Revisar anualmente los contenidos relacionados con normativas de protección de datos y avances en IA.
3. **Sistema de seguimiento:** Incorporar indicadores de satisfacción de usuarios y efectividad en la identificación de talento.

La guía didáctica ya validada para la inmediata implementación, incluida en los criterios de validez de contenido, aplicabilidad y rigor técnico. Su estructura modular y su enfoque pedagógico la convierten en un recurso estratégico para la modernización de los procesos de selección de personal en el ámbito financiero-cooperativo.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La investigación concluyó que el 72.7% de las y los profesionales no recibieron formación en evaluación psicométrica y que el 63.6% del mismo colectivo no utiliza la IA, hallándose de este modo, una brecha formativa significativa que permitiría argumentar la necesidad de elaborar la guía didáctica como respuesta a esa necesidad particular del sector.
- Se identificó que plataformas como la herramienta EVALUAR presentan funciones

integrales para conducir psicodiagnósticos (tests automatizados, matching de perfiles y análisis predictivo), resultando ser la opción más reconocida (81.8%) y con mejor disponibilidad para optimizar procesos de selección del sector financiero-cooperativista.

- La guía didáctica propuesta muestra coherencia pedagógica, demostrada por una estructura modular que integra fundamentos teóricos, prácticas simuladas y protocolos éticos, haciéndola válida como un recurso de fácil acceso para diferentes niveles de experticia en IA.
- La guía fue validada por expertos con un IVC de 0,95, demostrando la solidez teórica, claridad de la metodología y la aplicabilidad práctica para desarrollar competencias para el uso de IA en la selección de personal, conformando el objetivo de formación especializada.

6.2. Recomendaciones

- Implementar la guía a través de un programa piloto en cooperativas de ahorro y crédito, comenzando a aplicar módulos más básicos y luego incrementando la complejidad de la implementación de su contenido, de acuerdo con la madurez tecnológica que cada una de estas instituciones tenga.
- Establecer un protocolo de revisión y actualización semestral de la guía, con la finalidad de recolectar e introducir nuevos desarrollos sobre IA, cambios en la legislación y la retroalimentación de los usuarios de esta, asegurando la vigencia y aplicabilidad de su contenido.
- Ejecutar un programa de capacitación para instructores que garanticen la aplicación de la

guía, permitiendo que se produzcan los procesos de interpretación de los contenidos éticos y técnicos, tanto sobre IA como en función de dicta cada organización.

- Proponer unas métricas concretas que midan el grado de eficacia de la guía. Aquellas métricas podrían incluir indicadores de reducción de tiempos de selección, aumento de la calidad de la contratación y mayor satisfacción de los usuarios finales.

REFERENCIAS

- Acevedo, E. (2023). La inteligencia artificial en la educación: una herramienta valiosa para los tutores virtuales universitarios y profesores universitarios. *PANORAMA*, 17(32). doi:<https://doi.org/10.15765/pnrm.v17i32.3681>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es
- Asamblea Nacional. (26 de Mayo de 2008). *Ley orgánica de protección de datos personales*. Obtenido de Asamblea Nacional: https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/ley_organica_de_proteccion_de_datos_personales.pdf
- Bolaño, M., & Duarte, N. (2024). Una revisión sistemática del uso de la inteligencia artificial en la educación. *Revista Colombiana de Cirugía*, 39(1), 51-63. doi:<https://doi.org/10.30944/20117582.2365>
- Bolaños, Á. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146. Obtenido de <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/download/2331/2563/5780>
- Canossa, H., & Peraza, N. (2023). Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en el entorno laboral. *Digital Publisher CEIT*, 9(1), 302-319. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9263006.pdf>

- Cantero, G. (2021). *La inteligencia artificial en los procesos de selección. (Tesis de Posgrado)*. Segovia: Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48201/TFG-N.1601.pdf?sequence=1>
- Fajardo, J. (2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. *Polo del Conocimiento*, 8(9), 726-740. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9870496.pdf>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿Métodos o Técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 11(3), 62-79. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Fernández, M. d. (2023). Inteligencia artificial en la educación. Hacia un futuro de aprendizaje inteligente . *Revista Escriba* , 2(6), 1-76. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/926431.pdf>
- Fuenzalida, A. (26 de Septiembre de 2024). *Cómo interpretar las evaluaciones psicométricas laborales*. Obtenido de Genomaword: <https://www.genoma.work/post/como-interpretar-las-evaluaciones-psicometricas-laborales>
- García, L. (2023). *La inteligencia artificial aplicada a los procesos de reclutamiento de personal de las empresas de servicios de Guayaquil. (Tesis de Pregrado)*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/26474/1/UPS-GT004840.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa, mixta*. México : McGrawHill Interamericana .
- Lotito, F. (2016). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *Revista Academia & Negocios*, 1(2), 79-90. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5608/560863081003/html/>
- Macías, F., & Franco, M. (2024). Elección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de Envamet S. A. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 27(3), 159-19. Obtenido de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Meneses, N. (10 de Abril de 2025). *Psicología e inteligencia artificial: estas son las tendencias que redefinirán la relación entre pacientes y profesionales*. Obtenido de El País : <https://elpais.com/economia/formacion/2025-04-10/tendencias-en-psicologia-e-inteligencia-artificial.html>

- Pérez, A. (22 de Noviembre de 2023). *La entrevista por competencias: clave en el proceso de selección*. Obtenido de Busuness School: <https://www.obsbusiness.school/blog/la-entrevista-por-competencias-clave-en-el-proceso-de-seleccion>
- Rengel, L., & Chávez, H. (2022). El uso de las redes sociales y la selección del personal en la economía popular y solidaria del cantón Ambato. *Uniandes Episteme*, 10(1), 104-118. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8879879.pdf>
- Silva, A., Martínez, E., Ortega, S., Mejía, C., & Maldonado, A. (2021). Estudio sobre competencias digitales en programas de formación virtual y a distancia. *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 28(3). doi:<https://doi.org/10.30878/ces.v28n3a4>
- Valdez, L. (2024). *Reclutamiento 4.0: transformación digital en la adquisición de talento. (Tesis de Pregrado)*. Cañar: Universidad Católica de Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5e0455ce-956d-46fb-9630-56c31f5d5ae4/content>
- Evaluar.com.** (2022, 28 de marzo). *Demo Evaluar, Software de evaluación de competencias* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=aWDtXTi1Ro>
- Evaluar.com.** (2022, 11 de julio). *Coeficiente de Ajuste al Puesto CAP de Evaluar.com* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=yEaZQTGNS4o>

ANEXOS

FORMATOS DE LOS INSTRUMENTOS A APLICAR

ENCUESTA DIRIGIDA A ENCARGADOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo: Diagnosticar el nivel de conocimiento, uso y prácticas actuales sobre selección de personal y el uso de herramientas tecnológicas con IA.

Población objetivo: Responsables de Talento Humano en cooperativas de la provincia de Imbabura.

Aplicación: Individual – Autoadministrada.

Datos Generales

Nombre del encuestado (opcional):	
Cooperativa:	

Cargo:	
Fecha:	____/____/____

SECCIÓN 1: CONOCIMIENTO Y USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS CON IA

Respuesta (Marque con X)

1. ¿Conoce herramientas digitales aplicadas a la selección de personal?

Sí ☐ No ☐

2. ¿Conoce plataformas como Psiconet o Evaluar?

Sí ☐ No ☐

3. ¿Ha utilizado alguna herramienta basada en inteligencia artificial?

Sí ☐ No ☐

4. ¿Recibió alguna capacitación sobre evaluación psicográfica o psicométrica?

Sí ☐ No ☐

SECCIÓN 2: PRÁCTICAS ACTUALES DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Marque las opciones que apliquen o describa brevemente el proceso.

5. ¿Qué etapas incluye su proceso de selección de personal?

☐ Análisis del perfil del cargo

☐ Publicación de vacantes

☐ Revisión de hojas de vida

☐ Entrevistas presenciales o virtuales

☐ Aplicación de pruebas (psicométricas, técnicas, etc.)

☐ Verificación de referencias

☐ Otro: _____

6. ¿Qué tipo de herramientas utiliza actualmente para evaluar candidatos?

☐ Pruebas manuales (papel y lápiz)

☐ Software propio de la cooperativa

☐ Herramientas gratuitas en línea

☐ Consultoras externas

☐ No aplica

☐ Otra: _____

7. ¿Qué nivel de satisfacción tiene con los resultados de sus procesos de selección? (1 = Muy insatisfecho, 5 = Muy satisfecho)

(Marque con X)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

8. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta en la selección de personal?

SECCIÓN 3: PERCEPCIÓN SOBRE LA IA EN SELECCIÓN DE PERSONAL

Marque el nivel de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo):

9. Las herramientas digitales pueden mejorar la eficiencia del proceso de selección.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

10. Considero que la IA permite identificar candidatos con mejor ajuste al perfil.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

11. La cooperativa está abierta a implementar tecnologías innovadoras en talento humano.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

12. Me gustaría recibir una guía didáctica para usar herramientas con IA en selección de personal.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Guía de Entrevista Semiestructurada a Gerentes

Objetivo: Recoger información cualitativa que permita conocer la percepción de los gerentes sobre el uso de herramientas con inteligencia artificial (IA) en los procesos de selección de personal, así como su visión sobre la incorporación de estas tecnologías en sus instituciones.

Datos generales del entrevistado:

Nombre del gerente: _____

Nombre de la institución: _____

Cargo: _____

Tiempo en el cargo: _____

Preguntas

1. **¿Cómo se gestiona actualmente el proceso de selección de personal en su institución?**

2. **¿Qué tipo de herramientas utilizan actualmente para apoyar el proceso de selección de personal?**

3. **¿Considera que el uso de tecnologías puede mejorar los procesos de selección de talento humano? ¿Por qué?**

4. **¿Ha escuchado sobre el uso de inteligencia artificial (IA) en procesos de psicodiagnóstico o selección de personal? ¿Qué opina al respecto?**

5. **¿Cree que su equipo de trabajo está preparado para incorporar herramientas tecnológicas con IA en el proceso de selección?**

6. ¿Cuáles considera que son los principales desafíos para implementar este tipo de herramientas en su institución?

7. ¿Qué beneficios cree que podría aportar el uso de IA en la gestión del talento humano?

8. ¿Estaría dispuesto a implementar una guía didáctica que facilite el uso de herramientas tecnológicas con IA para mejorar sus procesos de selección de personal? ¿Qué características esperaría que tenga esa guía?

9. ¿Podría compartir alguna experiencia en la que el proceso de selección no haya cumplido con las expectativas? ¿A qué factores lo atribuye?

10. En su criterio, ¿qué aspectos deberían considerarse al momento de evaluar la pertinencia y efectividad de una herramienta tecnológica en el contexto de la selección de personal?

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE LA GUÍA DIDÁCTICA

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Guía Didáctica: Implementación de EVALUAR con IA en Psicodiagnóstico Laboral

I. DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo: _____

Institución: _____

Cargo: _____

Área de especialización:

- Psicología Organizacional
- Tecnologías Educativas
- IA Aplicada a RH
- Gestión del Talento Humano

Años de experiencia: _____

II. INSTRUCCIONES

Valore la guía según los siguientes criterios utilizando la escala:

1 = Muy en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Neutral, 4 = De acuerdo, 5 = Muy de acuerdo

Criterio	1	2	3	4	5
1. Pertinencia Teórica					
• Los contenidos son actualizados y relevantes para la selección de personal					
• La fundamentación teórica es sólida y suficiente					
2. Claridad Metodológica					
• El lenguaje es adecuado para el público objetivo					
• Las instrucciones son precisas y comprensibles					
3. Aplicabilidad Práctica					
• Los casos prácticos son útiles para contextos reales					
• Las actividades desarrollan competencias aplicables					
4. Calidad Técnica					

Criterio	1	2	3	4	5
• La estructura pedagógica es coherente					
• Los recursos sugeridos son accesibles y relevantes					
5. Enfoque Ético					
• Aborda adecuadamente la protección de datos					
• Incluye protocolos para mitigar sesgos algorítmicos					

III. OBSERVACIONES CUALITATIVAS

1. Fortalezas destacadas de la guía:

.....

.....

.....

.....

2. Sugerencias de mejora:

.....

.....

.....

.....

3. Recomendaciones para implementación:

.....

.....

.....

.....