

Q&A: Uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección



¿Qué establece el Reglamento de la Ley 31814 (DS 115-2025-PCM) sobre el uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de selección de personal?

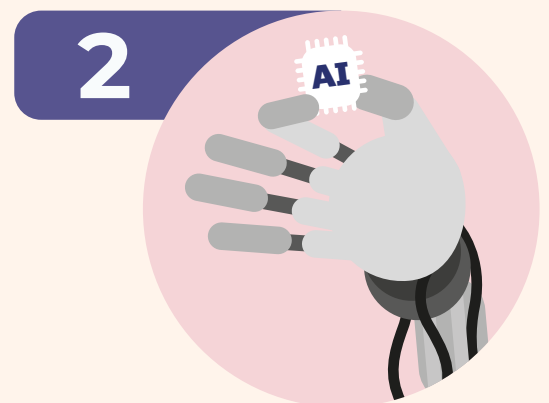
El Reglamento regula el uso responsable, ético y seguro de la Inteligencia Artificial (IA) cuando interviene en los procesos de selección de personal —desde la recepción de postulaciones hasta la decisión final de contratación—, calificándolo como un uso de alto riesgo. Esto significa que las decisiones automatizadas, como los filtros algorítmicos o entrevistas virtuales con puntajes automáticos, pueden afectar derechos fundamentales como la igualdad y la no discriminación en el acceso al empleo. Por ello, los empleadores deben asegurar una supervisión humana efectiva, la transparencia sobre los criterios utilizados por el sistema y la trazabilidad de todo el proceso de decisión.

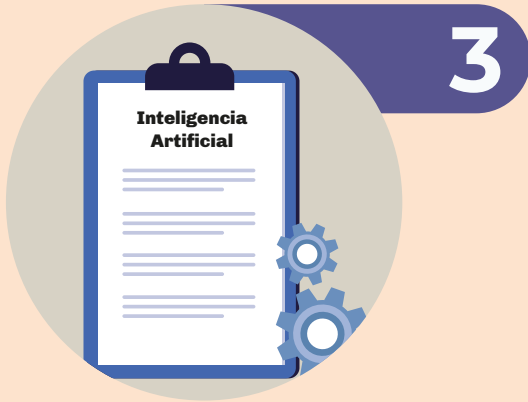
¿Qué implica la transparencia algorítmica en los procesos de selección que usan IA?

La transparencia algorítmica es un principio recogido en el Reglamento que exige al empleador que pueda explicar de forma comprensible y verificable cómo la IA influye en el proceso de selección, tanto a los postulantes como a las autoridades. En otras palabras, supone lo siguiente:

- Los candidatos deben saber cómo y con qué propósito se usa la IA en el proceso de selección (por ejemplo, análisis de CV o entrevistas automatizadas).
- Que se pueda identificar los criterios o variables que el sistema considera para evaluar compatibilidad.
- Garantizar la trazabilidad de las decisiones (cómo se programó, con qué tipo de datos, qué controles o cómo se aplica la supervisión).
- Permitir que el postulante comprenda por qué fue preseleccionada o descartada.

En la práctica, la transparencia algorítmica protege al empleador, evita el desconocimiento, fortalece la confianza del postulante y demuestra cumplimiento ante una eventual fiscalización o reclamo.



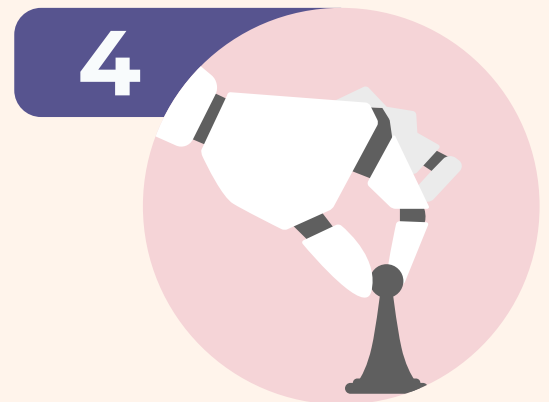


¿Qué obligaciones impone el Reglamento a los empleadores del sector privado respecto al uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección de personal?

El Reglamento exige que, al tratarse de un uso de “alto riesgo”, los empleadores garanticen la transparencia, trazabilidad y supervisión humana efectiva en todas las etapas del proceso de selección. Se recomienda realizar —de forma previa y voluntaria— un análisis de impacto para identificar y mitigar riesgos que puedan afectar derechos fundamentales o generar sesgos discriminatorios. Los desarrolladores o implementadores deben documentar los hallazgos, las medidas correctivas adoptadas (como ajustes en modelos o mejora de datos) y conservar dicha documentación por al menos tres años, asegurando además el cumplimiento de la normativa sobre protección de datos personales.

¿Qué buenas prácticas pueden implementar las empresas para prevenir contingencias legales o reputacionales derivados del uso de la IA en los procesos de selección?

- Definir claramente el rol de la IA en el proceso de selección.
- Realizar auditorías de sesgos y calidad de datos antes de usar la herramienta en los procesos de selección, considerando disposiciones del Reglamento y de la normativa sobre protección de datos personales.
- Mantener un registro de decisiones automatizadas y su revisión humana.
- Capacitar a los equipos de RR.HH. y T.I. sobre ética y cumplimiento.
- Invertir en habilidades humanas digitales.
- Implementar un procedimiento interno de revisión de decisiones automatizadas en proceso de selección para candidatos.
- Verificar que se garantice explicabilidad y trazabilidad del algoritmo.



Elías Munayco

emc@prcp.com.pe

SENIOR EXPERT

VER PERFIL



Camila Bustamante

cbo@prcp.com.pe

ASOCIADA

VER PERFIL

