



GUÍA ÉTICA PARA EL USO DE IA EN PROCESOS DE ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE TALENTO EDUCATIVO

*Marco de principios, criterios de uso y límites del uso de IA en
plataformas digitales de empleabilidad educativa*

Introducción: ¿Por qué una guía ética para el uso de IA en plataformas de empleabilidad educativa?

La rápida adopción de Inteligencia Artificial (IA) en sistemas de selección laboral ha generado un fenómeno donde plataformas de reclutamiento y matching con IA asumen decisiones clave sin supervisión humana ni criterios educativos claros. Esto es especialmente crítico en educación porque:

1. **La enseñanza y la profesión docente son procesos profundamente humanos**, que combinan valores, atributos contextuales, juicio pedagógico y agencia profesional — aspectos que la IA, basada en correlaciones estadísticas, no puede reemplazar sin sesgos ni injusticias (Eubanks, 2018; Noble, 2018).
2. **La educación es un sector regulado por derechos fundamentales** (infancia, trabajo decente docente, acceso equitativo a empleos), con implicaciones sociales más allá de una simple compatibilidad de CV–vacante.
3. **Los sistemas de IA de muchos portales laborales automatizan decisiones de selección sin mecanismos de transparencia, apelación ni explicabilidad, en cambio, buscan mediación humana responsable, enriquecimiento de agencia profesional y equidad.**

Diversos marcos internacionales, como la **Recomendación de la UNESCO sobre la Ética de la IA**, enfatizan que la IA debe respetar la dignidad humana, la justicia, la transparencia y la supervisión humana en decisiones de alto impacto (UNESCO, 2021). Asimismo, los **Principios de IA de la OCDE** señalan que los sistemas deben ser explicables, justos y rastreables (OCDE, 2019).

PickApply, como plataforma regional de empleo educativo y miembro activo de la **Red de Empleabilidad Iberoamericana para la Educación y Formación (REIEF)**, adopta esta guía para diferenciar explícitamente su propuesta frente a sistemas que utilizan IA para automatizar todo el proceso de selección.

En educación, los procesos de conformación de equipos tienen efectos sociales directos: influyen en la calidad del aprendizaje de millones de estudiantes y en las oportunidades laborales de los educadores.

Esta guía fija posición ética y pedagógica y coloca a PickApply como referente regional de **IA responsable al servicio de la educación y del trabajo docente.**

1. Principios éticos fundantes y rectores

1.1. Centralidad de la persona docente

La inteligencia artificial no debe reemplazar la agencia profesional ni reducir a las personas a meros atributos cuantificables.

“La inteligencia artificial debe ser centrada en las personas y el bienestar”:
recomendación clave de la UNESCO (UNESCO, 2021).

Esto es crucial en la empleabilidad educativa porque la profesionalización docente no se define por parámetros medibles únicamente (años de experiencia, títulos), sino también por atributos como juicio pedagógico, sensibilidad contextual y capacidad de acompañar procesos de aprendizaje.

Diferenciador desde PickApply

Las plataformas que automatizan perfiles a partir de algoritmos de “mejor match” pecan de tecnodeterminismo, reduciendo a las personas a vectores. PickApply defienden que **la IA sea asistencial, no decisional**, y que el profesional *revise, interprete y decida*.

1.2. Supervisión humana en decisiones de alto impacto

Toda recomendación de IA —especialmente en selección o asignación de vacantes— debe ser supervisada por una persona responsable.

Esto coincide con estándares regulatorios emergentes, como el proyecto de **AI Act en la Unión Europea**, que clasifica los sistemas automáticos de selección laboral como de *alto riesgo*, exigiendo intervención humana, explicabilidad y mecanismos de apelación (European Union, 2024).

✨ Diferenciador desde PickApply

Mientras otras plataformas ofrecen “decisiones automáticas”, PickApply promueven un **proceso colaborativo humano-IA**, donde el sistema sugiere (para ampliar oportunidades y no restringir) y el profesional valida.

1.3. Justicia, no discriminación y equidad

Los algoritmos pueden reproducir sesgos estructurales por género, edad, territorio, tipo de institución o historial laboral (Crawford, 2021; Barocas & Selbst, 2016). Por ello:

- Toda recomendación debe auditarse para sesgos.
- Debe existir evidencia pública de los criterios de entrenamiento.
- Se debe garantizar que ninguna persona sea excluida por efectos no pedagógicos del algoritmo.

✨ Diferenciador desde PickApply

PickApply incorporan **auditorías éticas periódicas** y estándares explícitos de no discriminación educativa; no se limita a “optimizar para clics”.

1.4. Transparencia y explicabilidad

La persona tiene derecho a saber:

- Si un sistema usa IA.
- Cómo se procesan sus datos.
- En qué medida la IA influyó en una recomendación.
- Cómo solicitar revisión o apelación.

Estos aprendizajes forman parte de marcos regulatorios en LATAM como la **Ley 25.326 argentina (Protección de datos personales)** (Argentina, 2000) y la **LGPD brasileña** (Brasil, 2018), que exigen transparencia y consentimiento en el tratamiento de información personal.

✨ Diferenciador desde PickApply

En PickApply incorporamos explicabilidad contextualizada para el entorno educativo, no solo métricas de compatibilidad basadas en datos superficiales.

1.5. Protección reforzada de datos educativos

La Ley 25.326 en Argentina y leyes similares en LATAM consideran datos personales sujetos a protección reforzada, especialmente cuando involucran:

- Trayectorias laborales y formativas,
- Evaluaciones de desempeño,
- Historial profesional,
- Información de infancias y adolescencias.

En educación, muchos datos no son solo personales, sino *profesionalmente sensibles* (p. ej., evaluaciones de prácticas, cartas de recomendación, calificaciones de desempeño).

Diferenciador desde PickApply

La guía asume un **principio de precaución ampliado**: incluso cuando la ley no considere ciertos datos como sensibles, PickApply los trata con altos estándares de protección.

2. Criterios éticos específicos para IA en empleabilidad educativa

2.1. Sobre perfiles docentes y CV

La IA puede asistir en:

- Estandarizar presentación,
- Identificar información cargada en un CV manual para pre-cargarlo en la plataforma
- Sugerir mejoras de redacción.

Pero **nunca para inferir aspectos no declarados** (por ejemplo, “vocación”, “potencial emocional”, “predicción de permanencia” sin respaldo científico).

Tampoco podrá completar, inferir o alucinar datos que no fueron proporcionados por el usuario.

2.2. Sobre matching entre vacantes y personas

Los algoritmos de compatibilidad deben ser:

- orientativos,
- explicables,
- co-construidos con criterios pedagógicos,
- revisables.

La evidencia sugiere que los “matchings” automáticos puros reproducen inequidades (Benjamin, 2019).

Diferenciador desde PickApply

Usamos la IA para preparar recomendaciones **documentadas** y **discernibles**, no para definir destinos. Es decir: sugerimos en una vacante de inglés perfiles con la especialidad cargada de inglés. Pero no inferimos en su posicionamiento por sobre otro candidato ni intervenimos en el proceso de selección de la institución.

2.3. Sobre análisis de datos del mercado educativo

Los análisis agregados son válidos y útiles para:

- identificar brechas,
- orientar políticas de formación docente,
- visibilizar tendencias por región o nivel educativo.

Pero siempre con:

- anonimización estricta,
- consentimiento informado,
- protección contra la reidentificación.

2.4. Sobre automatización de procesos

La automatización puede:

- liberar carga administrativa,
- permitir más interacción humana significativa,
- agilizar trámites.

Nunca debe:

- *suplantar la decisión humana,*
- *ocultar criterios de selección detrás de cajas negras,*
- *vincular desempeño laboral con inferencias algorítmicas no transparentes.*

3. Límites éticos explícitos

PickApply **NO UTILIZA IA** para:

1. Determinar aceptaciones/rechazos definitivos de candidatos.
2. Inferir rasgos psicológicos o emocionales.
3. Calificar personas con “score de empleabilidad” sin interpretación humana.
4. Usar datos de terceros sin consentimiento expreso.
5. Reutilizar o comercializar datos educativos sin control del titular.

Estas líneas rojas están alineadas con recomendaciones de UNESCO para usos humanos y derechos fundamentales (UNESCO, 2021).

4. Derechos de las personas usuarias

Toda persona que interactúe con IA en PickApply tiene derecho a:

1. **Saber cuándo el usuario puede usar IA o no.**
2. **Solicitar revisión humana.**
3. **Corregir información incorrecta.**
4. **Retener control de sus datos.**

5. Gobernanza institucional y rendición de cuentas

Una guía ética no es papel o documento digital. Por eso nos comprometemos a realizar:

- auditorías periódicas de sesgos,

- revisión de la normativa vigente y emergente
- educación crítica para usuarios.

Conclusiones finales

En PickApply creemos que la adopción de Inteligencia Artificial en el campo de la empleabilidad educativa no debe ser un fin tecnológico, sino un medio para **hacer más humano el encuentro entre personas y oportunidades educativas**. Las normas, principios y criterios que hemos propuesto en esta guía están alineados con marcos éticos globales que priorizan los derechos humanos, la equidad, la transparencia y la supervisión humana de los sistemas de IA (UNESCO, 2021).

La educación y la profesionalización docente son fenómenos complejos, contextualizados y profundamente humanos. Los procesos de selección, acompañamiento y crecimiento profesional no se reducen a atributos cuantificables; implican valores, experiencias, trayectorias y juicio profesional. La Recomendación de la UNESCO sobre la Ética de la Inteligencia Artificial enfatiza que la ética no es estática, sino un marco dinámico que debe aplicarse al ciclo de vida de los sistemas de IA para asegurar que estos **estén al servicio de la humanidad y no de la automatización indiscriminada**.

Sin embargo, muchas plataformas de reclutamiento están utilizando IA para automatizar *todo el proceso de selección laboral*, desde la definición de perfiles hasta la compatibilidad de candidaturas, sin mecanismos claros de revisión humana ni criterios educativos explícitos. Esto puede profundizar sesgos, invisibilizar capacidades no cuantificables y hacer invisibles las decisiones algorítmicas que impactan directamente en las oportunidades de personas reales.

Para PickApply, en cambio, la IA es una **herramienta de apoyo**, un asistente que potencia información y sugerencias, pero que nunca sustituye al profesional humano que decide, contextualiza y crea condiciones educativas y laborales justas.

Este enfoque human-centrado —respaldado por principios internacionales de transparencia, justicia, equidad y supervisión humana de los sistemas de IA (OCDE, 2019; UNESCO, 2021)— garantiza que nuestras funciones de IA generen valor sin comprometer la dignidad ni el desarrollo profesional de las personas en el entorno educativo.

Establecer marcos éticos como el presente no es solo una respuesta normativa o reputacional: es una **declaración de posicionamiento y de responsabilidad institucional**. Nos comprometemos a implementar sistemas que amplíen oportunidades laborales sin delegar en algoritmos la última palabra, a promover transparencia en nuestros procesos, a garantizar la protección de datos personales y, sobre todo, a **resguardar la autonomía y el juicio profesional de cada docente y educador que participa en nuestras propuestas**.

Este compromiso también implica aprender, revisar y actualizar continuamente nuestras prácticas a medida que la tecnología evoluciona, tal como sugieren las recomendaciones internacionales sobre IA y educación para mantener una práctica crítica y centrada en las personas.

En suma, la ética de la IA para la empleabilidad educativa no se reduce a evitar riesgos técnicos. Se trata de **proteger lo que hace única a la profesión educativa: la capacidad de pensar, de juzgar, de acompañar y de decidir**. Por eso PickApply sostiene que, aunque la tecnología puede *apoyar*, la **madurez y la confianza de los procesos de selección educativa siempre serán garantía de decisiones humanas con sentido educativo y social**.

Este es nuestro firme compromiso:

hacer de la IA una herramienta que potencie la agencia humana, no que la sustituya.

Porque al fin y al cabo nuestro propósito es ser conscientes que lo mejor que tiene la tarea de construcción de equipos de trabajo en educación es que somos humanos eligiendo trabajar con humanos, para un proceso tan profundamente humano y transformacional como es educar.

Referencias

UNESCO. (2021). *Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence*.
<https://www.unesco.org/en/artificial-intelligence/recommendation-ethics> UNESCO

OECD. (2024). *OECD Artificial Intelligence Principles* (actualización de principios de 2019). <https://oecd.ai/en/ai-principles> OECD AI

UNESCO. (2025). *AI in education: ensuring ethical and human-centered integration*.
<https://www.unesco.org/en/articles/ai-education-ensuring-ethical-and-human-centered-integration> UNESCO

Barocas, S., & Selbst, A. D. (2016). *Big Data's Disparate Impact*. California Law Review.

Benjamin, R. (2019). *Race After Technology*. Polity Press.

Crawford, K. (2021). *The Atlas of AI*. Yale University Press.

European Union. (2024). *Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act)*. EUR-Lex.

Noble, S. U. (2018). *Algorithms of Oppression*. NYU Press.

OCDE. (2019). *OECD AI Principles*. Organisation for Economic Co-operation and Development.