

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

ARTÍCULOS ACADÉMICOS O CIENTÍFICOS PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TEMA:

ENTRE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y LA DECISIÓN HUMANA:
PERCEPCIONES DOCENTES SOBRE EL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL
EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL UNIVERSITARIO

Autor:

Cristopher Eduardo Arriola León

Tutor:

Yilena Montero Reyes

Milagro, 2026

Resumen

La inteligencia artificial (IA) está transformando la gestión del talento humano al automatizar tareas y apoyar la toma de decisiones en el reclutamiento y la selección de personal. El presente estudio analiza las percepciones de los docentes universitarios sobre el uso de IA en los procesos de selección de personal. Se desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo, exploratorio y correlacional. Participaron 33 docentes seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó un cuestionario de 25 ítems, validado por expertos y con una confiabilidad alfa de Cronbach de 0,77. Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva y correlaciones de Spearman. El 73 % de los participantes manifestó utilizar herramientas de IA. El nivel de conocimiento y las valoraciones sobre beneficios, riesgos, ética y aceptación se ubicaron en rangos moderados. Se observó una preferencia relativa por modelos híbridos con supervisión humana. No se identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre la percepción de la IA y las variables sociodemográficas analizadas. El 73 % de los participantes manifestó utilizar herramientas de IA. El nivel de conocimiento y las valoraciones sobre beneficios, riesgos, ética y aceptación se ubicaron en rangos moderados. Se observó una preferencia relativa por modelos híbridos con supervisión humana. No se identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre la percepción de la IA y las variables sociodemográficas analizadas. La IA es valorada como una herramienta complementaria para la selección de personal, aunque su aceptación depende de la capacitación, la infraestructura, la regulación institucional y la garantía de supervisión humana.

Palabras clave: Docencia, Inteligencia Artificial, selección de personal, Gestión de talento humano

Abstract

Artificial intelligence (AI) is transforming human talent management by automating tasks and supporting decision-making in recruitment and personnel selection. This study analyzes university faculty members' perceptions of the use of AI in personnel selection processes. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive, exploratory, and correlational study was conducted. The sample comprised 33 faculty members selected through non-probability convenience sampling. A 25-item questionnaire, validated by experts and yielding Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.77, was administered. The data were analyzed using descriptive statistics and Spearman's rank correlations. Of the participants, 73% reported using AI tools. Their levels of knowledge and assessments of the benefits, risks, ethical implications, and acceptance of AI fell within moderate ranges. A relative preference for hybrid models involving human oversight was observed. No statistically significant associations were identified between perceptions of AI and the sociodemographic variables analyzed. AI was regarded as a complementary tool for personnel selection; however, its acceptance depends on appropriate training, technological infrastructure, institutional regulation, and guaranteed human oversight.

Keywords: Teaching, Artificial Intelligence, Recruitment, Human Talent Management

1. Introducción

Las organizaciones operan actualmente en entornos caracterizados por una acelerada transformación tecnológica (Lee et al., 2020). La tecnología ha transformando la naturaleza del trabajo humano y un factor importante de este cambio es el rápido desarrollo y despliegue de la inteligencia artificial (IA) (Stopochkin et al., 2022). Una encuesta global ha revelado que el 85% de los ejecutivos planea realizar inversiones significativas en tecnologías basadas en IA durante los próximos tres años (Dong et al., 2024).

Dentro de la revolución de la IA en la dirección organizacional, se destaca las potencialidades en la Gestión del Talento Humano (GTH). A medida que las empresas buscan maximizar su capital humano y adaptarse al entorno laboral, la IA se vuelve más determinante en este ámbito. El aprendizaje automático y los algoritmos avanzados facilitan la identificación, reclutamiento y desarrollo del talento humano (Rashed, 2024).

Según Kuzior & Kwilinski (2022) sostienen que el uso de la IA en la GTH ha adquirido una creciente relevancia en la investigación organizacional, particularmente por su capacidad para articular procesos tecnológicos y decisiones humanas. En los procesos de selección, su aporte radica en la posibilidad de identificar relaciones complejas entre las características de los candidatos, los requerimientos de los puestos y los antecedentes organizacionales, lo que puede favorecer evaluaciones más sistemáticas y ajustadas a las necesidades institucionales (Faqihi y Miah, 2023). Asimismo, el análisis predictivo puede facilitar la identificación de patrones asociados con la permanencia o la rotación del personal y apoyar el diseño de estrategias preventivas de retención.

La expansión de estas herramientas también alcanza a las instituciones de educación superior. Las universidades incorporan progresivamente sistemas basados en IA en actividades académicas, administrativas y de gestión, con el propósito de optimizar procesos y responder a las demandas de un entorno laboral cada vez más digitalizado (Malik et al., 2023; Owan et al.,

2023; Rojas & Mármol, 2024). En este contexto, su aplicación en la selección de personal puede contribuir a reducir tiempos operativos, sistematizar la comparación de perfiles y apoyar la identificación de candidatos que cumplan con los criterios institucionales.

No obstante, la selección de personal constituye un proceso sensible que no puede reducirse exclusivamente al procesamiento automatizado de datos. La valoración de una candidatura comprende elementos cualitativos, como las habilidades interpersonales, la trayectoria profesional, la adaptación al contexto institucional y la capacidad para responder a situaciones complejas. En este sentido, la valoración profesional no depende únicamente de atributos o competencias aisladas, sino de la manera en que estos se articulan con la trayectoria, el comportamiento, las experiencias y las condiciones del contexto organizacional en el que la persona se desenvuelve (Andraus Quintero & Limonta Más, 2025). Estos componentes pueden ser difíciles de representar mediante modelos algorítmicos y requieren interpretación y juicio humano (Schwengber et al., 2024). Además, la limitada explicabilidad de algunos sistemas puede dificultar la comprensión de los criterios utilizados para generar recomendaciones, lo que afecta la transparencia y la rendición de cuentas en la toma de decisiones (Zhang et al., 2025).

A estas limitaciones se suman los riesgos de reproducir sesgos presentes en los datos históricos, vulnerar la privacidad de los candidatos o generar una dependencia excesiva de los sistemas automatizados. En consecuencia, el uso de IA en el reclutamiento requiere mecanismos de supervisión humana, criterios de gobernanza institucional y procedimientos de evaluación que garanticen la equidad y la trazabilidad de las decisiones (Reddy, 2024). La ausencia de estas condiciones puede incrementar la desconfianza, la resistencia al cambio y la percepción de amenaza entre los integrantes de una organización (Bankins et al., 2024).

La adopción de estas tecnologías depende, además, de factores institucionales y profesionales. La disponibilidad de infraestructura, la formación en competencias digitales, la

existencia de regulaciones internas y la comprensión de los alcances y limitaciones de la IA condicionan su incorporación efectiva (Alshahrani et al., 2025; Gavilanez, 2025). En las universidades, estas condiciones son muy necesarias, dado que los procesos de selección continúan desarrollándose, en numerosos casos, mediante procedimientos tradicionales caracterizados por una elevada carga operativa, criterios heterogéneos y una importante intervención subjetiva en la comparación de candidatos (Dima et al., 2024; Valdez et al., 2025).

Dentro de este escenario, el profesorado vinculado con la gestión del talento humano constituye un grupo relevante para analizar la aceptación institucional de la IA. Sus conocimientos, experiencias, expectativas y preocupaciones pueden influir tanto en la formación de futuros profesionales como en la evaluación de herramientas destinadas al reclutamiento y la selección (Cedeño et al., 2025).

Aunque la literatura reconoce el potencial de la IA para apoyar la gestión del talento humano, persiste la necesidad de examinar cómo es percibida su utilización en los procesos de selección dentro del contexto universitario. En particular, resulta pertinente determinar si el profesorado considera que estas herramientas pueden mejorar la eficiencia y la objetividad, qué riesgos identifica en su aplicación y qué nivel de intervención humana estima necesario. Por lo tanto, esta investigación tiene como propósito analizar las percepciones de los docentes universitarios sobre el uso de IA en los procesos de selección de personal.

2. Metodología

El estudio se enmarcó en el enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, correlacional y exploratorio (Hernández Sampieri et al., 2014). La población estuvo compuesta por docentes universitarios de una universidad en la ciudad de Cuenca (Ecuador) y la muestra fue no probabilístico por conveniencia, en donde se consideraron a 33 participantes que aceptaron participar en la investigación. Los criterios de inclusión que se establecieron fueron la

preparación académica relacionada con la gestión de Talento Humano, contar con experiencia de docencia universitaria de mínimo un año y la aceptación de participación.

El instrumento empleado para la recolección de datos fue un cuestionario estructurado, diseñado con el propósito de obtener una visión amplia, detallada y directa de las percepciones docentes acerca de la IA en el ámbito educativo y particularmente en procesos de gestión de recursos humanos. Su elaboración, se fundamentó en la revisión de literatura y objetivos del estudio, para ello, se estructuró el instrumento con 25 preguntas y respuestas de escala Likert de cinco opciones de Totalmente de acuerdo (1) a totalmente en desacuerdo (5), orientadas a indagar sobre los datos sociodemográficos, el nivel de conocimiento, familiaridad y experiencias previas de los docentes universitarios con las herramientas de IA, así como la percepción sobre su pertinencia, beneficios y posibles retos en la implementación profesional o académica.

Además, el instrumento al ser diseñado por el investigador, se llevó a cabo un proceso de validación por expertos, los mismos que calificaron las variables del estudio frente a los indicadores, a la suficiencia, redacción y válido para su aplicación. Posteriormente, se realizó una prueba piloto con la participación de 10 participantes y, para asegurar la confiabilidad de las respuestas, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0,77 que demostró su confiabilidad.

El instrumento se presentó en Google Forms para la recopilación de respuestas, difundido inicialmente por correo electrónico institucional. En cuanto al procedimiento de análisis de datos, se llevó a cabo un proceso de codificación y categorización para organizar la información en función de los objetivos mediante el paquete estadístico IBM SPSS versión 25 y se extrajeron tablas y figuras para una contemplación de los hallazgos bajo estadística descriptiva con el uso de frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar.

Por último, dentro de las consideraciones éticas se obtuvo un consentimiento informado firmado (firma electrónica o escaneada) por cada participante del estudio. También, se garantizó el anonimato con respecto a los datos personales y las respuestas proporcionadas.

3. Resultados

La Tabla 1 presenta las características sociodemográficas de los docentes participantes, se evidencia una elevada cualificación académica, dado que el 81,8 % posee formación maestría y el 18,2 % cuenta con doctorado. La experiencia docente se distribuye de manera relativamente heterogénea, con una mayor concentración en el grupo de 11 a 15 años de ejercicio profesional (33,3 %). En contraste, el 75,8 % se ubica en niveles básico o intermedio de formación en tecnologías digitales, frente a solo un 24,2 % que declara un nivel avanzado.

Tabla 1

Datos sociodemográficos (n=33)

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel educativo	Cuarto nivel	27	81,8%
	Doctorado	6	18,2%
Años de experiencia docente	1 a 5 años	7	21,2%
	6 a 10 años	8	24,2%
	11 a 15 años	11	33,3%
	Más de 16 años	7	21,2%
Nivel de formación en tecnologías digitales	Básico	12	36,4%
	Intermedio	13	39,4%
	Avanzado	8	24,2%
	Total	33	100,0%

Respecto al uso de herramientas de IA por parte del profesorado en la Tabla 2, la tasa de adopción es del 73%. Esto sugiere que la IA está presente en la educación, lo cual es un buen factor para integrarla y en el sistema educativo para el empleo de las personas, así como en procesos más individuales como la contratación.

Tabla 2*Uso de herramientas de Inteligencia Artificial (n=33)*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	73 %
No	9	27 %

La Tabla 3 presenta el nivel de conocimiento y la valoración de las principales ventajas atribuidas al uso de la IA en la selección de personal. El conocimiento declarado se situó ligeramente por encima del punto medio de la escala ($M = 3,15$; $DE = 1,37$), mientras que las percepciones sobre sus beneficios oscilaron entre $M = 3,00$ y $M = 3,12$. La objetividad en la selección obtuvo la valoración más alta ($M = 3,12$; $DE = 1,45$), seguida de la agilización de los procesos ($M = 3,09$; $DE = 1,42$); en contraste, la mejora de la eficiencia en la gestión del talento humano registró la media más baja ($M = 3,00$; $DE = 1,37$). Los resultados evidencian una valoración moderada, sin una aceptación claramente favorable de las ventajas examinadas. Asimismo, las desviaciones estándar, comprendidas entre 1,37 y 1,45, demuestran una dispersión considerable de las respuestas, lo que sugiere la coexistencia de opiniones divergentes entre los participantes.

Tabla 3*Conocimiento y percepción sobre ventajas de la IA*

	Media	DE
Nivel de conocimiento	3,15	1,37
La IA puede agilizar los procesos de selección de personal.	3,09	1,42
El uso de IA mejora la eficiencia en la gestión del talento humano.	3,00	1,37
La IA permite identificar candidatos más adecuados para los cargos.	3,03	1,38
La IA reduce la carga operativa del departamento de talento humano.	3,06	1,41
La IA puede aportar objetividad al proceso de selección.	3,12	1,45

La Tabla 4, por su parte, presenta la valoración de los riesgos y las limitaciones asociados con el uso de la IA en la selección de personal. Las medias oscilaron entre 3,06 y 3,15, lo que refleja una percepción moderada de las posibles implicaciones éticas y operativas

de estos sistemas. El riesgo de dependencia excesiva de herramientas automatizadas obtuvo la puntuación más alta ($M = 3,15$; $DE = 1,46$), mientras que la dificultad de la IA para evaluar adecuadamente las habilidades blandas registró la media más baja ($M = 3,06$; $DE = 1,39$). La posible generación de sesgos, la afectación de la transparencia y la vulneración de la privacidad alcanzaron valores equivalentes ($M = 3,09$; $DE = 1,42$). En conjunto, estos resultados comprueban una postura cautelosa, aunque no claramente desfavorable, frente a la incorporación de la IA en la selección de personal. Asimismo, las desviaciones estándar, comprendidas entre 1,39 y 1,46, muestran una dispersión considerable de las respuestas, lo que indica diferencias relevantes entre las percepciones de los participantes.

Tabla 4

Riesgos y limitaciones percibidas

	Media	DE
La IA puede generar sesgos en la selección de personal.	3,09	1,42
La IA no logra evaluar adecuadamente habilidades blandas.	3,06	1,39
El uso de IA puede afectar la transparencia del proceso de selección.	3,09	1,42
Existe riesgo de dependencia excesiva de sistemas automatizados.	3,15	1,46
La IA podría vulnerar la privacidad de los candidatos.	3,09	1,42

En términos de ética y organizacional, en la Tabla 5 se presencia una postura moderada que implica un fuerte enfoque en el control institucional, ya que hay promedios cercanos al punto medio que oscilan entre 2,97 y 3,12. Se denota una mayor valoración en la supervisión universitaria del uso de la IA ($M=3,12$) así como la necesidad de regulación ($M=3,06$), lo que indica el grado de conciencia sobre la necesidad de gobernanza regulatoria (en esta era de la tecnología), pero también fuertes diferencias con respecto a la toma de decisiones humanas y el apoyo de la IA ($M=3,03$), lo que indica que aún queda mucho trabajo por hacer a nivel organizacional en cuanto al papel que debe desempeñar la IA en el contexto universitario.

Tabla 5

Dimensión ética y organizacional

	Media	DE
El uso de IA en selección requiere regulación clara.	3,06	1,41
Las universidades deben supervisar el uso de IA en reclutamiento.	3,12	1,43
La decisión humana debe mantenerse en el proceso de selección.	3,03	1,38
La IA debe utilizarse como apoyo y no como reemplazo del juicio humano.	3,03	1,38
La institución cuenta con condiciones para implementar IA.	2,97	1,38

Por otro lado, en la Tabla 6 la aceptación y las perspectivas se exhibe con promedios que van de 3,03 a 3,15 y, por lo tanto, ligeramente favorables pero aún no consolidadas. Además, se percibe a la IA como necesaria en la gestión del talento tanto para los profesionales como para el profesorado, con una puntuación promedio de 3,15. Aunque reconocen que se requiere estar empleado y tener las habilidades para hacerlo bien, la disposición ($M=3,12$) parece ser un factor neutral. El enfoque más cauteloso (aunque no tan crítico) hacia la implementación ($M=3,06$) sugiere que existen algunas barreras y dificultades institucionales asociadas con la implementación.

Tabla 6

Aceptación y prospectiva

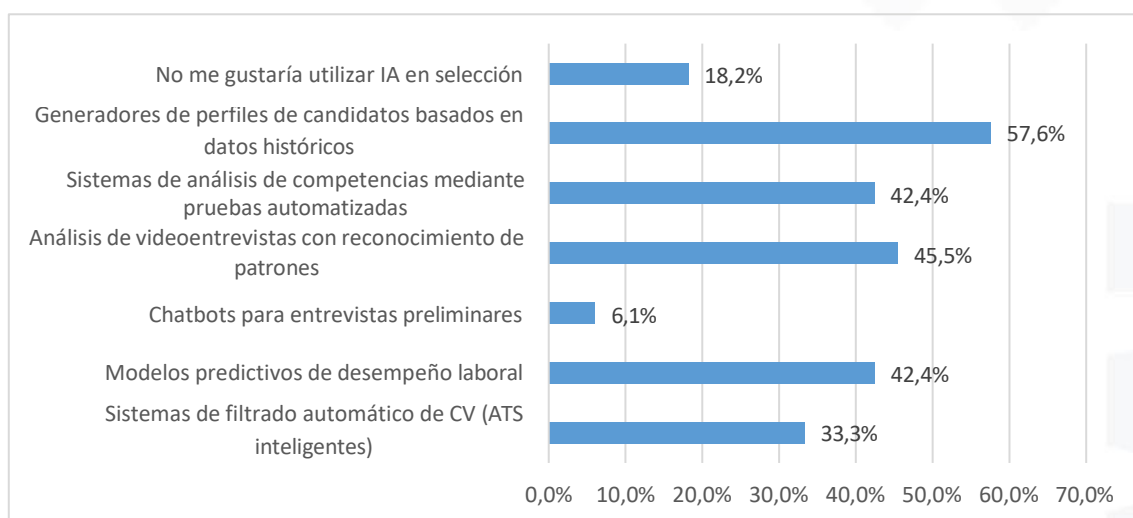
	Media	DE
Estoy dispuesto(a) a utilizar IA en procesos de selección.	3,12	1,45
Considero que la IA será necesaria en la gestión del talento universitario.	3,15	1,46
La capacitación docente en IA es prioritaria.	3,15	1,46
La IA puede fortalecer la transparencia institucional.	3,03	1,38
La implementación de IA representa un reto para las universidades.	3,06	1,39

En la Figura 1, los datos sobre las preferencias de herramientas de IA para el proceso de selección se centran principalmente en herramientas analíticas y de toma de decisiones (57,6%) y características de análisis de entrevistas para el reconocimiento de patrones (45,5%). Esto significa que los educadores buscan métodos para procesar datos en un esfuerzo por ayudar a los estudiantes a identificar al mejor candidato. Además, los modelos predictivos, sistemas de pruebas automatizadas y sistemas de IA reflejan porcentajes altos. Por otro lado,

los chatbots son de menor preferencia en entrevistas preliminares (6,1%) y aun así hay una indicación de que algunos optan por no utilizar la IA. Por lo que se puede evidenciar que existe una aceptación selectiva de la IA, donde se presenta una mayor preferencia por herramientas de apoyo analítico.

Figura 1

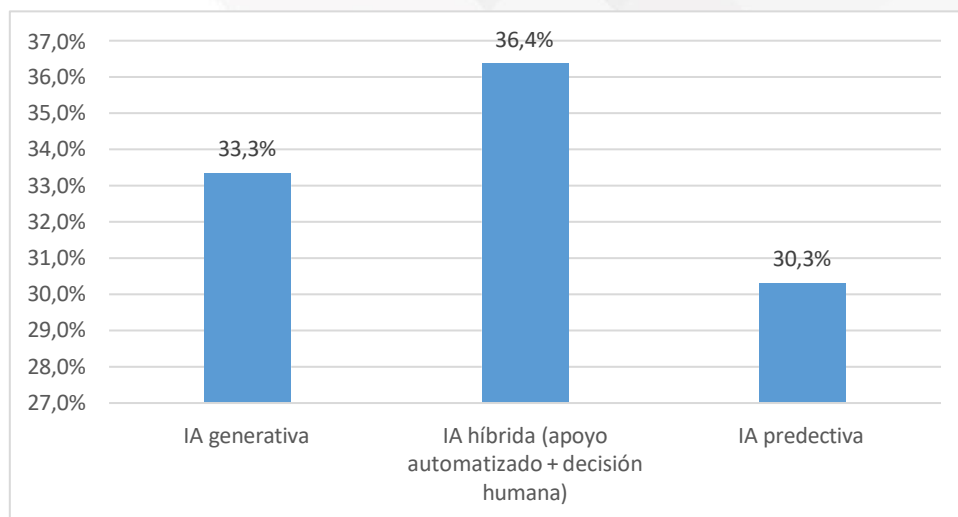
Tipo de herramientas de IA que les gustaría usar en procesos de selección de personal



En cuanto a la Figura 2, la preferencia sobre el tipo más apropiado de IA para el contexto universitario, el híbrido es actualmente el tipo de mayor preferencia con el 36,4% de IA, más eficiente con una supervisión humana y para el cual las personas están mejor capacitadas. Incluso si la IA generativa es aproximadamente un 33,3% frente a la IA predictiva (30,3%), esto aún sugiere que los investigadores no tienen una preferencia particular sobre cuál de los sistemas usar. Esta distribución relativamente homogénea indica que existe una amplia gama de enfoques en lo que respecta a la IA. En general, los encuestados respaldan firmemente la IA en el entorno universitario, para el uso de apoyo automatizado.

Figura 2

Tipo de IA considerada como más adecuada para el contexto universitario



Por último, se presenta la Tabla 7 la asociación de la percepción de la IA y las características sociodemográficas como en la familiaridad no son estadísticamente significativas, ya que todos los coeficientes de Spearman son cercanos a cero y los valores de significancia ($p > 0,05$) confirman que no existe relación relevante entre las variables. Es decir que, las variables nivel educativo, años de experiencia docente, formación en tecnologías digitales, uso de herramientas de IA y el nivel de conocimiento no se relacionan con la percepción de la IA, lo que permite evidenciar una contradicción con la expectativa teórica de que una mayor familiaridad con la tecnología llevaría a percepciones más positivas.

Tabla 7

Relación entre la percepción de la IA, datos sociodemográficos y familiaridad con la IA

	Percepción de la IA	
	Rho de Spearman (ρ)	p
Nivel educativo	-0,125	0,490
Años de experiencia docente	0,004	0,983
Nivel de formación en tecnologías digitales	-0,036	0,842
Uso de herramientas de IA	-0,083	0,647
Nivel de conocimiento sobre IA aplicada a selección de personal	-0,025	0,891

4. Discusión

Utilizar aplicaciones basadas en IA no implica necesariamente conocer sus principios de funcionamiento, sus criterios de decisión ni sus limitaciones. Esta brecha resulta relevante en el ámbito universitario, porque puede favorecer usos instrumentales sin una valoración suficiente de la calidad, la trazabilidad o los posibles sesgos de los resultados generados. Esta interpretación coincide con Baldeon et al. (2026), quienes advierten que la rápida expansión de la IA en los entornos educativos no ha estado acompañada por una formación conceptual equivalente. De manera similar, Florentino et al. (2025) identificaron que el interés y la familiaridad general del profesorado no siempre se traducen en una comprensión profunda de sus aplicaciones.

La valoración moderada de los beneficios de la IA tampoco debe interpretarse como rechazo, sino como una aceptación condicionada. Los docentes parecen reconocer su utilidad para automatizar tareas, organizar información y apoyar la toma de decisiones, pero mantienen reservas respecto de su capacidad para mejorar por sí sola la calidad de los procesos de selección. Esta posición puede explicarse por la naturaleza sensible de las decisiones de personal, en las que la eficiencia operativa no constituye el único criterio relevante.

La selección también exige valorar aspectos contextuales, relacionales y profesionales difíciles de reducir a patrones algorítmicos. En este sentido, Cepeda et al. (2025) sostienen que el profesorado reconoce los beneficios de la automatización, aunque no siempre confía plenamente en su contribución a la toma de decisiones. Esta actitud prudente también ha sido documentada por Ríos et al. (2025), Baque et al. (2024) y Karran et al., (2024) quienes señalan que la aceptación de la IA en la educación superior suele estar mediada por dudas sobre su utilidad, confiabilidad y pertinencia contextual.

La cautela observada adquiere mayor relevancia cuando se consideran las implicaciones éticas y organizacionales de la selección automatizada. La preferencia por esquemas híbridos manifiesta que los participantes no conciben la IA como sustituto del juicio profesional, sino

como una herramienta de apoyo cuya intervención debe permanecer bajo supervisión humana. Esta posición resulta razonable, dado que las decisiones de contratación pueden afectar las oportunidades laborales, la diversidad institucional y la legitimidad de los procedimientos. Chin (2025) plantea que la participación humana es indispensable para controlar los efectos de la automatización, especialmente en decisiones de alto impacto. De forma complementaria, Verboom et al. (2025) sostienen que la confianza en estos sistemas aumenta cuando su función se limita a asistir, y no a reemplazar, la deliberación humana. Por tanto, la aceptación de la IA parece depender menos de su capacidad técnica aislada que de la existencia de mecanismos de supervisión, explicación y responsabilidad institucional.

La demanda de regulación también constituye una limitante. La confianza de los docentes está vinculada con la manera en que las universidades definen las responsabilidades, protegen los datos y establecen procedimientos para revisar las recomendaciones algorítmicas. En ausencia de reglas claras, incluso una herramienta técnicamente eficiente puede ser percibida como poco legítima o riesgosa. Mosha et al. (2026) señalan que la falta de marcos institucionales constituye una barrera relevante para la incorporación de IA en las universidades. En consecuencia, su implementación en la selección de personal requiere criterios explícitos sobre transparencia, protección de la privacidad, prevención de sesgos, intervención humana y mecanismos de impugnación de las decisiones.

Es importante destacar que la ausencia de asociaciones estadísticamente significativas entre las percepciones y las características sociodemográficas, no necesariamente demuestra que el nivel educativo, la experiencia docente o la formación tecnológica carezcan de influencia; únicamente indica que, en la muestra analizada, no se obtuvo evidencia suficiente para establecer dichas relaciones.

El tamaño reducido y el carácter no probabilístico de la muestra limitan la posibilidad de detectar asociaciones de baja o moderada magnitud. No obstante, los resultados son

compatibles con el planteamiento de Viberg et al. (2023), según el cual la aceptación de la IA puede depender en mayor medida de factores como la autoeficacia tecnológica, la confianza institucional, la percepción de utilidad y el contexto cultural. Estas variables no fueron examinadas directamente, por lo que deberían incorporarse en futuras investigaciones antes de atribuir las percepciones a factores subjetivos o contextuales específicos.

La formación docente, la infraestructura y las políticas institucionales emergen, por tanto, como condiciones interdependientes para una adopción responsable. La capacitación no debería limitarse al manejo operativo de herramientas, sino incluir contenidos sobre calidad de los datos, explicabilidad, sesgos algorítmicos, privacidad y responsabilidad en la toma de decisiones. Sin este componente crítico, una mayor frecuencia de uso podría coexistir con prácticas poco reflexivas o con una confianza excesiva en los resultados automatizados.

Reyes et al. (2025) y Taheri et al. (2025) coinciden en que las actitudes favorables hacia la IA no garantizan su incorporación efectiva cuando persisten carencias de formación, infraestructura y regulación. En este sentido, la disposición del profesorado representa una condición inicial favorable, pero insuficiente si no está acompañada por capacidades institucionales y mecanismos de gobernanza.

Los resultados sugieren por tanto que la aceptación de la IA en la selección de personal universitario es gradual, selectiva y dependiente de las condiciones de implementación. Los docentes parecen reconocer su potencial como herramienta de apoyo, pero no conceden legitimidad automática a sus recomendaciones. Esta tensión entre utilidad y la cautela refuerza la necesidad de adoptar modelos híbridos en los que la automatización contribuya al análisis de información, mientras que la decisión final permanezca sujeta a criterios humanos, revisión institucional y responsabilidad ética.

5. Conclusiones

Los resultados demuestran que el uso de herramientas de IA está presente entre los docentes participantes; sin embargo, esta familiaridad práctica no se traduce necesariamente en un conocimiento técnico consolidado ni en una aceptación plena de su aplicación en los procesos de selección de personal. El profesorado reconoce su potencial para agilizar tareas, organizar información y apoyar la toma de decisiones, pero mantiene una postura cautelosa ante los riesgos relacionados con los sesgos algorítmicos, la privacidad, la transparencia y la dependencia de sistemas automatizados. En consecuencia, la IA es valorada principalmente como un recurso complementario, cuya utilización debería integrarse en modelos híbridos que conserven la supervisión y la responsabilidad humanas.

Referencias

- Alshahrani, S. T., Choukir, J., Albelali, S., & AlShalhoob, A. A. (2025). Perceptions of the Impact of AI on Human Resource Management Practices Among Human Resource Managers Working in the Chemical Industry in Saudi Arabia. *Sustainability*, 17(13), 5815. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su17135815>
- Andraus Quintero, C., & Limonta Más, R. J. (2025). Branding personal: teoría y práctica de la identidad profesional. Editorial San Gregorio S.A.
- Baldeon, J. L., Chucos, W. L., Baca, B., Villanueva, J. A., & Arteaga, A. E. (2026). *Integración de la IA en las metodologías de enseñanza: Revisión sistemática sobre las percepciones docentes*. 6(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.17982372>
- Bankins, S., Ocampo, A. C., Marrone, M., Restubog, S. L. D., & Woo, S. E. (2024). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 159-182. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2735>
- Baque, V. E., Zavala, M. I., Mendoza, V. P., Recalde, E. B., Nevares, M. D. J., Castillo, N. E., & Barreto, W. W. (2024). Percepciones y experiencias de docentes universitarios sobre

- la inteligencia artificial: Transformación, ética y desafíos en el uso académico por estudiantes: Perceptions and experiences of university teachers on artificial intelligence: Transformation, ethics and challenges in academic use by students. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3204>
- Cedeño, C. L., Burau, E. E., Carrión, O. P., & González, J. R. (2025). Revolucionando la enseñanza universitaria: Inteligencia artificial y estrategias personalizadas para un aprendizaje más eficiente y adaptable. *Reincisol.*, 4(7), 1469-1487. [https://doi.org/https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)1469-1487](https://doi.org/https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)1469-1487)
- Cepeda, E., Durán, Y., & Ocaña, A. (2025). Usos y perspectivas de la inteligencia artificial en la comunidad de profesores de la Universidad de Guayaquil. *Ñawi*, 9(1), 151-165. <https://doi.org/https://doi.org/10.37785/nw.v9n1.a9>
- Chin, P. (2025). AI in Higher Education: A Case Study Examining Decision-Making Shifts and Personalised Learning Through Educators' Perspectives. *Education Quarterly Reviews*, 23-39. <https://doi.org/10.31014/aior.1993.08.02.576>
- Dima, J., Gilbert, M.-H., Dextras, J., & Giraud, L. (2024). The effects of artificial intelligence on human resource activities and the roles of the human resource triad: Opportunities and challenges. *Frontiers in Psychology*, 15, 1360401. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1360401>
- Dong, M. M., Stratopoulos, T. C., & Wang, V. X. (2024). A scoping review of ChatGPT research in accounting and finance. *International Journal of Accounting Information Systems*, 55, 100715. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.accinf.2024.100715>
- Faqihi, A., & Miah, S. J. (2023). Artificial Intelligence-Driven Talent Management System: Exploring the Risks and Options for Constructing a Theoretical Foundation. *Journal of*

- Risk and Financial Management*, 16(1), 31.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/jrfm16010031>
- Florentino, B., Sestito, C., Cruz, W., de Carvalho, A., & Bonidia, R. (2025). *Artificial Intelligence for All? Brazilian Teachers on Ethics, Equity, and the Everyday Challenges of AI in Education*. arXiv.
<https://doi.org/https://doi.org/10.48550/arXiv.2512.23834>
- Gavilanez, M. S. (2025). Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano: Estrategias para la Adaptación Organizacional. *Revista Científica Hallazgos* 21, 10(1), 37.
<https://doi.org/https://doi.org/10.69890/hallazgos21.v10i1.686>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Karran, A. J., Charland, P., Martineau, J.-T., de Arana, A. O. de G. L., Lesage, AM., Senecal, S., & Leger, P.-M. (2024). *Multi-stakeholder Perspective on Responsible Artificial Intelligence and Acceptability in Education*. arXiv.
<https://doi.org/https://doi.org/10.48550/arXiv.2402.15027>
- Kuzior, A., & Kwilinski, A. (2022). Cognitive Technologies and Artificial Intelligence in Social Perception. *Management Systems in Production Engineering*, 30(2), 109-115.
<https://doi.org/10.2478/mspe-2022-0014>
- Lee, K., Malerba, F., & Primi, A. (2020). The fourth industrial revolution, changing global value chains and industrial upgrading in emerging economies. *Journal of Economic Policy Reform*, 23(4), 359-370.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/17487870.2020.1735386>
- Malik, A. R., Pratiwi, Y., Andajani, K., Numertayasa, I. W., Suharti, S., Darwis, A., & Marzuki. (2023). Exploring Artificial Intelligence in Academic Essay: Higher

- Education Student's Perspective. *International Journal of Educational Research Open*, 5, 100296. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100296>
- Mosha, N. F. V., Chigwada, J., Ketchiwou, G. F., & Ngulube, P. (2026). A Systematic Review of Artificial Intelligence in Higher Education Institutions (HEIs): Functionalities, Challenges, and Best Practices. *Education Sciences*, 16(2), 185. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/educsci16020185>
- Owan, V. J., Abang, K. B., Idika, D. O., Etta, E. O., & Bassey, B. A. (2023). Exploring the potential of artificial intelligence tools in educational measurement and assessment. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 19(8), em2307. <https://doi.org/https://doi.org/10.29333/ejmste/13428>
- Rashed, M. (2024). Application of Artificial Intelligence for Talent Management: Challenges and Opportunities. *Intelligent Human Systems Integration (IHSI 2024) Integrating People and Intelligent Systems*, 119, 324-329. <https://doi.org/https://doi.org/10.54941/ahfe1004496>
- Reddy, K. K. (2024). Integration of AI with Traditional Recruitment Methods. *Journal of Advanced Computing Systems*, 1(1), 1-7. <https://doi.org/https://doi.org/10.69987/JACS.2021.10101>
- Reyes, G., Tolozano-Benites, R., George-Reyes, C., Rumbaut, D., & Barzola-Monteses, J. (2025). Adoption of artificial intelligence applications in higher education. *Frontiers in Education*, 10, 1680401. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1680401>
- Ríos, W. O., Sequera, A. G., & Universidad Iberoamericana del Ecuador. (2025). Percepciones sobre uso de la Inteligencia Artificial para tareas pedagógico-administrativas mediante el modelo TAM extendido. *Espacios*, 46(06), 40-47. <https://doi.org/https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n06p04>

- Rojas, T. F., & Mármol, M. (2024). La Inteligencia artificial y su impacto en los entornos de educación superior del Ecuador. *Atenas Revista Científica Técnica y Tecnológica*, 3(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.36500/atenas.3.001>
- Schwengber, J., Aan, Q., & Grünfelder, T. (Eds.). (2024). *Future perspectives on transcultural leadership*. Metropolis-Verlag. <https://doi.org/https://www.metropolis-verlag.de/dl/OpenAccess/1589.pdf>
- Stopochkin, A., Sytnik, I., Wielki, J., & Karaś, E. (2022). Transformation of the Concept of Talent Management in the Era of the Fourth Industrial Revolution as the Basis for Sustainable Development. *Sustainability*, 14(14), 8727.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su14148727>
- Taheri, R., Nazemi, N., Pennington, S. E., Clark, J. A., & Dadgostari, F. (2025). Factors influencing educators' AI adoption: A grounded meta-analysis review. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 9, 100464.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.caeai.2025.100464>
- Valdez, L. A., Vásquez, C. R., & Valdez, L. (2025). Estudio socioeducativo de la transformación del proceso del Reclutamiento y Selección: De los Métodos Tradicionales al Enfoque 5.0. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(30).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23913/ride.v15i30.2259>
- Verboom, A. D., Pais, L., Zijlstra, F. R. H., Oswald, F. L., & Santos, N. R. dos. (2025). Perceptions of artificial intelligence in academic teaching and research: A qualitative study from AI experts and professors' perspectives. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 22(1), 46.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s41239-025-00546-w>

- Viberg, O., Cukurova, M., Feldman-Maggor, Y., Alexandron, G., Shirai, S., Kanemune, S., Wasson, B., Tømte, C., Spikol, D., Milrad, M., Coelho, R., & Kizilcec, R. F. (2023). *What Explains Teachers' Trust of AI in Education across Six Countries?* arXiv. <https://doi.org/https://doi.org/10.48550/arXiv.2312.01627>
- Zhang, G., Pan, L., Tang, F., & Yao, F. (2025). Explainable artificial intelligence in the talent recruitment process-a literature review. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2570881. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2570881>

Decisión del editor/a

2026-07-24 07:58 p. m.

Cristopher Arriola, Yiliana Montero Reyes, José Erasmo Chamba Cuadros:

Tomamos una decisión sobre su envío a Revista San Gregorio, "Entre la innovación tecnológica y la decisión humana: percepciones de docentes sobre el uso de inteligencia artificial en la selección de personal".

Nuestra decisión es: Aceptar este envío.

Agradecemos su compromiso con la excelencia académica y su dedicación en la creación de este valioso contenido.

Atentamente,

Lic. Cindy Giselle Díaz Contino, Mg.

Editora. Revista San Gregorio

cgdiaz@sangregorio.edu.ec

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

