



Discriminación y otros criterios que influyen en el proceso de selección y contratación

Discrimination and other criteria that influence the selection and hiring process

Discriminação e outros critérios que influenciam o processo de seleção e contratação

 **Wendy Bravo Ross**

wendy.bravoro@ug.edu.ec

 **Boris Delgado Litardo**

boris.delgadol@ug.edu.ec

ARTÍCULO INVESTIGACIÓN



Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador

Recibido: 13 de junio 2025 | Aceptado: 15 de enero 2026 | Publicado: 25 de enero 2026

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v10i37.234>

Resumen

La discriminación en la contratación constituye un desafío que abarca prácticas tradicionales con el uso de tecnologías digitales. Debido a esto, el objetivo de la investigación fue analizar los tipos de discriminación y criterios de exclusión que influyen en los procesos de selección y contratación de personal, a partir de las barreras tradicionales y los nuevos riesgos derivados del uso de la Inteligencia Artificial, así como los desafíos normativos para garantizar la equidad laboral. Para ello, se realizó una revisión sistemática basada en el método PRISMA, donde se identificaron 30 estudios publicados entre enero de 2024 y enero de 2026. Los resultados muestran predominio de discriminación por género y origen étnico, presencia de exclusión por edad, discapacidad, identidad de género y orientación sexual, además de sesgos algorítmicos que replican desigualdades. Se concluye que, la equidad laboral requiere regulaciones precisas, auditorías tecnológicas y políticas inclusivas que aseguren procesos de selección justos.

Palabras clave: Discriminación; Equidad; Inteligencia Artificial; Reclutamiento; Selección de Personal.

Abstract

Discrimination in hiring presents a challenge that encompasses both traditional practices and the use of digital technologies. Therefore, this research aimed to analyze the types of discrimination and exclusion criteria that influence personnel selection and hiring processes, considering traditional barriers and new risks arising from the use of Artificial Intelligence, as well as the regulatory challenges to ensuring workplace equity. To this end, a systematic review based on the PRISMA method was conducted, identifying 30 studies published between January 2024 and January 2026. The results show a predominance of discrimination based on gender and ethnicity, the presence of exclusion based on age, disability, gender identity, and sexual orientation, in addition to algorithmic biases that perpetuate inequalities. The study concludes that workplace equity requires precise regulations, technological audits, and inclusive policies that ensure fair selection processes.

Keywords: Discrimination; Equity; Artificial Intelligence; Recruitment; Personnel Selection.

Resumo

A discriminação na contratação representa um desafio que abrange tanto as práticas tradicionais quanto o uso de tecnologias digitais. Portanto, esta pesquisa teve como objetivo analisar os tipos de discriminação e critérios de exclusão que influenciam os processos de seleção e contratação de pessoal, considerando as barreiras tradicionais e os novos riscos decorrentes do uso da Inteligência Artificial, bem como os desafios regulatórios para garantir a equidade no ambiente de trabalho. Para tanto, foi realizada uma revisão sistemática baseada no método PRISMA, identificando 30 estudos publicados entre janeiro de 2024 e janeiro de 2026. Os resultados mostram uma predominância de discriminação baseada em gênero e etnia, a presença de exclusão baseada em idade, deficiência, identidade de gênero e orientação sexual, além de vieses algorítmicos que perpetuam as desigualdades. O estudo conclui que a equidade no ambiente de trabalho requer regulamentações precisas, auditorias tecnológicas e políticas inclusivas que garantam processos de seleção justos.

Palavras-chave: Discriminação; Equidade; Inteligência Artificial; Recrutamento; Seleção de Pessoal.

INTRODUCCIÓN

A nivel global, la discriminación laboral es un problema que afecta el acceso al empleo y la calidad de las trayectorias profesionales. En correspondencia con esto, Akay y Cheung (2025) documentaron que la discriminación étnica persiste en los procesos de contratación, lo que tiene una incidencia en las oportunidades laborales. Además, Calluso y Devetag (2024) destacan varios motivos de exclusión como la edad, el género, la religión, el estatus social y la orientación sexual, que se manifiestan en diferentes contextos institucionales. En el contexto latinoamericano, Rodríguez (2024) presenta datos que relacionan la discriminación racial con barreras específicas para la inserción laboral y con prácticas organizacionales que perpetúan desigualdades.

Unido a lo anterior, la transformación de los métodos de selección altera las oportunidades laborales y los riesgos vinculados a la contratación. Berry (2024) aborda el dilema entre validez y diversidad en pruebas de selección, donde señalan que algunos instrumentos pueden aumentar la eficacia predictiva, pero a expensas de tener un impacto negativo en ciertos subgrupos. De igual forma, Carrasco y Gómez (2023) describen la incorporación de técnicas como la gamificación y otras herramientas digitales que reconfiguran la evaluación de competencias. Por otra parte, Räsänen y Lippert (2024) ponen en tela de juicio la legitimidad ética de seleccionar a las personas basándose en rasgos

de personalidad, lo que introduce nuevas formas de exclusión.

Asimismo, la adopción de sistemas algorítmicos y de Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito del reclutamiento crece con rapidez, y esto trae consigo promesas y riesgos. Phulu (2025) documenta la expansión de las herramientas automatizadas que prometen hacer más eficientes y estandarizados los procesos de preselección de candidatos. Sin embargo, Coral et al. (2025) advierten sobre desventajas reales, como la replicación de sesgos provenientes de datos históricos, la discriminación indirecta y la falta de adecuación para perfiles poco comunes. Para mitigar estos efectos, Flores et al. (2025) proponen la implementación de marcos éticos de auditoría que se centren en la experiencia del candidato, con el fin de identificar y corregir los sesgos algorítmicos.

Por otro lado, el marco regulatorio se enfrenta a varios desafíos para abordar la coincidencia entre la discriminación tradicional y los riesgos algorítmicos. Espinoza (2025) examina los elementos necesarios para regular la discriminación algorítmica en el contexto peruano, donde destacan la importancia de establecer normas que protejan el derecho al empleo. Ishac (2024) proporciona un marco teórico que muestra cómo las regulaciones laborales pueden influir en los incentivos empresariales y, en algunos casos, incrementar la discriminación si las prácticas de contratación se ajustan de manera estratégica. Vaca et al. (2025) realizan un análisis bibliométrico

sobre las políticas empresariales de diversidad de género, donde se observan variaciones en la implementación de medidas internas frente a los vacíos legales existentes.

En línea con lo abordado, se observa que la discriminación se manifiesta de maneras tradicionales y a través de las tecnologías, lo que limita las oportunidades laborales. Esto se puede notar en diversas jurisdicciones y sectores, donde las variaciones contextuales influyen en la magnitud y las formas en que se presenta. Entre las razones que explican su persistencia se encuentran las prácticas dentro de las organizaciones, los sesgos en los datos históricos y deficiencias regulatorias. Para abordar esta problemática, sería ideal desarrollar procesos de selección que combinen validez técnica con salvaguardas de equidad y transparencia. Por lo tanto, se plantean las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son los tipos de discriminación y criterios que afectan los procesos de selección y contratación de personal según la evidencia empírica reciente? ¿De qué manera la implementación de sistemas algorítmicos y de IA en el reclutamiento perpetúa o amplifica los sesgos discriminatorios y qué vacíos legales existen para regular estas tecnologías?

Un estudio que aborde estas preguntas podría ayudar a aclarar los patrones de exclusión y guiar políticas públicas y prácticas organizacionales que fomenten la equidad en el trabajo. Revisar la literatura reciente sobre el tema proporcionaría un mapa de evidencias

acerca de los diferentes tipos de discriminación, los criterios de exclusión y los efectos de las tecnologías de selección, además de un diagnóstico de los desafíos regulatorios. Este análisis sería valioso para académicos, responsables de recursos humanos y legisladores que necesitan datos concretos para diseñar intervenciones efectivas. Debido a esto, la presente revisión sistemática tuvo como objetivo analizar los tipos de discriminación y criterios de exclusión que influyen en los procesos de selección y contratación de personal, a partir de las barreras tradicionales y los nuevos riesgos derivados del uso de la IA, así como los desafíos normativos para garantizar la equidad laboral.

METODOLOGÍA

El estudio adoptó una metodología cualitativa sustentada en una revisión sistemática de literatura sobre discriminación y criterios de exclusión en los procesos de selección y contratación de personal. Para ello, se seleccionaron y examinaron investigaciones representativas que abordaron esta problemática desde distintos enfoques y contextos. El proceso de recolección de información se apoyó en las consultas a las bases de datos Scopus, Web of Science, Google Scholar y Dialnet, fuentes que permitieron acceder a estudios recientes y pertinentes. De esta manera se pudo detectar patrones de discriminación, además de sesgos derivados de sistemas algorítmicos y de IA.

En cuanto a los elementos de consulta, se aplicaron filtros para seleccionar los estudios,

basados en el período de publicación, el idioma y el tipo de documento. Esto se hizo para garantizar que las fuentes analizadas fueran relevantes y actuales. No hubo restricción geográfica, lo que permitió obtener una perspectiva amplia y comparativa sobre la discriminación y los criterios de exclusión en la contratación de personal en diversos contextos nacionales y organizacionales. En lo que respecta a los términos de búsqueda, se utilizaron operadores booleanos y palabras específicas, como “discriminación laboral”, “discriminación en la contratación”, “reclutamiento”, “selección de personal” y “criterios de selección”, así como sus equivalentes en inglés.

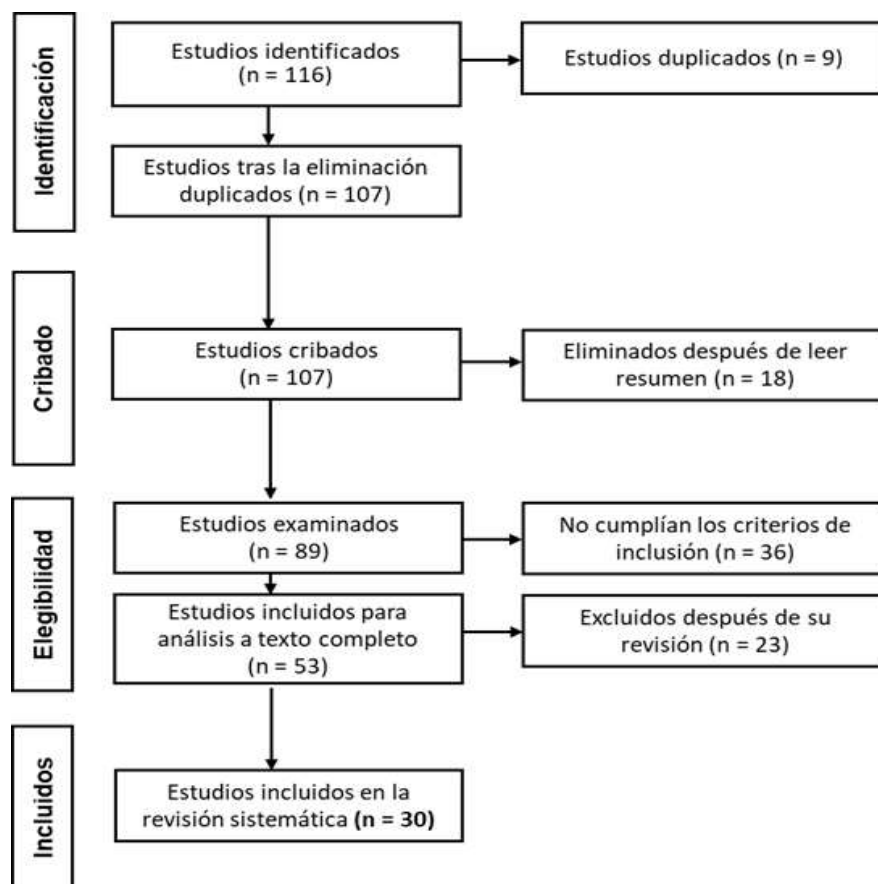
El protocolo de selección estableció criterios de inclusión que requerían que las investigaciones abordaran la discriminación, así como los criterios de exclusión en los procesos de selección y contratación de personal. Además, estas investigaciones debían ser artículos científicos originales publicados en revistas con revisión por pares, estar disponibles en español o inglés, ofrecer acceso abierto y abarcar el período desde enero de 2024 hasta enero de 2026. Estos parámetros aseguraron que las fuentes seleccionadas fueran relevantes, actuales y de alta calidad. En cuanto a los criterios de exclusión, se eliminaron los trabajos que no cumplían con estas condiciones, así como revisiones sistemáticas anteriores y publicaciones duplicadas.

El diseño metodológico se organizó a partir

las pautas más recientes de la guía PRISMA, lo que facilitó la sistematización y el registro de los estudios seleccionados. En la Figura 1, se muestra el diagrama de flujo del proceso, que comenzó con la identificación de 116 investigaciones en las bases de datos consultadas y terminó con la inclusión de 30 trabajos que cumplieran con todos los criterios de elegibilidad que se establecieron. Este proceso garantizó una revisión exhaustiva de los documentos y aseguró que los estudios incorporados cumplieran con los estándares de calidad y relevancia definidos.

Figura 1.

Flujograma PRISMA para la revisión sistemática de la literatura



RESULTADOS

Los 30 estudios que se analizaron en la revisión sistemática abordaron diferentes formas de discriminación en los procesos de selección y contratación, o los sesgos relacionados con sistemas algorítmicos y de IA. De ellos, 3 se publicaron en enero de 2026, 19 en 2025 y 8 en 2024. Esta distribución temporal refleja un creciente interés académico en el tema. Por otro lado, proceden de 18 países diferentes. Entre ellos, destacan Estados Unidos (6), España (3), Perú (3), Ecuador (2), Suecia (2), Indonesia (1), Etiopía (1), Kazajistán (1), Francia (1), Inglaterra (1), China (1), India (1), Dinamarca (1), Malasia (1), Alemania (1), Canadá (1), Japón (1), Chile (1) y un estudio multinacional de varios países europeos.

Esta amplia cobertura geográfica denota la relevancia del problema y su carácter global, lo que permite identificar patrones comunes y diferencias específicas en cómo la discriminación y otros criterios afectan los procesos de selección y contratación.

En la Tabla 1 se presenta un resumen de las 23 investigaciones que examinaron de manera específica la discriminación en la selección de personal. En ella se detallan los autores, el país de origen, la muestra analizada, el objetivo del estudio, los tipos de discriminación que se abordaron y los resultados más relevantes. Esta disposición de la información facilita la comparación entre distintos contextos y ayuda a

identificar patrones comunes, diferencias específicas y tendencias. Además, la organización de esta información ayuda a comprender la variedad de propuestas metodológicas y la diversidad de contextos en los que se presentan las prácticas discriminatorias.

En los estudios revisados, se observó una amplia gama de diseños. Algunas investigaciones utilizaron solicitudes ficticias enviadas a ofertas de empleo reales. Otras, se basaron en evaluaciones masivas de currículos o perfiles. También se identificaron trabajos que se apoyaron en grandes bases de datos administrativas y de mercado, con el uso de datos censales y anuncios en línea. Además, hubo estudios que involucraron un gran número de candidatos en contextos institucionales. En contraste, ciertos análisis, se centraron en muestras más pequeñas y específicas. Esta diversidad metodológica pone de manifiesto las diferentes estrategias utilizadas para captar y entender la discriminación en los procesos de selección.

En cuanto a los objetivos de los estudios, se notó una variedad de enfoques. Algunos se centraron en medir la magnitud de la discriminación y otros indagaron en la intersección de varios factores. También hay investigaciones que buscan evaluar cómo los algoritmos y sistemas de IA afectan la selección, así como propuestas de auditorías para asegurar la equidad tecnológica. Se observan diferencias entre los trabajos que intentan cuantificar las

probabilidades de contratación y aquellos que analizan percepciones o experiencias laborales. La tendencia general apunta hacia un aumento en las intenciones de investigación, que van desde la detección de sesgos tradicionales hasta la evaluación de nuevas formas de discriminación relacionadas con las tecnologías digitales.

Respecto a los tipos de discriminación que se han analizado, aparece de manera reiterada por género; así como, por edad, origen étnico o nacional, discapacidad física y sensorial, identidad de género, orientación sexual y peso. También se han investigado los sesgos relacionados con algoritmos y sistemas de IA. Se nota un patrón en el que predominan los estudios centrados en género y origen étnico, y otros han explorado intersecciones como género y etnia o discapacidad y género. Las diferencias identificadas en cuanto al alcance reflejaron que algunos estudios midieron las probabilidades de contratación, otros las experiencias laborales, y un grupo la incidencia de las tecnologías digitales.

Es importante señalar que los principales resultados de los estudios mostraron patrones significativos de discriminación en los procesos de selección y contratación. La mayoría indican que los candidatos de grupos minoritarios enfrentan desventajas en comparación con sus pares. Por ejemplo, los hombres suelen tener más probabilidades de ser contratados que las mujeres, y los candidatos de origen étnico no europeo enfrentan obstáculos adicionales. La discriminación por discapacidad también es un tema destacado,

pues los solicitantes en esta situación reciben menos invitaciones a entrevistas. Además, varios estudios destacan el impacto negativo de los algoritmos sesgados en la contratación. Esta tendencia evidencia la necesidad de intervenciones más efectivas y regulaciones que fomenten la equidad en el acceso al empleo.

Tabla 1.

Síntesis de los estudios originales incluidos en la revisión sistemática que abordaron la discriminación en la selección de personal.

No	Autor(es) (año) / Países	Muestra	Objetivo del estudio	Tipo(s) de discriminación abordada	Principales resultados
1	Ardini et al. (2026) / Indonesia.	Se analizan datos secundarios y casos públicos.	Analizar la validez del test de Ishihara como herramienta discriminatoria que viola los derechos humanos de las personas con daltonismo parcial en el acceso al empleo.	Por discapacidad (sensorial: daltonismo parcial).	El requisito de "no ceguera al color" constituye discriminación indirecta, pues perjudica a personas con daltonismo parcial sin justificación objetiva. Su aplicación como filtro absoluto vulnera las leyes laborales y de discapacidad de Indonesia, que exigen igualdad de oportunidades y ajustes razonables.
2	Fabris et al. (2026) / Estudio multinacional (participantes de países europeos).	142 participantes europeos (plataforma Prolific) que realizaron más de 10.000 selecciones de candidatos.	Investigar cómo el diseño de tareas, la representación de los candidatos y el orden de clasificación influyen en el sesgo de posición y el equilibrio demográfico en la preselección de candidatos.	Por origen étnico (europeo vs. no europeo) y, por género.	La equidad en la exposición (ranking justo) no garantiza resultados de contratación equitativos. La discriminación persiste debido al sesgo de posición y a las percepciones de los reclutadores sobre la "extranjería". Los candidatos no europeos con señales de inmigración reciente tienen un 29 % menos de probabilidad de ser preseleccionados.

3	Mekonen et al. (2026) / Etiopía.	376 evaluadores del sector público que revisaron 3.008 currículos de 200 solicitantes reales para un puesto de asistente de investigación, equilibrados por género y etnia.	Evaluar la magnitud de la discriminación laboral en Etiopía por género, etnia y su intersección.	Por género y por origen étnico.	Los hombres tienen 8,5 puntos porcentuales más probabilidad de ser contratados que las mujeres, y la mayoría étnica 9,7 puntos más que las minorías. Mujeres de minorías étnicas sufren una desventaja acumulativa de 18,2 puntos.
4	Abdulla Mourelatos (2025) / Kazajistán.	1.630 solicitudes de empleo ficticias enviadas a ofertas reales en varias regiones del país.	Investigar si los empleadores discriminan a los solicitantes de empleo migrantes rusos en el contexto de la guerra entre Rusia y Ucrania.	Por origen étnico/nacional (migrantes rusos vs. kazajos locales, rusos nacidos en Kazajistán y migrantes kirguises).	Los migrantes rusos tienen un 8 % menos de probabilidad de recibir una invitación a entrevista que los kazajos. La discriminación es mayor en puestos altamente cualificados y en regiones más alejadas de la frontera rusa.
5	Alexander et al. (2025) / Estados Unidos	Estudio de simulación Monte Carlo sin muestra empírica. Se modeló una población de 2 millones de candidatos potenciales.	Examinar el impacto de los algoritmos de búsqueda en los resultados de contratación, particular en la diversidad de los contratados y en la detección de discriminación.	Por pertenecer a un grupo demográfico minoritario a través de algoritmos de búsqueda sesgados.	Los algoritmos sesgados reducen la contratación de minorías (de 124 a 15 contratados de 300 al aumentar el sesgo). La ratio de impacto adverso no detecta este efecto, lo que puede incluso indicar de manera falsa resultados favorables a la minoría.

6	Bjørnshagen et al. (2025) / Suecia	2.048 solicitudes de empleo enviadas a 1.024 vacantes.	Examinar la discriminación por discapacidad en la contratación y explorar cómo la interacción entre discapacidad y género configura el comportamiento de contratación de los empleadores.	Por discapacidad (usuarios de silla de ruedas) y su intersección con el género.	Los solicitantes sin discapacidad reciben un 33 % más de invitaciones a entrevistas que los usuarios de silla de ruedas igualmente calificados. El estudio no encuentra diferencias de género en la discriminación por discapacidad a nivel agregado, aunque las tasas de discriminación varían de manera considerable entre ocupaciones.
7	Bygren et al. (2025) / Suecia.	6.755 solicitudes de empleo en 15 ocupaciones, de sectores como ventas, enfermería, ingeniería, entre otros.	Investigar las circunstancias que llevan a los empleadores a discriminar por género y paternidad/maternidad, y si esta discriminación varía según la composición de género y el nivel de cualificación de la ocupación.	Por género y por paternidad/maternidad.	No se encuentra evidencia de discriminación por género o paternidad en la etapa inicial de contratación, independientemente de la composición de género o el nivel de cualificación de la ocupación. Las tasas de respuesta de los empleadores son similares para hombres, mujeres, padres y madres.
8	Campion y Campion (2025) / Estados Unidos	42.956 candidatos a puestos de nivel inicial en una agencia gubernamental que aplica pruebas de habilidad mental en procesos de selección.	Analizar si las pruebas de práctica ofrecidas por el empleador reducen las diferencias entre subgrupos raciales y disminuyen el impacto adverso en las pruebas de selección.	Por origen étnico/racial.	Los candidatos que tomaron la prueba de práctica obtuvieron puntuaciones más altas en la prueba real. Las minorías raciales (asiáticos, negros o afroamericanos e hispanos) mostraron mayores ganancias en sus puntuaciones que los no minoritarios, lo que redujo las diferencias medias entre subgrupos y el impacto adverso posterior.

9	Chareyron et al. (2025) / Francia.	2.228 solicitudes de empleo enviadas a 557 restaurantes de comida rápida.	Explorar la relación entre la discriminación étnica en la contratación y la composición del vecindario donde se ubica la empresa.	Por origen étnico (africano vs. francés) y por género.	Los solicitantes de origen africano reciben un 13,8 punto porcentual menos de respuestas positivas (una penalización relativa del 49 %). La discriminación disminuye de forma no lineal al aumentar la proporción de extranjeros en el barrio. No se observa discriminación por género.
10	Drydakis (2025) / Inglaterra (Reino Unido).	956 solicitudes de empleo enviadas por tres grupos de estudiantes universitarios (mujer cisgénero, hombre cisgénero y mujer transgénero) de Ingeniería y Trabajo Social.	Evaluar si las mujeres transgénero que buscan empleo enfrentan discriminación en la contratación en comparación con sus compañeros de clase cisgénero.	Por identidad de género (mujeres transgénero).	Las mujeres transgénero reciben significativamente menos invitaciones a entrevistas (10,4 %) que las mujeres cisgénero (31,3 %) y los hombres cisgénero (35,1 %). La discriminación es mayor en sectores masculinizados y menor en empresas con políticas escritas de diversidad. Las invitaciones que reciben son para puestos peor remunerados.
11	Kinitz et al. (2025) / Estados Unidos.	4.221 trabajadores adultos, de diversos géneros y orientaciones sexuales, que forman parte de un estudio nacional más amplio.	Describir cómo el estrés de minoría y la discriminación laboral se asocian con la calidad del empleo (tipo de empleo e ingresos) entre trabajadores de minorías sexuales y de género.	Por identidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral.	Un mayor estrés de minoría y haber sufrido discriminación laboral se asocian con peor calidad del empleo (empleo precario, desempleo y menores ingresos). Las personas transgénero y de género diverso experimentan peores resultados laborales que las personas cisgénero.

12	Lin (2025) / China.	Datos del censo de 2015 (más de 200.000 observaciones) combinados con 59,69 millones de anuncios de empleo online (2016-2021).	Identificar la discriminación por edad (fenómeno de los 35 años) y su impacto causal en el desempleo en el mercado laboral chino.	Por edad.	La tasa de despido aumenta significativamente (de 0,397 % a 0,537 %) justo después de los 35 años. Este aumento se debe a estereotipos negativos de los empleadores y sesgos de anclaje, con variaciones regionales, individuales y temporales.
13	Morales et al. (2025) / Ecuador.	50 empleados de una empresa privada del sector de la construcción en Guayaquil, con edades entre 25 y 48 años.	Identificar los factores de discriminación en los procesos de selección y cómo afectan la inserción laboral de ciertos grupos sociales.	Por género, edad, peso y etnia.	El 60 % de los encuestados considera insuficientes las leyes contra la discriminación. El 100 % demanda una ley que garantice el empleo para mayores de 40 años. Un 34 % sufrió discriminación por edad. Existe inequidad salarial y de ascensos que favorece a los hombres.
14	Njoto et al. (2025) / Estados Unidos	211 solicitudes de empleo enviadas a una plataforma online de agregación de empleo que utiliza un sistema de contratación semiautomatizado.	Evaluar si los sistemas de contratación semiautomatizados perpetúan el sesgo de género y el sesgo por paternidad/maternidad en las decisiones de contratación.	Por género y por paternidad/maternidad (cuidado de hijos).	Los padres con permiso parental tienen la penalización más severa, seguidos de las madres con permiso. Los hombres sin hijos reciben más ofertas para aplicar a otros puestos que las mujeres sin hijos, lo que indica sesgo algorítmico de género.
15	Raikwar y Walia (2025) / India	200 empleados de bancos privados del distrito de Sagar involucrados en procesos de contratación.	Explorar el papel del sesgo implícito en las decisiones de contratación dentro de los bancos privados en el distrito de Sagar.	Por género, edad, origen étnico y afinidad (similitud cultural o social).	Los candidatos mayores (31-41 años) y los hombres tienen más probabilidad de ser contratados. El origen étnico influye positivamente y las similitudes culturales afectan negativamente la decisión. Factores como el acento o el nombre étnico no resultaron significativos.

16	Triana et al. (2025) / Estados Unidos.	296 pares de empleados y personas que los conocen bien (participantes emparejados), reclutados a través de un panel online.	Investigar si la percepción de discriminación por edad de una persona puede llevar a alguien que la conoce a exhibir silencio ineficaz en su propio trabajo.	Por edad.	La discriminación por edad percibida por un empleado focal se asocia positivamente con el silencio ineficaz de la persona que lo conoce. Esta relación es más fuerte cuanto menor es la diferencia de edad entre ambos.
17	Verdezoto et al. (2025) / Ecuador	389 empresas grandes de Guayaquil de diversos sectores.	Analizar los retos y oportunidades que enfrentan las empresas de Guayaquil en la implementación de IA en sus procesos de reclutamiento y selección de personal.	Se menciona la reducción de sesgos inconscientes (género, raza, clase social) como un beneficio de la IA.	El 93,3 % de las empresas utiliza IA. Los principales beneficios reportados son optimización de procesos (84,8 %), reducción de sesgos inconscientes (74,8 %) y mejora en calidad de contrataciones (71,9 %). Las principales barreras son los altos costos y la desconfianza en la transparencia algorítmica.
18	Yogachandiran y Albrekt (2025) / Dinamarca.	5.017 empleadores daneses que evaluaron 20.068 perfiles de solicitantes en un experimento factorial.	Examinar la importancia relativa de la edad en la discriminación laboral en comparación con otras características del solicitante, así como los efectos aditivos y multiplicativos de estas características.	Por edad, género, origen étnico/religioso (antecedentes cristianos, musulmanes e hindúes), situación laboral (desempleo) y preferencia de jornada laboral.	La discriminación por edad supera a otras formas de discriminación y aumenta con la edad (ej. un solicitante de 75 años tiene una probabilidad de selección 44 puntos porcentuales menor que uno de 45). El desempleo y la preferencia por jornada parcial perjudican menos a los mayores.

19	Ismail (2024) / Malasia.	et al. 100 anuncios de empleo publicados en línea por empresas e industrias.	Examinar los tipos de discriminación en la contratación laboral y el marco legal disponible para abordar la discriminación en la búsqueda de empleo.	Por origen étnico/racial (preferencia de candidatos que hablen mandarín o cantonés) y, de forma tangencial, por género.	El análisis de anuncios de empleo indica que los empleadores prefieren candidatos que dominen idiomas como mandarín o cantonés, práctica que perjudica a otros grupos étnicos (malayos e indios). No existe una ley específica que prohíba esta discriminación prelaboral.
20	Mihaljević (2024) / Alemania	et al. El estudio se basa en un caso práctico con dos empresas públicas de Berlín que seleccionan aprendices.	Se propone un concepto de auditoría contextualizada y participativa para evaluar la equidad de las tecnologías utilizadas en la selección de personal, donde analiza su viabilidad práctica y los desafíos legales y técnicos asociados.	Por género, origen étnico (origen migratinizado atribuido) y edad.	El estudio demuestra la viabilidad de una auditoría contextualizada mediante un fiduciario de datos, pero evidencia una alta inseguridad jurídica entre las empresas para compartir datos personales con fines de análisis de equidad, incluso cuando la normativa lo permitiría.
21	Baughner (2024) / Estados Unidos	et al. 1.608 mujeres transgénero, la mayoría de bajos recursos y pertenecientes a minorías raciales/étnicas.	Describir la prevalencia de múltiples tipos de discriminación contra mujeres transgénero y medir la asociación entre la discriminación laboral y el acceso y uso de servicios de salud.	Por identidad de género (mujeres transgénero) en el empleo, vivienda, acceso a baños, comercios, atención médica y abuso verbal/físico.	El 32,4 % de las mujeres transgénero tuvo problemas para obtener empleo y el 9,9 % fue despedida por su identidad. La dificultad para obtener empleo se asoció con menor acceso a seguro médico, necesidad insatisfecha de atención por costo y menor acceso a procedimientos de afirmación de género.

22	Pascale (2024) / Canadá.	et al. 361 estudiantes de universidades francófonas que participaron en un proceso de selección ficticio para un puesto de consultor de recursos humanos.	Investigar la percepción de discriminación en la contratación, sus predictores y su efecto en la intención de presentar una queja por discriminación.	Por pertenecer a un grupo minoritario (minorías visibles o étnicas) legalmente protegido.	Pertenecer a una minoría, recibir una decisión de contratación negativa y no obtener retroalimentación aumentan la percepción de discriminación. Solo la dimensión de trato diferencial predice la intención de presentar una queja.
23	Zvedelikova (2024) / Japón.	2.683 anuncios de empleo únicos para puestos de ventas a tiempo completo, publicados en el sitio web Doda entre julio de 2018 y diciembre de 2019.	Examinar el uso de límites de edad para los solicitantes de empleo y las características de las empresas que los establecen en la contratación de profesionales a mitad de carrera en Japón.	Por edad.	El 23,6 % de los anuncios incluye límites de edad explícitos, por lo general a los 35 años. Las empresas con mayor capital, más antiguas y ubicadas en centros urbanos tienden a establecer requisitos (edad o experiencia). Las empresas nacionales, con menos empleados y que usan período de prueba son más propensas a fijar límites de edad.

Sumado a lo anterior, se revisaron siete estudios que se centraron en específico en las implicaciones legales y los riesgos que conlleva la implementación de la IA en la selección de personal. Los elementos principales de estas investigaciones se resumen en la Tabla 2. La mayoría, buscan determinar si los algoritmos utilizados en los procesos de contratación perpetúan desigualdades históricas y prácticas discriminatorias. Algunos, examinaron los marcos normativos que regulan el uso de la IA, con el reconocimiento de la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas. Otros se dedicaron a identificar los riesgos asociados con la opacidad algorítmica y la exclusión de grupos vulnerables. De forma general, reflejan una tendencia hacia la regulación y auditoría de los sistemas de selección, lo que pone de manifiesto una creciente preocupación por la ética en el ámbito laboral y la necesidad de asegurar procesos inclusivos y equitativos.

En lo que respecta a los marcos normativos que abordan estos estudios, se puede notar que son diversos. La mayoría se enfoca en legislaciones nacionales, como la Constitución Política del Perú y la Ley N° 29973, que defienden los derechos de las personas con discapacidad. Otras investigaciones examinan regulaciones europeas, como el Reglamento (UE) 2024/1689 sobre IA, que busca establecer principios de transparencia y equidad en los procesos de selección. También se hace referencia a convenios internacionales, como los de la OIT, que fomentan la igualdad de

oportunidades. Esta variedad de marcos legales y regulaciones pone de manifiesto la necesidad de combinar normativas para abordar de manera efectiva la discriminación y los sesgos algorítmicos en la contratación.

De manera similar, se resumieron los principales riesgos que se describen en estos estudios sobre el uso de la IA en los procesos de selección laboral. En este contexto, la opacidad algorítmica es un tema recurrente, pues complica la comprensión de cómo se toman las decisiones de contratación. Varios estudios destacan la reproducción y amplificación de sesgos históricos, lo que puede llevar a la exclusión de grupos vulnerables del acceso al empleo. También se identifican riesgos relacionados con la falta de una regulación adecuada, que podría permitir prácticas discriminatorias sin consecuencias. Además, se menciona que la necesidad de auditorías y supervisión es un elemento relevante para mitigar estos riesgos.

Derivado de lo anterior, no es de extrañarse que haya un consenso en los estudios sobre la necesidad de establecer regulaciones más sólidas para combatir la discriminación en los procesos de selección laboral. La mayoría de las investigaciones apoyan la idea de implementar auditorías algorítmicas que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de la IA. Se destaca la importancia de crear marcos normativos que fomenten la inclusión y la equidad. Además, se recomienda la creación de mecanismos de supervisión estatal para asegurar

que se cumplan estas normativas. Esta tendencia hacia la regulación y la supervisión refleja una creciente preocupación por la incidencia de la tecnología en la equidad laboral y la necesidad de proteger los derechos de los grupos más vulnerables.

Tabla 2.

Síntesis de los estudios incluidos en la revisión sistemática que abordaron perspectivas legales y riesgos en la implementación de IA en la selección de personal.

No	Autor(es) (año) / Países	Objetivo del estudio	Marco normativo analizado	Tipo(s) de discriminación abordada	Principales riesgos identificados	Propuestas o conclusiones normativas
24	Castillo (2025) / Perú.	Determinar si los sesgos algorítmicos generados por la IA constituyen actos de discriminación que vulneran el principio de igualdad en las relaciones de trabajo.	Constitución Política del Perú (arts. 2 y 26), Convenio 111 de la OIT, Ley n.º 31814 y su proyecto de reglamento sobre IA.	Por sexo/género, edad, raza, nivel socioeconómico y discapacidad, originada por sesgos en datos y algoritmos.	Reproducción y amplificación de sesgos históricos, opacidad algorítmica, exclusión de grupos vulnerables del acceso y estabilidad en el empleo.	Implementar una regulación que establezca transparencia, rendición de cuentas, supervisión y sanciones para garantizar el uso ético y no discriminatorio de la IA.
25	Noronha y Quiroz (2025) / Perú.	Analizar el impacto discriminatorio de los sesgos algorítmicos de IA en los procesos de selección de personal con discapacidad.	Constitución Política del Perú, Ley N° 29973, Convenio 111 OIT, Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad.	Por discapacidad, género, edad y su relación con sesgos algorítmicos en selección.	Programación de algoritmos con sesgos que filtran y excluyen a personas con discapacidad del acceso al empleo.	Necesidad de regular el uso de IA en selección para garantizar procesos inclusivos y no discriminatorios, con fiscalización estatal efectiva.
26	Martín (2025) / España.	Analizar la discriminación algorítmica por razón de género en la selección de personal, desde el derecho laboral y la ética tecnológica.	Reglamento (UE) 2024/1689 (IA), Estatuto de los Trabajadores, Ley 15/2022.	Por género, mediante sesgos en algoritmos entrenados con datos históricos discriminatorios.	Reproducción y amplificación de estereotipos de género, opacidad algorítmica, discriminación indirecta.	Necesidad de auditorías algorítmicas, transparencia, supervisión humana y formación en igualdad para desarrolladores.

27	Salinas y Guzmán (2025) / Perú.	Analizar cómo los sesgos algorítmicos perpetúan la discriminación laboral y explorar medidas para un uso justo de la IA.	Ley N° 29733, GDPR, AI Act, OIT	Por género, origen étnico, edad, discapacidad mediante sesgos algorítmicos.	Reproducción de desigualdades históricas, opacidad algorítmica, discriminación indirecta.	Necesidad de auditorías algorítmicas, transparencia, supervisión humana y regulación específica para garantizar equidad laboral.
28	Coddou y Padilla (2024) / Chile	Describir y analizar las formas de discriminación algorítmica derivadas de los procesos automatizados de reclutamiento y selección de personal (PARS) y los desafíos para su regulación en el derecho chileno.	Constitución chilena, Código del Trabajo, Ley Zamudio, Ley 21.431, Convenio 111 OIT, Reglamento Europeo de IA.	Por género, origen racial, discapacidad, edad mediante sesgos en diseño, datos y proxies algorítmicos.	Reproducción de sesgos históricos, discriminación indirecta, opacidad algorítmica, falta de transparencia.	Necesidad de regular los PARS con obligaciones de transparencia, auditorías, evaluaciones de impacto y protección jurisdiccional en etapa precontractual.
29	Delgado (2024) / España.	Examinar la vulneración del derecho a la no discriminación e igualdad de oportunidades en el reclutamiento algorítmico y los mecanismos de defensa jurídicos.	Reglamento (UE) 2024/1689 (IA), Estatuto de los Trabajadores (art. 64.4.d), Ley 15/2022, Ley 2/2023.	Por sexo, raza, discapacidad mediante sesgos en algoritmos de selección.	Reproducción de sesgos históricos, opacidad algorítmica, discriminación indirecta y falta de transparencia.	Necesidad de auditorías algorítmicas, transparencia, supervisión humana y fortalecer la negociación colectiva y tutela judicial.

30	Ginès (2024) / España.	Analizar el uso de sistemas de analítica de personas y decisión automatizada en la selección y contratación, identificar sesgos en esta tecnología y determinar los retos para su tratamiento jurídico.	Reglamento Europeo de IA, Ley Orgánica 3/2007, Ley 36/2011, Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2.c y 64.4.d), Directiva de trabajo en plataformas digitales.	Por género, raza, orientación sexual, discapacidad y edad en sistemas algorítmicos de selección.	Los algoritmos reproducen y magnifican sesgos históricos por datos de entrenamiento sesgados.	Necesidad de una regulación laboral específica que amplíe las obligaciones de transparencia, incluya auditorías independientes periódicas y garantice el acceso de la representación legal a información sobre el impacto de los sistemas algorítmicos.
----	------------------------	---	--	--	---	---

DISCUSIÓN

A partir de la revisión sistemática realizada, se apreció que el género y el origen étnico son factores recurrentes de discriminación en los procesos de selección, lo que tiene una incidencia en las probabilidades de contratación y la calidad del empleo. En línea con la necesidad de implementar ajustes prácticos en la evaluación para reducir desigualdades, Brands et al. (2025) apoyan la idea de que la estandarización de procedimientos puede ayudar a disminuir la discriminación étnica en las etapas iniciales. Por otro lado, Citci et al. (2025) documentan sesgos de género en decisiones reales de contratación, lo que denota que el simple hecho de tener protocolos no asegura la equidad si los criterios de evaluación perpetúan estereotipos. Estos autores coinciden con la investigación actual en que se requieren reformas en los procedimientos y criterios de evaluación más estrictos para mitigar las disparidades por género y etnia.

Además, los estudios analizados indican que la acumulación de desventajas debido a la intersección de diferentes características genera penalizaciones que superan la simple suma de los efectos individuales, lo que intensifica la exclusión laboral de grupos con múltiples vulnerabilidades. En consonancia con esto, Crestois et al. (2025) demuestran que las personas con psicosis enfrentan una discriminación persistente y compleja, lo que ilustra cómo la salud mental interactúa con otros factores sociales. Asimismo, Derbyshire et al. (2024) concluyeron que las

intervenciones que se enfocan en un solo aspecto pierden efectividad si no consideran la complejidad de la interseccionalidad; por lo tanto, las estrategias dirigidas a los empleadores deben diseñarse para abordar combinaciones específicas de características.

A ello se suma que, la revisión sistemática mostró que los sistemas algorítmicos tienden a reproducir e incluso a amplificar sesgos históricos que están presentes en los datos de entrenamiento, lo que puede tener efectos negativos en la representación de las minorías durante las etapas de preselección. En línea con esto, Fabris et al. (2025) presentan una revisión multidisciplinaria que identifica los mecanismos técnicos y organizacionales que permiten que los modelos automatizados reproduzcan prejuicios. Como complemento, Mamun et al. (2025) exploran herramientas basadas en IA y explican cómo las decisiones automatizadas pueden incorporar sesgos que ya están presentes en procesos anteriores. Estas fuentes coinciden en la importancia de implementar controles técnicos, auditorías y criterios de gobernanza para prevenir la reproducción algorítmica de desigualdades.

Por otro lado, la evidencia sintetizada indica que la discriminación por discapacidad sigue presente, manifestándose de maneras específicas según el tipo de discapacidad y el sector. Además, que la tecnología puede empeorar la exclusión si no se tienen en cuenta criterios de accesibilidad. Fisher et al. (2024) analizan herramientas basadas en IA y advierten que ciertos diseños pueden

limitar la accesibilidad para los solicitantes con discapacidad, lo que se alinea con la evidencia sobre los riesgos tecnológicos. Schwitter et al. (2025) presentan una revisión que destaca la diversidad en las tasas de exclusión y la necesidad de ajustes razonables, donde sostienen que las intervenciones deben combinar cambios técnicos con políticas organizacionales que protejan los derechos laborales.

Del mismo modo, la síntesis identifica que la adopción de tecnologías de selección enfrenta obstáculos relacionados con la transparencia, los costos y la confianza organizacional, factores que influyen en el verdadero impacto de estas herramientas sobre la equidad. He et al. (2026) proponen un marco de diseño que tiene en cuenta los valores, que incorpora preocupaciones sobre la justicia de los candidatos, lo que ofrece una forma de reducir la opacidad y aumentar la aceptación; su enfoque destaca la importancia de principios de diseño centrados en valores. Seppälä y Małecka (2024) ponen en duda las suposiciones sobre la neutralidad de la IA en el reclutamiento y advierten que la falta de transparencia puede llevar a decisiones discriminatorias. Esto coincide con lo que se encontró en la revisión, que refleja que la implementación de tecnología sin una gobernanza clara puede perpetuar desigualdades.

En otro orden de ideas, la revisión sistemática refleja que las intervenciones organizacionales y los ajustes en los procedimientos de evaluación pueden mitigar la incidencia negativa de las pruebas y los procesos de selección, aunque su

efectividad varía según el diseño y el contexto. A tono con esto, El-Banna et al. (2025) proponen estrategias institucionales para atraer y mantener la diversidad en entornos académicos, como la capacitación y la modificación de criterios de evaluación para reducir sesgos. Esto también se alinea con lo que presentan Sai et al. (2025), quienes ofrecen evidencia sobre cómo la IA puede simplificar el proceso de entrevistas, donde señalan beneficios operativos y riesgos de exclusión si los sistemas no consideran criterios de equidad. Su estudio coincide en que la tecnología puede mejorar la eficiencia, pero es fundamental implementar medidas que protejan la inclusión.

Por consiguiente, la síntesis pone de relieve la vulnerabilidad particular de los migrantes y las personas con diversidad sexual y de género en los procesos de contratación, con barreras como el reconocimiento de sus competencias, estigmas y condiciones laborales precarias. En sintonía con esto, Tran et al. (2024) documentan los desafíos que enfrentan los migrantes cualificados, relacionados con prácticas internas y dificultades para validar sus credenciales, lo que confirma las barreras mencionadas en la revisión. Valledano et al. (2025) presentan un análisis sobre la discriminación laboral que sufren las personas migrantes con diversidad sexual y de género, que evidencia la exclusión y las peores condiciones laborales. Este autor también coincide en la necesidad de implementar políticas específicas que aborden los estigmas y protejan los derechos de estas poblaciones.

Con igual relevancia, en la síntesis se destaca la necesidad de contar con marcos legales y mecanismos de cumplimiento efectivos para abordar la discriminación en la contratación, en especial ante los riesgos que surgen de la tecnología. Esto es respaldado por Krstinić y Stefanović (2025), quienes examinan la protección civil contra la discriminación en el empleo y reconocen la importancia de tener instrumentos jurídicos claros y accesibles para sancionar prácticas excluyentes. De manera similar, Yan y Geraldine (2024) revisan la discriminación laboral contra las mujeres en China y destacan los vacíos normativos y las dificultades en la implementación de los derechos laborales. El diagnóstico de estos autores respalda la idea de que la mera existencia de normas no asegura resultados sin mecanismos de ejecución y adaptación normativa ante los riesgos tecnológicos.

CONCLUSIONES

El análisis de los estudios revisados indica que la discriminación en los procesos de selección y contratación sigue manifestándose de diversas maneras. Predominan factores como el género y el origen étnico, pero también se suman otros aspectos como la edad, la discapacidad, la identidad de género, la orientación sexual y el peso. La síntesis refleja que estas formas de exclusión ocurren en diferentes contextos nacionales y organizacionales, y en algunos casos, se acumulan de manera interseccional, lo que provoca desventajas aún más severas para ciertos grupos. Además, la introducción de sistemas

algorítmicos y de IA conlleva riesgos adicionales, pues tienden a replicar sesgos históricos y dificultan la transparencia en la toma de decisiones. En este contexto, los marcos normativos resultan insuficientes para asegurar la equidad laboral, lo que pone de manifiesto la necesidad de regulaciones más precisas y mecanismos de supervisión efectivos.

Estos hallazgos denotan que lograr la equidad en la contratación requiere una mezcla de medidas técnicas, organizativas y legales que aborden las barreras tradicionales y los nuevos riesgos que surgen con el uso de la IA. Se aconseja llevar a cabo auditorías éticas y establecer mecanismos de trazabilidad en los sistemas algorítmicos, además de implementar políticas de accesibilidad que protejan a las personas con discapacidad y desarrollar estrategias específicas para grupos vulnerables, como migrantes y personas con identidades sexuales y de género diversas. También es fundamental fortalecer los marcos normativos y asegurar su aplicación a través de instrumentos de control y sanción eficaces. Además, es fundamental avanzar hacia procesos de selección que sean inclusivos y transparentes, que abarquen la innovación tecnológica con principios de justicia social y respeto a los derechos laborales.

REFERENCIAS

- Abdulla, K. y Mourelatos, E. (2025). Does war increase ethnic discrimination in the labor market? Evidence from a field experiment. *Economic Modelling*, 149, 107111. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2025.107111>

- Akay, P. A. y Cheung, M. (2025). Ethnic Discrimination in Hiring: Causes and Countermeasures—A Systematic Review of the Empirical Evidence. *Sociology Compass*, 19(8), e70106. <https://doi.org/10.1111/soc4.70106>
- Alexander, L., Song, Q. C., Hickman, L. y Shin, H. J. (2025). Sourcing algorithms: Rethinking fairness in hiring in the era of algorithmic recruitment. *International Journal of Selection and Assessment*, 33(1), e12499. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12499>
- Ardini, N. P. A. M., Wacika, M. W., Sudiarawan, K. A. y Hardiyana, S. P. (2026). Disability Rights Violation: Failure to Provide Reasonable Accommodation and Employment Discrimination Against the Colorblind in Indonesia. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 8(1), 1-24. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/view/29718>
- Baugher, A. R., Olansky, E., Sutter, L., Cha, S., Lewis, R., Morris, E., Agnew, C., Trujillo, L., Respress, E., Lee, K., Barak, N., Brady, K. A., Braunstein, S., Davis, J., Glick, S., Harrington, A., Lopez, J., Ma, Y., Martin, A., ... Wortley, P. (2024). Prevalence of Discrimination and the Association Between Employment Discrimination and Health Care Access and Use National HIV Behavioral Surveillance Among Transgender Women, Seven Urban Areas, United States, 2019–2020. *MMWR Supplements*, 73(1), 51-60. <https://doi.org/10.15585/mmwr.su7301a6>
- Berry, C. M. (2024). Personnel selection systems and diversity. *Current Opinion in Psychology*, 60, 101905. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101905>
- Bjørnshagen, V., Rooth, D. O. y Ugreninov, E. (2025). Disability, gender and hiring discrimination—A field experiment. *European Societies*, 27, 1-34. https://doi.org/10.1162/euso_a_00006
- Brands, D., Coenders, M., Prins, H. y ter Weel, B. (2025). Can More Standardized Selection Processes Reduce Ethnic Discrimination in Recruitment? An Experimental Study on the Effectiveness of Resume Screening Methods for Internship Recruitment in the Netherlands. *De Economist*. <https://doi.org/10.1007/s10645-025-09463-9>
- Bygren, M., Erlandsson, A. y Gähler, M. (2025). The When and Whereabouts of Gender Hiring Discrimination. *Sage Open*, 15(2). <https://doi.org/10.1177/21582440251335435>
- Calluso, C. y Devetag, M. G. (2024). Discrimination in the hiring process – state of the art and implications for policymakers. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 43(9), 103-121. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2023-0340>
- Campion, E. D. y Campion, M. A. (2025). Using Practice Employment Tests in Recruitment and Selection to Equalize Preparation Opportunities. *Human Resource Management*, 64(3), 879-899. <https://doi.org/10.1002/hrm.22287>
- Carrasco, R. y Gómez, J. A. (2023). Evolución del reclutamiento y la gamificación como herramienta de selección del capital humano en las organizaciones. *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 10(1), 95-110. https://revistas.up.ac.pa/index.php/revista_colon_ctn/article/view/3596
- Castillo, K. P. (2025). El sesgo algorítmico generado por la inteligencia artificial como acto de discriminación en las relaciones de trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 8(11), 72-97. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v8i11.1133>
- Chareyron, S., L'Horty, Y. y Petit, P. (2025). The effect of neighborhood composition on ethnic discrimination in the labor market. *Papers in Regional Science*, 104(2), 100076. <https://doi.org/10.1016/j.pirs.2024.100076>
- Citci, S., Begen, N. y Deniz, D. (2025). Gender Discrimination in Hiring Decisions: Evidence from a Field Experiment. *Gender Issues*, 43(1). <https://doi.org/10.1007/s12147-025-09398-0>
- Coddou, A. y Padilla, R. (2024). Discriminación algorítmica en los procesos automatizados de reclutamiento y selección de personal. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 13, 1-34. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2024.71312>
- Coral, A. V., Gualotuña, G. A. y Alarcón, P. E. (2025). Desventajas del uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de selección del personal. *Revista Multidisciplinaria de Estudios*

- Generales, 4(3), 163-173.
<https://doi.org/10.70577/reg.v4i3.165>
- Crestois, N., Kempton, M. J. y Twumasi, R. (2025). A systematic review and meta-analysis of employer discrimination towards people living with psychosis. *Schizophrenia Research*, 278, 35-46.
<https://doi.org/10.1016/j.schres.2025.03.018>
- Delgado, I. (2024). El impacto de los sistemas algorítmicos en los procesos de selección de personal. *Análisis jurídico-laboral a la luz del nuevo Reglamento europeo en materia de inteligencia artificial. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (483), 49-82.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22257>
- Derbyshire, D. W., Jeanes, E., Morasae, E. K., Reh, S. y Rogers, M. (2024). Employer-focused interventions targeting disability employment: A systematic review. *Social Science & Medicine*, 347, 116742.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116742>
- Drydakis, N. (2025). Employment discrimination against transgender women in England. *International Journal of Manpower*, 46(1), 58-74. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2023-0528>
- El-Banna, M. M., Alrimawi, I., Davis-Collins, K. Rollins-Monroe, K. (2025). Recruiting and retaining diverse faculty and students: Strategies for success. *Teaching and Learning in Nursing*, 20(3), 286-290.
<https://doi.org/10.1016/j.teln.2025.02.034>
- Espinoza, J. H. (2025). Elementos clave para la regulación de la discriminación algorítmica en el ordenamiento peruano. *Ius et Praxis*, 31(2), 163-183. <https://doi.org/10.4067/s0718-00122025000200163>
- Fabris, A., Baranowska, N., Dennis, M. J., Graus, D., Hacker, P., Saldivar, J., Zuiderveen Borgesius, F. y Biega, A. J. (2025). Fairness and Bias in Algorithmic Hiring: A Multidisciplinary Survey. *ACM Transactions on Intelligent Systems and Technology*, 16(1), 1-54.
<https://doi.org/10.1145/3696457>
- Fabris, A., Rus, C., Saldivar, J., Gatzouras, A., Biega, A. J. y Castillo, C. (2026). Does fair ranking lead to fair recruitment outcomes? A study of interventions, interfaces, and interactions. *Information Processing & Management*, 63(3), 104506.
<https://doi.org/10.1016/j.ipm.2025.104506>
- Fisher, S. L., Bonaccio, S. Connelly, C. E. (2024). AI-based tools in selection: Considering the impact on applicants with disabilities. *Organizational Dynamics*, 53(1), 101036.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101036>
- Flores, J., Miranda, M., Wilson, Y., Pérez, P., Tejada, J. y Rincón, F. (2025). Sesgos Algorítmicos y Equidad en el Reclutamiento por I.A.: Propuesta de un Marco Ético de Auditoría para la Experiencia del Candidato (EX). *Revista Multidisciplinar Innova Scientia*, 1(4), 145-149.
<https://doi.org/10.70625/rmis/391>
- Ginès, A. (2024). Análítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 5, 99-130.
<https://doi.org/10.20318/labos.2024.9034>
- He, C., Deng, Y., Fabris, A., Li, B. y Biega, A. (2026). Value Sensitive Design for Fair Online Recruitment: A Conceptual Framework Informed by Job Seekers' Fairness Concerns (arXiv:2501.14110). arXiv.
<https://doi.org/10.48550/arXiv.2501.14110>
- Ishac, R. (2024). Discrimination, Regulations and the Optimal Hiring Process. *Review of Economic Analysis*, 16(2), 221-241.
<https://doi.org/10.15353/rea.v16i2.5189>
- Ismail, S., Basarudin, N. A. y Nuddin, N. A. (2024). Job Hiring Discrimination: Malaysian Legal Approach on Equal Employment Opportunities. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(2), 1656-1666.
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i2/20964>
- Kinitz, D. J., Tran, N. K., Shahidi, F. V., Maslak, J. T., Flentje, A., Lubensky, M. E., Obedin-Maliver, J. y Lunn, M. R. (2025). Associations of minority stress and employment discrimination with job quality among sexual- and gender-minority workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 51(3), 214-225.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.4221>
- Krstinić, D. y Stefanović, N. (2025). Civil law protection against discrimination in employment and recruitment. *Pravo - Teorija i Praksa*, 42(4), 56-77.

- <https://doi.org/10.5937/ptp2504056K>
- Lin, W. (2025). Age discrimination causes Unemployment: Evidence from the “35-year-Old phenomenon” in China. *China Economic Quarterly International*, 5(2), 147-159. <https://doi.org/10.1016/j.ceqi.2025.07.001>
- Mamun, M. M. A. A., Amin, M. B., Ashraf, A., Islam, K. M. A., Debnath, N. C. y Debnath, G. C. (2025). Bias in AI-driven HRM systems: Investigating discrimination risks embedded in AI recruitment tools and HR analytics. *Social Sciences & Humanities Open*, 12, 102082. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102082>
- Martín, O. (2025). Discriminación algorítmica por razón de género en el proceso de selección de personal: Una aproximación desde el derecho laboral y la ética tecnológica. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, (16), 77-98. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/1123>
- Mekonen, E. K., Busetta, G. y Fiorillo, F. (2026). Gender and ethnicity-based employment discrimination. *Rivista Italiana Di Economia Demografia e Statistica*, LXXX(1), 145-156. <https://doi.org/10.71014/sieds.v80i1.442>
- Mihaljević, H., Müller, I., Dill, K., Yollu-Tok, A. y von Grafenstein, M. (2024). More or less discrimination? Practical feasibility of fairness auditing of technologies for personnel selection. *AI & SOCIETY*, 39(5), 2507-2523. <https://doi.org/10.1007/s00146-023-01726-w>
- Morales, L. A., Michilena, W. S., Garcia, K. A., Blakman, T. I. y García, V. I. (2025). La discriminación laboral en las empresas y su incidencia en la baja productividad y la cultura organizacional. *Arandu UTIC*, 12(1), 2250-2263. <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.738>
- Njoto, S., Cheong, M., Frermann, L. y Ruppner, L. (2025). Bias and Discrimination Against Women and Parents in Semi-Automated Hiring Systems. *New Technology, Work and Employment*, 40(3), 436-446. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12321>
- Noronha, A. J. y Quiroz, C. A. (2025). El impacto discriminatorio de los sesgos algorítmicos en los procesos de selección de personal con discapacidad. *Laborem*, 24(31), pp.47-68. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.2>
- Pascale, D., Cossette, M., Stamate, A. N., Haeck, J. y Sauv  , G. (2024). How Belonging to a Minority Group, Receiving a Hiring Decision and Getting Feedback on Test Results Affect the Intention to File a Complaint: The Mediating Role of Perceived Discrimination in Hiring. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 79(1). <https://doi.org/10.7202/1112833ar>
- Phulu, T. (2025). The Role of Artificial Intelligence in Recruitment: Addressing Bias and Discrimination. *Namibia Journal of Managerial Sciences*, 6(1), 48-59. <https://doi.org/10.64375/3wqvtt17>
- Raikwar, C. y Walia, S. (2025). Exploring the role of implicit bias in hiring decisions: An empirical study of private banks in sagar district. *International Journal of Social Sciences and Management Review*, 8(3). <https://doi.org/10.37602/IJSSMR.2025.8328>
- Räsänen, J. y Lippert, K. (2024). Personality Discrimination and the Wrongness of Hiring Based on Extraversion. *Journal of Business Ethics*, 195(3), 681-694. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05643-w>
- Rodríguez, F. J. M. (2024). Abordando la persistente discriminación racial en la selección de personal: Estrategias para fomentar la inclusión en el ámbito laboral. *Investigación Valdizana*, 18(1), e1973. <https://doi.org/10.33554/riv.18.1.1973>
- Sai, V. S., Srinivas, A., Kantharaju, S., Mohammad, Z. y Sai, P. (2025). An empirical study on artificial intelligence (AI’s) role in simplifying the interview process: Transforming complex candidate selection into a streamlined procedure. *Samvakti Journal of Research in Business Management*, 6(1), 374-385. <https://doi.org/10.46402/sjrbm.2025.31>
- Salinas, M. A. y Guzmán, C. (2025). La inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y la discriminación en las relaciones laborales. *Laborem*, 24(31), 69-90. <https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.3>
- Schw  tter, N., Chatzitheochari, S. y Liebe, U. (2025). Disability discrimination in hiring: A systematic review. *Research in Social Stratification and Mobility*, 98, 101069. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2025.101069>

- Seppälä, P. y Małecka, M. (2024). AI and discriminative decisions in recruitment: Challenging the core assumptions. *Big Data & Society*, 11(1), 20539517241235872. <https://doi.org/10.1177/20539517241235872>
- Tran, T. T., Muenjohn, N. y Montague, A. (2024). Skilled migrant hiring and selection: Organisations' challenges in embracing diversity in recruitment. *Personnel Review*, 54(5), 1178-1201. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2024-0090>
- Triana, M. del C., Ahmed, R. y García, M. F. (2025). The effect of age discrimination on employee silence: The role of age similarity with familiar individuals. *Acta Psychologica*, 252, 104664. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104664>
- Vaca, E. A., Mesa, A. V. y Arteaga, E. D. C. (2025). Estudio bibliométrico sobre las políticas empresariales de diversidad de género y su impacto en la discriminación laboral. *Arandu UTIC*, 12(2), 1420-1439. <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.994>
- Vallellano, M. D., Mora, N. G. y Fajardo, R. (2025). Employment discrimination of the LGTBQ+ migrant population: A scoping review. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 44(9), 301-320. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2024-0234>
- Verdezoto, J. D., Molina, J. C., Reigosa, A. y Pérez, M. (2025). Proceso de Reclutamiento y selección de personal en la era de la inteligencia artificial: Retos y oportunidades en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Espacios*, 46(02), 110-121. <https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n02p09>
- Yan, F. y Geraldine, K. L. (2024). A Review of Literature on Women Employment Discrimination in China. *E-Bangi Journal of Social Science and Humanities*, 21(3), 37-50. <https://doi.org/10.17576/ebangi.2024.2103.04>
- Yogachandiran, J. y Albrekt, C. (2025). Age discrimination in hiring: Relative importance and additive and multiplicative effects. *Social Science Research*, 126, 103135. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2024.103135>
- Zvedelikova, M. (2024). Preference for young workers in mid-career recruiting using online ads for sales jobs: Evidence from Japan. *The Journal of the Economics of Ageing*, 27, 100479. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2023.100479>