

# **Aplicación de la Tecnología 4.0 en el Reclutamiento: Metodología, Ventajas y Riesgos**

## **Metodología del Estudio**

El estudio se basa en entrevistas semi-estructuradas realizadas a 9 profesionales del área de Recursos Humanos en Marruecos. Todos ellos trabajan en empresas que ya han implementado, o están en proceso de implementar, tecnologías propias de la Industria 4.0 (como inteligencia artificial, Big Data y computación en la nube) en sus procesos de reclutamiento.

Las entrevistas se organizaron en tres ejes temáticos:

1. Adopción de tecnologías 4.0 por parte de las empresas.
2. Impacto de estas tecnologías en la eficiencia del proceso de selección.
3. Posibles efectos sobre la discriminación de género en la contratación.

## **Ventajas Detectadas**

- Rapidez y eficiencia: Se reduce considerablemente el tiempo dedicado a la preselección.
- Mejor ajuste entre el perfil del candidato y el puesto ofertado.
- Automatización de tareas repetitivas, liberando tiempo para tareas estratégicas.
- Mayor objetividad en las evaluaciones, especialmente gracias al uso de entrevistas grabadas o sistemas automatizados.

## **Problemas o Riesgos Detectados**

- Riesgo de reproducir sesgos de género presentes en los datos históricos usados para entrenar algoritmos.
- Reducción de la interacción humana: se pierde la dimensión emocional en el proceso.
- Altos costes de implementación, lo que dificulta su adopción por pequeñas y medianas empresas.
- Decisiones automatizadas que pueden parecer impersonales o injustas sin supervisión humana.

## **¿Reduce la Discriminación de Género?**

Los resultados son mixtos. Algunos profesionales afirman que el uso de IA ha permitido reducir los sesgos al centrarse en criterios objetivos como las competencias. Otros, sin embargo, no han visto cambios relevantes y alertan de que la IA puede replicar desigualdades si no se diseña y supervisa adecuadamente.

# **Aplicación de la Tecnología 4.0 en el Reclutamiento: Metodología, Ventajas y Riesgos**

## **Conclusión**

La digitalización del reclutamiento mediante tecnología 4.0 ofrece claras ventajas en eficiencia y calidad del proceso. No obstante, también presenta importantes desafíos éticos. Para mitigar los riesgos:

- Es imprescindible mantener la supervisión humana.
- Realizar auditorías periódicas de los algoritmos.
- Diseñar los sistemas con datos diversos y sin sesgos históricos.

De esta manera, se puede avanzar hacia procesos de selección más justos, inclusivos y eficientes.