

MANUAL

Inteligencia Artificial en Recursos Humanos

Lo que todo empresario debe saber para aprovechar la IA en la gestión de su talento humano, con responsabilidad y dentro de la ley

Material educativo para empresas de todos los sectores y tamaños

Elaborado por **Lextalento S.A.S.** · Medellín, septiembre de 2026 · Versión 1.0
Información normativa y fuentes verificadas septiembre de 2026.

Presentación

La inteligencia artificial (IA) ya está dentro de las empresas colombianas, con o sin una decisión formal de la gerencia. Según EY, el **92 % de los trabajadores en Colombia** usa herramientas de IA en su trabajo y el **82 %** utiliza herramientas personales para tareas laborales [2]. A nivel global, solo el **39 %** de quienes usan IA en el trabajo ha recibido formación de su empresa para hacerlo [1].

Gestión humana es una de las áreas donde la IA más impacta a las personas: puede influir en quién es contratado, cómo se evalúa su desempeño o quién es considerado en riesgo de renuncia. Esta guía, ofrece a los empresarios una **primera mirada, clara y basada en fuentes verificables**, a las oportunidades, los riesgos y las obligaciones que trae la IA en la gestión del talento. Todos los ejemplos son casos reales y documentados; cada dato remite a su fuente [n] al final del documento.

CAPÍTULO 1

¿Qué es la IA y qué tipos existen?

En términos prácticos, la IA es un conjunto de tecnologías que permiten a un sistema **realizar tareas que normalmente requieren criterio humano**: clasificar información, predecir, recomendar o generar textos. La IA no «entiende» como una persona: **aprende patrones del pasado**. Ese es su poder y también su principal riesgo, porque si los datos históricos tienen sesgos, el sistema los reproduce.

Tipo	Qué hace	Ejemplo en gestión humana
IA predictiva	Analiza datos para clasificar, puntuar o predecir.	Ordenar hojas de vida; estimar riesgo de rotación.
IA generativa	Produce textos o contenidos a partir de instrucciones.	Redactar ofertas, descriptivos de cargo o comunicados.
Asistentes virtuales	Responden preguntas en tiempo real.	Resolver dudas de candidatos o de nuevos colaboradores.
Agentes de IA	Ejecutan secuencias de tareas con cierta autonomía.	Programar entrevistas y enviar recordatorios.

Tres mitos que conviene desmontar

- **«La IA es objetiva».** Refleja los datos con los que aprende; puede discriminar sin que nadie lo decida (ver sección 4).
- **«Es solo para grandes empresas».** El 66 % de las MiPymes colombianas ya usa algún tipo de IA [3].
- **«Va a reemplazar al área de Recursos Humanos».** El Foro Económico Mundial proyecta al 2030 más empleos creados (170 millones) que desplazados (92 millones), pero con una fuerte necesidad de reconversión de habilidades [4].

CAPÍTULO 2

¿Dónde puede aportar la IA en la gestión del talento?

Proceso	Qué puede hacer la IA	Principal riesgo	Riesgo
Atracción	Redactar ofertas y sugerir canales de publicación.	Lenguaje excluyente en las ofertas.	Bajo
Selección	Filtrar y ordenar hojas de vida, analizar entrevistas.	Descartar candidatos por edad, género u origen.	Alto
Inducción	Asistentes que orientan al nuevo colaborador.	Respuestas erróneas sobre derechos o prestaciones.	Medio
Formación	Detectar brechas y crear contenidos.	Contenidos con errores.	Bajo
Desempeño	Consolidar indicadores y sugerir retroalimentación.	Evaluar a personas con datos incompletos.	Alto
Analítica de personas	Predecir rotación o ausentismo.	Tratar a una persona según una predicción.	Alto
Nómina y SST	Detectar inconsistencias y patrones de incidentes.	Exposición de datos salariales o de salud.	Medio

EN LA PRÁCTICA | Unilever: ahorro real, con alternativa humana

Unilever incorporó desde 2017 entrevistas en video analizadas con IA en su selección global de recién egresados e informó un ahorro cercano a **100.000 horas de entrevistas y un millón de dólares al año**. La entrevista con IA era opcional: los candidatos podían hablar con un asesor humano [15].

Lección: la IA genera eficiencias significativas en procesos de alto volumen, siempre que exista una alternativa y una supervisión humana.

Fuente: [15] The Guardian, reproducido por Taipei Times (2019).

CAPÍTULO 3

¿Qué dice la ley?

Colombia **aún no tiene una ley general de IA**, pero eso no significa que su uso esté libre de reglas. Cuando una empresa usa IA para gestionar a su personal, ya aplican:

Norma o referente	Qué implica para la empresa
Constitución Política, arts. 13 y 15 [5]	Prohibición de discriminar y derecho a la intimidad y al habeas data, también cuando la decisión se apoya en una máquina.
Ley 1581 de 2012 [6]	Autorización previa e informada, uso de los datos solo para la finalidad informada y protección especial de datos sensibles (salud, biométricos, origen étnico, entre otros).
Circular Externa 002 de 2024 de la SIC [7]	Lineamientos específicos para tratar datos personales en sistemas de IA, incluido un estudio de impacto de privacidad para usos de alto riesgo.
Ley 2466 de 2025, arts. 29 y 30 [8]	Para plataformas de reparto: transparencia sobre los sistemas automatizados y derecho a pedir revisión humana de sus decisiones. Marca la dirección del legislador en lo laboral.
Sentencia T-323 de 2024 [9]	La Corte Constitucional fijó principios para el uso de IA en decisiones: transparencia, responsabilidad, verificación y control humano.
Proyecto de Ley 025 de 2026 Cámara [10]	Radicado en julio de 2026 para regular la IA en Colombia; está en trámite y no es ley.
Reglamento Europeo de IA [11][12]	Clasifica la IA en el empleo como de alto riesgo, prohíbe inferir emociones en el trabajo y aplaza sus obligaciones de alto riesgo hasta diciembre de 2027. Es el referente del proyecto colombiano.

CLAVE PARA EL EMPRESARIO | La responsabilidad no se delega al proveedor

En Estados Unidos, un tribunal permitió en 2025 que avanzara como acción colectiva una demanda contra Workday, proveedor de software de selección, por presunta discriminación por edad de sus herramientas de IA [17]. El caso muestra una tendencia clara: **la empresa que usa la herramienta responde por sus resultados**, aunque la haya comprado a un tercero.

Fuente: [17] Holland & Knight (2025).

CAPÍTULO 4

Los riesgos: sesgos y decisiones sin control humano

El mayor riesgo de la IA en Recursos Humanos no es tecnológico sino de gestión: delegar en un sistema decisiones que afectan a las personas sin entender cómo se toman. Dos casos reales lo ilustran:

EN LA PRÁCTICA | Amazon y el algoritmo que penalizaba a las mujeres

Amazon entrenó un sistema para calificar hojas de vida con diez años de contrataciones mayoritariamente masculinas. El modelo aprendió a penalizar las hojas de vida que incluían la palabra «women's» y la empresa abandonó el proyecto [13].

Fuente: [13] Reuters, reproducido por Euronews (2018).

EN LA PRÁCTICA | iTutorGroup: un filtro de edad de 365.000 dólares

El software de contratación de iTutorGroup rechazaba automáticamente a mujeres de 55 años o más y hombres de 60 o más. En 2023 la empresa pagó 365.000 dólares para cerrar la demanda de la EEOC de Estados Unidos [14].

Fuente: [14] EEOC (2023).

Cinco reglas de oro del uso responsable

Regla	En la práctica
1. Persona al mando	La IA recomienda; una persona con criterio y autoridad decide y firma.
2. Transparencia	Candidatos y trabajadores saben cuándo y para qué se usa IA.
3. Datos mínimos	Solo se usan los datos necesarios y nunca datos sensibles sin base legal.
4. Pruebas de sesgo	Se revisan los resultados por género, edad y otros grupos.
5. Derecho a revisión	Toda persona afectada puede pedir que un ser humano revise la decisión.

CAPÍTULO 5

Gobernar la IA: no todos los usos son iguales

Gobernar la IA es definir **quién decide qué herramientas se usan, para qué y con qué controles**. En una microempresa puede ser una decisión documentada del gerente; en una gran empresa, un comité. Una forma práctica de empezar es clasificar los usos por nivel de riesgo, siguiendo la lógica del modelo europeo [11]:

Nivel	Ejemplos	Control mínimo
No usar	Inferir emociones de trabajadores; decisiones de despido tomadas solo por un sistema.	No se implementa.
Alto	Filtrar candidatos, evaluar desempeño individual, predecir renuncias, monitorear actividad.	Estudio de impacto, pruebas de sesgo y revisión humana de cada decisión.
Medio	Asistentes para colaboradores, análisis agregado de clima.	Responsable designado y datos anonimizados.

Nivel	Ejemplos	Control mínimo
Bajo	Redactar ofertas, comunicados o contenidos de formación.	Política de uso y revisión humana del texto.

EN LA PRÁCTICA | Samsung: el riesgo de no tener reglas

En 2023, un ingeniero de Samsung cargó código fuente confidencial en ChatGPT y la compañía terminó prohibiendo a su personal el uso de IA generativa [16]. En Recursos Humanos, el equivalente sería cargar la nómina u hojas de vida en una IA pública. Una política clara y formación oportuna previenen el incidente.

Fuente: [16] Forbes (2023).

CAPÍTULO 6

¿Cómo empezar? Una ruta en cinco pasos

Paso	Qué hacer
1. Diagnóstico	Identificar qué procesos generan más carga y qué herramientas de IA ya usa el equipo.
2. Priorización	Elegir uno o dos usos de alto impacto y riesgo bajo o medio.
3. Piloto	Probar en un proceso limitado, con indicadores definidos antes de empezar.
4. Escalamiento	Extender lo que funcionó, con política de uso y formación.
5. Mejora continua	Revisar resultados, sesgos y cambios normativos periódicamente.

La formación es decisiva: el Foro Económico Mundial encontró que el 77 % de los empleadores planea capacitar a su personal frente a la IA y que el 40 % de las habilidades requeridas cambiará al 2030 [4].

CAPÍTULO 7

IA generativa en el día a día: pedir bien y proteger los datos

Los asistentes de IA generativa son la puerta de entrada más accesible. Para obtener buenos resultados, una instrucción debe incluir **rol, contexto, tarea, formato y restricciones**. Por ejemplo:

CLAVE PARA EL EMPRESARIO | Ejemplo de instrucción

«Actúa como especialista en selección en Colombia. Redacta el descriptivo del cargo Auxiliar de Bodega para una empresa de logística de 40 trabajadores, en tabla con misión, funciones, requisitos y competencias, con lenguaje incluyente y sin requisitos de edad, género ni estado civil.»

Semáforo	Información	Regla
VERDE	Normas, plantillas y textos sin datos personales.	Puede usarse en herramientas autorizadas.
AMARILLO	Procedimientos internos y datos agregados o anonimizados.	Solo en herramientas empresariales con confidencialidad.
ROJO	Hojas de vida, cédulas, salarios, evaluaciones, datos de salud.	No se ingresan sin aprobación expresa y base legal [6][7].

Y siempre: **verificar antes de usar**. La IA puede producir respuestas convincentes pero falsas (normas inexistentes, cifras erradas). Quien firma el documento responde por su contenido, no la herramienta [9].

CAPÍTULO 8

Para seguir avanzando

La IA no reemplaza el criterio humano en la gestión del talento: lo exige más que nunca. Estos primeros pasos están al alcance de cualquier empresa:

1. Preguntar al equipo qué herramientas de IA usa hoy y para qué.
2. Definir qué datos nunca se ingresan a una herramienta de IA.
3. Designar un responsable de la IA en gestión humana.
4. Establecer que toda decisión sobre personas sea revisada y firmada por un ser humano.
5. Elegir un uso de bajo riesgo para un primer piloto.

Esta guía es una introducción. Aspectos como el estudio de impacto de privacidad, la actualización de la política de datos y del Reglamento Interno de Trabajo, la evaluación de proveedores o la revisión de sesgos en procesos de selección dependen de la realidad de cada organización y merecen un análisis particular.

Si su empresa desea profundizar en alguno de estos temas, el equipo de Lextalento S.A.S. estará atento a conversar. **contacto@lextalento.com • www.lextalento.com**

Referencias

- [1] Microsoft y LinkedIn (2024). *2024 Work Trend Index*. <https://blogs.microsoft.com/blog/2024/05/08/microsoft-and-linkedin-release-the-2024-work-trend-index-on-the-state-of-ai-at-work/>
- [2] EY Colombia (16-feb-2026). *El 92 % de los trabajadores en Colombia ya usa IA*. https://www.ey.com/es_co/newsroom/2026/02/ia-colombia-adopcion-transformacion-empresarial
- [3] Microsoft Latinoamérica (31-mar-2025). *2 de cada 3 MiPymes en Colombia ya usan IA*. <https://news.microsoft.com/es-xl/2-de-cada-3-mipymes-en-colombia-ya-usan-inteligencia-artificial-para-ganar-productividad-asegurar-continuidad-y-mejorar-el-servicio-revela-estudio-de-microsoft/>
- [4] World Economic Forum (2025). *Future of Jobs Report 2025*. <https://www.weforum.org/press/2025/01/future-of-jobs-report-2025-78-million-new-job-opportunities-by-2030-but-urgent-upskilling-needed-to-prepare-workforces/>
- [5] *Constitución Política de Colombia*, arts. 13 y 15. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- [6] *Ley 1581 de 2012* (protección de datos personales). http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1581_2012.html
- [7] Superintendencia de Industria y Comercio (21-ago-2024). *Circular Externa 002 de 2024*. <https://sedeelectronica.sic.gov.co/transparencia/normativa/circular-externa-2-de-2024-de-la-superintendencia-de-industria-y-comercio-lineamientos-sobre-el-tratamiento-de-datos>
- [8] *Ley 2466 de 2025*, arts. 29, 30 y 67. https://normograma.mintic.gov.co/mintic/compilacion/docs/ley_2466_2025.htm

-
- [9] Corte Constitucional. *Sentencia T-323 de 2024*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/T-323-24.htm>
 - [10] Cámara de Representantes (21-jul-2026). *Proyecto de Ley 025 de 2026 Cámara*. <https://www.camara.gov.co/wp-content/uploads/2026/07/proyectos-ley/documentos/proyecto-36127/P.L.025-2026SC-INTELIGENCIA-ARTIFICIAL.pdf>
 - [11] Unión Europea. *Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>
 - [12] Jones Walker LLP (2026). *The EU Approved a High-Risk AI Delay*. <https://www.joneswalker.com/en/insights/blogs/ai-law-blog/yes-august-2-still-matters-the-eu-approved-a-high-risk-ai-delay-but-most-trans.html?id=102nbon>
 - [13] Reuters, reproducido por Euronews (10-oct-2018). *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. <https://www.euronews.com/business/2018/10/10/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women>
 - [14] U.S. EEOC (11-sep-2023). *iTutorGroup to Pay \$365,000 to Settle EEOC Discriminatory Hiring Suit*. <https://www.eeoc.gov/newsroom/itutorgroup-pay-365000-settle-eeoc-discriminatory-hiring-suit>
 - [15] The Guardian, reproducido por Taipei Times (12-nov-2019). *Unilever saves on recruiters by using AI to assess job interviews*. <https://www.taipeitimes.com/News/lang/archives/2019/11/12/2003725652>
 - [16] Forbes (2-may-2023). *Samsung Bans ChatGPT Among Employees After Sensitive Code Leak*. <https://www.forbes.com/sites/siladityaray/2023/05/02/samsung-bans-chatgpt-and-other-chatbots-for-employees-after-sensitive-code-leak/>
 - [17] Holland & Knight (mayo 2025). *Federal Court Allows Collective Action Lawsuit Over Alleged AI Hiring Bias*. <https://www.hklaw.com/en/insights/publications/2025/05/federal-court-allows-collective-action-lawsuit-over-alleged>

Este material es de carácter educativo y orientativo; no reemplaza la asesoría profesional para cada caso. Lextalento S.A.S. no asumen responsabilidad por decisiones derivadas de su aplicación.