Impact of Artificial Intelligence on Diversity and Inclusion Gaps in Personnel Selection Processes: A Systematic Review 2020–2026

Fabrizio Fernando Díaz Vila[1], Eva Nicole Gaitan Chimoben[2], Antonella Sullon Pastor[3], Nadia Stephani Guerra Santiago[4], Diego Alexander Rodríguez Cruzado[5], Betty Lizby Suarez Torres, Magister[6]
[1]*Universidad Privada del Norte, Perú, N00375139@upn.pe, N00375523@upn.pe, N00373362@upn.pe, N00394258@upn.pe, N00370336@upn.pe, betty.suarez@upn.edu.pe*

Abstract. The study synthesizes the analysis of the impact of artificial intelligence on diversity and inclusion gaps in employee selection processes during the period 2020–2026. Therefore, a systematic literature review was conducted using the PRISMA approach, considering 17 quantitative and mixed-method studies retrieved from indexed databases (Scopus, SciELO, ScienceDirect, ProQuest and Latindex) and complemented by a targeted search of the arXiv preprint repository. The research focused on identifying, evaluating, and synthesizing evidence on the use of AI systems in recruitment, selection, and decision-making within human talent management processes. The results show a dual impact: on one hand, artificial intelligence contributes to reducing bias and improving fairness through mechanisms such as transparency, explainability (XAI) and human-AI hybrid models, while the evidence on algorithmic diversification is preliminary because it rests on a single preprint that has not been peer reviewed; on the other hand, significant risks of bias reproduction and amplification are identified, mainly related to gender, age, ethnicity, and disability, arising from the use of non-representative historical data. Likewise, the effectiveness of these systems is shown to depend on ethical design, data quality, and human oversight in decision-making processes. In conclusion, the application of artificial intelligence can promote more efficient and inclusive selection processes, provided that its implementation is aligned with principles of equity, transparency, and responsible governance.

Keywords: artificial intelligence, personnel selection, diversity, inclusion, human resource management.

Impacto de la inteligencia artificial en las brechas de diversidad e inclusión en los procesos de selección de personal: una revisión sistemática 2020-2026

Fabrizio Fernando Díaz Vila[1], Eva Nicole Gaitan Chimoben[2], Antonella Sullon Pastor[3], Nadia Stephani Guerra Santiago[4], Diego Alexander Rodriguez Cruzado[5], Betty Lizby Suarez Torres, Magister[6]
[1]*Universidad Privada del Norte, Perú, N00375139@upn.pe, N00375523@upn.pe, N00373362@upn.pe, N00394258@upn.pe, N00370336@upn.pe, betty.suarez@upn.edu.pe*

Resumen*– El presente trabajo sintetiza el análisis del efecto de la inteligencia artificial en brechas de diversidad e inclusión en procesos de selección de empleados durante el periodo 2020-2026. Por ello, se desarrolló una revisión sistemática de literatura bajo el enfoque PRISMA, considerando 17 estudios cuantitativos y mixtos obtenidos de bases de datos indexadas (Scopus, SciELO, ScienceDirect, ProQuest and Latindex) y complementados con una búsqueda dirigida en el repositorio de preprints arXiv. La investigación se centró en identificar, evaluar y sintetizar evidencia sobre el uso de sistemas de IA en reclutamiento, selección y toma de decisiones en gestión del talento humano. Los resultados evidencian un impacto dual: por un lado, la inteligencia artificial contribuye a reducir sesgos y mejorar la equidad mediante mecanismos como la transparencia, la explicabilidad (XAI) y los modelos híbridos humano-IA, mientras que la evidencia sobre diversificación algorítmica es preliminar por sustentarse en un único preprint sin revisión por pares; por otro lado, se identifican riesgos significativos de reproducción y amplificación de sesgos relacionados principalmente con género, edad, etnia y discapacidad, derivados del uso de datos históricos no representativos. Asimismo, se observa que la efectividad de estos sistemas depende del diseño ético, la calidad de los datos y la supervisión humana en los procesos de decisión. En conclusión, la aplicación de inteligencia artificial puede promover procesos de selección más eficientes e inclusivos, siempre que su implementación esté alineada con principios de equidad, transparencia y gobernanza responsable.

Palabras clave: inteligencia artificial, selección de personal, diversidad, inclusión, gestión de personas.

I. Introducción

La creciente utilización de inteligencia artificial en la selección de empleados, presente en el 65 % de las empresas, evidencia riesgos de discriminación de género a nivel global, ya que estos sistemas se basan en datos históricos sesgados que replican patrones laborales masculinizados. Como consecuencia, se genera una "brecha invisible", en la que las decisiones automatizadas pueden excluir candidatas sin transparencia ni mecanismos claros de revisión, reforzando desigualdades en el acceso al empleo [1].

En América Latina y el Caribe, esta problemática adquiere mayor complejidad, ya que los procesos de selección basados en inteligencia artificial evidencian brechas de diversidad e inclusión debido al uso de datos poco representativos y a la reproducción de patrones laborales excluyentes [2]. Asimismo, la adopción de estas tecnologías está generando cambios progresivos en el mercado laboral, donde entre el 26 % y el 38 % de los empleos presentan algún grado de exposición a la IA. No obstante, su implementación en recursos humanos aún es limitada por brechas en infraestructura digital, acceso tecnológico y desarrollo de habilidades, lo que condiciona su impacto en la región [3].

En el Perú, la implementación de IA en procesos como la elección de personal presenta riesgos de sesgos y discriminación asociados a la falta de diversidad en los equipos de desarrollo y al uso de datos que no representan adecuadamente a la población. Esta situación puede generar exclusión laboral, reforzar estereotipos y perpetuar desigualdades, especialmente en grupos históricamente vulnerables, afectando además la confianza en estos sistemas [4]. En respuesta a este escenario, en 2025 se estableció una regulación que fija los límites para el manejo de la inteligencia artificial en los procesos de selección, contratación y evaluación del talento humano, garantizando principios como la transparencia, la no discriminación y la supervisión humana al momento de decidir [5]. Esto evidencia que, aunque la tecnología puede optimizar la gestión del talento, también introduce riesgos asociados a sesgos algorítmicos y falta de control en los procesos automatizados.

Asimismo, persisten problemas estructurales en los procesos tradicionales de reclutamiento. En el Perú, el 86 % de ciudadanos ha sentido algún tipo de discriminación al buscar empleo, principalmente por edad, género o maternidad, lo que evidencia la presencia de sesgos en la evaluación de candidatos [6]. A ello se suma que el mercado laboral presenta altos niveles de informalidad, con aproximadamente 67.8 % de empleo informal en 2024, lo que limita la estandarización y trazabilidad de los procesos de contratación [7].

En este marco, analizar el efecto de la inteligencia artificial en las brechas de diversidad e inclusión resulta relevante, ya que permite comprender cómo los sistemas automatizados influyen en la equidad de los procesos de selección de personal. Desde una perspectiva académica y práctica, este estudio aporta evidencia cuantitativa reciente (2020-2026), contribuyendo a la identificación de patrones, amenazas y oportunidades

relacionados con la aplicación de IA. Además, sus resultados pueden orientar a organizaciones, desarrolladores y responsables de políticas públicas y privadas en la implementación de sistemas más transparentes, inclusivos y alineados con principios éticos.

II. Estado del arte

A. *Inteligencia Artificial*

La inteligencia artificial es un campo de la informática que busca describir y construir agentes capaces de percibir su entorno y ejecutar acciones de manera racional, con el objetivo de maximizar el rendimiento esperado en función de sus percepciones y conocimientos [8].

B. *Gestión de personas*

La gestión de personas comprende el conjunto de políticas, prácticas y procesos orientados a la administración del talento humano dentro de una empresa, con el fin de lograr cumplir objetivos estratégicos. Este enfoque abarca actividades como el reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo de los colaboradores, buscando potenciar sus habilidades, fomentar la motivación y mejorar el desempeño organizacional mediante una adecuada gestión del capital humano [9].

C. *Selección de personal*

La selección de personal es un proceso estratégico que facilita la identificación y contratación del candidato más idóneo para el perfil requerido. Actualmente, las organizaciones utilizan herramientas digitales e inteligencia artificial para optimizar el reclutamiento y mejorar la evaluación de competencias [10].

D. *Diversidad e inclusión*

La diversidad e inclusión promueven entornos laborales equitativos y participativos, integrando personas con diferentes características y perspectivas. Estas prácticas favorecen la innovación, el desempeño organizacional y el compromiso de los trabajadores [11].

En este sentido, diversos estudios previos evidencian que la incorporación de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal mejora la eficiencia y automatiza la evaluación de postulantes. No obstante, también señalan que estos sistemas pueden reproducir o amplificar sesgos en la contratación. Estos antecedentes destacan la necesidad de analizar su impacto en las brechas de diversidad e inclusión.

En el estudio de [12] se realizó una revisión sistemática acerca de la utilización de inteligencia artificial en el reclutamiento de personal. Los hallazgos muestran que la IA permite automatizar procesos como el filtrado de currículums, entrevistas iniciales mediante chatbots y análisis predictivo para evaluar candidatos. Asimismo, se destaca que estas herramientas mejoran la calidad de las decisiones de contratación. Aun así, se identifican desafíos relacionados con el sesgo algorítmico y la necesidad de transparencia en los procesos que pueden perpetuar las desigualdades. Se concluye que la IA aporta beneficios significativos al reclutamiento, aunque requiere marcos éticos adecuados.

En la investigación de [13] se exploró la implementación de la inteligencia artificial dentro de los procesos de reclutamiento y selección. Los hallazgos muestran que esta tecnología ayuda a mejorar la eficiencia en la identificación de candidatos y a optimizar las etapas iniciales del proceso de selección. Asimismo, se destaca que estas tecnologías facilitan el análisis de grandes volúmenes de información. Aun así, se señalan limitaciones relacionadas con la dependencia tecnológica y la necesidad de supervisión humana. Se concluye que la IA constituye un recurso valioso para modernizar los procesos de selección.

III. Objetivos

A. *Objetivo General*

Analizar la evidencia cuantitativa sobre el impacto de la inteligencia artificial en las brechas de diversidad e inclusión en los procesos de selección de personal durante el periodo de 2020-2026.

B. *Objetivos específicos*

- Identificar estudios cuantitativos sobre la aplicación de IA en procesos de selección de personal.
- Evaluar el impacto de la IA en sesgos de diversidad e inclusión.
- Sintetizar los principales hallazgos y tendencias de la literatura.

IV. Materiales y métodos

Para alcanzar el objetivo planteado, se elaboró una revisión sistemática de literatura científica enfocada en el periodo 2020-2026, con la finalidad de evaluar el impacto de la inteligencia artificial en las brechas de diversidad e inclusión en los procesos de selección de personal. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-documental, debido a que se centró en el análisis de estudios científicos cuantitativos relacionados con inteligencia artificial, diversidad e inclusión en procesos de selección de personal. De acuerdo con la declaración PRISMA, se aplicó una estrategia sistematizada que comenzó con la formulación de la pregunta de investigación basada en el enfoque PICO, con el propósito de guiar la selección y el análisis de la literatura pertinente.

Como técnicas de investigación se emplearon la revisión documental y el análisis bibliográfico de artículos científicos indexados, mientras que como instrumentos se utilizaron matrices PRISMA y matrices de extracción de datos elaboradas en Excel para organizar, filtrar y analizar la información recopilada. Asimismo, la búsqueda de literatura se realizó entre el 18 de mayo y el 16 de junio de 2026 en las bases de datos académicas de Scopus, SciELO, ScienceDirect, ProQuest y Latindex, consultando los campos de título, resumen y palabras clave. Se complementó con una búsqueda realizada el 18 de mayo de 2026, dirigida al repositorio de preprints arXiv, en la que no se aplicó una ecuación booleana sobre un motor bibliográfico, sino apoyo de un asistente de inteligencia artificial para localizar los artículos. Esta vía de búsqueda no

eximió a los estudios recuperados del análisis bajo los criterios de inclusión y exclusión establecidos para asegurar la relevancia y calidad de los estudios incorporados en la revisión.

V. METODOLOGÍA PARA LA REVISIÓN

Se aplicó una metodología sustentada en la revisión sistemática de literatura científica guiada por los lineamientos PRISMA. La metodología se estructuró en tres etapas: identificación, cribado y análisis de estudios, tal como se observa en la Tabla 1.

TABLA 1
ETAPAS PARA LA REVISIÓN SISTEMÁTICA

N°	ETAPAS
Etapa 1	**Identificación de estudios**
	Formulación de pregunta de investigación Identificación de palabras clave Elaboración de ecuación de búsqueda Búsqueda de estudios en bases de datos
Etapa 2	**Cribado y selección**
	Exportación de artículos a matriz PRISMA en Excel Proceso de cribado de artículos Aplicación de criterios de inclusión y exclusión Selección de artículos científicos
Etapa 3	**Revisión y análisis de resultados**
	Evaluación de textos de artículos científicos Organización en matriz de extracción de datos Análisis y comparación de resultados

A. Etapa 1 - Identificación de estudios

La pregunta central de investigación fue: "¿Cuál es el impacto de la inteligencia artificial en las brechas de diversidad e inclusión en los procesos de selección de personal durante el periodo 2020-2026?". A partir de ello, se identificaron términos clave relacionados con inteligencia artificial, selección de personal diversidad, inclusión y sesgos algorítmicos, los cuales fueron combinados mediante operadores booleanos para estructurar la ecuación de búsqueda: ("Artificial Intelligence" OR AI OR "Machine Learning") AND ("Personnel Selection" OR Recruitment OR Hiring) AND (Diversity OR Inclusion OR Bias OR Discrimination) AND ("Human Resource Management" OR HR OR "People Management").

Para la búsqueda de información se consultaron las bases de datos académicas indexadas como Scopus, SciELO, ScienceDirect, ProQuest, entre otras. Se aplicaron filtros de tiempo (2020-2026), idioma (español e inglés), tipo de documento (artículos científicos y conference papers) y acceso a texto completo.

De manera complementaria, el 18 de mayo de 2026 se realizó una búsqueda dirigida de literatura reciente no indexada, debido al rezago editorial del bienio 2025 – 2026 en un campo de rápida evolución. Para ello, se consultó Gemini 3.5 Flash, versión principal disponible en la aplicación y API durante junio de 2026, para identificar estudios empíricos recientes sobre sesgos de género y diversidad en la selección algorítmica de personal. Las referencias sugeridas fueron consideradas únicamente como candidatas y posteriormente localizadas y verificadas directamente en arXiv, comprobando su identificador, fecha, autoría, filiación institucional y disponibilidad del texto completo.

Dado que esta vía no es exhaustiva ni plenamente reproducible y que los registros no cuentan necesariamente con revisión por pares, se aplicó el criterio adicional CI5, agregado en la Tabla 2, que exigió que los estudios fueran empíricos, presentaran métodos completos y replicables, contaran con filiación académica identificable y que se verificara la existencia de una versión posterior revisada por pares. Cuando esta existía, se utilizó dicha versión en lugar del preprint.

Así, el estudio de Kaya y Bogers [16], inicialmente localizado como preprint, fue citado en su versión publicada en FAccT 2026. En consecuencia, de los 17 estudios incluidos, solo Parasurama e Ipeirotis [15] permanece con preprint, cuyo efecto fue considerado en el análisis de sensibilidad.

Asimismo, se acordaron los criterios de inclusión y exclusión para garantizar la relevancia y calidad de los estudios que se seleccionaron, como se puede observar en la Tabla 2.

TABLA 2
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
CI1	Las investigaciones deben estar relacionadas con inteligencia artificial aplicada a procesos de selección de personal
CI2	Los estudios deben estar enfocados en diversidad, inclusión o sesgos algorítmicos
CI3	Las investigaciones deben ser cuantitativas o mixtas
CI4	Los artículos deben estar publicados en revistas o actas de congresos indexadas, o en repositorios de preprints que cumplan el criterio CI5
CI5	Los preprints solo se admiten si son estudios empíricos con datos y método completos, tienen autoría de filiación académica y se verificó que no exista versión arbitrada
CE1	Los trabajos teóricos o de propuesta sin validación
CE2	Los estudios enfocados en áreas distintas a recursos humanos
CE3	Los artículos están en idiomas diferentes al español e inglés
CE4	Los documentos no tienen acceso al texto completo

B. Etapa 2 - Cribado y selección

Luego de obtener los resultados de búsqueda, los registros fueron exportados y organizados en una matriz PRISMA en Excel, donde dos revisores trabajaron de forma independiente en el cribado por título, resumen y palabras clave. Las discrepancias se resolvieron por consenso entre ambos. Primero, se eliminaron dos estudios duplicados; después se descartaron treinta y siete que no guardaban relación directa con el objetivo de investigación. Los veintitrés estudios restantes se evaluaron a texto completo bajo los criterios de inclusión y exclusión establecidos, orientados a seleccionar investigaciones sobre IA, diversidad, inclusión y sesgos en procesos de selección de personal. De estos, se excluyeron seis por no cumplir los criterios de inclusión. Finalmente, diecisiete de los artículos científicos revisados fueron recuperados para la evaluación final. En la Fig. 1 se observa el proceso de selección.

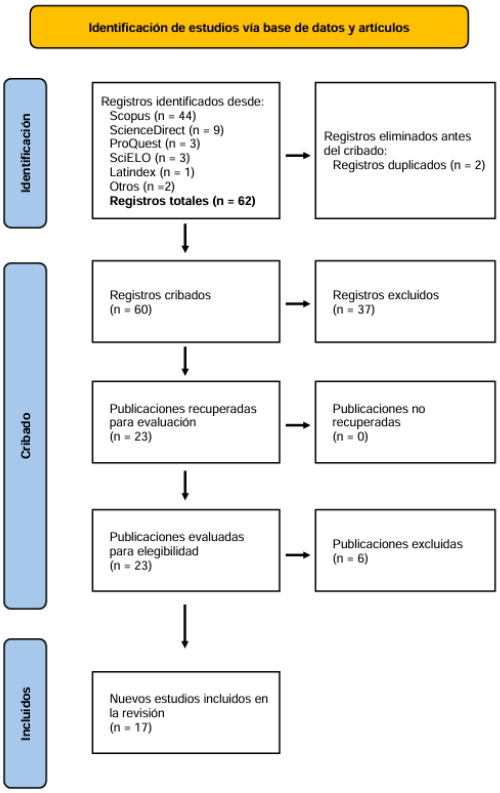


Fig. 1 Flujograma PRISMA

C. Etapa 3 - Revisión y análisis de resultados

Los artículos científicos seleccionados fueron evaluados a texto completo con la finalidad de extraer información relevante para el estudio. Posteriormente, la información fue organizada en una matriz de extracción de datos que contempló autores, año de publicación, metodología empleada, tipo de muestra, variables analizadas y principales hallazgos, tal como se observa en la Tabla 3.

TABLA 3
MATRIZ DE EXTRACCIÓN DE DATOS

ID	Autor(es)	Año	Metodología empleada	Muestra	Variables	Resultados
[14]	Ochman n et al.	2024	Diseño experimental 2x2x2 y SEM	Candidatos evaluados en plataforma de reclutamien to	Transparen cia, antropomor fismo, resultado de decisión, percepción de equidad	La transparencia mejora significativam ente la percepción de justicia
[15]	Parasura ma & Ipeirotis	2025	Modelado teórico, OLS y simulaciones contrafactuale s (preprint)	799,108 postulacion es en 3,608 vacantes de 8 empresas tecnológica s	Género, experiencia , similitud CV-vacante, probabilida d de preselecció n	La cuota paritaria en la lista corta elevó la proporción de mujeres contratadas de 31 % a 41 %; el algoritmo de cribado complementar io propuesto obtuvo la mayor diversidad en simulación.
[16]	Kaya & Bogers	2026	Análisis empírico comparativo	Datos de portal Jobindex	Género, escenarios de contratació	El modelo híbrido humano-IA obtuvo la
			con métrica CDP		n, paridad demográfic a	mayor equidad de género.
[17]	Sivakam inathan & Musi	2026	LDA y experimento de screening con prompts	Ofertas laborales y 6 CV ficticios	Lenguaje de género, género percibido, tasa de selección	ChatGPT replicó sesgos lingüísticos y favoreció perfiles masculinos.
[18]	Cai, Zhang & Zhang	2024	Experimentos online y análisis estadístico	403 participante s	Tomador de decisiones y percepción de equidad	La IA fue percibida como menos justa que los humanos.
[19]	Yang	2026	Diseño experimental multivariado	355 profesional es de RR.HH.	Tipo de IA, carga cognitiva, sesgo hacia discapacida d	La IA inclusiva redujo significativam ente el sesgo.
[20]	Malin et al.	2025	Encuestas factoriales y regresión lineal	436 participante s	Entidad decisora, explicacion es, percepción de equidad	Las explicaciones mejoraron la aceptación de decisiones de IA.
[21]	Wilkens et al.	2025	Diseño experimental 2x2	139 decisores	Soporte de IA y diversidad	La IA aumentó la selección de mujeres.
[22]	Trautwe in et al.	2025	SEM y análisis econométrico	44,167 freelancers	Género, raza, edad, ranking	Se evidenció discriminació n indirecta algorítmica.
[23]	Iftikhar et al.	2025	Métodos mixtos, NLP y analítica predictiva	415 participante s	Uso de IA, inclusión y contratació n	Persistieron barreras para personas con discapacidad.
[24]	Jalilzade et al.	2025	Experimento controlado	1,000 perfiles y 28 LLMs	Cualificaci ones y atributos demográfic os	Persistieron sesgos demográficos de 8-9%.
[25]	Zheng et al.	2024	Encuestas y regresión multivariante	423 profesional es	Uso de IA y sesgos	La IA redujo sesgos de cognitivos en el proceso de reclutamiento.
[26]	Nain & Shyam	2024	PLS-SEM (TAM3)	400 participante s	Utilidad, confianza e intención de uso	La confianza fue clave para la adopción.
[27]	Frissen et al.	2023	Machine Learning y análisis lingüístico	6,000 ofertas laborales	Categorías de sesgo	Detectó lenguaje discriminatori o con >99% de precisión.
[28]	Hofeditz et al.	2022	Experimento online 2x2	194 participante s	IA, XAI y sesgos	Redujo sesgos hacia mujeres y mayores.
[29]	Köchlin g et al.	2021	Auditoría algorítmica	10,000 videos	Género, etnia y edad	Mostró discriminació n pese a alta precisión.
[30]	Delecraz et al.	2022	Machine Learning con enfoque "fair-by-design"	Base de datos de empresa de reclutamien to (Gojob AI Lab)	IA inclusiva, equidad y reducción de sesgos	Reducción de discriminació n y mejor emparejamien to.

Por último, los hallazgos de los 17 estudios se clasificaron en cuatro bloques mutuamente excluyentes según el tipo de resultado reportado: (a) reducción de sesgos, tasas de contratación o métricas de equidad; (b) reproducción o amplificación de sesgos, bajo el mismo tipo de medición pero en sentido contrario; (c) percepción y aceptación, cuando el resultado correspondió a la justicia percibida, la confianza o la aceptación de la IA por parte de candidatos o usuarios, sin medir directamente resultados de selección; y (d) detección de patrones discriminatorios.

VI. Resultados

A. Resultados Bibliográficos

Para el presente trabajo de investigación se analizaron 17 artículos científicos publicados entre los años 2020 y 2026, los cuales fueron seleccionados tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Los años con mayor número de publicaciones fueron 2025, con seis artículos, seguido de 2024 con cuatro artículos y 2026 con tres artículos. Por otro lado, el año 2022 presentó dos publicaciones y los años 2023 y 2021 registraron una sola contribución cada uno. En la Figura 2 se presenta la distribución por años de los estudios que se incluyeron en la revisión sistemática.

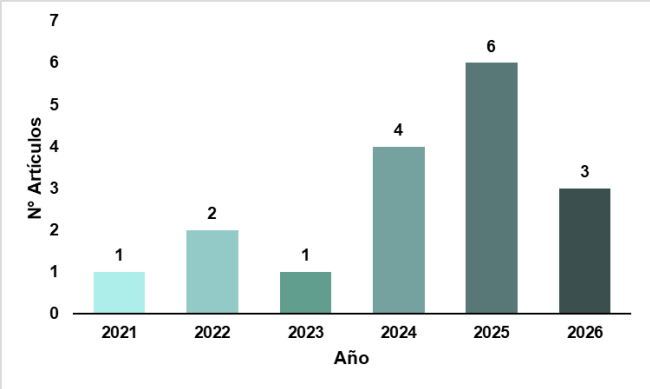


Fig. 2 Cantidad de artículos incluidos en la revisión sistemática según el año de publicación

Respecto al país de origen de las publicaciones, se identificaron 11 países que contribuyeron a la producción científica relacionada con la inteligencia artificial, la diversidad y la inclusión en los procesos de selección de personal. Alemania fue el país con mayor número de publicaciones, registrando cinco artículos, seguida por China con tres artículos. Asimismo, Francia, Australia y Reino Unido aportaron dos publicaciones cada uno.

Por otro lado, Austria, Dinamarca, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, India y Países Bajos registraron una publicación cada uno. Cabe precisar que tres de los artículos declaran doble país de origen, razón por la cual la suma total por país (20) supera el número de estudios revisados (17).

Estos resultados muestran una mayor concentración de investigaciones en países europeos, especialmente Alemania y Francia, aunque también se evidencia una participación relevante de países de Asia, Oceanía y Norteamérica. En la Figura 3 se presenta la distribución de los artículos incorporados en la revisión sistemática según su país de procedencia.

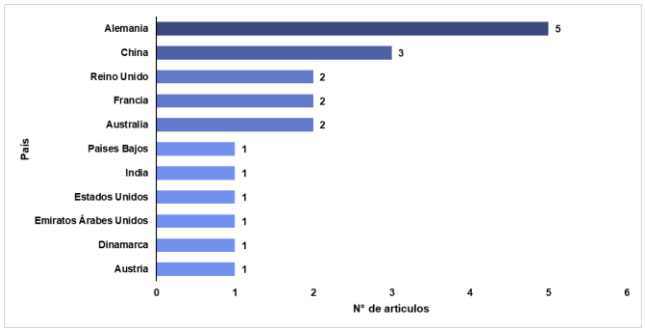


Fig. 3 Cantidad de artículos incluidos en la revisión sistemática según el país de origen

B. Características metodológicas

Los estudios seleccionados emplearon diversas metodologías cuantitativas para evaluar el impacto de estas tecnologías en los procesos de selección de personal. Los diseños experimentales constituyeron la metodología predominante, representando el 47.1 % de los estudios analizados (8 artículos). En segundo lugar, las investigaciones basadas en encuestas y análisis de regresión representaron el 23.5 % de los estudios (4 artículos), seguidas de aquellas que utilizaron Machine Learning y auditorías algorítmicas, representando el 17.6 % de los estudios (3 artículos). Finalmente, los métodos mixtos y el modelado teórico con simulaciones estadísticas registraron la menor participación, con un 5.9 % cada uno (1 artículo). Estos resultados evidencian una preferencia por metodologías experimentales y técnicas analíticas orientadas a evaluar cuantitativamente los efectos de la IA sobre la equidad, diversidad e inclusión en los procesos de contratación, como se representa en la Fig. 4.

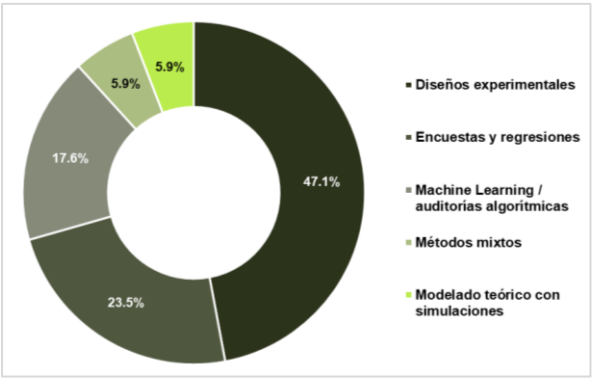


Fig. 4 Distribución de los artículos incluidos según la metodología empleada.

C. Impacto de la IA en la diversidad e inclusión

Como se observa en la Tabla 4, siete estudios reportaron efectos positivos de la inteligencia artificial sobre la diversidad e inclusión en los procesos de selección de personal. Los hallazgos muestran que mecanismos como la explicabilidad, la diversificación algorítmica, los sistemas híbridos humano-IA y los enfoques de diseño orientados a la equidad contribuyen a reducir sesgos relacionados con género, edad y discapacidad.

Asimismo, estas estrategias favorecen una mayor percepción de justicia y promueven procesos de contratación más inclusivos.

TABLA 4
ESTUDIOS QUE EVIDENCIAN REDUCCIÓN DE SESGOS MEDIANTE IA

Autor(es)	Año	Principal hallazgo
Parasurama e Ipeirotis [15]	2025	La diversificación algorítmica incrementó la contratación de mujeres en simulaciones contrafactuales (preprint; evidencia preliminar).
Kaya y Bogers [16]	2026	El modelo híbrido humano-IA obtuvo la mayor equidad de género: (Conditional Demographic Parity (CDP) = 0.854).
Yang [19]	2026	La IA inclusiva redujo significativamente el sesgo hacia personas con discapacidad.
Wilkens et al. [21]	2025	El soporte de IA favoreció una mayor selección de mujeres.
Zheng et al. [25]	2024	La IA redujo significativamente diversos sesgos cognitivos del proceso de reclutamiento: conformidad (β=0.004), afinidad (β=0.176), halo (β=0.162), recencia (β=0.273), horn (β=0.154), contraste (β=0.117) y sesgo general (β=0.011; p<0.05).
Hofeditz et al. [28]	2022	La aplicación de XAI redujo sesgos hacia mujeres y personas mayores.
Delecraz et al. [30]	2022	El enfoque fair-by-design redujo la discriminación y mejoró el emparejamiento laboral.

De las investigaciones, cinco evidenciaron que los sistemas de inteligencia artificial pueden replicar o intensificar los patrones discriminatorios presentes en los datos empleados durante su entrenamiento. Los principales sesgos identificados estuvieron relacionados con género, raza, edad y discapacidad. Además, algunos estudios encontraron que determinados algoritmos y modelos de lenguaje mantuvieron comportamientos discriminatorios incluso cuando alcanzaban altos niveles de precisión, lo que demuestra que la exactitud técnica no garantiza resultados equitativos, como se puede ver en la Tabla 5.

TABLA 5
ESTUDIOS QUE EVIDENCIAN REPRODUCCIÓN O AMPLIFICACIÓN DE SESGOS MEDIANTE IA

Autor(es)	Año	Principal hallazgo
Sivakaminathan y Musi [17]	2026	ChatGPT reprodujo sesgos lingüísticos y favoreció perfiles masculinos.
Trautwein et al. [22]	2025	Se identificó discriminación indirecta basada en género, raza y edad.
Iftikhar et al. [23]	2025	Persistieron barreras para la contratación de personas con discapacidad.
Jalilzade et al. [24]	2025	Los LLMs mantuvieron sesgos demográficos entre 8 % y 9 %.
Köchling et al. [29]	2021	Los algoritmos mostraron discriminación pese a alcanzar alta precisión predictiva, se evidenció un impacto dispar (DI) de 0.68 para afroamericanos, menor que la media aceptada.

Entre los estudios, cuatro se centraron en la percepción y la aceptación de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal. Los hallazgos sugieren que la efectividad de estas herramientas depende de factores como la confianza de los usuarios, la transparencia de los algoritmos y la disponibilidad de explicaciones sobre las decisiones automatizadas. En consecuencia, la aceptación y percepción de justicia de la IA no dependen únicamente de su desempeño técnico, sino también de la forma en que estas tecnologías son implementadas e integradas en los procesos organizacionales, tal como se observa en la Tabla 6.

TABLA 6
ESTUDIOS CON RESULTADOS PERCEPCIÓN Y ACEPTACIÓN SOBRE EL IMPACTO DE LA IA

Autor(es)	Año	Principal hallazgo
Ochmann et al. [14]	2024	La transparencia incrementó la percepción de justicia en procesos de selección automatizados.
Cai et al. [18]	2024	La IA fue percibida como menos justa que los evaluadores humanos.
Malin et al. [20]	2025	Las explicaciones aumentaron la aceptación de las decisiones automatizadas.
Nain y Shyam [26]	2024	La confianza de los usuarios fue un factor determinante para la adopción de IA.

Un estudio se enfocó específicamente en la detección y monitoreo de sesgos mediante técnicas de aprendizaje automático. El resultado evidencia que la inteligencia artificial también puede utilizarse como una herramienta para identificar patrones discriminatorios en anuncios de empleo, contribuyendo a la prevención de prácticas excluyentes durante las primeras fases del reclutamiento y fortaleciendo la equidad en los procesos de selección, como se observa en la Tabla 7.

TABLA 7
ESTUDIO CON PATRONES DISCRIMINATORIOS

Autor(es)	Año	Principal hallazgo
Frissen et al. [27]	2023	Detectó lenguaje discriminatorio en ofertas laborales con más del 99 % de precisión.

D. Tipos de Sesgos Identificados

El sesgo de género fue el más estudiado en las investigaciones analizadas, apareciendo en once de los diecisiete artículos seleccionados. Asimismo, se identificaron sesgos relacionados con la edad, la discapacidad, la raza o etnia y la procedencia geográfica. Estos resultados muestran que las preocupaciones sobre equidad en los sistemas de inteligencia artificial utilizados en selección de talento se concentran mayormente en la discriminación por género, aunque también existen riesgos asociados a otros grupos históricamente vulnerables, como se muestra en la Fig. 5.

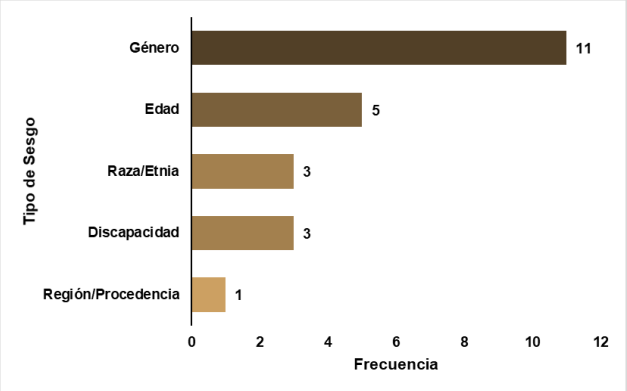


Fig. 5 Frecuencia de tipos de sesgo identificados en los estudios.

E. *Tecnologías de IA empleadas*

Las tecnologías de inteligencia artificial más utilizadas en los estudios analizados fueron los sistemas de reclutamiento automatizado y apoyo a decisiones, así como los enfoques basados en Machine Learning, representando cada uno el 23.5 % de las investigaciones. En segundo lugar, los algoritmos de matching y ranking alcanzaron el 17.6 % de participación. Por su parte, los modelos de lenguaje de gran escala (LLMs) como ChatGPT y las técnicas de Procesamiento de Lenguaje Natural (NLP) representaron cada uno el 11.8 % de los estudios. Finalmente, la Inteligencia Artificial Explicable (XAI) y los sistemas híbridos humano-IA registraron la menor participación, con un 5.9 % cada uno. Estos resultados evidencian una predominancia de tecnologías orientadas a la automatización y optimización de la selección de personal, así como un creciente interés por herramientas avanzadas de procesamiento del lenguaje y explicabilidad algorítmica, como se evidencia en la Fig. 6.

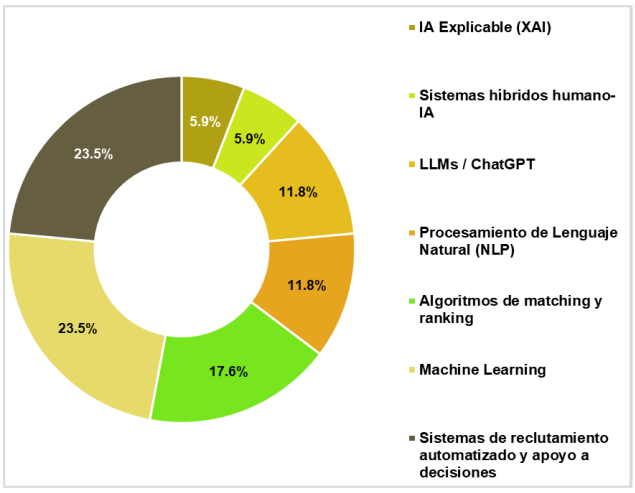


Fig. 6 Distribución de los artículos incluidos según el tipo de IA empleada.

F. *Síntesis general de hallazgos*

La gran parte de las investigaciones concluye que la inteligencia artificial puede contribuir a reducir sesgos cuando incorpora mecanismos de equidad, transparencia y explicabilidad desde su diseño. Sin embargo, también existe evidencia significativa que demuestra la persistencia de sesgos históricos en diversos sistemas de reclutamiento automatizado. Asimismo, los resultados destacan la relevancia de la transparencia y la explicabilidad como fundamentales para mejorar la confianza y percepción de justicia de los usuarios, mientras que los estudios centrados en modelos de lenguaje de gran escala advierten sobre riesgos asociados a la reproducción de sesgos demográficos y de género, como se muestra en la Tabla 8. Es importante aclarar que las categorías no son mutuamente excluyentes; algunos estudios contribuyen a más de un hallazgo.

TABLA 8
SÍNTESIS GENERAL DE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS

Hallazgo principal	**N.º de estudios**
La IA reduce sesgos cuando incorpora mecanismos de equidad	7
La IA reproduce o amplifica sesgos históricos	5
La percepción de justicia o la aceptación de la IA depende de la transparencia, las explicaciones o la confianza	4
La explicabilidad (XAI) favorece decisiones más equitativas	2
Los LLMs presentan sesgos demográficos o de género	2
La IA se utiliza para detectar patrones discriminatorios en ofertas laborales	1

G. *Análisis de sensibilidad*

Dadoestudio de Parasurama e Ipeirotis [15], al no contar con revisión por pares. Bajo este escenario la revisión queda conformada por dieciséis estudios (siete reportan reducción de sesgos mediante IA, cinco su reproducción o amplificación, tres resultados mixtos y uno se centra en la detección de patrones discriminatorios), sin que se altere el hallazgo central sobre el carácter dual del impacto de la IA, el predominio del sesgo de género como objeto de estudio ni la concentración geográfica en Europa y Asia.

El efecto de la exclusión recae sobre un único mecanismo: la diversificación algorítmica, sostenida exclusivamente por [15], que al perder su único respaldo arbitrado pasa a tratarse como evidencia preliminar (como ya se indicaba en el resumen). Los demás mecanismos no se ven afectados: transparencia [14, 20], explicabilidad [28], diseño orientado a la equidad [19, 30] e híbridos humano-IA [16], este último arbitrado y publicado en las actas de FAccT 2026.

Cabe precisar que el aporte de [15] no es que las cuotas paritarias resuelvan la brecha de género, sino que su eficacia decae cuando el criterio del algoritmo de cribado se correlaciona con el del responsable de contratación, y que el incremento de contratación femenina proviene de un algoritmo complementario evaluado por simulación, no observado en un proceso real. Dado esto, y que el estudio se localizó mediante una consulta asistida por IA de menor trazabilidad que la búsqueda en bases indexadas, su contribución se trata como

evidencia preliminar pendiente de confirmación en estudios arbitrados y entornos de aplicación efectiva.

VII. Discusión

Los resultados presentados evidencian que el impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección no es uniforme, sino que depende del diseño del sistema, la calidad de los datos de entrenamiento y el nivel de supervisión humana incorporado.

Por un lado, varios estudios coinciden en que la IA puede contribuir a la diversidad e inclusión si se incorporan mecanismos de transparencia, explicabilidad y diseño ético. En este sentido, las investigaciones de [14] y [20] demostraron que la transparencia y las explicaciones aumentan la percepción de justicia en los procesos automatizados ($\beta = 0.50$). De forma similar, [28] mostraron que la IA explicable (XAI) reduce los sesgos de género y de edad. Mientras tanto, [21] encontró que las herramientas de apoyo basadas en IA ayudaron a incrementar la contratación femenina hasta un 68%. Además, [15] identificaron que un cribado algorítmico diseñado para complementar —y no replicar— el criterio del decisor humano aumenta la contratación de mujeres, si bien se trata de un resultado obtenido mediante simulaciones contrafactuales sobre un preprint aún no arbitrado, por lo que aquí se considera evidencia preliminar; en la misma dirección apunta [16], cuyos autores demostraron que los sistemas híbridos humano-IA logran un mayor nivel de equidad de género (CDP = 0.854) que los modelos totalmente automatizados (CDP = 0.642). Por otra parte, [25] reportaron una reducción significativa de diversos sesgos de reclutamiento, entre ellos el sesgo de conformidad ($\beta = 0.004$), afinidad ($\beta = 0.176$), halo ($\beta = 0.162$) y los sesgos generales del proceso de selección ($\beta = 0.011$), lo que evidencia que la IA puede contribuir a una evaluación más objetiva de los candidatos. Finalmente, [30] y [19] coinciden en que los sistemas diseñados bajo principios de equidad e inclusión pueden reducir la discriminación y favorecer decisiones de contratación más justas, especialmente para los grupos históricamente vulnerables como las personas con discapacidad.

No obstante, varios estudios advierten que la IA también puede reproducir o amplificar desigualdades históricas presentes en los datos de entrenamiento. En el estudio de [17] se identificó que ChatGPT replicó estereotipos de género en procesos de reclutamiento, resultado consistente con [24], quienes detectaron sesgos demográficos entre 8% y 9% en múltiples modelos de lenguaje de gran escala (LLMs). Asimismo, [29] evidenciaron discriminación por género, edad y etnia (DI = 0.68 para afroamericanos) pese a la alta precisión de los algoritmos, mientras que [22] mostraron cómo los sistemas de ranking en plataformas laborales digitales pueden perpetuar exclusiones estructurales. Del mismo modo, [23] encontraron que las personas con discapacidad continúan enfrentando barreras en las etapas finales de contratación.

Por otra parte, algunos estudios sugieren que el impacto de la IA depende tanto de factores técnicos como humanos. En la investigación de [18] se concluyó que los candidatos perciben las decisiones automatizadas como menos justas que las tomadas por personas, mientras que [26] señalaron que la confianza en la tecnología es un factor clave para su adopción. Estos hallazgos complementan los resultados de [14] y [20], quienes demostraron que la transparencia y las explicaciones reducen la resistencia hacia los sistemas automatizados.

Un hallazgo adicional importante corresponde al estudio de [27], quienes aportan una perspectiva complementaria al demostrar que la IA también puede utilizarse para identificar lenguaje discriminatorio en ofertas laborales, contribuyendo a prevenir sesgos desde las primeras etapas del reclutamiento. Este hallazgo refuerza la evidencia presentada por [28] y [30], quienes sostienen que la tecnología puede convertirse en una herramienta para promover la inclusión cuando es utilizada de manera responsable.

En conjunto, los diecisiete estudios analizados coinciden en que la IA no es inherentemente inclusiva ni discriminatoria. Su efecto sobre la diversidad e inclusión depende del nivel de calidad de los datos, la transparencia de los algoritmos, la incorporación de mecanismos de equidad y la supervisión humana durante la toma de decisiones. Por ello, la evidencia revisada respalda la necesidad de desarrollar sistemas de IA responsables que combinen eficiencia tecnológica con principios éticos orientados a garantizar procesos de selección más justos e inclusivos.

Al contrastar estos hallazgos con la realidad peruana, surge una reflexión crítica por parte de los autores sobre la transferencia de la evidencia internacional a este contexto. Si bien la literatura analizada coincide en que la transparencia, el diseño inclusivo y la supervisión humana constituyen pilares clave para mitigar la discriminación algorítmica, la aplicación práctica de estos principios en el entorno local enfrentaría desafíos particulares. En el Perú, las iniciativas de adopción tecnológica y los marcos normativos sobre inteligencia artificial se desenvuelven en un escenario laboral caracterizado por dinámicas de informalidad y barreras sociales preexistentes en la contratación. Por ello, desde la perspectiva de los autores, la promulgación de pautas normativas orientadas a la equidad y gobernanza del uso de la IA no garantizaría por sí sola una reducción efectiva de los sesgos, sino que su impacto real dependería de la articulación de mecanismos de fiscalización, auditoría algorítmica y capacitación continua adaptados a la realidad de las organizaciones locales.

VIII. Conclusiones

En síntesis, los hallazgos de los estudios demuestran que la inteligencia artificial tiene un impacto doble sobre las brechas de diversidad e inclusión en el proceso de selección de personal. Si bien puede contribuir a reducir prácticas discriminatorias mediante mecanismos de equidad, transparencia y supervisión humana, también puede reproducir o amplificar sesgos históricos cuando se entrena con datos sesgados o se implementa sin controles adecuados. Por ello, su efecto final

depende principalmente del diseño, la gobernanza y del uso responsable de estas tecnologías.

Se identificaron diecisiete estudios científicos publicados entre 2021 y 2026 que abordaron la aplicación de inteligencia artificial en distintas etapas de la selección de personal. Los estudios emplearon diseños experimentales, análisis de regresión, auditorías algorítmicas y técnicas de Machine Learning, evidenciando un creciente interés académico por evaluar el efecto de la IA en la gestión del talento humano desde una perspectiva cuantitativa.

Asimismo, se identificó que la inteligencia artificial puede contribuir tanto a la reducción como a la reproducción de desigualdades laborales, especialmente en variables relacionadas con género, edad y región. Sin embargo, los hallazgos muestran que cuando estos sistemas incorporan principios de transparencia, explicabilidad, diseño inclusivo y supervisión humana, su implementación puede favorecer procesos de selección más justos y equitativos. De este modo, se evidencia que la eficiencia técnica y la precisión predictiva no son suficientes para garantizar decisiones justas en contextos de gestión del talento humano.

En cuanto a las tendencias de la literatura analizada se observa un incremento progresivo de estudios que abordan los sesgos algorítmicos en procesos de reclutamiento, así como un mayor interés en enfoques de inteligencia artificial explicable (XAI) y auditoria algorítmica. No obstante, también se identifica una concentración de investigaciones en contextos de Europa y Asia, con limitada producción en América Latina, lo que evidencia una brecha geográfica en la evidencia disponible y limita la generalización de resultados a contextos como el peruano.

Desde una perspectiva académica y aplicada, esta investigación aporta síntesis de evidencia cuantitativa actual que permite comprender que el desafío presente no radica únicamente en automatizar los procesos de selección, sino en diseñar sistemas colaborativos humano-IA orientados a la equidad y la inclusión. En consecuencia, el futuro de la selección de personal está condicionado por la capacidad de las organizaciones para implementar tecnologías que no solo optimicen la eficiencia, sino que también garanticen transparencia, justicia y legitimidad en la toma de decisiones.

La evidencia revisada (2021–2026) demuestra que la inteligencia artificial en selección de personal puede mitigar sesgos con transparencia y supervisión humana, o amplificarlos con datos poco representativos. Sin embargo, al no incluirse estudios latinoamericanos, los resultados no son extrapolables al Perú. Solo cabe señalar que los principios del D. S. N.° 115-2025-PCM, como la transparencia, la no discriminación y el control humano, se alinean con la literatura internacional, de manera que determinar si se lograrán procesos de selección más equitativos, requerirá mayor investigación empírica local.

REFERENCES

[1] J. A. Guerrero and N. Bigas, "La nueva brecha invisible: el uso de la IA en los procesos de selección reproduce la discriminación de género," Universitat Oberta de Catalunya, Mar. 3, 2026. [Online]. Available: https://www.uoc.edu/es/news/2026/ia-seleccion-personal-discriminacion-genero

[2] PNUD, "Inteligencia artificial con sesgos reales: nuevos retos para la igualdad de género en América Latina y el Caribe," 2024. [Online]. Available: https://www.undp.org/es/latin-america/blog/inteligencia-artificial-con-sesgos-reales-nuevos-retos-para-la-igualdad-de-genero-en-america-latina-y-el-caribe

[3] Organización Internacional del Trabajo, La IA generativa y los empleos en América Latina y el Caribe: ¿La brecha digital es un amortiguador o un cuello de botella?, 2024. https://www.ilo.org/es/publications/la-ia-generativa-y-los-empleos-en-america-latina-y-el-caribe-la-brecha

[4] CEPLAN, "Ficha R44_2024: Sesgos y discriminación por implementación de IA en procesos administrativos," Observatorio CEPLAN, 2024. [Online]. Available: https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/r44_2024

[5] LP Derecho, "Inteligencia artificial: nueva regulación establece límites en procesos de selección, contratación y evaluación de personal," 2025. [Online]. Available: https://lpderecho.pe/inteligencia-artificial-nueva-regulacion-establece-limites-en-procesos-seleccion-contratacion-evaluacion-personal/

[6] Infobae Perú, "El 86% de peruanos experimenta discriminación por edad, género y maternidad al buscar trabajo," 2024. [Online]. Available: https://www.infobae.com/peru/2024/08/22/el-86-de-peruanos-experimenta-discriminacion-por-edad-genero-y-maternidad-al-buscar-trabajo/

[7] Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), "Informe técnico de empleo nacional, primer trimestre 2024," 2024. [Online]. Available: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-empleo-nacional-primer-trimestre-2024.pdf

[8] S. J. Russell and P. Norvig, Inteligencia Artificial: Un Enfoque Moderno, 4.ª ed. Madrid, España: Pearson, 2020. [Online] Available: http://jdelagarza.fime.uanl.mx/IA/Libros/inteligencia-artificial-un-enfoque-moderno-stuart-j-russell.pdf

[9] J. M. De Haro, Gestión de Recursos Humanos, Madrid, España: Pearson, 2024. [Online]. Available: https://books.google.com.pe/books?id=b6XNEQAAQBAJ&printsec=frontcover&pg=PA278

[10] J. Fajardo (2023), "Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal", *Polo del Conocimiento*, vol. 8, no. 9, pp. 726-740, 2023, doi:10.23857/pc.v8i9.6047

[11] F. N. Sandoval Ortiz, "Diversidad e Inclusión en la Gestión de Recursos Humanos: Impulsores y Beneficios," DC, vol. 10, no. 2, pp. 1190–1199, jun. 2024, doi: 10.23857/dc.v10i2.3873

[12] S. M. Dadaboyev., J. Abdullyeva, N. Abbosova, A. Suleymenova and K. Mamadjanova, "Role of artificial intelligence in employee recruitment: systematic review and future research directions," *Discover Global Society*, vol. 3, no. 99, 2025, doi: 10.1007/s44282-025-00246-w

[13] A. Hewage, "Exploring the applicability of artificial intelligence in recruitment and selection processes: A focus on the recruitment phase," *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, vol. 11, no. 3, pp. 451–460, 2023, doi: 10.4236/jhrss.2023.113034

[14] J. Ochmann, L. Michels, V. Tiefenbeck, C. Maier and S. Laumer, "Perceived algorithmic fairness: An empirical study of transparency and anthropomorphism in algorithmic recruiting," *Information Systems Journal*, vol. 34, no. 2, pp. 384–414, 2024, doi: 10.1111/isj.12482

[15] P. Parasurama and P. Ipeirotis, "Algorithmic Hiring and Diversity: Reducing Human-Algorithm Similarity for Better Outcomes," *arXiv preprint arXiv:2505.14388 [cs.LG]*, May 2025. Preprint no revisado por pares; consultado el 21 de septiembre de 2026. doi: 10.48550/arXiv.2505.14388. Versión en SSRN: doi: 10.2139/ssrn.5260807

[16] M. Kaya and T. Bogers, "Human, Algorithm, or Both? Gender Bias in Human-Augmented Recruiting," in *Proc. 2026 ACM Conf. Fairness, Accountability, and Transparency (FAccT '26)*, Montreal, QC, Canada, 2026. doi: 10.1145/3805689.3806756

[17] S. S. Sivakaminathan and E. Musi, "ChatGPT is a gender bias echo-chamber in HR recruitment: An NLP analysis and framework to uncover the language roots of bias," *AI & Society*, vol. 41, no. 4, pp. 2841–2861, 2026, doi: 10.1007/s00146-025-02564-8

[18]F. Cai, J. Zhang and L. Zhang, "The Impact of Artificial Intelligence Replacing Humans in Making Human Resource Management Decisions on Fairness: A Case of Resume Screening," *Sustainability*, vol. 16, no. 9, Art. no. 3840, 2024, doi: 10.3390/su16093840

[19]M. M. Yang, "Mitigating Disability Bias in Hiring: The Role of Inclusion-Focused Generative AI in Complex HR Decisions," Human Resource Management Journal, pp. 1–13, 2026, doi: 10.1111/1748-8583.70044

[20]C. Malin, J. Fleiß, R. Ortlieb, and S. Thalmann, "Rejected by an AI? Comparing job applicants' fairness perceptions of artificial intelligence and humans in personnel selection," *Frontiers in Artificial Intelligence*, vol. 8, Art. no. 1671997, 2025, doi: 10.3389/frai.2025.1671997

[21]U. Wilkens, I. Lutzeyer, C. Zheng, A. Beser, and M. Prilla, "Augmenting diversity in hiring decisions with artificial intelligence tools," *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 36, no. 14, pp. 2585–2622, 2025, doi: 10.1080/09585192.2025.2492867

[22] Y. Trautwein, M. Büttgen, F. Zechiel, K. Coussement and M. Meire, "Opening the 'black box' of HRM algorithmic biases - How hiring practices induce discrimination on freelancing platforms," *Journal of Business Research,* vol. 192, 2025, doi: 10.1016/j.jbusres.2025.115298

[23]A. Iftikhar, S. I. Mohammad, M. N. Alqudah, A. S. Al-Adwan, A. Vasudevan, I. Ali, and M. Farhan, "Evaluating Inclusivity and Fairness of AI Recruitment Tools for Hiring People with Disabilities in the United Arab Emirates (UAE)," *Data and Metadata*, vol. 4, no. 487, 2025, doi: 10.56294/dm2025487

[24]E. Jalilzade et al., "Mapping Discrimination in LLM-Driven HR Systems," in 2025 IEEE International Conference on Big Data (BigData), Macau, China, 2025, pp. 6681–6690, doi: 10.1109/BigData66926.2025.11401029

[25]F. Zheng, C. Zhao, M. Usman, and P. Poulova, "From Bias to Brilliance: The Impact of Artificial Intelligence Usage on Recruitment Biases in China," *IEEE Transactions on Engineering Management*, vol. 71, pp. 14155–14167, 2024, doi: 10.1109/TEM.2024.3442618

[26]V. Nain and H. S. Shyam, "Empirical Analysis of the Role of Artificial Intelligence in Human Resources Recruitment and Selection," *Proceedings on Engineering Sciences*, vol. 6, no. 2, pp. 817–826, 2024, doi: 10.24874/PES06.02A.008

[27]R. Frissen, K. J. Adebayo and R. Nanda, "A machine learning approach to recognize bias and discrimination in job advertisements," *AI & Society*, vol. 38, no. 2, pp. 1025–1038, 2023, doi: 10.1007/s00146-022-01574-0

[28]L. Hofeditz, S. Clausen, A. Rieß, M. Mirbabaie and S. Stieglitz, "Applying XAI to an AI-based system for candidate management to mitigate bias and discrimination in hiring," *Electronic Markets*, vol. 32, pp. 2207–2233, 2022, doi: 10.1007/s12525-022-00600-9

[29]A. Köchling, S. Riazy, M. C. Wehner and M. Wehner, "Highly Accurate, But Still Discriminatory," *Business & Information Systems Engineering*, vol. 63, no. 1, pp. 39–54, 2021, doi: 10.1007/s12599-020-00673-w

[30]S. Delecraz, L. Eltarr, M. Becuwe, H. Bouxin, N. Boutin and O. Oullier, "Responsible Artificial Intelligence in Human Resources Technology: An innovative inclusive and fair by design matching algorithm for job recruitment purposes," *Journal of Responsible Technology*, vol. 11, 2022, doi: 10.1016/j.jrt.2022.100041