

¿QUIÉN MERECE UNA OPORTUNIDAD?

El sesgo invisible en la automatización del reclutamiento.

1. Contexto del problema

Hoy en día, el reclutamiento de personal laboral en México está atravesando una transformación acelerada respecto a la creciente necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías. Cada vez más empresas, tanto grandes como chicas, utilizan filtros automatizados para preseleccionar a los candidatos y el problema surge desde que dichos filtros crean un sesgo muy marcado incluso antes de que un CV llegue a las manos de un reclutador humano.

Estos sistemas, aunque aparentan ser muy eficientes, dan como resultado una pregunta crítica e incómoda hasta cierto punto: **¿Qué ocurre cuando un algoritmo decide quien merece ser considerado para un puesto laboral?**

Si un modelo de inteligencia artificial llegara a consumir información o patrones de mercado laboral que históricamente ha sido desigual, este podría reproducirlos como si fueran criterios objetivos de selección de personal. Entonces, el presente proyecto logra examinar, entender y advertir cómo un algoritmo entrenado con microdatos reales de la **ENOE (INEGI)** es capaz de descartar perfiles completos sin ni si quiera evaluar el talento, motivación, aptitudes o capacidades de aprendizaje del individuo.

2. Preguntas de investigación

- ¿El algoritmo reproduce las mismas desigualdades que existen actualmente en el mercado laboral mexicano?
- ¿Qué variables, como edad, escolaridad, o zona de residencia influyen en que un currículum sea descartado sin medir el talento individual de la persona?
- ¿La decisión depende del mérito de la persona o del umbral estadístico definido por el sistema?

3. Metodología

Fuente de datos:

- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI
- Población analizada: personas de 15 a 80 años
- 3,000 registros limpios usados para modelado

Variables analizadas

Sexo, edad, años de escolaridad aprobados, zona urbana/rural, tamaño del hogar, número de viviendas en el predio y movilidad reciente.

Modelo utilizado

Se logró entrenar un **Random Forest Classifier** para estimar la probabilidad de que una persona se encuentre empleada o no. Dicha probabilidad se utilizó como **proxy de aceptación** en un sistema automático de reclutamiento laboral.

4. Hallazgos Clave

⇒ *El algoritmo no mide talento, mide estructura social*

Las variables con mayor peso fueron edad, escolaridad y zona. El modelo confunde condiciones de origen con valor profesional.

⇒ *El descarte ocurre antes del contacto humano*

Ajustar el **umbral** evidencia que perfiles con baja escolaridad, zonas rurales o mayor edad son descartados automáticamente.

⇒ *El sesgo es silencioso*

El sistema no explica por qué rechaza, no detecta potencial y no verifica aprendizaje. El talento nunca es evaluado.

5. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

- ⇒ La automatización puede amplificar desigualdades existentes.
- ⇒ El umbral estadístico puede reemplazar al criterio humano sin supervisión.
- ⇒ El proceso deja de ser meritocrático y se vuelve excluyente.

Recomendaciones

- ⇒ Supervisión humana obligatoria
- ⇒ Transparencia algorítmica
- ⇒ Métricas que evalúen habilidades reales
- ⇒ Regulación para decisiones laborales automatizadas

La pregunta ya no es si la tecnología puede decidir por nosotros, sino si queremos que lo haga.