



Explorando el potencial del Metaverso: una evaluación de su utilidad en la selección de personal en la Empresa Empleamos Temporales en Medellín

Leidy Johana López Arroyave

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

2024

Explorando el potencial del Metaverso: una evaluación de su utilidad en la selección de personal en la Empresa Empleamos Temporales en Medellín

Leidy Johana López Arroyave

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor(a)

Vladimir Álvarez Rojas

Docente

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

2024

Dedicatoria

Este proyecto de grado lo dedico con todo mi corazón a las personas que han sido mi apoyo y fortaleza a lo largo de este camino.

A mi madre, por su constante acompañamiento durante toda mi carrera profesional. Su amor incondicional me ha dado la fuerza para seguir adelante. Gracias por ser mi pilar y mi guía en cada paso del camino.

A mi hermana, mi inspiración y ejemplo a seguir. Su perseverancia y dedicación me motivan a ser mejor cada día. Gracias por su apoyo inquebrantable y por estar siempre a mi lado.

A Dios, por darme más de lo que le pido y bendecirme con tantas cosas buenas. Su guía y su gracia me han llevado a superar cada desafío y a alcanzar este logro.

Gracias a todos por ser parte de mi vida y de este logro tan importante.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fuerza, la fortaleza y la constancia necesarias para seguir luchando por mis sueños. Su guía me ha permitido alcanzar este hito en mi vida profesional. A él le debo todo lo que he logrado a lo largo de estos años y los frutos recogidos por mi esfuerzo.

A mi madre y a mi hermana, mi complemento y mi soporte incondicional. Gracias por estar siempre a mi lado, animándome a no rendirme en este proceso. Su amor y apoyo han sido fundamentales para llegar hasta aquí.

A mis amigos y compañeros, quienes me alentaron a estudiar y a finalizar esta carrera. Sus palabras de motivación y su compañía en momentos difíciles me han inspirado a seguir adelante.

A todos los que de alguna manera han contribuido a mi éxito y me han acompañado en este viaje, les extiendo mi más sincero agradecimiento. Sin ustedes, nada de esto habría sido posible.

Contenido

Lista de Gráficos	7
Lista de anexos.....	8
Resumen.....	9
Abstract	10
Introducción	11
CAPÍTULO I	12
1 Planteamiento del Problema	12
1.1 Descripción del Problema	12
1.2 Formulación del Problema.....	15
2 Objetivos.....	16
2.1 Objetivo General	16
2.1.1 Objetivos específicos.....	16
3 Justificación	17
CAPÍTULO II	21
4 Marco Referencial	21
4.1 Marco Conceptual.....	21
4.1.1 Recursos humanos	21
4.2.1 Procesos de selección.....	22
4.3.1 Inteligencia artificial	23
4.4.1 Metaverso.....	24
4.2 Marco Contextual.....	24
4.3 Marco Legal	31
4.4 Marco Teórico.....	33
4.4.1 Inteligencia Artificial.	33
4.4.2 Inteligencia artificial y selección de personal	34
4.4.3 Metaverso	35
4.4.4 Metaverso y su aplicación en el mundo laboral.	36
4.4.5 Procesos de selección	37
4.4.6 Evaluación de candidatos en procesos de selección.....	38

CAPÍTULO III.....	40
5 Diseño Metodológico	40
5.1 Línea de investigación: Innovaciones sociales y productivas.....	40
5.2 Eje temático:	40
5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo	40
5.4 Diseño no experimental	41
5.4.1 Alcance: correlacional.....	41
CAPÍTULO IV.....	46
6 Resultados y discusiones	46
6.1 Análisis cualitativo.....	46
6.2 Análisis cuantitativo.....	59
6.3 Resultados y análisis	68
6.3.1 Objetivo 1:.....	68
6.3.2 Objetivo2:.....	69
6.3.3 Objetivo 3:.....	70
CAPÍTULO V.....	72
7 Conclusiones y/o recomendaciones.....	72
7.1 Recomendaciones	74
Anexos	76
Referencias.....	78

Lista de Gráficos

Gráfico 1	59
Gráfico 2	60
Gráfico 3	61
Gráfico 4	62
Gráfico 5	63
Gráfico 6	64
Gráfico 7	65
Gráfico 8	66
Gráfico 9	67
Gráfico 10	68
Gráfico 11	71

Lista de anexos

Anexo 1 Encuesta semiestructurada	76
Anexo 2 Encuesta semiestructurada	76
Anexo 4 Matriz Categórica	77
Anexo 3 Cuestionario	77

Resumen

Este trabajo de investigación comprende la utilidad que tiene en el área de selección de personal el uso del metaverso como una herramienta para la evaluación de candidatos en la Empresa Empleamos Temporales en Medellín 2023-2024. Este estudio se abordó por medio de un enfoque mixto, la naturaleza del mismo permitió la recolección de datos cualitativos y cuantitativos que enriquecieron de una forma más integral esta problemática, los instrumentos para la obtención de la información fueron una encuesta semiestructurada y un cuestionario. En los resultados se identificaron que para los participantes el uso de inteligencia artificial por medio del metaverso dentro de área de recursos humanos, puede traer consigo beneficios relacionados con la agilidad en los procesos, ahorro en cuanto a costo y tiempo, que facilitaría la evaluación y ajuste de perfil de los candidatos que se postulan para determinada vacante, sin embargo, consideran que en caso de utilizar algún tipo de IA se puede perder la calidez humana y el contacto con el otro, por eso es importante tomar en cuenta el análisis personal de los profesionales, debido a que, la tecnología no puede leer estos comportamientos que se dan durante la entrevista. Al final se concluyó que, los participantes reconocen que el uso de la inteligencia artificial trae beneficios, pero cuando se les pregunta por el uso del metaverso como una herramienta de la IA, estos no tienen conocimientos sobre cómo funciona, por ende, consideran que en algunas ocasiones puede ser un método de selección más difícil y contraproducente que el método tradicional de selección y atracción de talento humano.

Palabras clave: Metaverso, inteligencia artificial, procesos de selección, talento humano, evaluación candidatos.

Abstract

This research work understands the usefulness in the area of personnel selection the use of the metaverse as a tool for the evaluation of candidates in the Employing Temporary Company in Medellin 2023-2024. This study was addressed through a mixed approach, the nature of which allowed the collection of qualitative and quantitative data that enriched this problem in a more comprehensive way, the instruments for obtaining the information were a semi-structured survey and a questionnaire. The results identified that for the participants the use of artificial intelligence through the metaverse within the human resources area can bring benefits related to agility in processes, cost and time savings, which would facilitate the assessment and adjustment of the profile of candidates applying for a given vacancy, however, they consider that in case of using any type of AI, human warmth and contact with the other may be lost, Therefore it is important to take into account the personal analysis of professionals, because, technology cannot read these behaviors that occur during the interview. In the end it was concluded that, participants recognize that the use of artificial intelligence brings benefits, but when asked about the use of the metaverse as an AI tool, they have no knowledge about how it works, therefore, they consider that sometimes it can be a more difficult and counterproductive method of selection than the traditional method of selection and attraction of human talent.

Keywords: Metaverse, artificial intelligence, selection processes, human talent, candidate evaluation.

Introducción

En la medida en que transcurre la sociedad y conforme se crean nuevas tecnologías, la inteligencia artificial ha llegado a ser vista como una herramienta que puede ayudar a los seres humanos a facilitar las tareas que estos realizan en su vida cotidiana, en el ámbito laboral específicamente en las áreas de gestión humana existe un método tradicional en donde el entrevistador lleva a cabo todo ese proceso de búsqueda, selección y evaluación de los candidatos que mejor se adapten al perfil que buscan, no obstante, la inteligencia artificial surge como una alternativa que favorece y facilita al profesional realizar su tarea, trayendo la optimización en costos y tiempos. Este trabajo investigativo se realiza para obtener información sobre como el metaverso al ser parte de la inteligencia artificial puede incidir al momento de llevar a cabo un proceso de selección de candidatos, aunque si bien, existen preguntas como: ¿si se usa el metaverso se deshumanizaría el contacto con el otro?, ¿si se automatizan los procesos, estos pueden traer sesgos? ¿el uso de inteligencia artificial dejaría de lado la perspectiva y el análisis humano?, ¿mis funciones pueden ser reemplazadas por una máquina? Por este motivo, esta investigación ha sido pertinente debido a que permite identificar la perspectiva de las personas que conforman un departamento de gestión humana y así identificar si el uso del metaverso es una herramienta facilitadora para esta área específicamente o bien, si por desconocimiento del mismo puede traer contratiempos que obstaculicen la evaluación de candidatos generando así sesgos.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del Problema

Con el inicio de la cuarta revolución industrial el mundo tuvo un cambio significativo en la forma de gestionar la información, la industria, la ciencia, y la tecnología entre otras disciplinas tuvieron un crecimiento acelerado. En una sociedad en donde el ser humano cada día se enfrenta a la idea de mejorar y resolver sus necesidades de manera efectiva, con el fin de facilitar todas las actividades de la vida cotidiana, esto ha llevado a la creación de herramientas, maquinas, dispositivos, computadores con softwares informativos que ayudan de manera significativa a la ejecución de una tarea específica. Melchor (2018) hace énfasis en que la IA se usa en el momento en que una maquina tiene la capacidad de replicar e imitar funciones cognitivas propias del ser humano, bien sea, el aprendizaje, razonamiento, lenguaje o creatividad y cada vez, por esta razón, este sistema de algoritmos ha tomado mayor popularidad en el desarrollo de actividades alrededor del mundo.

El uso de inteligencia artificial ha tomado cada vez toma mayor fuerza en todas las actividades en las que se desenvuelve el ser humano, en el caso de la selección de personal la implementación de la IA ha tenido un impacto significativo debido a que, las nuevas demandas, la alta competitividad y los constantes cambios al interior del mercado para obtener el mejor talento al interior de la organización, ha llevado a que distintas empresas opten por la utilización de softwares que hagan la atracción un proceso de alta calidad e integral.

Por su parte, Cantera (2021) en su trabajo investigativo considera que el mundo cada vez se determina por parámetros globalizados, el mercado es cada vez más extenso y tiene mayor complejidad para llevar a cabo una adecuada gestión, cada vez más organizaciones hacen uso de

la IA para fortalecer sus procesos al interior de la empresa, y que no solo es un concepto pensado como si fuese un robot, sino que va mucho más allá de eso, se trata de una herramienta que puede analizar datos, identificar patrones, implementar sistemas para el aprendizaje, y si una empresa no quiere estancarse en la realización en sus procesos de reclutamiento, tendrá que adaptarse al uso de esta inteligencia.

En el área de recursos humanos se llevan a cabo diferentes procesos, no obstante, este trabajo se ha interesado específicamente cómo se lleva a cabo la selección y atracción de talento humano al interior de este departamento, de este modo, Jumbo (2019) en su estudio hace énfasis en que es complejo saber elegir al candidato apropiado en un proceso de selección, no obstante, con el uso de nuevas tecnologías hay una mayor optimización tanto de costos como de tiempo, por lo tanto, la transformación o evaluación digital ha generado que los departamentos de gestión humana puedan ser más eficientes, es por esta razón, que aquellas empresas que implementen el uso de softwares como inteligencia artificial, Big Data, Metaverso, tienen entre un 55 a un 65% de que la selección de ese personal sea exitoso.

Se puede inferir que, para las personas encargadas de la selección de personal el implementar inteligencia artificial trae consigo diferentes beneficios, tales como, la reducción de incertidumbre frente a los candidatos, disminución de sesgos o bien, una mejor obtención en la información suministrada por la persona que está siendo evaluada para un cargo en específico, innovación en los procesos, implementación de entrevistas menos estresantes tanto para el reclutador como para el aspirante.

Dentro del ámbito laboral, el metaverso está relacionado a la implementación del trabajo a distancia o comúnmente conocido como teletrabajo, en Europa 4 de cada 10 trabajadores realizaban sus labores bajo esta nueva propuesta, esto ha llevado a que las personas al interior de

las organizaciones deban adaptarse otras estrategias, a manejar dispositivos inteligentes, redes sociales, plataformas tecnológicas que inciden en la productividad de la empresa, no obstante, una de las consecuencias que hay en la implementación del metaverso dentro del contexto organizacional, está orientada a establecer límites saludables frente a la desconexión laboral.

Además, con este trabajo se busca identificar el impacto que tiene la implementación del metaverso en la evaluación de los candidatos, escuchar la perspectiva de las psicólogas que hacen parte de la empresa Empleamos Temporales, examinando esta nueva alternativa que cada vez toma una mayor fuerza laboral, El actual desarrollo del teletrabajo y de las tecnologías de la información y la comunicación condicionan enormemente las condiciones y relaciones laborales en un futuro inmediato.

Por su parte, Agreda (2016) en su investigación realizada en Pasto- Colombia manifiesta que en la actualidad, los procesos de selección son considerados como un eje fundamental si se quiere tener el mejor talento humano al interior de las organizaciones, el mercado avanza de una manera acelerada y las empresas deben marcar una diferencia, por ende, los reclutadores han encontrado en la inteligencia artificial una herramienta que enriquece sus procesos, repercutiendo así en la adquisición candidatos con excelente calidad humana, esto impacta de manera significativa la organización, debido a que incide en el éxito empresarial y en la construcción de un excelente clima laboral.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente por los diferentes autores, se ha identificado que el departamento de recursos humanos y las personas encargadas de los procesos de selección por medio del uso de la inteligencia artificial, bien sea metaverso o cualquier otro tipo de IA debido a que, tienen una mayor facilidad para que estos procesos sean óptimos e integrales.

Es preciso destacar que, la empresa Empleamos Temporales es una organización que se dedica a la selección y reclutamiento de personas, es decir, se dedica a la prestación de servicios temporales mediante el suministro de personal para diferentes empresas usuarias de acuerdo a los requerimientos que estos hacen según los tipos de perfiles que requieren para cubrir dicha vacante.

1.2 Formulación del Problema

En un mundo laboral cada vez es más competitivo y donde las necesidades cada vez son más específicas, las personas encargadas de realizar los procesos de selección, deben crear estrategias orientadas a encontrar esos candidatos con todas las cualidades que se requieren, Empleamos Temporales no es la excepción, las profesionales encargadas de realizar esta función deben implementar nuevas tecnologías para dar con las personas indicadas, este trabajo de investigación quiere profundizar en el uso del metaverso al interior de esta organización, por este motivo, surge la siguiente pregunta:

¿Cuál es la utilidad que tiene en el área de selección de personal el uso del metaverso como una herramienta para la evaluación de candidatos en la Empresa Empleamos Temporales en Medellín?

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Comprender la utilidad que tiene en el área de selección de personal en el uso del metaverso como una herramienta para la evaluación de candidatos en la Empresa Empleamos Temporales en Medellín 2023-2024

2.1.1 Objetivos específicos

1. Describir la utilidad que tiene el uso de la inteligencia artificial a través del metaverso para las psicólogas de Empleamos Temporales al momento de llevar a cabo un proceso de selección de candidatos.

2. Identificar los principales elementos que constituyen el metaverso como una herramienta de la inteligencia artificial que influye en la evaluación de un candidato en la Empresa Empleamos Temporales.

3. Analizar el impacto de la inteligencia artificial en el periodo evaluativo de candidatos en Empleamos Temporales por parte de las psicólogas hacen el proceso de selección.

3 Justificación

Con la inmersión de la cuarta revolución industrial, para nadie es un secreto que en la actualidad han ido surgiendo nuevos tipos de tecnologías lo cual ha permeado incluso el contexto laboral, áreas como recursos humanos al interior de las empresas se han tenido que adaptar a esta dinámica para gestionar de una manera más eficaz los procesos administrativos que se realizan al interior de sus instalaciones, el departamento de selección de personal ha encontrado en el uso de la inteligencia artificial una herramienta la cual puede servir como un apoyo al momento de evaluar un candidato para un determinado perfil.

Tomando en consideración que la inteligencia artificial tiene muchos modelos, este trabajo investigativo pretende profundizar en cómo aplicar las metodologías del proceso de selección en perfiles administrativos a través del metaverso en Empleamos temporales en Medellín, debido a que, el concepto de metaverso aunque si bien se ha desarrollado desde hace muchos años, en el ámbito de reclutamiento y atracción de talento humano, apenas ha empezado a implementarse como un recurso con el que disponen los reclutadores.

Del mismo modo, este estudio podrá contribuir a las personas encargadas de la gestión humana al interior de una empresa, específicamente a los que ejecutan e implementan los procesos de selección, con este estudio se busca identificar como el metaverso puede incidir al momento de evaluar el candidato apropiado, explorar si esta herramienta tiene un impacto en la eliminación de sesgos y prejuicios humanos que se pueden presentar durante la evaluación de una o más personas que están participando para obtener un empleo.

En consiguiente con lo anterior, Olarte (2020) manifiesta que la evaluación de aquellos candidatos por medio del uso de la inteligencia artificial está ligada a identificar características o competencias por medio de un algoritmo que previamente ha sido diseñado por el empleador o

reclutador, las personas que realizan una selección de personal y utilizan la IA como una herramienta para gestionar este proceso, tienen el control para determinar cuáles son los criterios específicos que necesitan de un candidato, en ese sentido, este recurso puede favorecer la optimización de recursos a nivel material y económico, lo cual puede impactar de mejor manera en el manejo de la información de los evaluados.

Es preciso recalcar que, la IA que se implementa en nuestra sociedad actual, está orientada a replicar de la mejor manera posible, características propias del ser humano, las cuales están asociadas con la capacidad de imitar conductas o bien, el uso del razonamiento. La Inteligencia Artificial que hoy conocemos se desarrolla con base a imitar y recrear dos de las características que normalmente se asociarían al comportamiento humano, siendo estas el razonamiento y la conducta. La aparición de la inteligencia artificial en los recursos humanos está sirviendo para facilitar la labor de muchos empleados, que pueden dejar de lado la labor de búsqueda de candidatos para centrarse en conocer y entrevistar a aquellos que cumplen sus requisitos.

Reconociendo que, en la actualidad el uso de la inteligencia artificial tiene un mayor impacto en la sociedad, la intención de este estudio investigativo, es tener una percepción objetiva y clara sobre el cómo el metaverso incide en los procesos de selección, tomando en cuenta que esta herramienta es nueva dentro de las organizaciones, específicamente en aquellas áreas encargadas a la selección y atracción de talento humano, conocer la postura y el sentir de los reclutadores de la empresa Empleamos Temporales sobre esta tecnología y como incide en la toma de decisiones al momento de elegir el mejor candidato para determinado perfil.

En ese sentido, Cueca (2019) hace énfasis en que, en el departamento de recursos humanos, la utilización de bots se ha convertido en un favor indispensable para toda

organización, debido a que, la era digital ha alcanzado el mundo laboral, utilizar estos recursos pueden reducir hasta el 50% los tiempos en los procesos de selección de un candidato, lo cual impacta en la productividad, disminución de costos y genera una mayor rentabilidad. Igualmente, es importante tomar en consideración la perspectiva única de los profesionales, utilizar inteligencia artificial y complementar por medio de una entrevista puede descubrir la personalidad de los candidatos y ver cómo responden ante distintas situaciones que pueden suponer estrés laboral, tomar una decisión o determinar liderazgo.

Con el surgimiento de nuevas tecnologías al interior de los recursos humanos se busca que los empleados tengan una mayor facilidad al momento de gestionar sus funciones, dentro de la Empresa Empleamos Temporales, las psicólogas y las auxiliares de selección son quienes conforman el área de selección y realizan el proceso de evaluación y gestión de posibles candidatos, por ello, contar con una herramienta inteligencia que favorezca la forma de realizar estas funciones puede contribuir en disminuir tiempos y costos, lo cual trae consigo un beneficio tanto para la temporal como para los clientes que trabajan con la organización.

En el caso de Empleamos Temporales S.A.S el departamento de selección, está conformada por siete profesionales, y su objetivo es ofrecer un servicio de selección de talento humano altamente capacitado a clientes con necesidades operarias y administrativas específicas.

Tomando en cuenta que, esta organización depende en su totalidad de encontrar talento humano con base a los requerimientos establecidos por sus clientes cada vez se hace más difícil, encontrar candidatos que cumplan con el perfil solicitado, este trabajo de investigación es pertinente debido a que, cada vez el mundo laboral y las necesidades de las empresas tienden a ser más competitivas, los departamentos de selección y atracción de talento humano deben

adaptarse a estos cambios y establecer nuevas estrategias orientadas a la consecución de cumplir en la búsqueda de personas aptas para desempeñar algún cargo.

Siguiendo esa misma línea, el metaverso surge como una nueva alternativa para las personas que llevan a cabo estos procesos de reclutamiento, Toyama, Y Rodríguez (2019) hacen énfasis en que la tecnología cada vez toma mayor fuerza al interior de las organizaciones, en el departamento de contratación ha tenido que irse adaptando conforme avanza la IA, bien sea por el uso de dispositivos o la implementación de plataformas digitales, los profesionales deben ser innovadores con la búsqueda de los candidatos.

La IA se ha ido constituyendo como una herramienta indispensable para realizar procesos empresariales, en ese sentido, los colaboradores han tenido que lidiar con esta nueva realidad, teniendo que aprender a manejar, gestionar y administrar todas estas tecnologías con el fin de ser más eficientes en el desempeño de sus labores, por este motivo, la pertinencia de esta investigación radica en poder comprender y entender la utilidad del metaverso en las personas que conforman el área de selección como una herramienta para la evaluación de candidatos en la Empresa Empleamos Temporales en Medellín, al ser una alternativa nueva, este trabajo quiere profundizar en esta propuesta que es nueva para los departamentos de recursos humanos.

Reconociendo que, el metaverso es una herramienta relativamente nueva dentro de las áreas de recursos humanos, este estudio puede servir como un punto de partida para ampliar nuevos horizontes en futuros trabajos investigativos relacionados con este tema, además, de ser un método evaluativo que contribuyan a la innovación de los procesos de selección al interior de la empresa Empleamos Temporales S.A.S.

CAPÍTULO II

4 Marco Referencial

4.1 Marco Conceptual

4.1.1 Recursos humanos

Los recursos humanos son un área que tienen las empresas y tienen responsabilidades orientadas a gestionar todo lo relacionado con las personas que pertenecen a la organización. Dolan y Cabrera (1999) proponen que toda empresa necesita contar con un departamento de recursos humanos (RRHH) y aunque si bien en un inicio estos fueron creados para llevar a cabo tareas relacionadas con la nómina y el control de las personas, conforme ha ido transcurriendo el tiempo, sus funciones han ido adquiriendo otro tipo de responsabilidades de manera cualitativa y cuantitativa, ahora se busca tener una armonía al interior de la organización, por eso tiene tareas ligadas a la productividad, la calidad de vida del colaborador, relaciones laborales, cumplimiento de la norma en seguridad y salud de trabajo, gestión de recursos a nivel humano y monetario entre otros.

Siguiendo lo anterior, el área o departamento de recursos humanos dentro de una empresa cumple un rol importante y la manera en cómo este funcione, va a impactar otros espacios en la organización, por tal motivo, es apropiado contar con profesionales éticos o capacitados en este departamento y así, pueda surgir un ambiente de trabajo orientado a la consecución de objetivos o metas organizacionales, en donde se promueva la productividad y el bienestar de todas las personas que hacen parte de esta.

En ese mismo orden de ideas, Armijos, Bermúdez y Mora (2019) señalan que los recursos humanos se han convertido en activo indispensable dentro de las empresas debido a que las personas que lo conforman disponen de conocimientos, experiencias, técnicas y habilidades

las cuales contribuyen a mejorar el funcionamiento de las diferentes áreas que puede tener una empresa y así velar porque haya una garantía en la manera en cómo se realizan las operaciones de trabajo y los procesos administrativos, el departamento de RRHH tiene la responsabilidad de buscar un equilibrio de todos estos engranajes que constituyen una organización para que esta funcione de manera apropiada.

4.2.1 Procesos de selección

En las organizaciones existe un proceso llamado selección o reclutamiento de personal, este se encarga de atraer o identificar a la persona con las habilidades y experiencias adecuadas para cumplir una vacante al interior de esta. Para Arturo (2019) la selección de personal no es solo un sistema donde se descarta personas no aptas, por el contrario, es una búsqueda ardua para encontrar al candidato que posea mayores posibilidades de adaptarse de la mejor manera posible a las exigencias del entorno laboral al cual se está presentando.

Igualmente, Arturo (2019) añade que no se trata solo de buscar perfiles, sino también, crear una relación bidireccional en donde los aspirantes puedan leer las condiciones y necesidades específicas de la vacante, a su vez, donde el empleador tenga la posibilidad de describir que tipo de habilidades está requiriendo para su organización, las condiciones y beneficios bien sea en cuanto a factor económico y emocional, oportunidad de plan carrera, etc.

Asimismo, Bolaños (2020) considera que la selección y/o reclutamiento de personal se ha convertido en una parte importante al interior de las organizaciones, y depende de factores tales como: el salario, horarios, tipo de perfil operativo, administrativo o gerencial, necesidades de la vacante, beneficios para el empleado, todo este conjunto de elementos son una forma de atraer personas para que quieran hacer parte de la empresa y el éxito de esta depende de la calidad humana que tenga al interior de sus instalaciones.

4.3.1 Inteligencia artificial

La inteligencia artificial puede entenderse como un conjunto de algoritmos que tienen un propósito el cual es asimilar de la mejor manera posible capacidades propias del ser humano, es decir, la IA por medio de un sistema informativo puede realizar funciones que requieren inteligencia humana. Autores como Russell y Norvig (2016) hacen énfasis en que la IA tiene diferentes variedades de aplicaciones, las cuales van desde la identificación de patrones, aprendizaje autónomo, capacidad de razonamiento, toma de decisiones, entre otras y cada vez se utiliza al interior de las empresas con el objetivo de mejorar la eficiencia y precisión en cuanto a sus operaciones.

Por su parte, Toyama y Rodríguez (2019) señalan que, conforme avanza la tecnología cada vez esta tiene un mayor impacto en las sociedades y en el ritmo de vida de las personas, en un principio la inteligencia artificial era concebido como una herramienta para el esparcimiento social no obstante, esta ha ido trascendiendo otros escenarios, en el ámbito laboral cada vez hay una mayor necesidad de usar la IA para facilitar procesos o bien, mejorarlos, tomando en cuenta que el uso de esta alternativa es imitar o replicar facultades propias del ser humano, los autores ponen en consideración preguntas como: ¿un algoritmo inteligente sustituir la facultad operativa de un ser humano?, ¿ la implementación de inteligencia artificial puede definir la forma en cómo se realizan las contrataciones de las empresas?, ¿si se automatizan los procesos por medio de algoritmos, es posible medir la subjetividad propia del profesional al momento en que este realiza un proceso de selección?, estas preguntas pueden traer confusiones para algunas personas debido a que sienten que en algún momento, van a ser reemplazados por maquinas, no obstante, la IA puede verse como una herramienta que le permite a las personas realizar su trabajo de una mejor manera.

Dentro de la inteligencia artificial existen diferentes tipos de inteligencias, en este apartado se pretende hablar sobre el metaverso debido a que hace parte del interés propio de este trabajo investigativo.

4.4.1 Metaverso

En primer instancia Erazo y Sulbarán (2022) conciben al metaverso como la contracción entre dos palabras, meta y universo, lo cual hace alusión a “más allá del universo”, el término metaverso puede emplearse para hablar de un mundo virtual que es simulado por medio de computadoras que operan mediante sistemas de algoritmos, comandos y códigos, además, coexisten avatares en donde los mismos usuarios o cibernautas pueden interactuar entre sí por medio de una realidad virtual alternativa.

Del mismo modo, Jiménez, Castañares y Ibáñez (2022) proponen que, el metaverso ha hecho eco en nuestra sociedad actual, cada vez tiene un mayor impacto en todos los ámbitos en el que se desenvuelven los seres humanos, por tal razón, pueden entenderse como plataformas que intercomunican y globalizan las relaciones interpersonales, como la familia, los amigos e incluso aquellas relacionadas con lo laboral en este último, el metaverso puede determinar las formas de trabajo, un ejemplo de esto es la implementación del teletrabajo como una alternativa para aquellas personas que pueden trabajar desde sus casas.

4.2 Marco Contextual

En este apartado, se desarrollará el marco contextual y se desarrollarán aquellos estudios de investigación relacionados con el uso del metaverso al interior de los departamentos de recursos humanos.

En ese sentido, Cueca (2019) en su trabajo *la inteligencia artificial en los procesos de selección* llevó a cabo un estudio cualitativo con el objetivo de explicar en qué consistía el uso de

inteligencia artificial al momento de realizar procesos de selección al interior de las organizaciones de esta manera encontró que, utilizar estos recursos pueden reducir hasta el 50% los tiempos en los procesos de selección de un candidato, lo cual impacta en la productividad, disminución de costos y genera una mayor rentabilidad, finalmente concluyo que, es importante tomar en consideración la perspectiva única de los profesionales, utilizar inteligencia artificial y complementar por medio de una entrevista puede descubrir la personalidad de los candidatos y ver cómo responden ante distintas situaciones que pueden suponer estrés laboral, tomar una decisión o determinar liderazgo.

Igualmente, Szlechter y Zangaro. (2020). En su artículo *Big data y people analytics: intimidad y emociones en la gestión de los recursos humanos* su objetivo era analizar las prácticas de los recursos humanos resultantes en el uso de Big data e inteligencia artificial, dentro de los resultados se dieron cuenta que, algunos métodos de reclutamiento tradicionales como Los exámenes psicométricos, entrevistas cara a cara y aplicación de test de personalidad rígidos, han ido cambiando con la llegada de nuevas tecnologías, ahora son más flexibles, menos formales y así mejorar la experiencia tanto del candidato como del profesional que evalúa el proceso, al final de su trabajo concluyeron que, implementar nuevas tecnologías dentro de las organizaciones trae beneficios relacionados con: imparcialidad en el reclutamiento, retención de talento, analizar si el candidato cumple los valores de la organización, identificar las interacciones sociales de las personas en distintos escenarios, sin embargo, también es importante tomar en cuenta la perspectiva humana del profesional, debido a que su experiencia también es importante al momento de evaluar un candidato.

Continuando en la línea de la implementación de la inteligencia artificial al momento de evaluar candidatos, Olarte (2020) en su propuesta investigativa, *La aplicación de inteligencia*

artificial en los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: Impacto sobre el derecho a la no discriminación. Tuvo como objetivo analizar la incidencia de la infotecnología en los derechos fundamentales en el ámbito laboral, incluyendo todas aquellas fases previas a la consolidación de un contrato laboral. En los resultados de su trabajo, evidenció que, la evaluación de personas a través la IA se ejecuta gracias a la asociación de rasgos o características que un algoritmo identifica y procesa y con base a ello, proporciona instrucciones para que los candidatos se postulen o bien los empleadores, determinen que tipo de candidatos están buscando, no obstante, en ocasiones el utilizar esta herramienta deja abierta la desprotección de datos e incluso la discriminación lo cual debe ser tomado en cuenta, al final la autora concluye que, el uso de la IA termina siendo una decisión humana, por ello es importante, garantizar la protección de las personas involucradas dentro del contexto laboral, empleador- candidato, aunque si bien, la inteligencia artificial se presenta como una oportunidad para mejorar los procesos de selección, también es importante, verla como un posible riesgo que puede atentar contra la protección de la identidad o bien, arrojar sesgos debido a que, cada vez está va actualizándose.

Por su parte, Álvarez, (2021). En su investigación *Disrupción de la inteligencia artificial en los procesos de selección del talento* su objetivo principal estuvo orientado a dar cuenta sobre la disrupción que ha supuesto la transformación digital en los procesos de selección y reclutamiento de talento, por medio de una metodología cualitativa e implementando un enfoque de revisión de literatura, encontró que, con la aparición de la inteligencia artificial en los recursos humanos está sirviendo para facilitar la labor de muchos empleados, que pueden dejar de lado la labor de búsqueda de candidatos para centrarse en conocer y entrevistar a aquellos que cumplen sus requisitos, lo cual puede tomarse como positivo, no obstante, al ser un programa que aún se

ejecuta por medio de operaciones humanas, es posible el surgimiento de sesgos que deben tomarse en consideración al momento de realizar un proceso de selección. El autor llega a la conclusión que, el uso de la IA dentro de los departamentos de recursos humanos ayudan a gestionar de una mejor forma la selección de personas, lo cual a futuro puede contribuir a la automatización, reducción recursos en cuanto a tiempo y costos, no obstante, es importante que haya un seguimiento de estas nuevas tecnologías que no están exceptas de presentar algún tipo de sesgo u error y en ese momento debe intervenir el profesional, para dar hacer su propio análisis y evaluación.

Siguiendo esta línea, Montoya (2021) en su trabajo *impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección en recursos humanos internacionales* buscó determinar el impacto que tiene el uso de la inteligencia artificial en los procesos de selección, implementando una metodología mixta pudo identificar que, los profesionales encargados de estos procesos deben hacer una publicación de la vacante, un análisis de los currículos, identificación de candidatos que se adapta al perfil que requiere, hacer un contacto con las personas para corroborar información importante, comprobar si aún se encuentran disponibles, luego de esta primer etapa, continúan con el proceso de entrevista, lo cual termina consumiendo mucho tiempo que puede ser optimizado si se implementan nuevas alternativas tecnológicas, al final el autor concluye que, el inteligencia artificial en el área de selección y talento humano, se ha ido convirtiendo en una necesidad, debido a que, esta puede integrarse de una manera más orgánica bien sea desde momento en que se construye un perfil hasta que el candidato firma su contrato laboral con la organización, favoreciendo la toma de decisiones, promueve la competitividad y la productividad.

En ese orden de ideas, Jiménez, Castañares e Ibáñez (2022) en su propuesta investigativa analizaron el impacto incipiente del metaverso como espacio de trabajo y su vínculo con las relaciones laborales, examinando el concepto de fuerza laboral, uso de medios, teletrabajo y prevención de riesgos laborales. El resultado de esta trabajo arrojó que, si bien el uso de la inteligencia artificial cada vez toma más fuerza al interior de las organizaciones y el metaverso se posiciona como una herramienta para ser incluida dentro del trabajo, es importante, tomar en cuenta variables relacionadas con la privacidad y dignidad de las personas que la utilizan, de esta manera los autores concluyeron que, el uso del metaverso ha cambiado el entorno laboral bien sea para la creación o re invención de sitios de trabajo, como por ejemplo el teletrabajo y trabajos a distancia, por ende, las empresas que quieran utilizar esta herramienta deben buscar que haya una armonía entre el uso del metaverso y la vida privada del colaborador.

A propósito de la utilización de inteligencia artificial en procesos de selección, Iturbide (2022) en su investigación *La Inteligencia Artificial en los Procesos de Selección*, analizó el uso de la IA en los procesos de reclutamiento y así determinar si es conveniente tomando en cuenta los constantes desafíos que tienen los departamentos de recursos humanos, a través de un análisis de caso, los resultados de su trabajo evidenciaron que, la IA puede configurarse por medio de algoritmos que buscan y rastrean patrones comunes, en este caso encontrar candidatos que se cumplan de una mejor manera con el perfil que el empleador necesita, a su vez, el uso de esta tecnología ayuda a que los profesionales puedan optimizar el tiempo hasta un 50%, esto garantiza procesos de selección más integrales, al final la autora concluye, que la IA puede traer un impacto significativo en las áreas o departamentos encargados de realizar selección de talento humano, sin embargo, es importante, no descartar la perspectiva del profesional, todo lo

contrario, hay que buscar un equilibrio híbrido entre la máquina- dispositivo y el razonamiento humano.

En cuanto al uso del metaverso, García y Yaguache (2023) en su estudio titulado *El metaverso como una herramienta para el proceso de integración en el sector comercial del cantón Ambato*. Tuvo como objetivo identificar el impacto del metaverso como una herramienta digital en el sector de electrodomésticos frente a la selección de personal y por medio de una metodología cuantitativa con un alcance descriptivo, dieron cuenta que, de las 87 personas que evaluaron, alrededor de 76 de los participantes no habían escuchado sobre el metaverso como una herramienta que facilita la construcción de entornos virtuales para realizar procesos de selección, y si bien, la tecnología cada vez se desarrolla más y más, las personas que trabajan en este sector siguen realizando la evaluación de candidatos de una manera tradicional sin embargo, al utilizar por primera vez el metaverso, consideraron que es una herramienta útil siempre y cuando tengan una buena capacitación frente al uso de la misma. Al final de su estudio, los investigadores pudieron concluir que, el uso del metaverso en algunos sectores es un tema nuevo el cual, si se quiere implementar, es necesario que haya una orientación y entrenamientos el uso de estas plataformas, debido a que, para las personas es una herramienta que puede ser eficiente pero como no la conocen en su totalidad, prefieren quedarse con métodos tradicionales que ya dominan.

Del mismo modo, Gómez, (2023) en su artículo, busca analizar los aspectos jurídicos dentro del marco laboral con el uso de las nuevas formas de trabajo en especial el metaverso como una herramienta en esta era digital, su trabajo dio como resultado que, con el uso del metaverso han surgido nuevos riesgos, para aquellas personas que realizan sus funciones laborales bajo la modalidad de teletrabajo y que realizan entrevistas o reuniones virtuales, es

necesario mirar las condiciones de ese puesto de trabajo que puede ser su casa, un coworking u cualquier otro lugar, evaluar posibles riesgos ahí y en caso de que haya un accidente, que sucede a nivel normativo y el reglamento interno de trabajo, cantidad de horas que la persona pasa inmersa en otro tipo de realidad, ruido, espacios para el descanso, entre otras. Frente al uso del metaverso la autora concluye que, aunque si bien, esta nueva modalidad ha traído consigo beneficios para algunos empleados debido a que pueden realizar sus tareas laborales desde sus casas y a la vez estar atentos al cuidado de sus hijos, es necesario tomar en consideración preguntas como estas ¿si tengo una calamidad mientras trabajo en casa, cuenta como accidente laboral?, ¿la aseguradora responde de acuerdo al manual de funciones del empleado?, el uso de tecnologías inteligentes cada vez son más necesarias para el desempeño de ciertas funciones laboral lo cual genera crecimiento y desarrollo, por esta misma razón, es necesario que, hayan nuevas regulaciones internacionales o bien desde el ministerio del trabajo frente al uso de estas herramientas y así poder garantizar los derechos de las personas que las utilizan.

Continuando con la incidencia del metaverso en los recursos humanos, Pulido, Urrego y Lasso 2022, llevaron a cabo una investigación con el objetivo de desarrollar un prototipo de metaverso que sirviera como herramienta digital para tener una mayor interacción al interior de la empresa, los resultados de su trabajo arrojaron que, con la creación de este prototipo el cual es especie de juego tipo ZEPETO o los SIMs en donde por medio de la creación de avatares las personas pueden interactuar entre sí, encontraron que, la conectividad entre personas de distintas partes del mundo en tiempo real brinda la posibilidad de hacer crecer la marca, el hecho de que otros usuarios puedan conocer los productos y quieran adquirirlos, favorece una posible expansión, de este modo, concluyeron que, el metaverso sirve como una herramienta para que las empresas puedan innovar y crecer al interior de los mercados en los cuales se desenvuelven, la

era digital trae como beneficio al llegar a más personas que pueden ser potenciales consumidores, clientes, proveedores e incluso empleados, si se implementa de manera apropiada, el metaverso puede impactar significativamente el crecimiento de una organización.

Los autores, entienden el metaverso que no tiene una estructura tangible, sin embargo, esta puede ser experimentada por medio de los sentidos como algo real, estos pueden almacenar información de manera indeterminada a través el tiempo o bien puede conectar a dos o más personas independientemente de la distancia en la que estos se encuentren el objetivo es la interconexión de individuos.

4.3 Marco Legal

En este apartado, se realizará el desarrollo del marco legal, todas aquellas regulaciones por medio de decretos y leyes, las cuales están asociadas a este trabajo de investigación, aunque si bien, actualmente no existen normas que hablen específicamente del uso de la inteligencia artificial y el metaverso en los procesos de selección, existen algunos artículos y leyes relacionados las prácticas discriminatorias, los delitos informáticos, es decir, la confidencialidad de la información de los usuarios.

El uso de la información confidencial debe estar sujeto a lo estipulado por el congreso de la república Colombiana en la ley 1581 de 2012, hace hincapié el derecho constitucional que tienen todas las personas frente al uso de información, siempre y cuando haya de por medio una previa autorización, los datos deben ser almacenados a través de bases de datos o bien archivos, además deben utilizarse de manera transparente y sin intenciones maliciosas esto con el fin de garantizar la confidencialidad, los datos personales no pueden ser expuestos en lugares de acceso públicos, debido a que, la confidencialidad y el buen nombre es un derecho constitucional, por

esta razón, la persona titular debe dar su aprobación para la divulgación de su información en caso de ser necesaria para realizar algún procedimiento.

Del mismo modo, (La Policía Nacional en la Ley 1273 de 2009) señala que, si por medio de sistemas informáticos y sin autorización del titular es legítimamente sancionable debido a que esto incurre en la violación de la privacidad de la persona, por ende, el uso de softwares informativos deben funcionar sin alguna intención maliciosa, el uso de todos los datos proporcionados por el titular deben ser confidenciales y de uso exclusivo siempre y cuando la persona este de acuerdo, está prohibido extraer, intercambiar o proporcionar dichas referencias a terceros o entes externos.

Por último, el Ministerio del Trabajo (2021) por medio de la circular 0062 del 7 de octubre de 2021 manifiesta que, está prohibido llevar a cabo procesos de selección en donde haya una intención de exclusión sesgada de los candidatos al momento en que estos se presentan a la convocatoria de un empleo en el sector privado, estos procesos deben realizarse de manera integral, transparente evitando así errores que nublen la autenticidad y veracidad de la evaluación de personas, igualmente, la Corte Constitucional hace énfasis en estos procesos deben realizarse desde la buena fe, desde una mirada profesional, los empleadores tienen el compromiso de garantizar el derecho intimidad y a la protección de la privacidad de los aspirantes a las cuales está evaluando, los criterios deben estar netamente vinculados a las necesidades y funciones propias del empleo esto con el fin de no crear sesgos cognitivos y prejuicios.

Actualmente en Colombia no existen leyes relacionadas con el uso de la inteligencia artificial como una herramienta para la evaluación de candidatos, sin embargo, hay normas y leyes relacionadas a cuidar y garantizar la protección de datos de los aspirantes a un empleo. Tomando en cuenta que, el metaverso cada vez toma mayor fuerza al interior del mercado

laboral en donde el uso de medios digitales se han vuelto una necesidad, es preciso hacer énfasis en estas normas las cuales buscan proteger los derechos de las personas dado a que es un derecho constitucional, incluso en antecedentes bibliográficos que sustentan esta investigación, hay estudios que hacen sugerencias a la importancia de salvaguardar los datos y la información de los candidatos.

4.4 Marco Teórico

En este párrafo se lleva a cabo aquellos referentes teóricos que sustentan este trabajo investigativo el cual tiene que ver con el uso del metaverso frente a la evaluación de candidatos durante un proceso de selección, por tal motivo, se tomarán referentes relacionados con, inteligencia artificial, metaverso, procesos de selección y atracción de talento humano, perfiles organizacionales y evaluación de aspirantes/ candidatos.

4.4.1 Inteligencia Artificial.

La inteligencia artificial es entendida por Russell (2021) como la unión de procesos o consolidación por medio de máquinas, artefactos computacionales y algoritmos, los cuales tienen la facultad de recrear actividades que el ser humano puede realizar mediante su propia capacidad intelectual, en ese sentido, la IA aborda fenómenos como la percepción, el aprendizaje, no solo busca comprender sino también realizar tareas propias de las personas.

Por su parte, McCarthy y Hayes (1969) consideran la IA como a un tipo de inteligencia que tiene las mismas capacidades intelectuales que las de un ser humano, tiene la facultad de percibir y hacer una representación propia de mundo, además, mediante la consolidación de métodos puede dar respuesta a diferentes situaciones o problemas que se le presentan, la inteligencia artificial crea habilidades semejantes a la de los seres humanos y actúa conforme el

tipo de capacidad o facultad que posee, como por ejemplo, razonamiento, entendimiento del mundo, toma de decisiones, lógica, entre otros.

Manteniendo la coherencia con esto, Teigens, Skalfist y Mikelsten (2020) reconocen que la inteligencia artificial es un sistema complejo que si se programa de manera apropiada, puede adquirir la capacidad de pensar y construir una “mente” por lo tanto, puede equipararse al cerebro humano, y aunque este utiliza neurotransmisores, neuronas y segregar sustancias químicas para poder funcionar, los sistemas computacionales que utilizan IA tiene la capacidad de simular dicho órgano, por tal razón, la inteligencia artificial se considera una máquina que está en la facultad de adquirir habilidades que el hombre también puede obtener, como por ejemplo:

- Adquisición de conocimiento.
- Aprendizaje.
- Comunicación en un lenguaje.
- Resolver problemas y tomar decisiones.
- Razonamiento.

De acuerdo con los autores, la inteligencia artificial, es un sistema computacional el cual quiere equipararse al cerebro humano y, por ende, puede adquirir comportamientos y habilidades a través de algoritmos complejos o programaciones, esto trae consigo un beneficio para las personas debido a que puede ser utilizada como una herramienta que faciliten y optimicen la realización y ejecución de tareas que pueden ser difíciles.

4.4.2 Inteligencia artificial y selección de personal

Por su parte, Arencibia (2022) argumenta que, el uso de inteligencia artificial dentro de las empresas cada vez se utiliza con mayor frecuencia, esto ha integrado el ambiente laboral y las

personas con todos los procesos que se gestan al interior de sus instalaciones esto con el fin de tener mayores beneficios en la forma de llevar a cabo sus procesos, por este motivo, la IA se ha convertido en una oportunidad que permite disminuir brechas que se gestan en las compañías, en el área de selección de personal puede funcionar como una herramienta dinámica e innovadora que hace que los procesos de identificar y seleccionar a potenciales candidatos tengan un mayor alcance, encontrando así, talento humano de calidad para desempeñar todo tipo de cargos.

4.4.3 *Metaverso*

El metaverso puede entenderse como un mundo que va más allá de la realidad y por medio de diferentes dispositivos brindan la posibilidad de conectar a las personas alrededor del mundo para que estos puedan intercambiar conocimientos entre sí, incluso puede llegar a simular experiencias que hagan creer al usuario que este se encuentre dentro de esta dimensión virtual.

Para Sánchez (2022) el metaverso posibilita la interacción entre usuarios y en medio de un sistema de interconexión este puede compartir e intercambiar ideas, problemas o bien afectos con otras personas, ahora bien, el metaverso continuará funcionando y estará presente a pesar de que haya usuarios que no estén conectados en línea. El mundo virtual ha tomado gran fuerza dentro de las actividades de la vida cotidiana, un claro ejemplo de este crecimiento se debió a la pandemia y por esta razón, las personas se vieron obligados a reestructurar o bien migrar sus actividades laborales, sociales y académicas a la internet, esta herramienta se transformó en la forma más segura y viable en ese momento para conectar a los seres humanos y así, se pudieran llevar a cabo actividades del día a día por medio de aplicaciones, dispositivos y enlaces.

Por su parte, Castillo (2022) señala que el metaverso es considerado como un universo multiusuario y por medio de una interfaz permite que las personas puedan compartir o ver videos, textos, imágenes, cálculos, conocer gustos u otras formas al interior de un entorno virtual

apropiado para la interacción entre dos o más individuos. Bueno y Cabello (2021) mencionan que el metaverso se convertirá en una extensión más de la vida humana y que lo virtual va a trascender lo auditivo y visual, el metaverso como una realidad alterna debe estar presente en los diferentes ámbitos en los cuales se desenvuelve el ser humano y en ese sentido, ser utilizada como una herramienta que facilita a las personas la realización de ciertas actividades, trayendo consigo innumerables posibilidades de crecimiento, mejoramiento y optimización de recursos importantes.

Igualmente, Vidal (2023) hace énfasis que el metaverso nace de la inteligencia artificial y que mediante una programación de algoritmos este trasciende la cosmovisión propia del ser humano o bien, puede constituir una realidad alterna a la ya acostumbrada, por ende, en este plano los usuarios pueden conectarse en línea y llevar a diferentes tipos de actividades las cuales pueden estar relacionadas con el mundo real funciones laborales, enseñanza-aprendizaje, interacciones sociales o no tienen nada que ver como por ejemplo, ejecutar videojuegos y crear un personaje con rasgos significativamente diferentes a los preestablecidos en esta realidad, es decir, el metaverso brinda la posibilidad de que por medio de una realidad virtual, los individuos puedan construir nuevos estilos de vida.

4.4.4 Metaverso y su aplicación en el mundo laboral.

En cuanto a la utilización del metaverso en el ámbito laboral, Castillo (2022) el metaverso puede implementarse como un recurso significativo que trae beneficios y oportunidades a aquellas organizaciones que quieran implementarlo en sus operaciones, tener la posibilidad de crear entornos y espacios virtuales para el trabajo donde los equipos puedan realizar sus funciones de una forma más dinámica y ordenada, además de llevar a cabo

capacitaciones de su personal, reuniones y otro tipo de quehaceres que permitan garantizar una mayor calidad y eficacia.

En concordancia con esto, Alcántara (2022) plantea que, en la actualidad con la incursión de la era digital en la vida cotidiana de las personas, existen gran variedad de metaversos que brindan el acceso a nuevos mercados, por ende, nuevas posibilidades para las organizaciones haciendo de estas entidades más diversas, funcionales y con una mejor visión, una de los mejores beneficios que el metaverso puede ofrecer es la interactividad, debido a que, brinda una conexión entre las empresas y sus usuarios, lo cual implica el entendimiento de comportamientos, conductas entre ambos esto con el fin de garantizar una mejor experiencia o bien tener una mayor calidad en los procesos.

4.4.5 *Procesos de selección*

Un proceso de selección puede entenderse como una fase que utilizan las organizaciones para contratar a candidatos para vacantes o empleos específicos. (Chiavenato 2000, citado en Naranjo 2012) propone que un proceso de selección busca que las organizaciones cumplan con sus objetivos y este consiste en establecer fases claras y definidas las cuales son:

- Identificación y análisis de necesidades (requerimientos).
- Caracterización del tipo de perfil vacante que se debe cubrir. “definición del perfil”.
- Tipo de métodos de reclutamientos.
- Preselección de currículos y candidatos.
- Concertación y delimitación de entrevistas.
- Ejecución de entrevistas y técnicas de reclutamiento y selección.
- Entrevistas finales con las personas que cumplen todos los criterios de la vacante.

- Aplicación de pruebas técnicas.

Del mismo modo, Salinas Y Malpartida 2020 reconocen que conforme las empresas crecen y cada vez se vuelven más competitivas al interior de los mercados en los cuales se desenvuelven, el reclutamiento ha dejado de ser una posición pasiva y se ha transformado en una posición activa, lo cual ha implicado un reto grande para los departamentos de gestión y recursos humanos debido a que cada vez las vacantes o perfiles organizaciones son más competitivos y más exigentes, por ello, las personas encargadas de esta tarea, tienen la responsabilidad de encontrar candidatos que vayan acorde a los valores de la empresa.

Del mismo modo, Calderón, Vivares, Y Naranjo, (2023) señalan que la selección y atracción de personal o en algunos casos se conoce como aprovisionamiento de talento humano, hace parte del área de gestión humana y estos tienen el compromiso de encontrar candidatos con cualidades excelentes para cubrir vacantes al interior de la organización para que esta pueda funcionar de manera apropiada.

Por último, (Cuesta, 2010 citado en Martínez y Vargas 2019) expresan que, la selección de personal no solo cumple con la función de dotar a las empresas con talento humano adecuado para realizar operaciones, sino que, implica vincular a los candidatos que pasan todo este proceso para que hagan parte de la organización por el mayor tiempo posible, brindarles espacios para que realicen plan carrera, formación, capacitación para que tengan un crecimiento personal y profesional- laboral.

4.4.6 Evaluación de candidatos en procesos de selección

Dentro de los departamentos de recursos humanos, se denomina candidato a aquellas personas que optan o bien, se postulan para realizar algún trabajo concreto al interior de una empresa, por esta razón, contar con colaboradores altamente capacitados es sin duda alguna un

activo indispensable dentro de las organizaciones. Arroyo (2022) señala que, las empresas por medio de publicaciones de ofertas de empleo buscan atraer a aquellos individuos con una formación, experiencia, cualidades adecuadas para ocupar vacantes que están necesitando, por ende, para las personas de selección de talento humano, una candidato es toda aquella persona que se postula para la realización de un trabajo y este es seleccionado por medio de proceso que da cuenta si tiene las y competencias y si cumple con el perfil o criterios que la empresa está requiriendo.

En continuidad con lo expuesto, (cuervo et al., 1994 citado en Arturo 2019) manifiestan que, dentro de los procesos de selección en una organización, se consideran candidatos a todos aquellos posibles empleados que tienen destrezas en el ser, saber hacer y saber ser lo cual los califica como personas aptas para realizar u ocupar cargos al interior de una empresa.

CAPÍTULO III

5 Diseño Metodológico

5.1 Línea de investigación: Innovaciones sociales y productivas

Este trabajo investigativo se apoya desde una línea de investigación relacionada con las innovaciones sociales y productivas, la innovación tecnológica contribuye al desarrollo y crecimiento de las organizaciones lo cuales son imprescindibles para el mejoramiento de nuestra región.

Tomando en cuenta que, conforme avanza la sociedad cada vez hay mayores retos y nuevos tipos de tecnología, este estudio toma en cuenta los acontecimientos que generan nuevas necesidades sociales, en este caso, el uso del metaverso como una herramienta de la inteligencia artificial para la evaluación de candidatos en procesos de selección de la empresa Empleamos Temporales S.A.S.

5.2 Eje temático:

Administración de empresas.

5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo

Este estudio se desarrollará bajo un enfoque mixto, debido que recolectará datos cualitativos y cuantitativos, lo cual enriquecerá dicha investigación, la cual está relacionada a comprender la utilidad que tiene en el área de selección de personal el uso del metaverso como una herramienta de la inteligencia artificial para la evaluación de candidatos en la Empresa Empleamos Temporales en Medellín. Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que los métodos mixtos se caracterizan por la unión de procesos críticos, empíricos e incluso sistemáticos que favorecen a la investigación y se utilizan con la intención de analizar la

información que se recolecta bajo la mirada de lo cualitativo y lo cuantitativo, una vez hecho este proceso se integran y se discuten los datos de manera conjunta para obtener una mayor claridad y precisión frente al fenómeno que se está siendo sometido a investigación.

5.4 Diseño no experimental

En esta investigación se implementará un diseño no experimental debido a que no habrá manipulación de los fenómenos, solo se observarán tal cual como son. Hernández etc. al., (2014) se refieren al diseño experimental como un estudio en donde los investigadores buscan analizar los fenómenos en su estado natural, las variables tiene su propia independencia y no se pretende tener un control de las mismas evitando así sesgos, no se busca incidir debido a que suceden y acontecen por sí mismas. Este trabajo es de carácter transversal puesto que, solo tendrá un momento específico para la aplicación de los instrumentos, es decir, solo se evaluará una vez el fenómeno.

5.4.1 Alcance: correlacional

El alcance de este estudio investigativo es correlacional tal como lo proponen este trabajo Hernández etc. al., (2014) las propuestas de investigación que utilizan este tipo de alcance, tienen como finalidad conocer la relación o asociación que hay entre dos o más variables, conceptos e hipótesis, en este caso, las variables son: la inteligencia artificial a través del metaverso como variable independiente y la evaluación de candidatos en procesos de selección como variable dependiente.

5.4.1.1 Población

Para efectos de identificar y analizar el impacto del instrumento diseñado, es fundamental definir la población a la cual se aplicará. En este sentido, en el contexto de la presente propuesta de investigación, la población está delimitada por el proceso de gestión humana de la empresa

Empleamos Temporales S.A.S, el cual está constituido por 7 psicólogas. Hernández etc. al., (2014) proponen que la muestra son serie de personas e individuos que cumplen o bien, tienen características similares dentro de un contexto o fenómeno específico y por ende se les define como población.

5.4.1.2 Muestra

El tamaño de la muestra son todas las personas que conforman el área de gestión humana de la empresa Empleamos Temporales S.A.S, el tipo de la muestra fue no probabilística por conveniencia tal como manifiesta Hernández etc, al., (2014) este método está en contraposición de un enfoque únicamente estadístico, permite al investigador elegir deliberadamente los elementos de la muestra, que se ajusten a las necesidades y objetivos, para este caso se tomó todo el departamento de selección de la organización.

5.4.1.3 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.

La revisión de literatura sentó las bases necesarias para la elaboración de los instrumentos de investigación, específicamente la encuesta y el cuestionario. Este proceso fue fundamental para garantizar que el diseño de dichos instrumentos fuera claro, coherente y adecuado para los objetivos de la investigación.

El instrumento que se implementó para la recolección de datos en este estudio investigativo, ha sido la encuesta semiestructurada y un cuestionario, dado a que, cada una de las preguntas construidas están orientadas a responder cada uno de los objetivos de este trabajo con enfoque mixto, además de comprender desde cada una de las perspectivas de las psicólogas de selección acuerdo a sus experiencias y vivencias, cual es la relación que tienen con el uso del metaverso como una herramienta de la inteligencia artificial para la evaluación de candidatos. Hernández etc. al., (2014) hacen énfasis en que las encuestas son herramientas que permiten la

recolección de datos cualitativos debido a que su flexibilidad brinda la posibilidad de que las preguntas puedan ser respondidas por los participantes desde la espontaneidad, desde sus propias palabras obteniendo así, respuestas desde el punto de vista de los entrevistados. Para esta investigación. La encuesta nos permitirá dar respuesta a los objetivos dos y tres de la investigación.

Con respecto a los cuestionarios, Hernández etc. al., (2014) plantean que intencionalidad de realizar un cuestionario consiste en realizar preguntas enfocadas a medir una o más variables y así poder ser congruentes con el planteamiento de problema que se ha establecido, por ende, los cuestionarios son de respuestas simples y no se da la posibilidad de que los participantes puedan ampliar sus respuestas y así evitar cualquier tipo de sesgo que interfiera con la hipótesis que se tienen. En este caso, el cuestionario servirá para responder el primer objetivo de la investigación.

5.4.1.4 Análisis y tratamiento de datos.

Para el análisis y tratamiento de los datos arrojados en esta investigación, se implementó la triangula de datos, esto con el objetivo de garantizar una comparación de información cuantitativa y cualitativa, de esta manera, se puede llevar a cabo un cruce de categorías de análisis, las unidades de análisis (las psicólogas de selección), los resultados arrojados por los instrumentos (encuesta y cuestionario) y la perspectiva del investigador junto a los sustentos teóricos de esta investigación, esto con el fin de evitar sesgos.

Por otro lado, por disposiciones de la ley, es imprescindible disponer de un consentimiento informado dentro de este estudio, esto con el fin de tener la aprobación de las personas que hacen parte de este estudio y su voluntaria participación en la misma. Por este motivo, se construyó esta formación para informar a las psicólogas que la información colectada

será utilizada solo con fines académicos e investigativos, además de garantizar la confidencialidad de ellas y dar gracias por el rol que cumplen.

5.4.1.5 Plan de acción del proyecto

Objetivos específicos	Actividades	Técnicas de investigación	Fuentes de investigación	Resultados
<p>Describir la utilidad que tiene el uso de la inteligencia artificial a través del metaverso para las psicólogas de Empleamos Temporales al momento de llevar a cabo un proceso de selección de candidatas.</p> <p>Identificar los principales elementos que constituyen el metaverso como una herramienta de la inteligencia artificial que influye en la evaluación de un candidato en la Empresa E temporales.</p> <p>Analizar el impacto de la inteligencia artificial en el periodo evaluativo de</p>	<p>Implementación de instrumentos, para este trabajo de investigación de carácter mixto las actividades que se llevaron a cabo fueron:</p> <p>Cuestionario y encuesta semiestructurada .</p>	<p>Cuestionario.</p> <p>Cuestionario y encuesta semiestructurada</p>	<p>Revistas científicas.</p> <p>Artículos de investigación.</p> <p>Libros</p>	<p>De acuerdo a los resultados arrojados por medio de los cuestionarios se evidenció que hay opiniones divididas por parte de los participantes, unos consideran que el uso de inteligencia artificial, específicamente del metaverso en los procesos de selección como algo útil y hay otros que no, esta percepción está relacionada a temas de falta de conocimiento, capacitación, acercamiento a esta nueva tecnología o bien hay una zona de confort con respecto al método tradicional.</p> <p>De acuerdo a la información cuestionario y la encuesta semiestructurada, se puede constatar que, para los participantes la utilidad que tiene el uso del metaverso en los procesos de selección de candidatas, está relacionada con 5 puntos vitales y son: reducción de tiempo y costos, optimización, eficiencia, agilidad en los procesos de evaluación, facilidad de uso.</p> <p>Gracias a la encuesta semiestructurada se pudo evidenciar que, los para la gran mayoría de participantes</p>

<p>candidatos en Empleamos Temporales por parte de las psicólogas hacen el proceso de selección.</p>		<p>Encuesta semiestructurada.</p>		<p>consideran que el uso de inteligencia artificial traería un impacto positivo al momento de evaluar a los candidatos, una de ellas considera que el impacto sería negativo debido a que posiblemente habría personas (candidatos) que no estuvieran en la capacidad de llevar procesos evaluativos bajo esta herramienta y así quedarían descartados, por tal razón, considera que si se llegara a usar esta herramienta dentro de Empleamos S.A.S, no se pierda el carácter humano por el cual se ha caracterizado la gestión humana.</p>
--	--	-----------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

6 Resultados y discusiones

En este capítulo se procede a hacer un análisis de resultados encontrados por medio de la encuesta semiestructurada y el cuestionario, los cuales están orientados a dar respuestas a los objetivos de este trabajo y por ende a esta investigación, la cual tendrá dos procedimientos analíticos, uno cualitativo y otro cuantitativo, tendiendo así, una naturaleza mixta.

Cabe señalar que, con el fin de proteger la confidencialidad de las personas que han participado en este estudio, sus nombres serán cambiados por participante y se utilizará la letra (p) para hacer referencia a lo que han expresado al momento de responder las pruebas, igualmente, estarán enumerados del 1 al 7.

6.1 Análisis cualitativo.

1. ¿Cuáles son las funciones desempeñadas por las psicólogas al momento de llevar a cabo un proceso de selección en Empleamos? por favor explique si se recibe la requisición, posterior a esto se levanta el perfil, se realiza una búsqueda en diferentes fuentes, se realiza la entrevista y se presenta el concepto final.

P.1: “En el proceso participan 7 psicólogas, cada una evalúa al candidato, aplica métodos de evaluación que permita identificar si el candidato es idóneo para el cargo, el procedimiento se hace primero identificando que tipo de perfil se está buscando miramos si se puede hacer una convocatoria interna con el fin de ahorrarse tiempo o costos.

P.2: “Las funciones son: Agendamiento de candidatos a entrevista, evaluación de candidatos virtual y presencial, aplicación de pruebas psicotécnicas, proceso de atracción de candidatos y generación de informes, aunque bueno, eso depende mucho debido al tipo de perfil, en ocasiones hay personas dentro de la empresa que se pueden postular como en ocasiones es

mejor buscar la persona por afuera por ejemplo en plataformas de reclutamiento como el empleo, redes sociales, CompuTrabajo y así.

P3: “Las funciones son validar por medio de una entrevista individual o grupal, el nivel de ajuste al cargo del candidato, realización de pruebas psicotécnicas y su respectivo análisis, presentación de informe de evaluación de candidatos, conclusión y reclutamiento personal, validación de antecedentes”.

P4: “Las funciones son evaluar, contacto, conocer, informar e incluso re-perfilar”.

P5: “Las funciones son: envío de pruebas psicotécnicas, análisis de los mismos, contacto con el candidato, ajuste al perfil, evaluación de entrevista por competencias, concepto final remisión de informe.

P6: “Actualmente las psicólogas son las encargadas del proceso de selección las cuales son: programación de pruebas psicotécnicas, realizar proceso de entrevista y análisis de pruebas, elaboración del informe de evaluación, enviar informe a la persona encargada con el concepto final.

P7: “Hay una psicóloga encargada por cada proceso, realizar la evaluación al candidato, estructurar el informe de evaluación y enviarlo a la empresa usuaria, todo lo anterior previamente al análisis de las pruebas psicométricas realizadas por el candidato y cada una de ellas tiene su forma de reclutar, entonces creo que eso depende mucho también de la persona.

En esta pregunta todas las participantes tienen respuestas similares debido a que, todas realizan las mismas funciones, lo cual quiere decir que, al interior de Empleamos Temporales S.A.S, las psicólogas ya tienen consolidado un proceso que deben seguir al momento de realizar cualquier tipo de proceso de selección, este debe ajustarse a la necesidad del cliente y el tipo de perfil que se está buscando.

2. ¿Qué utilidad considera que tiene el uso de inteligencia artificial frente al método tradicional al momento de realizar un proceso de selección?

P1: “Contribuye a minimizar o eliminar los estereotipos o prejuicios que permite ser imparcial a la hora de evaluar”.

P2: “La utilidad del uso de inteligencia artificial es la búsqueda efectiva de candidatos más ajustados a los perfiles, de este modo la reducción de tiempo y costos en los procesos.

P3: “La principal utilidad es el mejoramiento de los filtros de requisitos básicos de los candidatos, mejorar los tiempos de respuesta y gestión.

P4: “En tiempos de consecución para reclutamiento, dar a conocer ofertas y lograr masividad en participantes.

P5: “Ahorro de tiempo, eficacia en los procesos, almacenamiento de la información intrínseca y extrínseca.

P6: “Podría permitir optimizar los tiempos del proceso de selección, siendo más ágil el resultado.

P7: “Considero que puede ser mucho más ágil y eficaz cada proceso”.

De acuerdo a lo expresado por los participantes, se puede identificar que para estos, el uso de inteligencia artificial dentro de área de recursos humanos, puede traer consigo beneficios relacionados con la agilidad en los procesos, ahorro en cuanto a costos y tiempos, lo cual va acorde a Cuenca (2019) cuando plantea que el usar inteligencia artificial al interior de los departamentos de recursos humanos puede reducir hasta el 50% en los tiempos en los que se demora el reclutamiento de un candidato, lo cual impacta de manera directa la productividad de la organización.

3. ¿Qué ventajas o desventajas tiene para usted la inteligencia artificial en la selección de candidatos dentro de Empleamos?

P1: “- Ventajas: optimizar tiempos de respuesta, consecución de hojas que se adapten más al perfil. - Desventajas: Al ser por medio de inteligencia artificial se pierde la calidez humana, que permite percibir características y datos del candidato que la tecnología no lo puede hacer.

P2: “Las posibles ventajas son la búsqueda efectiva de candidatos, poder evaluar con un modelo novedoso e interactivo. La desventaja principal es perder un poco la interacción personal y humana dejando de lado el contacto personal y de esta manera el recurso humano que siempre ha sido tan importante.

P3: “Tiene ventajas importantes como la disminución de los tiempos, un mayor perfilamiento”.

P4: “Desventaja: pérdida de humanidad en el proceso, ventajas en tiempo y participación.

P5: “Ventajas: ahorro en tiempo, competitividad. Desventajas: objetividad e interacción personal.

P6: “Ventajas: mayor agilidad en los procesos, mayor productividad, ahorro de capital humano y financiero. Desventajas: se deshumaniza el proceso, generando la pérdida de factores emocionales que se pueden proporcionar por medio del análisis y la observación.

P7: “Ventajas: más calidad, agilidad y eficiencia. Desventajas: el proceso de adaptación puede ser extenso.

En este apartado en cuanto a perspectiva que tienen los participantes sobre las ventajas y desventajas de la implementación de inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento en el departamento de gestión humana de Empleamos Temporales S.A.S, hay puntos en común, por un lado, reconocen que sería un beneficio en cuanto a optimizar el proceso, sin embargo, la

gran mayoría reconoce y hace énfasis en usar esta herramienta puede dejar de lado la humanidad por la cual se caracteriza el área, perder el contacto con el otro es significativo para los profesionales, por esta razón, hacen énfasis en que esto no se puede perder, dado a que, también es importante tener la perspectiva humana del analista, lo cual guarda relación con Szlechter y Zangaro (2020) cuando proponen que el uso de la IA en el reclutamiento trae mejores resultados que los métodos tradicionales debido a que son más flexibles, menos formales y pueden mejorar la experiencia del candidato y profesional frente a sentimientos de ansiedad y estrés, sin embargo, es imprescindible valorar la perspectiva humana que tiene el profesional en el momento en que este evalúa a una participante que se está postulando para determinado cargo al interior de la empresa, no solo es evaluar sus competencias técnicas, sino también identificar aspectos personales que pueden ser igual de importantes.

En la misma dirección, todos los participantes reconocen que la implementación de la inteligencia artificial se puede convertir en una herramienta demasiado útil al momento de realizar un proceso de selección lo cual haría que al interior de Empleamos Temporales S.A.S haya un avance novedoso con respecto al uso de nuevas tecnologías que facilitan la evaluación de candidatos, sin embargo, se percibe cierto grado de incertidumbre la cual está relacionada con dejar de lado la interacción entre dos o más personas y en cierto punto consideran que hacer uso del metaverso o cualquier otro tipo de inteligencia artificial puede perder la objetividad al momento de evaluar un candidato, esta perspectiva es interesante debido que va en contra de lo planteado por Jumbo (2019) el cual plantea que con la llegada de la era digital los departamentos de gestión humana tienen la posibilidad de hacer que sus procesos de reclutamiento sean eficientes, ordenados y objetivos, evitando así posibles sesgos por parte de los profesionales lo cual trae consigo una selección de personal más exitosa.

4. ¿Ha escuchado acerca del metaverso en el área de gestión humana y cuál cree que será la utilidad y/o viabilidad de esta nueva herramienta?

P1:” Lo escuché, pero considero que al ser el departamento que se enfoca en todo el talento humano existe el riesgo de perder la esencia que lo caracteriza y es el acercamiento con las personas al momento de seleccionar a la persona, pero a su vez, sería una herramienta que contribuye a la eficiencia del proceso.

P2: “Lo que conozco es que es una herramienta que facilita el proceso de atracción y evaluación, a través de una plataforma dinámica e interactiva.

P3: “No conozco su aplicación en el área de gestión humana”.

P4: “Si, pero no a profundidad, no me he detenido a indagar sobre el tema, lo que he escuchado y leído muy por encima data o hablan de perdida de humanidad en procesos”.

P5: “Herramienta positiva que permite ser competentes en el medio, atraer mayor número de candidatos y ser eficientes”.

P6: “Si he escuchado sobre él. Considero que es una herramienta valiosa que puede permitir grandes avances en el desarrollo del ser humano, sin embargo, debe ser utilizada adecuadamente”.

P7: “Si he escuchado y considero que es muy importante para estar a la par con las nuevas tecnologías”.

5. ¿Cómo cree que influiría utilizar el metaverso en un proceso de selección frente a un método de evaluación de candidatos tradicional?

P1: “Creo que influiría de manera positiva debido a que, permite la agilización del proceso y el cumplimiento de tiempos”.

P2: “Al principio puede ser un impacto negativo tal vez por la costumbre que se tiene con los procesos de evaluación tradicional”.

P3: “Mejorarían los tiempos de respuesta”.

P4: “Me atrevería a expresar que llegar a la implementación es hablar de las 2 caras de la moneda, por un lado, sería positivo en algunos casos de tiempo y más pero profesionalmente sería negativo en cuanto a humanización en el proceso”.

P5: “Influiría de manera positiva, dado que, se contaría con mayores herramientas a la hora de analizar el ajuste al perfil de los candidatos.

P6: “Al principio puede generar un impacto negativo, dado a que, es un tema en el que la población debe ser educada, no todas las personas cuentan con los recursos económicos y conocimientos tecnológicos para ejecutar con esta modalidad los procesos de evaluación, por ende, la empresa debería realizar una buena capacitación sobre esta herramienta”.

P7: “Considero que influenciaría de una manera positiva, dado a que, traería nuevas experiencias y así mejoraríamos en los procesos”.

En cuanto a la implementación del metaverso como herramienta facilitador en los procesos de selección de candidatos, dos de los siete participantes consideran que al inicio puede ser incierto, este sentimiento se debe al desconocimiento que tienen con respecto a esta nueva tecnología y a su modo de uso, por ende, si Empleamos Temporales S.A.S se empezara a implementar, sería necesario llevar a cabo una capacitación sobre esto, sin embargo, a nivel general todas y todos están de acuerdo que, ayudaría mucho al momento de evaluar los posibles candidatos, favoreciendo aspectos como ajuste al perfil, identificación de competencias, agilidad y cumplimiento con los tiempos de requisición que demandan los clientes,

6. ¿Si Empleamos empezara a utilizar el metaverso como una herramienta de la inteligencia artificial para realizar procesos de selección, para usted sería una metodología innovadora que traería beneficios o al ser algo nuevo y experimental, traería retrasos en los procesos?

P1: “Me gustaría que la implementaran, ya que es un gran avance para la evaluación de los procesos acá en la empresa”.

P2: “Siento que sería una experiencia enriquecedora, en la que aprendería mucho del proceso de una manera novedosa”.

P3: “Considero que sería una herramienta que genera curiosidad y motivación, yo estaría dispuesta al aprendizaje y a lo que tiene para aportar esta tecnología al proceso acá en la empresa”.

P4: “Extraño por desconocimiento, pero a la vez expectante del proceso”.

P5: “Bien y competente, dado que, me permitiría explorar y conocer herramientas tecnológicas que ayudaría y contribuirían en mi aprendizaje tanto personal como profesional”.

P6: “Todo cambio genera una variedad de expectativas por lo cual me interesaría por conocer sobre el tema y adaptarme a esta nueva tecnología”.

P7: “Considero que sería innovadora, y es bueno saber que la empresa este a la par con las nuevas tecnologías con la expectativa de poder aprender nuevas cosas.

En el caso de que Empleamos Temporales S.A.S empezara a implementar el metaverso como una herramienta facilitadora de los procesos de selección, para los participantes esta nueva dinámica generaría curiosidad, expectativas y a su vez, estarían con la disponibilidad de adaptarse a este recurso y así seguir aprendiendo y creciendo tanto como personas y profesionales, lo cual traería consigo un ambiente más competente frente a las nuevas demandas

del mercado laboral y más cuando de buscar candidatos se trata, esta perspectiva está ligada a Bueno y Cabello (2021) cuando mencionan que el metaverso se convertirá en una extensión del ser humano y va a ocupar distintas áreas en las cuales este se desenvuelve, en el ámbito laboral trae consigo oportunidades de crecimiento y optimización de recursos.

7. ¿Qué impacto traería para la fase evaluativa de candidatos el uso del metaverso, mencione ventajas y desventajas de acuerdo a lo que considere?

P1: “Podría tener un impacto positivo ya que su foco sería la evaluación de competencias que permiten identificar prácticamente de manera exacta si la persona se ajusta o no al perfil”.

P2: “El impacto sería positivo, dado a la efectividad, en cuanto al ajuste del perfil de candidatos y ahorro de tiempo en los procesos de evaluación”.

P3: “Ahorro con el tiempo”.

P4: “La verdad frente al tema sería muchas sensaciones y emociones con respecto a que tipo de resultados podrían darse o arrojarse al momento de ejecutar cada proceso, implementarlo y más”.

P5: “Mejor análisis sobre el ajuste al perfil”.

P6: “Considero que el impacto sería negativo, dado a que aún existe desconocimiento sobre el tema, por esta razón, podría generar desinterés en las personas”.

P7: “Creo que sería un impacto positivo sin dejar de tener presente el tema de adaptación de cada individuo”.

Los participantes consideran que el uso de inteligencia artificial traería un impacto positivo al momento de evaluar a los candidatos, debido a que, esta serviría de apoyo al momento de identificar aspectos claves que pueden hacer que la persona evaluada se ajuste al tipo de vacante que están buscando, además, de que se pueda adaptar a la organización, de esta

manera, se evidencia que, para los profesionales de gestión humana de Empleamos Temporales S.A.S no es importante solo encontrar a una persona que se ajuste al cargo que están buscando, para ellos también es necesario ofrecer una serie de condiciones y espacios en los cuales las personas puedan adaptarse y sentirse cómodas con la organización y así, tengan la oportunidad de mejorar como personas y profesionales, esta visión tiene similitud a la propuesta por (Cuesta, 2010 citado en Martínez y Vargas 2019) cuando manifiesta que dentro de la selección de personal no es solo proveer a las empresas con talento humano adecuado y apto para realizar operaciones, también es indispensable vincular a las personas con la organización durante el mayor tiempo posible y así proveer espacios para que desempeñen plan carrera, formación y tengan crecimiento.

8. Si le dan a elegir entre llevar a cabo procesos de selección y evaluación desde la metodología tradicional o bien adaptarse al uso del metaverso, conociendo ventajas y desventajas de ambas, ¿qué tipo de método elegiría y cuáles serían los motivos de su decisión?

P1: “En mi caso y por ignorancia, yo prefería trabajar de la manera tradicional y siento que la mayor ventaja que puedo tener es que al ser algo que ya conozco y domino puedo ser más eficiente al momento de evaluar candidatos, a diferencia del metaverso que al ser algo nuevo y sin explorar no tendría como medir”.

P2: “Ventajas del método tradicional, ya es algo conocido, práctico, que funciona y desventajas en que en ocasiones puede ser repetitivo, Ventajas del metaverso, no sé por qué no las conozco y las desventajas diría que al ser algo nuevo podría tener más retrasos.

P3: “Por conveniencia elegiría el método tradicional porque ya lo conozco, sin embargo, estaría dispuesto a capacitarme sobre el metaverso, quien quita que a futuro se convierta en una

de las mejores herramientas para llevar a cabo procesos de selección, yo pienso que la mayor desventaja de la usar IA en estos momentos y específicamente el metaverso es que está muy nuevo para nosotros.

P4: “Yo elegiría el metaverso y esto con el fin de irme adaptando a las necesidades del mercado, debido a que hoy en día todo el proceso de reclutamiento ha cambiado, ya no es tan fácil es conseguir a las personas y por esa razón hay que crear nuevas estrategias para atraer a los candidatos.

P5: Creo que la mayor desventaja del metaverso es que es algo nuevo, yo creo que eso entorpecería los procesos de selección y cuando hay momentos en donde piden candidatos con tiempos tan reducidos, creo que el metaverso no serviría para eso, por ende, considero que elegiría el método tradicional y seguiría trabajando con este hasta que haya una buena implementación del metaverso dentro de la empresa.

P6: Elegiría el método tradicional por encima del metaverso porque es lo que ya conozco y me ha servido, pero estaría dispuesta a aprender del metaverso siempre y cuando la empresa nos capacite porque en ocasiones no tenemos tiempo.

P7: Yo he estado aprendiendo sobre el metaverso y creo que este puede funcionar siempre y cuando haya una buena implementación al interior de las empresas, si acá lo empezaran a utilizar, yo lo elegiría sin pensarlo dos veces porque considero que a futuro y a largo plazo si o si vamos a tener que adaptarnos a nuevas tecnologías.

En consiguiente con lo anterior, se percibe que para los participantes hay cierto grado de resistencia y escepticismo en cuando al uso del metaverso al momento de llevar a cabo procesos

de selección, por esta razón, la gran mayoría prefiere seguir utilizando métodos tradicionales que conocen y les funcionan en lugar de ir adaptándose a la implementación de nuevas tecnologías.

9. ¿Cuáles serían los elementos principales que usted tomaría en consideración para utilizar el metaverso al momento de llevar a cabo un proceso de evaluación y selección de candidatos, reducción de tiempo y costos, optimización, eficiencia, agilidad en los procesos de evaluación, facilidad de uso?

P1: “Si es más eficiente y más rápido”.

P2: “Yo elegiría usar metaverso si este es más eficaz, más sencillo, optimo y si me ayudaría a reducir los tiempos en los que me demoro encontrando candidatos”

P3: “Agilidad en los procesos de evaluación, facilidad de uso y reducción de tiempo y costos”.

P4: “Facilidad de uso y eficiencia”.

P5: “Optimización, reducción de tiempo y costos”

P6: “Agilidad en los procesos de evaluación”

P7: “Yo creo que lo elegiría por todas, porque son importantes.

10. ¿Considera que en la actualidad las personas están preparadas para llevar a cabo procesos de selección por medio del metaverso o bien, cree que esta herramienta debería usarse solo para cargos específicos y con requisiciones más altas, por ejemplo, cargos de gerenciales, directivos, entre otros?

P1: “Creo que habría que mirar bien porque si es para cargos operarios donde los requisitos del perfil no son tan altos, creo que el metaverso puede quedar obsoleto en este tipo de poblaciones.

P2: “Yo creo que el metaverso debería aplicarse para todos los perfiles independientemente de si son cargos gerenciales, directivos u operativos, creo que, si el mercado va a utilizar esta herramienta, sería para todos en general y así adaptarnos de una vez”, porque estar discriminando que método de selección uso dependiendo del perfil puede generar entorpecimientos.

P3: “Creo que el metaverso debería usarse solo en cargos directivos y donde estén acostumbrados a utilizar este tipo de tecnologías”.

P4: “Para mí lo mejor es empezar a generar un estándar del metaverso independientemente de las requisiciones del cargo, bien sea gerencial, operativo, administrativo o directivo, si hay una buena capacitación de esta nueva herramienta, lo mejor sería utilizarla para todos y así mirar si nos trae más beneficios o más retrasos al momento de evaluar a los candidatos.

P5: “Yo creo que no todos estamos preparados para utilizar el metaverso como una herramienta para la evaluación de candidatos, por eso pienso que lo más apropiado sería contemplar cuales son los posibles beneficios y los riesgos de utilizar el metaverso y así poder evaluar a que tipo de población se le puede aplicar este método evaluativo, porque si nosotros como reclutadores no estamos capacitados en esto, mucho menos las personas.

P6: “No creo que todas las personas estemos preparadas para empezar a implementar el metaverso en su totalidad, pero creo que podemos ir haciendo una transición hasta que llegue el

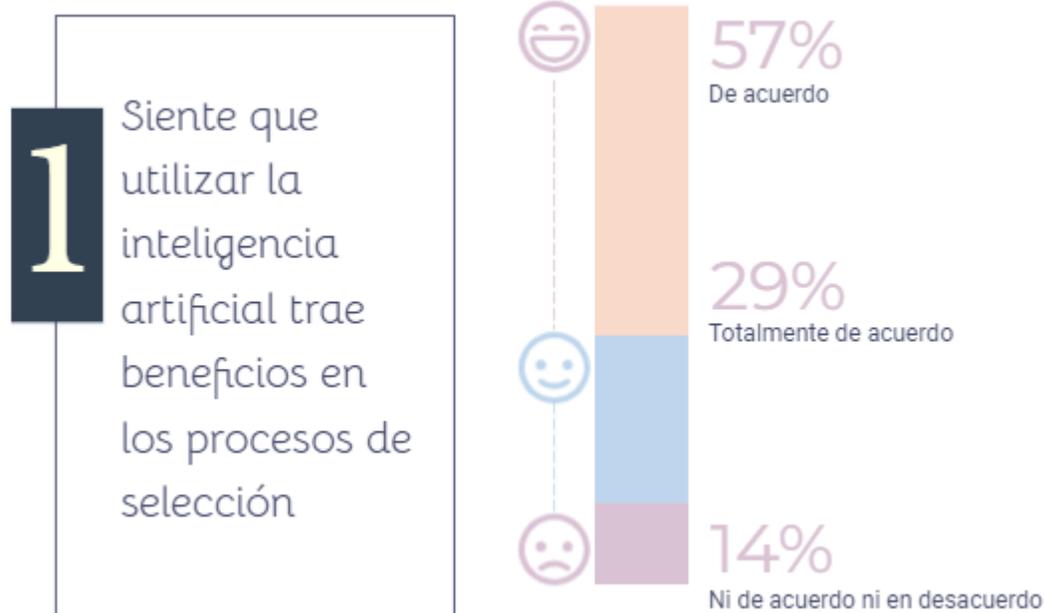
momento en que el metaverso se vuelva algo normal y natural y podamos aplicarlo en todos los tipos de perfiles, sin embargo, creo que al inicio sería apropiado usarlo con aquellos candidatos que tienen niveles académicos altos.

P7: Creo que al inicio sería algo difícil porque no estamos acostumbrados a evaluar candidatos por medio del metaverso, pero creo que conforme pase el tiempo, uno se acostumbre y vaya cogiendo experiencia en todo este nuevo mundo de la selección, considero que primero debemos capacitarnos como profesionales del área de gestión humana y de reclutamiento y luego empezar a identificar con qué tipo de perfiles nos somos más efectivos, eficientes y por ende ahorramos tiempo y costos.

6.2 Análisis cuantitativo

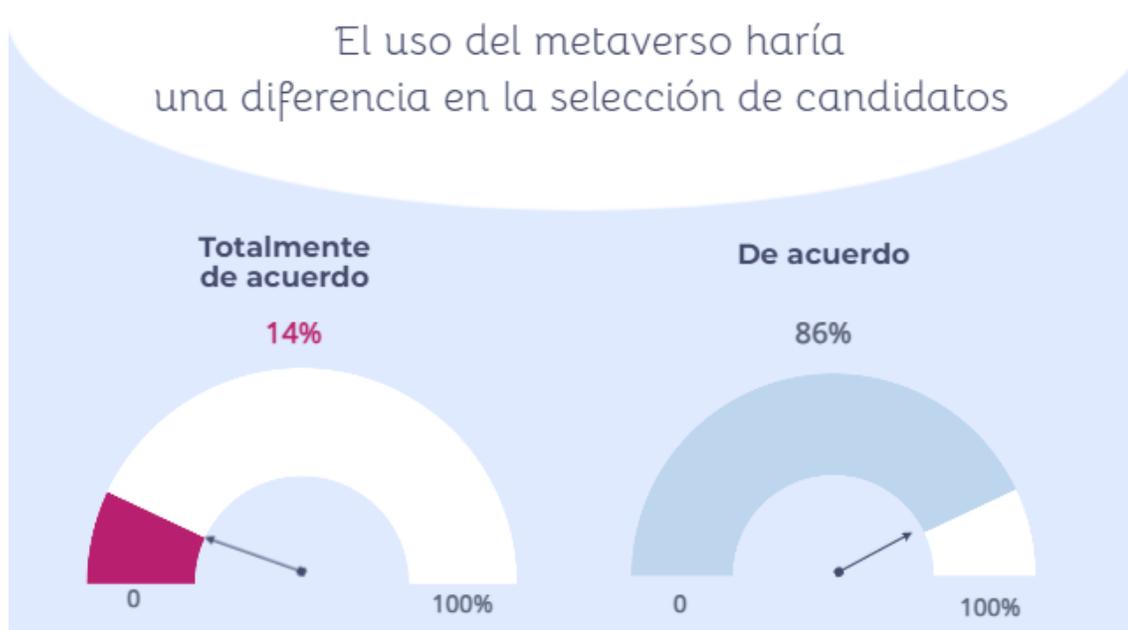
En este apartado se ponen en evidencia por medio de gráficos la información suministrada por los participantes al momento en que estos respondieron el cuestionario que se les aplicó.

Gráfico 1



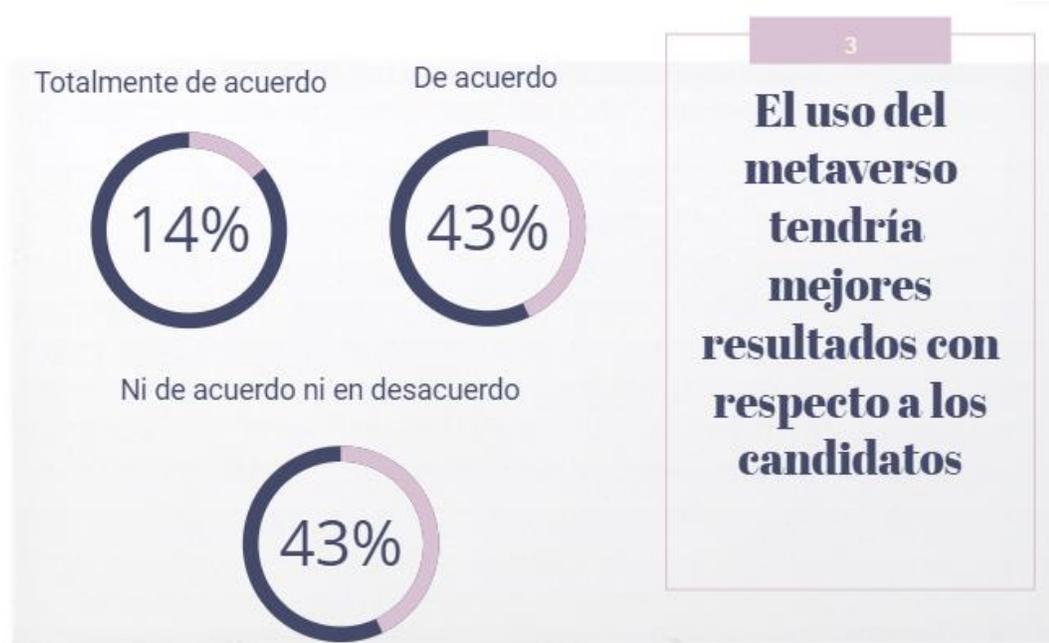
Se puede evidenciar que, la totalidad de los participantes sienten que el utilizar inteligencia artificial puede traer beneficios en los procesos de selección lo cual da una totalidad del 86% sumando quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo, el 14% se mantienen en una posición neutral, tal decisión puede estar asociada a que aún no han tenido la oportunidad de profundizar en este nuevo método al interior de las organizaciones.

Gráfico 2



En este caso, se evidencia que la totalidad de los participantes están de acuerdo o totalmente de acuerdo que el uso del metaverso haría una diferencia en los procesos de selección de candidatos, no obstante, es preciso señalar que estos cambios para algunos no serían positivos en su totalidad, debido a que, durante la entrevista, algunos expresaron que utilizar esta herramienta traería desventajas frente a la manera en cómo reclutan las personas o bien generaría más costos.

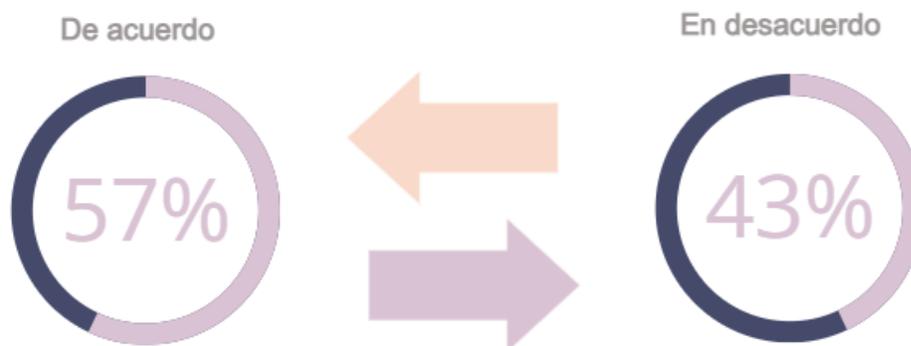
Gráfico 3



En esta grafica se puede evidenciar que el 57% de los participantes reconocen que el uso del metaverso podría traer mejores resultados en cuanto a la búsqueda de candidatos, sin embargo, el 43% se mantienen neutrales, el motivo está relacionado con el hecho de que al interior de Empleamos Temporales S.A.S hasta la fecha no existe una herramienta como esta que pueda proporcionar claridad frente a como se realizaría el proceso bajo un método distinto al tradicional, por ende, prefieren evitar caer en especulaciones.

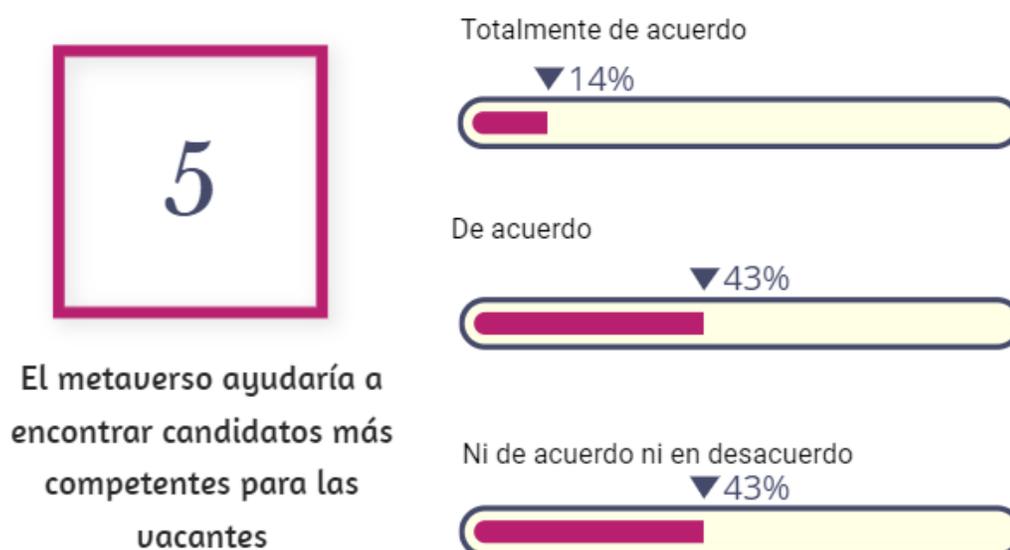
Gráfico 4

El Metaverso Reduciría Los Tiempos De Evaluación De Candidatos



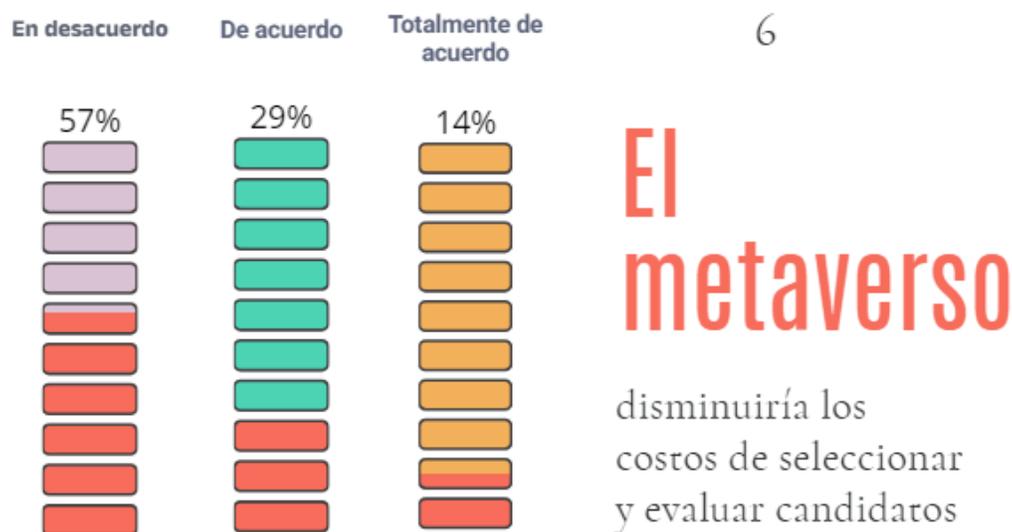
En este gráfico se evidencia que hay opiniones divididas entre los participantes, están quienes consideran que si se utiliza el metaverso como una herramienta de la inteligencia artificial para la evaluación de candidatos habría una reducción de tiempos ocupando así el 57% mientras que el 43% restante están totalmente en desacuerdo con esta mirada, y se debe a que para algunos de ellos, trabajo bajo el método tradicional es lo que más les funciona y a lo que ya están acostumbrados y hacer la transición a una nueva forma les genera incertidumbre, debido a que reconocen que en caso de que Empleamos Temporales S.A.S tome la iniciativa de traer el metaverso para que el área de gestión humana empiece a seleccionar mejores candidatos que se ajusten a los perfiles requeridos, necesitan que haya una adecuada capacitación sobre el uso y manejo de la plataforma.

Gráfico 5



Se puede evidenciar que, algunos de los participantes persisten en estar neutrales frente al uso del metaverso, esta decisión está asociada al poco conocimiento que tienen sobre esta nueva tecnología, cabe señalar que, aunque si bien la conocen, no tienen claridad sobre cómo es su aplicación al momento de llevar a cabo un proceso de selección, igualmente, su percepción puede estar asociada a la pérdida de calidez humana como lo manifestaron durante las encuestas.

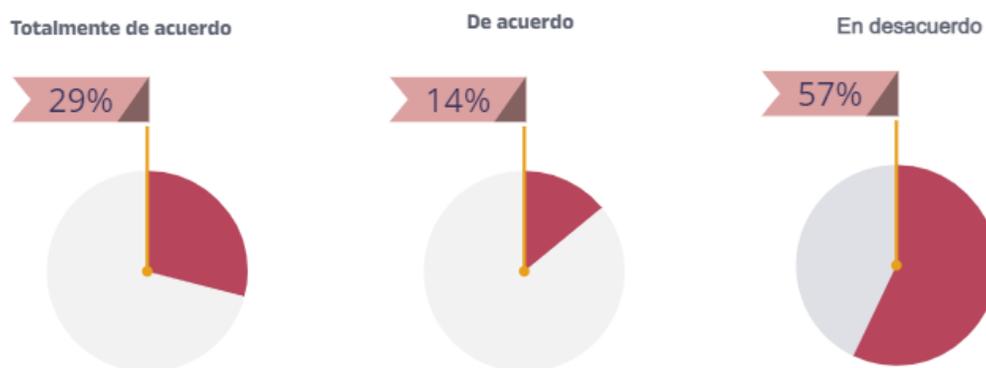
Gráfico 6



Esta gráfica se evidencia una perspectiva interesante en relación al tipo de respuestas suministradas por parte de los participantes durante la primera fase que fue la encuesta, debido a que, en las respuestas obtenidas en ese primer momento, la mayoría de las personas del departamento de gestión humana de Empleamos Temporales S.A.S estaban de acuerdo a que el uso de inteligencia artificial ayudaría a disminuir costos al momento de llevar a cabo un proceso de selección, sin embargo, en la segunda etapa donde por medio del cuestionario se les preguntó específicamente si el metaverso traería consigo este mismo beneficio, las personas alrededor del 71% estuvieron en desacuerdo con esto, lo cual quiere da a entender que, si bien a nivel general, reconocen que la inteligencia artificial puede generar un impacto positivo en cuanto a la selección, sienten que el metaverso a pesar de que también sea una inteligencia artificial no sería igual de efectiva lo cual puede estar asociado a la falta de conocimiento que tienen frente a este tema.

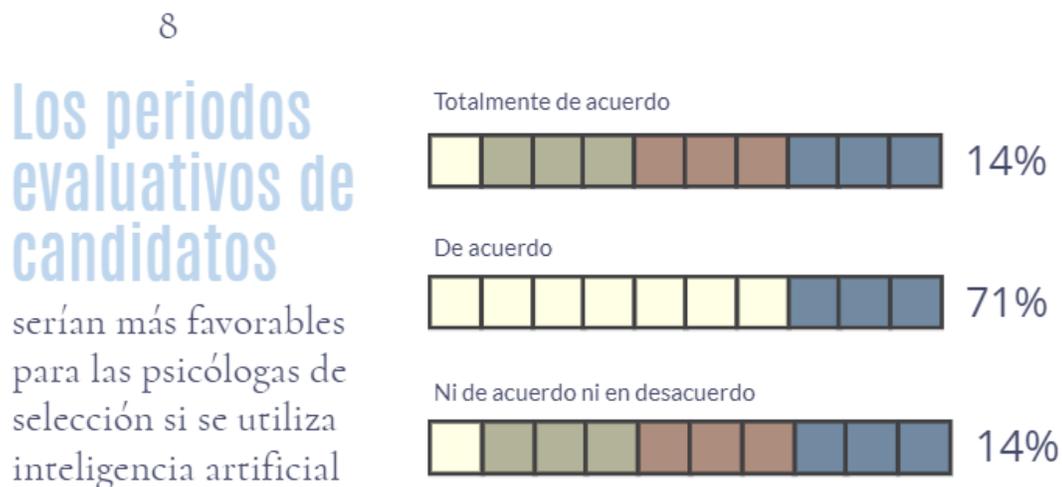
Gráfico 7

Utilizar inteligencia artificial evitaría posibles sesgos en la evaluación de candidatos



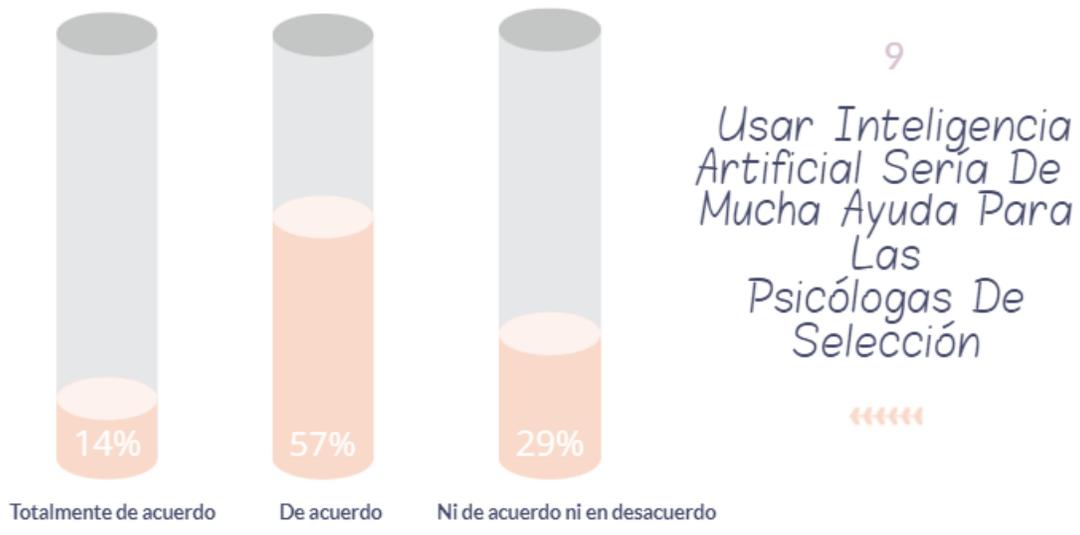
En esta gráfica se percibe que, el 57% de los participantes considera que el uso de inteligencia artificial no evitaría los sesgos al momento de llevar a cabo un proceso de evaluación de candidatos, esta percepción puede estar asociada a que consideran que al tener un dispositivo que toma datos generalizados o computarizados, hay elementos importantes que pueden pasar desapercibidos

Gráfico 8



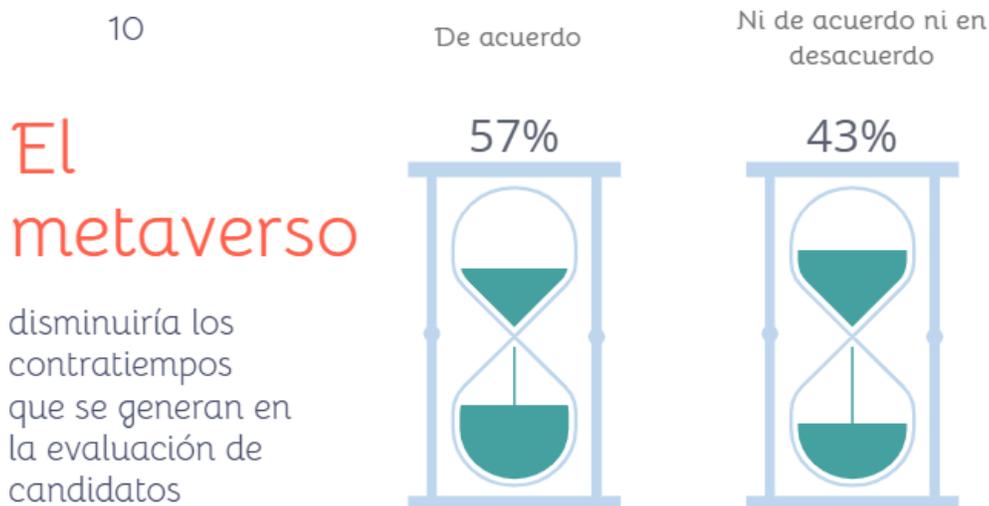
A nivel general, se percibe que el 85% de los participantes consideran que el uso de inteligencia artificial traería consigo un impacto positivo al momento en que estas inician un proceso de selección y evaluación de candidatos, esto puede estar asociado a que consideran que, habría una reducción de tiempo lo cual les permitiría cumplir con las requisiciones de los clientes que tienen, este tipo de respuesta obtenidas en el cuestionado tienen coherencia con las respuestas suministradas durante la entrevista.

Gráfico 9



Nuevamente se evidencia que, las psicólogas de selección de Empleamos S.A.S reconocen que la IA trae beneficios en cuanto a la forma de realizar sus funciones, pero cuando se les habla de metaverso, su postura cambia, lo cual quiere decir, que necesitan una mayor capacitación y educación sobre como el metaverso como una herramienta más de la inteligencia artificial trae beneficios en el departamento de gestión humana.

Gráfico 10



Por último, se puede evidenciar que, casi la mitad de las personas que realizan procesos de selección al interior de Empleamos Temporales S.A.S el uso del metaverso como tal, se convierte en una herramienta dudosa a pesar de que sea una inteligencia artificial que a lo largo de toda la encuesta y cuestionaron han reconocido que la IA les ayudaría en la forma en como llevan a cabo sus procesos, por ende, se puede inferir que, la falta de conocimiento del metaverso como tal haría alguna diferencia significativa frente a los métodos tradicionales bajo los cuales ya trabajan y conocen.

6.3 Resultados y análisis

6.3.1 Objetivo 1:

Describir la utilidad que tiene el uso de la inteligencia artificial a través del metaverso para las psicólogas de Empleamos Temporales al momento de llevar a cabo un proceso de selección de candidatos.

6.3.1.1 Resultados

De acuerdo a lo expresado por los participantes, se puede identificar que, para estos, la utilización de inteligencia artificial dentro de área de recursos humanos, puede traer consigo beneficios relacionados con la agilidad en los procesos, ahorro en cuanto a costos y tiempos

6.3.1.2 Análisis

La percepción de utilidad de los participantes en relación del uso del metaverso en procesos de selección de candidatos, en términos generales es vista desde una mirada positiva, debido a que, sienten que si se implemente de una manera apropiada esta impactaría en agilidad en procesos lo cual se traduce en reducir y optimizar los recursos al interior del departamento, por ende, es necesario llevar a cabo un buen proceso formativo sobre esta nueva herramienta, puesto que, si no se hace este proceso de forma correcta podría generar más inconvenientes que los métodos tradicionales según las palabras de las psicólogas de Empleamos Temporales S.A.S.

6.3.2 Objetivo2:

Identificar los principales elementos que constituyen el metaverso como una herramienta de la inteligencia artificial que influye en la evaluación de un candidato en la Empresa Empleamos Temporales.

6.3.2.1 Resultados

En cuanto a los principales elementos que los participantes consideran que influiría el uso del metaverso en los procesos de selección son: la eficiencia y la rapidez al momento de evaluar, optimización de recursos, mejor gestión de los tiempos y el manejo de los perfiles y candidatos.

6.3.2.2 Análisis

Ahora bien, en rasgos generales, los participantes identifican que los principales elementos que constituirían al metaverso como una adecuada herramienta de selección de candidato, debería traer beneficios relacionados con: reducción de tiempo y costos, optimización, eficiencia, agilidad en los procesos de evaluación, facilidad de uso, puesto que para ellos, esto es importante al interior de su departamento y con la alta competitividad del mercado, tienen que ser cada vez, más eficaces y productivos.

6.3.3 Objetivo 3:

Analizar el impacto de la inteligencia artificial en el periodo evaluativo de candidatos en Empleamos Temporales por parte de las psicólogas hacen el proceso de selección.

6.3.3.1 Resultados

Los participantes consideran que el uso de inteligencia artificial traería un impacto positivo al momento de evaluar a los candidatos, debido a que, esta serviría de apoyo al momento de identificar aspectos claves que pueden hacer que la persona evaluada se ajuste al tipo de vacante que están buscando que estos puedan adaptarse de forma adecuada a la organización

6.3.3.2 Análisis

La gran mayoría de participantes consideran que, el uso de inteligencia artificial traería un impacto positivo al momento de evaluar a los candidatos, una de ellas considera que el impacto sería negativo debido a que posiblemente habría personas (candidatos) que no estuvieran en la capacidad de llevar procesos evaluativos bajo esta herramienta y así quedarían descartados, por

tal razón, considera que si se llegara a usar esta herramienta dentro de Empleamos Temporales S.A.S, no se pierda el carácter humano por el cual se ha caracterizado la gestión humana, es decir, reconocen que si se implemente de una manera apropiada y entendible, puede traer muchos beneficios pero que es importante no deshumanizar los procesos y el rol que tienen los psicólogos al momento de tener ese contacto con el otro, debido a que, el ojo clínico del profesional contribuye de manera significativa al momento de evaluar a las personas que hacen parte de un proceso de selección.

Gráfico 11

SÍNTESIS DISEÑO METODOLÓGICO



CAPÍTULO V

7 Conclusiones y/o recomendaciones

Se concluye, con los procesos realizados en esta investigación que, para los participantes el uso de inteligencia artificial al interior del departamento de gestión humana podría traer un impacto positivo en la forma en cómo se llevan a cabo los procesos de selección de candidatos al momento en que estos se postulan para la ocupación de alguna vacante, del mismo modo, contribuiría a reducir brechas que se presentan durante la evaluación de los mismos, por lo tanto, se puede inferir que, en cuestión de productividad, gestión de recursos, ajuste del perfil del candidato, ahorro de tiempo, evaluación por competencias entre otras, la implementación de la IA es tomada en cuenta por los profesionales de Empleamos Temporales S.A.S como una herramienta que ayudaría a cumplir con los tiempos de requisición, que solicitan las clientes y empresas a las cuales prestan sus servicios de selección y atracción de talento humano. A nivel general hay una aceptación de la idea de utilizar inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento, lo cual permite evidenciar que, si se implementa la IA en el departamento de gestión humana o recursos humanos, las personas obtendrán beneficios relacionados con el manejo de sus procesos y su respectiva gestión. Esto define de manera general que las empresas que utilicen inteligencia artificial en el área de Recursos Humanos se verán beneficiadas en su gestión y manejo de procesos.

Del mismo modo, una parte de los participantes reconocen que hacer uso de la inteligencia artificial al momento de llevar a cabo procesos de reclutamiento, generaría un avance al interior de la organización, lo cual haría que estos pudieran competir de una forma más integral dentro del mercado laboral, hacer de los procesos de selección y evaluación algo más dinámico, tranquilo y novedoso, garantizando así, el éxito del cargo o perfil que se está

buscando, debido a que, no solo es cumplir con las requisiciones y demandas que hacen los clientes, para las personas encargadas de la selección de personas dentro de Empleamos Temporales S.A.S, es importante encontrar candidatos que no solo cumplan con las habilidades requeridas, sino que, es indispensable que estos puedan quedarse, adaptarse y sentirse cómodos en las distintas organizaciones en las cuales han quedado seleccionados para desempeñar el cargo.

Aunque si bien, a nivel general, el uso de la inteligencia artificial ha sido percibida como una herramienta que mejoraría de manera significativa la forma en cómo se realizan los procesos de selección al interior de Empleamos Temporales S.A.S, es preciso señalar que para algunos de los profesionales de este departamento, también generaría sentimientos de incertidumbre, debido a que, están acostumbrados a realizar la fase de selección y atracción de talento humano de una manera tradicional, lo cual en principio no está mal, se evidencia que al inicio hacer la transición hacia la implementación de nuevas tecnologías como el metaverso que favorezcan la manera de atraer candidatos para la ocupación de vacantes puede ser incierta, los profesionales de este departamento, tienen la disposición para capacitarse y adaptarse a un método novedoso, con el fin de tener mejores búsquedas de candidatos que se ajusten a los tipos de perfiles que necesitan, mejorar las evaluaciones y optimizar recursos.

Con respecto a la implementación del metaverso como una herramienta de la inteligencia artificial que favorezca que faciliten la forma de reclutar candidatos al interior de Empleamos Temporales S.A.S, se evidencia que para algunos de los participantes, el concepto de metaverso para algunos no está claro en su totalidad o bien, tienen una pequeña idea de para que sirve y cuáles son los distintos usos donde se pueden aplicar, ni que otro tipo de logros pueden obtener más allá de los relacionados con la productividad y agilidad, esta percepción, puede deberse a la

falta de conocimiento frente al tema, a pesar de que el metaverso exista desde hace mucho tiempo, sin embargo, al interior de los departamentos de gestión humana y recursos apenas se está empezando a implementar esta estrategia, por esta razón, consideran necesario que haya una adecuada capacitación en cuanto al metaverso y la forma en como este se podría implementar para encontrar a los mejores candidatos al interior de la organización.

Para finalizar, existe una percepción particular de los participantes sobre el uso del metaverso al momento de llevar a cabo un proceso de selección, aunque si bien se ha dejado claro que esta herramienta contribuiría de manera positiva a manera de realizar una fase de reclutamiento, también, existe un sentimiento de preocupación y preguntas relacionadas con la calidez humana y el contacto con los candidatos que están evaluando, debido a que, se notan un tanto confundidos, piensan y sienten que la mayor desventaja sería perder la humanidad o la interacción personal frente a frente con el otro, debido a que el departamento se ha caracterizado por esta acción, la cercanía con el otro, compartir con el otro de manera presencial y así identificar aspectos humanos como las emociones que una tecnología inteligente no podría ver, este punto vista es interesante, puesto que para los profesionales que conforman el departamento de gestión humana en Empleamos Temporales S.A.S.

7.1 Recomendaciones

Ahora bien, se recomienda realizar investigaciones sobre aquellas empresas que dentro de sus procesos de selección tienen la posibilidad de invertir en el uso inteligencia artificial para agilizar sus procesos, cuáles son las utilidades y costos que tiene adquirir una IA que funcione para el proceso de reclutamiento de candidatos, debido a que, si bien las personas que trabajan dentro del departamento de gestión humana reconocen que utilizar nuevas tecnologías contribuiría a reducir costos y tiempo en cuanto al proceso de selección, también se debe evaluar

cuanto tiempo tomaría y los costos de adquirir una herramienta como la IA o el metaverso con todas las licencias y permisos para su funcionamiento al interior de la organización, reconociendo que los reclutadores pueden salir beneficiados en caso de que se implemente este recurso.

Por otro lado, teniendo en cuenta que, en la sociedad actual cada vez toma más fuerza la tecnología y el mercado laboral se vuelve más competitivo, se hace necesario poner en marcha métodos novedosos que sean más eficientes frente a los métodos de reclutamiento tradicionales del talento humano, se recomienda seguir ampliando estudios sobre el metaverso y el impacto al momento de buscar y seleccionar un candidato para ocupar la vacante, tomando en cuenta que es algo nuevo para esta área y que cada vez hay mayores demandas, como por ejemplo, cómo puede ser la interacción entre las personas al momento en el que interactúan por medio de una plataforma, que filtros se toman en consideración para descartar o aprobar un posible candidato, cuáles son los procesos y criterios a tener en cuenta al momento de evaluar, entre otros.

Por último, se recomienda llevar a cabo más estudios investigativos relacionados con el quehacer de las personas encargadas de la selección de personal y la utilización de cualquier tipo de inteligencia artificial, bien sea el metaverso u otro tipo, debido a que, la mayoría de estos profesionales son psicólogos y tienen la creencia de que si no hay un claro manejo de esta tecnología se pueden deshumanizar el proceso y el contacto con el otro, por esta razón, se hace necesario profundizar en este tema, si es cierto que hacer esta transición del método tradicional de reclutamiento a uno donde haya inteligencia artificial de promedio trae consigo beneficios relacionados con la reducción de costos, tiempo, ajustes de perfil pero también, llevaría a perder la calidez humana por la que se caracteriza los departamentos de gestión y recursos humanos.

Anexos

Anexo 1 Encuesta semiestructurada

ENCUESTA - METAVERSO EN EL ÁREA DE SELECCIÓN EMPLEAMOS ☆

Preguntas Respuestas Configuración

Explorando el Potencial del Metaverso: Una Evaluación de su Utilidad en la Selección de Personal en la Empresa Empleamos Temporales en Medellín

B I U ↺ ↻

Estimado equipo de selección,

Actualmente estoy realizando un trabajo de grado que investiga el impacto de la inteligencia artificial y el metaverso en los procesos de selección de candidatos.

Para completar mi investigación de manera integral, estoy solicitando su colaboración para participar en una encuesta que busca recopilar su percepción y opinión sobre el uso de la inteligencia artificial y el metaverso en la selección de personal. Sus respuestas serán de gran valor para comprender mejor cómo se está adoptando esta tecnología en nuestro campo y cuáles son las perspectivas de los profesionales del área.

Sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y solo serán utilizadas con fines académicos. Su participación es voluntaria, pero realmente apreciaría su contribución a este importante estudio.

Agradezco de antemano su tiempo y colaboración en este proyecto de investigación.

Anexo 2 Encuesta semiestructurada

El metaverso en la selección de candidatos



Nombres y apellidos *

Texto de respuesta corta

Referencias

- Agreda, A, S. (2016). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. Recuperado en:
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/924/849>
- Alcántara, G, M, de los Á (2022). El metaverso como una oportunidad para las organizaciones empresariales.
- Álvarez, N, E. (2021). Disrupción de la inteligencia artificial en los procesos de selección del talento. Recuperado en:
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/46601/TFG%20Alvarez%20Navarro%20Enilio.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Armijos, M, F. B., Bermúdez, B, A. I., Y Mora, S, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. Obtenido en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Arencibia, f. (2022). Inteligencia artificial para la gestión e integración de las personas en la era de la competencia absoluta por el talento. Disponible en:
<https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/423/FERNANDO%20ARENCIBIA.pdf>
- Arroyo, M, L. (2022). Tendencias actuales en la Búsqueda y selección de personal en el ámbito empresarial.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/61311/TFG%20-%20Arroyo%20Mesa%2c%20Lucia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arturo, A. A. (2019). Reclutamiento y selección de personal. Editorial E-learning, SL.

Bolaños, C. Á. D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Obtenido en:

<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331/2563>

Bueno, c. Y cabello, f. (2021). Bienvenidos al ‘metaverso’, La inminente revolución De internet.

https://s03.s3c.es/pdf/6/f/6f9d1ceaa53a9bc60245a5117440cb71_tecnologia.pdf

Calderón, H, G. Vivares, J, A Y Naranjo, J, C. (2023). Gestión humana en Colombia: nivel de desarrollo de las funciones y de sus prácticas.

Cantera, G, G, L. (2021). La inteligencia artificial en los procesos de selección. Recuperado en:

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48201/TFG-N.1601.pdf?sequence=1>

Castillo, M, S. El metaverso como una herramienta para el e-commerce. Obtenido en:

<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/2136/1/TFPP%20EEYN%202022%20CMS.pdf>

Congreso de la república de Colombia (2012). Ley 1581 de 2012. Obtenido en:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

Cueca, S, A, A. (2019). Inteligencia artificial en RRHH. Obtenido en:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36697/CuecaSilvaAugustoAndres2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dolan, S., Schuler, R. S., Y Cabrera, R. V. (1999). *La gestión de los recursos humanos* (pp. 299-315). Madrid: McGraw-Hill.

Erazo, J. Y Sulbarán, P. (2022). Metaverso: Más allá de la realidad inversiva. Obtenido en:

<https://convite.cenditel.gob.ve/revistaclic/index.php/revistaclic/article/view/1132/57>

García, T, L, C. Y Yaguache, E, W. A. (2023). El metaverso como una herramienta para el proceso de integración en el sector comercial del Cantón Ambato.

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/39555/1/066%20AE.pdf>

Gómez, R, M, J. (2023). The metaverse as a way of working. Risks, challenges. A look at international law.

Hernández, S. R., Collado, C. C., Y Baptista, L. P. (2014). Metodología de la Investigación.

México: Mc Graw Hill. Disponible en: [https://www.esup.edu.pe/wp-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)

[Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)

Iturbide, G, S. (2022). La Inteligencia Artificial en los Procesos de Selección. Encontrado en:

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/185552/Iturbide%20->

[%20La%20Inteligencia%20Artificial%20en%20los%20Procesos%20de%20Seleccion.pdf](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/185552/Iturbide%20-%20La%20Inteligencia%20Artificial%20en%20los%20Procesos%20de%20Seleccion.pdf)

[f?sequence=1&isAllowed=y](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/185552/Iturbide%20-%20La%20Inteligencia%20Artificial%20en%20los%20Procesos%20de%20Seleccion.pdf)

Jiménez D, J, M, L, Castañares, D. L. S., Y Ibáñez, A. S. (2022). El metaverso y las relaciones laborales. Una aproximación. Revista jurídica valenciana, (40), 103-119.

https://www.revistajuridicavalenciana.org/wp-content/uploads/R0040_0011_05_El-

[metaverso-y-las-relaciones-laboralesx.pdf](https://www.revistajuridicavalenciana.org/wp-content/uploads/R0040_0011_05_El-metaverso-y-las-relaciones-laboralesx.pdf)

Jumbo, Q, G, N. (2019). La inteligencia artificial y su impacto en los procesos de selección.

Recuperado en:

<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/8166/JUMBO%20QUICHIMBO%2c>

[%20GABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/8166/JUMBO%20QUICHIMBO%2c%20GABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Martínez, R, O.L., Y Vargas, F, T. (2019) Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- McCarthy, J Y Hayes, P. (1969). Some philosophical problems from the standpoint of artificial intelligence. Obtenido en <https://www-formal.stanford.edu/jmc/mcchay69.pdf>
- Melchor, O. (2018). Inteligencia artificial. Recuperado en: https://www.foroconsultivo.org.mx/INCYTU/documentos/Completa/INCYTU_18-012.pdf
- Ministerio del trabajo (2021). Circular 062, Mintrabajo sobre prácticas discriminatorias en materia laboral. Obtenido en: <https://www.icef.com.co/component/k2/item/5841-circular-062-mintrabajo-sobre-practic-as-discriminatorias-en-materia-laboral>
- Montoya, B, B, M. (2021). Impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección en recursos humanos internacionales. Recuperado en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1447fb76-9f0c-481b-8ddd-bd32030a1333/content>
- Naranjo, A, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Obtenido en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>
- Olarte, E, S. (2020). La aplicación de inteligencia artificial en los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: Impacto sobre el derecho a la no discriminación. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7544418>
- Policía Nacional (2009). Ley 1273 de 2009 normatividad sobre delitos informáticos. Obtenido en: <https://www.policia.gov.co/denuncia-virtual/normatividad-delitos-informaticos>

- Pulido, M, D, M. Urrego, R, L, J Y Lasso, L, D, A. (2022). El metaverso y los posibles beneficios como herramienta digital E innovadora para la empresa alpina. Obtenido en: <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12351/urregoliz2022.pdf?Sequence=2&isallowed=y>
- Russell, S. (2021). Human-Compatible Artificial Intelligence. <https://people.eecs.berkeley.edu/~russell/papers/mi19book-hcai.pdf>
- Russell, S, J, Y Norvig (2016). Artificial intelligence: A modern approach. Obtenido en: <https://web.cs.ucla.edu/~srinath/static/pdfs/AIMA.pdf>
- Salinas, R, J, M. Y Malpartida, G, J, N. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. Obtenido en: <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>
- Sánchez M, M. (2022). El metaverso: ¿la puerta a una nueva era de educación digital? Obtenido en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/invedumed/iem-2022/iem2242a.pdf>
- Szlechter, D. F. Y Zangaro, M. B. (2020). Big data y people analytics: intimidad y emociones en la gestión de los recursos humanos. Innovar, 30(78), 75-87. Obtenido en: <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n78/0121-5051-inno-30-78-75.pdf>
- Teigens, V., Skalfist, P., Y Mikelsten, D. (2020). Inteligencia artificial: la cuarta revolución industrial.
- Toyama M, J., Y Rodríguez L, A. (2019). Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial. Obtenido en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21990/21396>
- Vidal V, C. F. (2023). La entrada del metaverso a la era de la información. Obtenido en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/191851/Tesis%20-%20la-entrada-del-metaverso-a-la-era-de-la-información.pdf?sequence=1>