

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

**Modelo conceptual basado en Procesamiento del Lenguaje Natural e Inteligencia
Artificial para la clasificación y priorización de candidatos en procesos de reclutamiento
masivo**

TUTOR:

JARRISON MOSQUERA RENTERIA

TRABAJO DE SEMINARIO-DIPLOMADO DE GRADO

PRESENTADO POR

KEVIN ACOSTA BERMUDEZ

SANTIAGO RESTREPO VANEGAS

Medellín

2026

Tabla de contenido

1.	RESUMEN	3
2.	PALABRAS CLAVE	4
3.	PREGUNTA PROBLEMA	4
4.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
4.1	Contexto general.	5
4.2	Problema de la empresa.	6
4.3	Consecuencias del problema.....	7
4.4	Vacío o necesidad.	8
4.5	Justificación de investigar una solución.	9
5.	OBJETIVOS	10
5.1	Objetivo general.....	10
5.2	Objetivos específicos	10
6.	JUSTIFICACIÓN	11
7.	METODOLOGÍA	12
8.	DESARROLLO	13
8.1	Gestión del talento humano	13
8.1.1	Concepto de gestión del talento humano	13
8.1.2	Importancia y evolución del talento humano en las organizaciones.....	13
8.1.3	Transformación digital de los procesos	14
8.2	Reclutamiento y selección de personal	14
8.3	Reclutamiento masivo y Empresas de Servicios Temporales.....	15
8.4	Limitaciones del proceso manual de revisión de hojas de vida	16
8.5	Inteligencia Artificial aplicada a la gestión del talento humano	17
8.6	Procesamiento del Lenguaje Natural (PLN)	19
8.7	Clasificación y priorización de candidatos mediante IA	20
8.8	Criterios de correspondencia candidato–perfil	21
8.9	Ética, sesgos y supervisión humana.....	23
8.10	Modelo conceptual propuesto	24
8.10.1	Entrada de la información	24
8.10.2	Extracción y estructuración de información mediante PLN	25
8.10.3	Representación del perfil del candidato y del cargo	26
8.10.4	Comparación y cálculo de correspondencia candidato–perfil	27
8.10.5	Clasificación y priorización de candidatos	27
8.10.6	Presentación de resultados y justificación de la clasificación	28
8.10.7	Supervisión y decisión del reclutador	28
8.10.8	Integración general del modelo.....	29

	3
.....	30
8.11 Posible aplicación tecnológica del modelo	31
9. CONCLUSIÓN	31
10. REFERENCIAS.....	34

RESUMEN

En la actualidad, las Empresas de Servicios Temporales (EST) se han posicionado como aliados estratégicos de las grandes y medianas organizaciones que requieren cubrir constantemente un gran número de vacantes para garantizar la continuidad de sus operaciones. Como consecuencia, esta situación genera una alta demanda para las Empresas de Servicios Temporales, que recurren a procesos de reclutamiento masivo para distintos cargos y lugares, lo que implica que cada reclutador debe gestionar un alto número de hojas de vida, incrementando los tiempos de respuesta, generando cuellos de botella e incluso ocasionando desistimientos.

En respuesta a esta problemática, la presente investigación plantea una estrategia para reducir los tiempos de respuesta, mejorar la eficiencia del proceso y la identificación de candidatos con mayor ajuste al perfil requerido, contribuyendo a mejorar la calidad del proceso de selección. En este contexto, el objetivo de la investigación es proponer un modelo de Procesamiento del Lenguaje Natural (PLN) e Inteligencia Artificial para automatizar la clasificación y priorización de candidatos para optimizar los procesos de selección y apoyar la toma de decisiones de los reclutadores.

Para ello, se realizó una revisión documental relacionada con la aplicación de la Inteligencia Artificial en la gestión del talento humano con énfasis en los procesos de

reclutamiento y selección y se propuso un modelo conceptual orientado a mejorar la eficiencia y consistencia del proceso con el fin de proporcionar una herramienta de apoyo a la toma de decisiones que contribuya a optimizar los procesos de reclutamiento masivo.

Es importante señalar que esta propuesta corresponde a una posible aplicación del modelo y no implica el desarrollo de una herramienta tecnológica durante la presente investigación.

PALABRAS CLAVE

- Revisión hojas de vida
- Reclutamiento personal
- Inteligencia Artificial
- Clasificación de candidatos
- Gestión del talento humano
- Procesamiento del Lenguaje Natural
- Reclutamiento masivo

PREGUNTA PROBLEMA

¿Cómo pueden el Procesamiento del Lenguaje Natural y la Inteligencia Artificial contribuir a mejorar la clasificación y priorización de candidatos en procesos de reclutamiento masivo?

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contexto general.

En la última década, las organizaciones han enfrentado grandes transformaciones en el entorno empresarial como consecuencia de la transformación digital, y la evolución tecnológica que ahora abarca múltiples procesos organizacionales. Esto ha implicado que las empresas replanteen dichos procesos buscando optimizar la toma de decisiones, impulsar la eficiencia operativa y fortalecer la capacidad para responder a las necesidades del mercado.

En este escenario, la gestión del talento humano toma aún más relevancia estratégica en las organizaciones, pues la capacidad de atraer, identificar y vincular el talento humano más calificado es un factor determinante para el cumplimiento de objetivos y el aumento en la calidad de los procesos. A raíz de esta transformación, los procesos de reclutamiento y selección de personal han experimentado transformaciones importantes derivadas del aumento en el uso y la dependencia de herramientas digitales, las cuales permiten automatizar tareas repetitivas que demandan un mayor tiempo de gestión, como analizar grandes volúmenes de información y apoyar la toma de decisiones. Sin embargo, a pesar de todos estos avances tecnológicos, aún existen empresas que continúan realizando estas etapas del proceso de selección de forma manual, lo que representa un desafío para la eficiencia operativa y la identificación oportuna de candidatos más aptos cuando se gestionan procesos de reclutamiento masivo. En consecuencia, las organizaciones requieren herramientas que no solamente agilicen el procesamiento y análisis

de información, sino que también contribuyan a mejorar la precisión y consistencia en la identificación de candidatos que cumplan con los perfiles diseñados para cada cargo requerido.

Problema de la empresa.

Las Empresas de Servicios Temporales (EST) desempeñan en la actualidad un papel fundamental al apoyar a las organizaciones de diversos sectores económicos en el reclutamiento y la vinculación de personal a sus operaciones para atender las necesidades derivadas del crecimiento, incrementos de la demanda estacionales o requerimientos específicos de las empresas usuarias.

En este contexto, los procesos de reclutamiento masivo representan uno de los mayores desafíos, debido a la cantidad de hojas de vida que deben ser recibidas, revisadas y clasificadas para identificar a los candidatos que cumplen con los requisitos definidos para cada vacante. En la empresa objeto de estudio se observa que un solo reclutador debe gestionar simultáneamente varios procesos de selección, lo que incrementa la carga operativa y disminuye la posibilidad de analizar detalladamente cada perfil dentro de los tiempos establecidos para la entrega del personal a las empresas usuarias.

En consecuencia, se pueden generar retrasos en la etapa de preselección de personal, pues se aumenta la posibilidad de omitir candidatos que tienen un mayor ajuste al perfil requerido y afectar así la calidad de los candidatos presentados. Esta situación limita la eficiencia del proceso de reclutamiento y deja en evidencia la necesidad de incorporar herramientas que faciliten el

análisis de grandes volúmenes de información y apoyen la toma de decisiones de los responsables de selección.

Tomando como ejemplo la empresa Adecco Colombia, la gestión de procesos de selección se desarrolla en escenarios que pueden involucrar un volumen considerable de candidatos y procesos simultáneos. La organización señala que ha incorporado herramientas digitales para gestionar grandes volúmenes de hojas de vida y procesos de selección simultáneos, combinando estas tecnologías con el conocimiento de sus consultores. Asimismo, Adecco Colombia ha señalado que un reclutador en el país puede revisar en promedio alrededor de 300 hojas de vida al día, lo que permite dimensionar la carga operativa asociada a la revisión inicial de candidatos (Adecco Colombia, 2025).

Consecuencias del problema.

Las consecuencias de mantener el proceso actual basado en la revisión manual de las hojas de vida se reflejan principalmente en el incremento de los tiempos de cobertura de vacantes y en el riesgo de priorizar candidatos que no se ajustan completamente a los requerimientos de las empresas usuarias. Esta situación puede presentarse debido al tiempo que requiere el análisis detallado de cada hoja de vida, considerando aspectos como la experiencia laboral, la permanencia en cargos anteriores, la formación académica y demás criterios establecidos para cada vacante. Adicionalmente, el análisis realizado por cada profesional puede variar de acuerdo con su criterio y experiencia, pero también puede verse influenciado por sesgos inconscientes. La dependencia de un criterio individual durante la revisión manual puede generar diferencias en la evaluación de perfiles similares, afectando la consistencia del proceso de preselección.

Aunado a lo anterior, los retrasos en la etapa de preselección pueden dificultar el cumplimiento de los tiempos acordados con las empresas usuarias, afectando la oportunidad de cobertura y la percepción sobre la calidad del servicio prestado por la EST. También, el incremento en el volumen de hojas de vida obliga a los reclutadores a destinar una parte significativa de su tiempo a revisar cada perfil, y a su vez, podría llevar al reclutador a ser menos preciso en el análisis de estos, disminuyendo así la oportunidad de encontrar el perfil más adecuado.

La magnitud de esta carga operativa puede dimensionarse considerando que Adecco Colombia señala que un reclutador en el país revisa, en promedio, alrededor de 300 hojas de vida al día (Adecco Colombia, 2025). Un volumen de esta magnitud puede dificultar una revisión detallada y consistente de cada perfil, especialmente cuando se presentan procesos de selección simultáneos o periodos de alta demanda.

Finalmente, el aumento en los tiempos de respuesta a los candidatos podría ocasionar que estos acepten otras ofertas laborales antes de concluir con el proceso de selección.

Vacío o necesidad.

La necesidad de la presente investigación surge del análisis del proceso actual de reclutamiento masivo desarrollado por la empresa, en el cual se identifican limitaciones asociadas a la revisión manual de hojas de vida, la alta carga operativa de los reclutadores y la variabilidad en los criterios utilizados durante la etapa de preselección. Estas condiciones pueden afectar la eficiencia del proceso y dificultar la identificación oportuna de candidatos con mayor

ajuste al perfil requerido, especialmente durante los periodos de mayor demanda de personal temporal.

En la actualidad, la organización no cuenta con herramientas que permitan priorizar candidatos, aplicar criterios homogéneos, procesar grandes cantidades de hojas de vida y apoyar la clasificación de los perfiles. Esta situación limita la capacidad de los reclutadores para responder oportunamente ante el incremento en el volumen de hojas de vida recibidas y evidencia la necesidad de explorar alternativas que fortalezcan el proceso de reclutamiento y selección.

Justificación de investigar una solución.

La investigación de una solución al problema se fundamenta en los siguientes aspectos:

- Justificación operativa: Esta solución permitiría mejorar los tiempos de respuesta, disminuir la carga operativa de los reclutadores y aumentar la capacidad de los procesos de reclutamiento masivo.
- Justificación de calidad: Esta solución podría brindar la posibilidad de generar una evaluación más consistente de los candidatos con unos criterios ya definidos.
- Justificación organizacional: Esta solución podría contribuir a la calidad y la oportunidad del servicio ofrecido a las distintas empresas usuarias, fortaleciendo así la capacidad de respuesta de la organización frente a las necesidades del mercado.

OBJETIVOS

Objetivo general

Proponer un modelo basado en el Procesamiento de Lenguaje Natural (PLN) e Inteligencia Artificial para la clasificación y priorización de candidatos en procesos de reclutamiento masivo, enfocado en mejorar la eficiencia en la etapa de preselección y brindar apoyo en la toma de decisiones por parte de los reclutadores.

Objetivos específicos

- Analizar las principales limitaciones del proceso manual de revisión y preselección de candidatos en el reclutamiento masivo, teniendo en cuenta aspectos importantes como tiempos de respuesta, carga operativa de los reclutadores y la consistencia en la evaluación de cada candidato.
- Revisar fuentes de información en las que se aborden temas como el Procesamiento del Lenguaje Natural y la Inteligencia Artificial aplicados a los procesos de reclutamiento y selección, identificando técnicas y enfoques aplicables a la clasificación y priorización de candidatos.
- Establecer los criterios de correspondencia entre las características de los candidatos y los perfiles requeridos para su clasificación y priorización.
- Diseñar un modelo conceptual basado en el Procesamiento del Lenguaje Natural e Inteligencia Artificial para la clasificación y priorización de candidatos,

orientado a apoyar la toma de decisiones por parte de los reclutadores en la etapa de preselección.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica por la necesidad de fortalecer los procesos de selección asociados al reclutamiento masivo realizado por las Empresas de Servicios Temporales, en los cuales se presenta constantemente un alto volumen de candidatos que deben ser evaluados individualmente. Esta situación genera una carga operativa importante para el personal encargado, así como posibles retrasos en los tiempos de respuesta y la pérdida de candidatos potencialmente aptos para cada perfil requerido. Por lo anterior, resulta pertinente explorar nuevas herramientas que permitan optimizar el análisis y el procesamiento de la información, contribuyendo a una evaluación más consistente y estructurada de los perfiles.

La investigación resulta pertinente debido al avance que han tenido herramientas tecnológicas basadas en Inteligencia Artificial, que ahora ofrecen la posibilidad de procesar y analizar grandes volúmenes de información, identificar características relevantes en documentos no estructurados y establecer relaciones entre la información de los candidatos y los perfiles determinados para cada cargo. Su aplicación en el reclutamiento masivo permitiría analizar el potencial que tiene como herramienta de apoyo para la clasificación y priorización de candidatos.

Organizacionalmente, este modelo propuesto estaría enfocado a apoyar la labor de los reclutadores, facilitando el análisis inicial de hojas de vida y contribuyendo a la optimización de los tiempos de gestión, de manera que los reclutadores puedan concentrar sus esfuerzos en actividades que requieren valoración humana, como las entrevistas y la evaluación integral de los

candidatos. Por lo anterior, esta propuesta no busca sustituir la intervención de los reclutadores, sino proporcionar información relevante y estructurada que contribuya a la toma de decisiones durante la etapa de preselección.

Académicamente, esta investigación busca integrar la gestión del talento humano y sus procesos de reclutamiento con la Inteligencia Artificial articulada con el Procesamiento del Lenguaje Natural, con el propósito de diseñar un modelo conceptual aplicable en el contexto de la preselección de candidatos. Asimismo, se reconoce la importancia de considerar los criterios de transparencia, consistencia y supervisión humana en el diseño del modelo, con el objetivo de que la utilización de estas nuevas tecnologías esté orientada a apoyar la toma de decisiones de los profesionales, y no a la sustitución de la valoración integral de los candidatos.

METODOLOGÍA

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, de tipo documental y con un alcance descriptivo-propositivo. Se optó por este porque el propósito del trabajo no es desarrollar o comprobar el funcionamiento de una herramienta tecnológica, sino en proponer un modelo conceptual basado en la revisión y análisis de diferentes fuentes relacionadas con la aplicación de la Inteligencia Artificial y el Procesamiento del Lenguaje Natural en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Para desarrollar el marco teórico, se realizó una revisión documental de información disponible en bases de datos académicas y repositorios especializados, entre ellos Scopus, Dialnet, arXiv, Redalyc y publicaciones institucionales de organismos como la OIT, la OCDE y la UNESCO). La búsqueda se enfocó en temas relacionados con el reclutamiento masivo, el

Procesamiento del Lenguaje Natural, la Inteligencia Artificial aplicada a la gestión del talento humano, el ajuste entre el perfil del candidato y el puesto de trabajo, y los posibles sesgos derivados del uso de algoritmos. Se tuvieron en cuenta principalmente fuentes publicadas durante los últimos cinco años, dando prioridad a artículos científicos, documentos institucionales y normativa vigente, con el fin de garantizar la actualidad y pertinencia de la información. A partir del análisis y la triangulación de estas fuentes, se identificaron los componentes teóricos y metodológicos que permitieron estructurar el modelo conceptual presentado en el capítulo de Desarrollo.

DESARROLLO

Gestión del talento humano

Concepto de gestión del talento humano

La gestión del talento humano es el conjunto de estrategias y procesos que permiten a una organización atraer, desarrollar, motivar y retener a las personas necesarias para cumplir sus objetivos organizacionales. Desde esta perspectiva, a diferencia de los recursos humanos tradicionales, la gestión del talento humano no se limita a administrar contratos y nóminas, sino que busca potenciar las capacidades y convertir a las personas en una ventaja competitiva (Gaspar-Castro, 2021)

Importancia y evolución del talento humano en las organizaciones

La gestión del talento humano ha pasado de cumplir funciones de soporte organizacional a convertirse en un socio estratégico de las organizaciones, en la medida en que la capacidad de identificar, atraer y retener personas calificadas incide directamente en la sostenibilidad y en la ventaja competitiva de las empresas (Gaspar-Castro, 2021).

Transformación digital de los procesos

La transformación digital en los procesos de gestión del talento humano ha traído cambios significativos en la manera en la que las organizaciones desarrollan y gestionan sus procesos. La incorporación progresiva de herramientas tecnológicas ha permitido transformar actividades que inicialmente dependían de procesos manuales, lo que ha facilitado y acelerado el proceso de análisis de la información, la automatización de tareas y el acceso a datos para apoyar la toma de decisiones. Bajo este contexto, se debe tener presente que la transformación digital no debe tomarse únicamente como la incorporación de nuevas tecnologías, sino como un proceso de adaptación de las organizaciones orientado a mejorar la eficiencia de sus procesos y responder más eficientemente a las necesidades del mercado.

Reclutamiento y selección de personal

El reclutamiento puede definirse como el conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar un cargo específico dentro de una organización. La selección de personal corresponde al proceso

mediante el cual se decide, entre los candidatos reclutados, cuál se ajusta de mejor manera a las exigencias del cargo (Percy-Zayas & Martínez-Delgado, 2023). Por lo anterior, la selección de personal es un proceso de comparación entre los requerimientos definidos para el perfil buscado y las características de los candidatos postulados, del cual se derivan los criterios que sustentan la decisión final de contratación.

El reclutamiento ha experimentado una transformación progresiva, pasando de métodos tradicionales, como la publicación de vacantes en medios impresos hacia procesos que incorporan herramientas digitales, redes sociales y más recientemente, la Inteligencia Artificial (RIDE, 2025). Esta evolución, descrita en la literatura como el paso del “reclutamiento 1.0” al “reclutamiento 5.0”, refleja la necesidad de las organizaciones de adaptar sus procesos a un entorno en el que existe un mayor volumen de postulaciones y en el que se requiere mejorar los tiempos y la precisión en la identificación de candidatos.

Reclutamiento masivo y Empresas de Servicios Temporales

En Colombia, las Empresas de Servicios Temporales (EST) están reguladas principalmente por la Ley 50 de 1990 (artículos 71 a 94) y por el Decreto 4369 de 2006, reglamentado posteriormente por el Decreto 1072 de 2015, normas que definen su naturaleza jurídica como empresas que contratan directamente trabajadores para enviarlos en misión a empresas usuarias, en los casos permitidos por la legislación (Factorial HR, 2023). De acuerdo con el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las EST solo pueden contratar personal para atender labores ocasionales, transitorias o accidentales, para reemplazar personal en

vacaciones, licencia o incapacidad, o para atender incrementos en la producción, las ventas o los periodos estacionales de mayor demanda.

En este contexto, podemos comprender por qué las EST operan de forma recurrente bajo los procesos de reclutamiento masivo, pues al estar orientadas a cubrir necesidades de personal derivadas de picos de demanda, temporadas altas o proyectos específicos de las empresas usuarias, estas deben gestionar de manera simultánea un gran número de vacantes, y, en consecuencia, un volumen considerable de hojas de vida (Flores et al., 2025).

Por lo anterior, el reclutamiento masivo figura como un desafío estructural para las EST, en la medida en que un solo reclutador puede tener a su cargo múltiples procesos de selección de manera continua, en donde cada uno tiene plazos ajustados de entrega ya definidos contractualmente con las empresas usuarias, lo que provoca un incremento en la carga operativa y limita el tiempo disponible para el análisis detallado de cada candidato.

Limitaciones del proceso manual de revisión de hojas de vida

La revisión manual de hojas de vida presenta limitaciones documentadas en las fuentes consultadas. Inicialmente, es un proceso que demanda tiempo por parte del reclutador, pues debe analizar de forma individual aspectos como la experiencia laboral, formación académica y la permanencia en cargos anteriores de cada candidato, lo cual se vuelve insostenible cuando el volumen de postulaciones crece de manera exponencial (Jagwani et al., 2023).

Diversos estudios coinciden en que la revisión manual es subjetiva, pues depende de la interpretación y del criterio de cada reclutador; distintos reclutadores pueden aplicar

criterios diferentes ante perfiles similares, lo que introduce inconsistencias y puede afectar la equidad del proceso de preselección (Daryani et al., 2020). Aunado a lo anterior, el uso de metodologías tradicionales basadas exclusivamente en la coincidencia de palabras clave tiende a pasar por alto la relevancia entre el contenido del currículo y los requisitos del cargo, lo que puede llevar a descartar candidatos calificados cuya hoja de vida emplea una terminología distinta a la utilizada en la descripción del puesto (Bitra, 2026).

Estas limitaciones, como el tiempo de análisis, la subjetividad de los reclutadores y la rigidez del filtrado por palabras clave, sirven como justificación técnica para explorar alternativas basadas en el Procesamiento del Lenguaje Natural (PLN) y la Inteligencia Artificial, las cuales tienen la habilidad de procesar grandes volúmenes de información y establecer relaciones semánticas entre los perfiles de los candidatos y los requerimientos de las vacantes.

Inteligencia Artificial aplicada a la gestión del talento humano

La incorporación de la Inteligencia Artificial en los procesos de gestión del talento humano constituye una de las innovaciones más relevantes de los últimos años en el ámbito organizacional. La aplicación de esta herramienta permite automatizar tareas, analizar grandes volúmenes de datos y apoyar los procesos relacionados con la gestión de personas. La Organización Internacional del Trabajo señala que la inteligencia artificial puede generar diferentes niveles de exposición en las ocupaciones y transformar la manera en que se desarrollan determinadas tareas, lo que hace necesario analizar no solamente sus

posibilidades de automatización, sino también la forma en que estas tecnologías se integran al trabajo humano. (OIT, 2025).

En el ámbito de la gestión humana, la IA ha comenzado a incorporarse en diferentes etapas del proceso de selección. Broecke (2023) señala que estas tecnologías ya son utilizadas en actividades como la elaboración de descripciones de cargos, búsqueda de candidatos, análisis de hojas de vida, programación de entrevistas y herramientas de preselección. De acuerdo con el autor, estas aplicaciones pueden contribuir a una mayor eficiencia de los procesos, reducir costos y mejorar la correspondencia entre las características del cargo y el perfil de los candidatos. La OCDE (2023) reconoce que la IA puede contribuir a mejorar la eficiencia del proceso de correspondencia entre trabajadores y puestos de trabajo, teniendo en cuenta que el proceso tradicional de vincular candidatos con vacantes puede requerir una cantidad considerable de tiempo y recursos.

Sin embargo, la utilización de IA en la gestión del talento humano también plantea diferentes desafíos. Broecke (2023) identifica preocupaciones relacionadas con la robustez de las herramientas, los posibles sesgos, la privacidad, la transparencia y la capacidad de explicar los resultados generados por estos sistemas. Desde una perspectiva ética, la UNESCO (2022) establece que los sistemas de inteligencia artificial deben desarrollarse y utilizarse respetando principios como los derechos humanos, la dignidad, la transparencia, la equidad, la protección de datos y la supervisión humana. La organización también advierte que los sistemas de IA pueden reproducir o amplificar sesgos presentes en los datos utilizados para su desarrollo, lo que puede generar situaciones de discriminación o desigualdad.

Por lo tanto, la implementación de la IA en la gestión del talento humano no debe pensarse como un reemplazo del personal humano encargado, sino como una herramienta de apoyo que pueda complementar y maximizar su trabajo. En este sentido, la UNESCO (2022) resalta la importancia de mantener la supervisión humana y la responsabilidad sobre los sistemas de IA, especialmente cuando estos intervienen en procesos que pueden afectar los derechos y las oportunidades de las personas.

En consecuencia, en los procesos de reclutamiento masivo, la Inteligencia Artificial puede representar una herramienta para apoyar la automatización de actividades operativas y el procesamiento inicial de grandes cantidades de información, pero su implementación debe estar regulada por criterios de transparencia, supervisión humana, protección de datos y revisión constante de sesgos, a fin de que no se convierta en un riesgo para la equidad del proceso de selección.

Procesamiento del Lenguaje Natural (PLN)

El Procesamiento del Lenguaje Natural (PLN) es una rama de la Inteligencia Artificial enfocada en permitir que los sistemas informáticos comprendan, interpreten y generen lenguaje humano. Aplicado al análisis de las hojas de vida, esta herramienta permite convertir documentos no estructurados, que normalmente se presentan en distintos formatos, en información estructurada y comparable (Bitra, 2026). Este proceso puede incluir técnicas como la tokenización, el etiquetado gramatical (*part-of-speech tagging*), el reconocimiento de entidades nombradas, y la representación vectorial del texto mediante métodos como TF-

IDF o embeddings contextuales basados en modelos tipo transformer (Thangaramya et al., 2024).

Una vez se extrae la información relevante como habilidades, experiencia y formación del perfil de cada candidato, el PLN permite calcular la similitud semántica entre el perfil obtenido y los requisitos de cada cargo. De esta manera, el sistema puede identificar el grado de relación existente entre el perfil de un candidato y las características requeridas del cargo.

Clasificación y priorización de candidatos mediante IA

A partir de la información extraída mediante Procesamiento del Lenguaje Natural, distintos estudios han planteado el uso de la Inteligencia Artificial y del aprendizaje automático para clasificar y priorizar candidatos de acuerdo con el nivel de concordancia entre sus perfiles y los requisitos de los cargos. Estos modelos permiten analizar diferentes características de las hojas de vida y utilizarlas para establecer un orden de prioridad entre los candidatos, facilitando las etapas iniciales del proceso de selección (Jafari & Simon, 2025).

Posteriormente, la clasificación de los candidatos puede generarse mediante métodos de aprendizaje automático, como la regresión logística, máquinas de vectores de soporte (SVM) y algoritmos de conjunto como random forest, los cuales pueden ser entrenados a partir de información previamente clasificada. Otros enfoques han utilizado redes neuronales y modelos más avanzados para mejorar la capacidad de los sistemas para interpretar la información contenida en las hojas de vida (Malhotra & Singh, 2019; Xu et al., 2021). No obstante, la selección de una técnica específica depende de diversos factores, como las

características de los datos disponibles, los criterios establecidos para evaluar a los candidatos y los objetivos específicos del proceso de selección.

En cuanto al desempeño de estos modelos, algunos estudios reportan niveles de precisión superiores en la correspondencia entre las hojas de vida y las descripciones de los cargos mediante clasificadores de tipo SVM lineal **(Roy et al., 2020)**.

Dichos resultados permiten evidenciar que el uso de estas técnicas de aprendizaje puede ser viable para apoyar la identificación de candidatos que presentan mayor correspondencia con los requerimientos de una vacante. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos resultados no significan que los sistemas puedan alcanzar una precisión absoluta ni que puedan llegar a eliminar la necesidad de la revisión e intervención humana.

En síntesis, el modelo propuesto puede tomarse como un mecanismo de apoyo al proceso de selección, en lugar de ofrecer una alternativa para reemplazar la labor de los reclutadores en estos procesos. Esta herramienta permitiría generar una visual mucho más detallada de los candidatos de acuerdo con criterios ya establecidos, dando pie a que los profesionales puedan concentrar sus esfuerzos en aquellos perfiles que presentan una mayor correspondencia con las necesidades del cargo. Esto resulta especialmente útil en los procesos de reclutamiento masivo, donde el volumen de hojas de vida puede dificultar una revisión detallada de todos los candidatos dentro del tiempo disponible.

Criterios de correspondencia candidato–perfil

El grado de ajuste entre un candidato y el perfil de un cargo se puede sustentar teóricamente en el concepto de ajuste persona-puesto, que es definido como el grado de compatibilidad entre las características y rasgos del candidato, como conocimientos y

habilidades, entre otros, y las exigencias que tiene el cargo al que aspira. Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson (2005) sitúan este concepto dentro de una perspectiva más amplia de ajuste persona-entorno, que incluye también el ajuste persona-organización, persona-grupo y persona-supervisor, cada uno con implicaciones distintas sobre el desempeño y la satisfacción laboral.

Desde el punto de vista teórico, se distinguen dos conceptos principales del ajuste persona-puesto: la primera, denominada *needs-supplies*, entiende el ajuste como la medida en que el puesto satisface las necesidades, deseos o preferencias del individuo; la segunda, denominada *demands-abilities*, lo entiende como la medida en que las capacidades del individuo satisfacen las exigencias del puesto (Werbel & Johnson, 2001). Con base en lo anterior, el segundo concepto, *demands-abilities*, resulta pertinente para el diseño del modelo automatizado de clasificación de candidatos, en la medida en que puede implementarse a partir de la comparación entre las competencias declaradas en la hoja de vida y los requisitos formales definidos en el perfil del cargo.

Por otro lado, en el ámbito computacional, algunos estudios han llevado este marco teórico a modelos de representación conjunta, en los que tanto el perfil del candidato como la descripción del cargo son representados en un mismo espacio vectorial, permitiendo calcular su grado de correspondencia mediante medidas de similitud (Zhu et al., 2018). Esta aproximación permite ir más allá de la simple coincidencia de palabras entre la hoja de vida y la descripción del cargo, al considerar diferentes características del perfil, como la experiencia relevante, el nivel de formación y las competencias requeridas. De esta manera, la concordancia entre candidato y cargo puede analizarse desde una perspectiva semántica, lo que resulta adecuado para un modelo basado en Procesamiento del Lenguaje Natural.

Ética, sesgos y supervisión humana

La introducción de la IA en los procesos de gestión humana, principalmente en la selección de personal, plantea ciertos desafíos éticos que es necesario considerar en el diseño de cualquier modelo automatizado. Uno de los principales desafíos es el sesgo algorítmico, que se define como la tendencia de un sistema a favorecer o perjudicar de manera sistemática a determinados grupos de candidatos, generalmente como consecuencia de haber sido entrenado con datos históricos que reflejan patrones de discriminación previos (Flores et al., 2025). Un ejemplo de esto es el caso de Amazon, que desarrolló una herramienta de Inteligencia Artificial que se encargaba del proceso de reclutamiento; esta herramienta desarrolló un sesgo sistemático en donde penalizaba las hojas de vida de mujeres, como resultado de haber sido entrenada con datos históricos de contratación predominantemente masculinos (Gerencia Libre, 2025).

Jurídicamente, analistas advierten que el uso extendido de estos sistemas de seguimiento de candidatos con componentes de IA exige normas claras que permitan auditar estos algoritmos, y prevenir la discriminación algorítmica en los procesos de selección (Ramírez-Bustamante & Páez, 2020).

Frente a estos riesgos, se resalta la necesidad de la supervisión humana como eje central, en donde se define que estos sistemas deben apoyar, mas no reemplazar, la decisión final de los profesionales, los cuales deben conservar la capacidad de revisar, cuestionar y, de ser necesario, corregir las recomendaciones generadas por el algoritmo. Adicionalmente, se recomienda la conformación de equipos de diseño diversos que permitan detectar puntos

ciegos en el desarrollo de estas herramientas (Flores et al. 2025). Estos principios de transparencia, consistencia y supervisión humana constituyen los criterios de diseño necesarios que deberán incorporarse en el modelo conceptual propuesto en esta investigación.

Modelo conceptual propuesto

A partir de la investigación documental realizada, el modelo conceptual propuesto para esta investigación se plantea como un sistema de apoyo a la decisión de los reclutadores, el cual estaría basado en el Procesamiento del Lenguaje Natural (PLN) y la Inteligencia Artificial, para apoyar la clasificación y priorización de candidatos en procesos de reclutamiento masivo. Surge como respuesta a las limitaciones ya identificadas de la revisión manual de hojas de vida, especialmente en contribuir a la disminución de los tiempos requeridos para el análisis de grandes volúmenes de información, la variabilidad en los criterios utilizados por los reclutadores y la dificultad para identificar oportunamente los candidatos que presentan una mayor correspondencia con los requisitos de una vacante. Este modelo está estructurado en siete componentes principales:

Entrada de la información

Las principales fuentes de información del modelo serían las hojas de vida de los candidatos y el perfil detallado de cada cargo. La hoja de vida contiene información relacionada con aspectos como formación académica, experiencia laboral, habilidades,

conocimientos y otros elementos relevantes del perfil profesional. Por su parte, la descripción del cargo contiene los requisitos que la organización considera necesarios o deseables para desempeñar determinada función.

La utilización de estas fuentes permitiría establecer la comparación entre las características disponibles del candidato y las exigencias definidas para la vacante. De esta manera, el modelo no se limitaría a analizar las hojas de vida de manera independiente, sino que realizaría el procesamiento de la información teniendo como referencia las características específicas del cargo al que se encuentra asociado cada proceso de selección.

Extracción y estructuración de información mediante PLN

Una vez se reciba la información, el modelo propone implementar las técnicas de Procesamiento del Lenguaje Natural para identificar y extraer los elementos relevantes de las hojas de vida y de las descripciones de los cargos, con el fin de transformar los documentos que puedan presentar diferentes estructuras y formatos en información organizada que pueda ser posteriormente comparada.

Los elementos que podrían ser identificados serían la formación académica, experiencia laboral, habilidades, conocimientos técnicos y otros requisitos definidos previamente para cada cargo. Esta etapa permitiría reducir la dependencia de la revisión manual inicial y facilitaría el procesamiento simultáneo de un mayor número de hojas de vida.

Con la información obtenida, se podrá tener una base para las etapas posteriores de comparación y clasificación. En este sentido, el PLN actuaría como un mecanismo de

transformación de la información contenida en los documentos, mientras que los modelos de Inteligencia Artificial y aprendizaje automático podrían utilizar dicha información para establecer relaciones entre los perfiles de los candidatos y los requerimientos de las vacantes.

Representación del perfil del candidato y del cargo

Una vez extraída la información más relevante, el modelo organizaría todos los datos obtenidos en dos representaciones comparables, una correspondiente al perfil de los candidatos y otra relacionada con el perfil requerido por el cargo.

En el caso del perfil del candidato, estaría compuesto por las características identificadas en la hoja de vida, mientras que el perfil del cargo estaría conformado por los requisitos establecidos para la vacante. Estos podrían clasificarse, dependiendo de las necesidades de la organización, en requisitos obligatorios y requisitos deseables.

Con esta caracterización, el modelo tendría en cuenta que no todos los criterios tienen el mismo nivel de importancia. Un ejemplo práctico podría ser: para determinado cargo la experiencia mínima podría ser un requisito indispensable, mientras que una habilidad adicional podría considerarse deseable. Con una definición previa de estos criterios, se podría establecer una comparación más coherente y enfocada a las necesidades particulares de cada proceso de selección.

Comparación y cálculo de correspondencia candidato–perfil

Con la información estructurada, el modelo procedería a generar la comparación entre las características del candidato y los requisitos establecidos para el cargo. Esta etapa se fundamenta en el concepto de ajuste persona-puesto desarrollado anteriormente, particularmente en el enfoque *demands-abilities*, según el cual existe correspondencia cuando las capacidades y características del individuo permiten satisfacer las exigencias del puesto.

Al final de esta etapa, el modelo podría generar un puntaje de correspondencia para cada candidato, teniendo presente que este puntaje no representa una medida absoluta de la calidad de cada candidato, sino un indicador del grado de correspondencia entre su perfil y los criterios establecidos para una determinada vacante.

Clasificación y priorización de candidatos

Con base en el nivel de correspondencia obtenido, el modelo podría organizar los candidatos de acuerdo con su grado de correspondencia al perfil requerido. Esta clasificación permitiría establecer un orden de prioridad que facilite al reclutador identificar inicialmente aquellos candidatos que presentan una mayor coincidencia con los criterios establecidos. Asimismo, los resultados podrían categorizarse en alta, media y baja correspondencia, o mediante un ranking que permita ordenar los candidatos de mayor a menor nivel de ajuste. Es importante resaltar que la determinación de los niveles o puntajes debe ser definido acorde a

los datos disponibles, los criterios previamente establecidos por la organización y las características cualitativas y cuantitativas de los cargos evaluados.

Como ejemplo propositivo, tenemos la siguiente tabla conceptual:

Criterio	Tipo	Importancia
Formación requerida	Obligatorio	Alta
Experiencia	Obligatorio	Alta
Habilidades técnicas	Obligatorio/deseable	Media/alta
Habilidades adicionales	Deseable	Media

Fuente: Elaboración propia a partir del modelo conceptual propuesto.

Presentación de resultados y justificación de la clasificación

Con el fin de facilitar la interpretación de los resultados, el modelo deberá presentar a los reclutadores el orden de prioridad de los candidatos y los principales criterios que contribuyeron a establecer dicha clasificación. Esta medida se hace necesaria para asegurar la transparencia en los procesos, pues permite que el reclutador pueda revisar los resultados generados por el sistema y determinar si estos son coherentes con las características reales del candidato y las necesidades de la vacante.

Supervisión y decisión del reclutador

En la última etapa del modelo, se debe realizar la revisión de los resultados generados por parte de los reclutadores, priorizando los principios de ética, transparencia y supervisión humana analizados anteriormente, pues el sistema no tendría como finalidad tomar de manera autónoma la decisión final sobre la selección de un candidato.

El reclutador recibiría la información estructurada y la clasificación generada por el modelo como un insumo para apoyar su análisis. A partir de esta información, podría revisar los perfiles priorizados, validar los criterios considerados por el sistema, identificar posibles inconsistencias y complementar la información obtenida para así avanzar a otras etapas del proceso de selección, como entrevistas, pruebas o validaciones de referencias con los candidatos que presenten un mayor grado de correspondencia con los criterios definidos para la vacante por parte de los reclutadores.

De esta manera, el modelo propuesto establecería una relación de colaboración entre la tecnología y el profesional de selección. Asimismo, la Inteligencia Artificial asumiría principalmente las actividades relacionadas con el procesamiento, organización y comparación inicial de grandes volúmenes de información, dejando al reclutador la responsabilidad sobre la interpretación de los resultados y la decisión correspondiente.

Integración general del modelo

El modelo conceptual propuesto puede presentarse como una secuencia de procesamiento en la que la información de entrada es transformada progresivamente hasta

generar una clasificación de candidatos para la posterior revisión de los profesionales responsables:

Figura 1. Secuencia del modelo conceptual propuesto para la clasificación y priorización de candidatos



Fuente: Elaboración propia.

En resumen, el modelo presentado integra los conceptos desarrollados durante el marco teórico, articulando así la gestión del talento humano con las capacidades de la Inteligencia Artificial y el Procesamiento del Lenguaje Natural. Su principal finalidad es proporcionar una alternativa que permita afrontar el volumen de información característico de los procesos de reclutamiento masivo, manteniendo la intervención humana como elemento fundamental para la toma de decisiones.

Posible aplicación tecnológica del modelo

El modelo conceptual propuesto podría llevarse a una aplicación tecnológica mediante su integración a las herramientas utilizadas actualmente para la gestión y selección de candidatos. Una alternativa sería incorporarlo a un Sistema de Seguimiento de Candidatos (*Applicant Tracking System, ATS*), permitiendo automatizar parte del proceso de revisión y clasificación de las hojas de vida.

Para la Empresa de Servicios Temporales objeto de estudio, esta aplicación permitiría aprovechar la información recibida durante los procesos de reclutamiento y utilizar los criterios definidos para cada cargo con el propósito de organizar y priorizar los perfiles que presentan mayor correspondencia con los requerimientos establecidos. De esta manera, la tecnología actuaría como un apoyo para los profesionales de selección, especialmente frente al alto volumen de candidatos que caracteriza el reclutamiento masivo.

Cabe reiterar que lo aquí planteado constituye una propuesta de aplicación y no el desarrollo de una herramienta tecnológica dentro del alcance de esta investigación. Su implementación futura debería considerar mecanismos de supervisión humana, transparencia y revisión de los resultados, de manera que la tecnología contribuya a agilizar el proceso sin reemplazar el criterio de los profesionales responsables de la selección.

CONCLUSIÓN

La presente investigación permitió identificar las principales limitaciones asociadas a la revisión manual de hojas de vida en los procesos de reclutamiento masivo de las Empresas de Servicios Temporales. El alto volumen de candidatos, la carga operativa de los reclutadores, los

tiempos limitados para realizar la preselección y la variabilidad en los criterios utilizados durante la evaluación pueden afectar la eficiencia y consistencia del proceso, así como la oportunidad de respuesta frente a las necesidades de las empresas usuarias.

A partir de la revisión documental realizada, se evidenció que el Procesamiento del Lenguaje Natural y la Inteligencia Artificial presentan diferentes posibilidades de aplicación en los procesos de reclutamiento y selección, especialmente para el procesamiento de grandes volúmenes de información, la extracción de características relevantes de las hojas de vida y la comparación entre los perfiles de los candidatos y los requisitos establecidos para cada cargo. Estas capacidades permiten plantear alternativas orientadas a reducir la carga asociada a las actividades repetitivas de revisión y facilitar la identificación inicial de aquellos candidatos que presentan una mayor correspondencia con el perfil requerido.

Como resultado de este análisis, se propuso un modelo conceptual estructurado en diferentes etapas, que está conformada por la entrada de información, la extracción y estructuración de datos mediante Procesamiento del Lenguaje Natural, la representación de los perfiles, la comparación candidato–cargo, la clasificación y priorización de candidatos, la presentación de los resultados y, finalmente, la supervisión y decisión del reclutador. El modelo busca que la tecnología actúe como una herramienta de apoyo para agilizar el análisis inicial de las hojas de vida, no como un reemplazo a la valoración y el criterio profesional requerido durante el proceso de selección.

En este sentido, uno de los principales aportes de la propuesta consiste en establecer una relación de colaboración entre la Inteligencia Artificial y el profesional de selección. La tecnología podría encargarse del procesamiento y organización inicial de grandes cantidades de información, mientras que el reclutador conservaría la responsabilidad de interpretar los

resultados, validar la información y tomar las decisiones correspondientes. De esta manera, el modelo no pretende determinar de manera autónoma cuál candidato debe ser contratado, sino proporcionar información estructurada que facilite y fortalezca la toma de decisiones durante la etapa de preselección.

Así mismo, se concluye que una eventual implementación de este tipo de soluciones debe considerar desde su diseño aspectos relacionados con la supervisión humana, la transparencia, la protección de la información, la revisión de posibles sesgos y la actualización permanente de los criterios utilizados por el sistema. Estos elementos son fundamentales para evitar que una herramienta diseñada para mejorar la eficiencia termine reproduciendo o amplificando desigualdades presentes en los procesos tradicionales de selección.

Por lo anterior, la propuesta representa un aporte académico y una alternativa de aplicación para las Empresas de Servicios Temporales, al integrar la gestión del talento humano con el Procesamiento del Lenguaje Natural y la Inteligencia Artificial. El modelo conceptual propuesto establece una base para una posible implementación futura orientada a mejorar la eficiencia, consistencia y oportunidad de los procesos de reclutamiento masivo, manteniendo la intervención humana como elemento fundamental de la selección de personal.

REFERENCIAS

- Adecco Colombia. (2025). *Comience bien el año con estas 5 recomendaciones para impulsar su búsqueda de trabajo*. Adecco Colombia. [Adecco Colombia](#)
- Adecco Colombia. (2025). *La temporada de fin de año concentra cerca del 30 % de la demanda de talento temporal en Colombia*. Adecco Colombia. [Adecco Colombia](#)
- Bitra, N. S. (2026). AI-powered resume screening system using natural language processing (NLP) and machine learning (ML). *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology*, 14(4), 9014–9028.
<https://doi.org/10.22214/ijraset.2026.81432>
- Broecke, S. (2023). *Artificial intelligence and labour market matching* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 284). OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/2b440821-en>
- Congreso de Colombia. (1990). *Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Daryani, C., Chhabra, G. S., Patel, H., Chhabra, I. K., & Patel, R. (2020). An automated resume screening system using natural language processing and similarity. *Topics in Intelligent Computing and Industry Design*, 2(2), 99–103.
<https://doi.org/10.26480/etit.02.2020.99.103>

- Factorial HR. (2023). *Empresas de servicios temporales en Colombia: qué son y cómo funcionan*. [Factorial HR](#)
- Flores, J., Miranda, M., Wilson, Y., Pérez, P., Tejada, J., & Rincón, F. (2025). Sesgos algorítmicos y equidad en el reclutamiento por I.A.: Propuesta de un marco ético de auditoría para la experiencia del candidato (EX). *Revista Multidisciplinar Innova Scientia*, 1(4), 145–149. <https://doi.org/10.70625/rmis/391>
- Gaspar-Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318–329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Gerencia Libre. (2025). *Implicaciones éticas de la inteligencia artificial que aprende del comportamiento humano en la selección de personal*. [Gerencia Libre](#)
- Jafari, F. A., & Simon, R. (2025). *Automated resume screening system using NLP and machine learning*. Proceedings of the 2025 7th International Conference on Artificial Intelligence and Speech Technology (AIST 2025). <https://doi.org/10.1109/AIST68591.2025.11441627>
- Jagwani, V., Meghani, S., Pai, K., & Dhage, S. (2023). *Resume evaluation through Latent Dirichlet Allocation and Natural Language Processing for effective candidate selection*. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2307.15752>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>

- Malhotra, A., & Singh, Y. (2019). Automated resume ranking using natural language processing and machine learning. In *Proceedings of the 2019 IEEE International Conference on System, Computation, Automation and Networking (ICSCAN)*
- Ministerio de la Protección Social. (2006). *Decreto 4369 de 2006, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22390>
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Inteligencia artificial generativa y empleo: Edición actualizada de 2025.* OIT. [OIT](#)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market.* OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
- Percy-Zayas, I. de la C., & Martínez-Delgado, E. (2023). Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales.* [Redalyc](#)
- Ramírez-Bustamante, N., & Páez, A. (2020). Análisis jurídico de la discriminación algorítmica en los procesos de selección laboral. *arXiv.*
<https://doi.org/10.48550/arXiv.2008.00371>

- RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. (2025). *Estudio socioeducativo de la transformación del proceso del reclutamiento y selección: De los métodos tradicionales al enfoque 5.0*. [RIDE](#)
- Roy, P. K., Chowdhary, S. S., & Bhatia, R. (2020). A machine learning approach for automation of resume recommendation system. *Procedia Computer Science*, 167, 2318–2327. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.03.284>
- Thangaramya, K., Logeswari, G., Gajendran, S., & Deepika Roselind, J. (2024). Automated resume parsing and ranking using natural language processing. In *2024 3rd International Conference on Artificial Intelligence for Internet of Things (AIIoT)*. <https://doi.org/10.1109/AIIoT58432.2024.10574696>
- UNESCO. (2022). *Recommendation on the ethics of artificial intelligence*. UNESCO. [UNESCO](#)
- Werbel, J. D., & Johnson, W. A. (2001). The use of person-group fit for employment selection: A missing link in person-environment fit. *Human Resource Management*, 40(3), 227–240.
- Xu, C., Lu, J., Liu, J., & Wei, X. (2021). Resume screening using deep learning and natural language processing. *Knowledge-Based Systems*, 215, 106864.
- Zhu, C., Zhu, H., Xiong, H., Ma, C., Xie, F., Ding, P., & Li, P. (2018). Person-job fit: Adapting the right talent for the right job with joint representation learning. *ACM Transactions on Management Information Systems*, 9(3), Article 12. <https://doi.org/10.1145/3234465>

