



Sector de Seguridad Privada en México: Herramientas de Inteligencia artificial aplicadas al reclutamiento y selección de personal

Cristofer Rodríguez Alvarez¹; Fabiola de Jesús Mapén Franco²,
Carlos Alberto Rodríguez Garza³

(División Académica de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco)
Corresponding Author: Cristofer Rodríguez Alvarez

RESUMEN:

En un entorno empresarial cada vez más competitivo, las organizaciones buscan optimizar sus procesos de reclutamiento y selección para atraer talento calificado. En este contexto, la inteligencia artificial (IA) emerge como una herramienta disruptiva capaz de transformar dichos procesos mediante algoritmos predictivos, análisis de datos y plataformas de aprendizaje automatizado. El presente estudio analiza el impacto de la IA en el reclutamiento dentro del sector de seguridad privada en México. Se aplicó una metodología de revisión documental con enfoque cualitativo, analizando fuentes académicas, técnicas y normativas de los últimos diez años. Los hallazgos evidencian que la IA ofrece ventajas significativas en áreas clave como la verificación de antecedentes, la evaluación de control y confianza, la selección basada en métricas objetivas y la capacitación mediante realidad virtual. Estas herramientas no solo optimizan el tiempo y reducen los sesgos, sino que también refuerzan el cumplimiento normativo y mejoran la precisión en la toma de decisiones. En consecuencia, la IA se perfila como un aliado estratégico para las empresas de seguridad privada, contribuyendo a la profesionalización del sector y al perfeccionamiento de la gestión del talento humano.

ABSTRACT:

In an increasingly competitive business environment, organizations seek to optimize their recruitment and selection processes to attract qualified talent. In this context, artificial intelligence (AI) emerges as a disruptive tool capable of transforming these processes through predictive algorithms, data analysis, and automated learning platforms. This study analyzes the impact of AI on recruitment within the private security sector in Mexico. A documentary review methodology with a deductive and descriptive approach was applied, analyzing academic, technical, and regulatory sources from the past ten years. The findings show that AI offers significant advantages in key areas such as background verification, trust and control evaluation, data-driven selection, and training through virtual reality. These tools not only optimize time and reduce biases but also strengthen regulatory compliance and improve decision-making accuracy. Consequently, AI is positioned as a strategic ally for private security companies, contributing to the professionalization of the sector and the advancement of human talent management.

KEYWORDS: Artificial Intelligence, recruitment, personnel selection, private security

Received 01 May., 2025; Revised 06 May., 2025; Accepted 09 May., 2025 © The author(s) 2025.
Published with open access at www.questjournals.org

I. INTRODUCCIÓN

Debido a un mercado cada vez más competitivo, las empresas se han enfocado en obtener procesos eficientes de reclutamiento y selección, que les permita atraer y retener el talento adecuado para mantenerse en el mercado, del mismo modo aparece “la inteligencia artificial (IA) como un elemento altamente impactante para el mundo en todas las áreas, principalmente en el sector económico” (Vere, et. al, 2023), lo que resulta en que las empresas se vean obligadas a ser flexibles e innoven, a través de elementos como las herramientas tecnológicas y de Inteligencia Artificial.

La inteligencia artificial ha surgido como una herramienta prometedora para transformar los procesos tradicionales de reclutamiento. A través de algoritmos y análisis predictivo, la IA no solo tiene el potencial de agilizar aún más la selección de personal, sino también de mejorar la calidad de los candidatos, reducir sesgos humanos, así como los costos de selección e inducción y optimizar el tiempo dedicado a las decisiones de contratación (Montoya, 2021; Ramos, 2023)

Sin embargo, en el sector de la seguridad privada, la implementación de estas tecnologías aún es limitada y requiere una evaluación detallada para determinar su impacto real en la eficiencia del proceso de contratación. El presente estudio tiene el objetivo de conocer los efectos reales de aplicar herramientas de inteligencia artificial en comparación con los medios y herramientas tradicionales utilizadas en los procesos de reclutamiento y selección de las empresas del sector de seguridad privada, en las cuales el perfil del empleado es fundamental, por aspectos físicos, psicométricos y sociales, regidos por normatividad de la Dirección General de Seguridad Privada en el caso de México.

El estudio contribuirá al avance en el campo de la gestión de recursos humanos, proporciona una base para futuras investigaciones, además que sirva como referencia para otras empresas o profesionales del área que busquen integrar herramientas similares en sus procesos, contribuyendo así al desarrollo y perfeccionamiento de la disciplina de gestión de recursos humanos en un contexto tecnológico.

Para ello, se empleó una investigación deductiva descriptiva, de revisión documental en la que se exponen los efectos reales de las herramientas convencionales y las herramientas de IA aplicadas a un proceso de reclutamiento y selección de personal. Este estudio aporta evidencia sobre la viabilidad de la Inteligencia Artificial en el reclutamiento del sector de seguridad privada, proporcionando información relevante para futuras investigaciones y posibles aplicaciones en otras empresas del sector.

II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA

La gestión de recursos humanos funge como una estrategia inherente a cualquier organización, en la actualidad, ya no se limita únicamente a la administración de nóminas o al cumplimiento de normas laborales, se ha convertido un pilar esencial para el desarrollo organizacional, por lo tanto, deben de someterse a procesos de mejora, alineando las metas de la empresa con el bienestar y crecimiento de su fuerza laboral.

2.1. Proceso de reclutamiento y selección

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización (Chiavenato, 2009). El reclutamiento es el puente que conecta a la empresa con el talento disponible en el mercado, no solo es un proceso operativo, sino también una herramienta que contribuye al posicionamiento estratégico.

En el proceso de reclutamiento se define el tipo de candidato que se atraerá y como será percibido por el mercado. Esto incluye identificar las competencias, habilidades y experiencia que el rol requiere. Del mismo modo Galián (2018) comenta cuán importante es tener presente que el candidato idóneo no es aquél que se considera más apto desde un punto de vista individual, sino que es aquél que reúne el perfil buscado y se ajusta a las funciones que debe desarrollar y al resto de la organización, esto es, a los valores de la empresa y a los compañeros.

Ahora bien, posterior al reclutamiento da inicio una etapa crucial, la selección de personal, entendida como el proceso de elegir al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a los principios y valores de la organización (Mondy, 2010). La sinergia adecuada de los colaboradores con los puestos de trabajo y con la organización es el objetivo de la selección de personal para lograrlo, las empresas suelen emplear una variedad de herramientas y métodos, como entrevistas estructuradas, pruebas psicométricas, dinámicas de grupo y evaluaciones técnicas, que ayudan a obtener una visión más completa del candidato. Hay que señalar que el proceso de selección es el más difícil de llevar a cabo ya que un error puede ser muy difícil de deshacer y puede tener consecuencias a largo plazo (Galián, 2018). Por ello, se suma importancia a las técnicas, herramientas y métodos empleados para obtener resultados oportunos de todo el proceso.

2.2. Herramientas tradicionales de reclutamiento y selección de personal

Las herramientas de reclutamiento y selección de personal se han convertido en adaptables a las necesidades de cada organización, de modo que encuentren a los candidatos más adecuados a los puestos de trabajo. Pese a la evolución tecnológica que ha transformado el ámbito de recursos humanos, existen herramientas tradicionales que siguen siendo relevantes y efectivas. Métodos como la publicación de ofertas de empleo en medios impresos, el uso de bolsas de trabajo locales, las entrevistas cara a cara y las referencias de empleados continúan siendo pilares en los procesos de contratación de muchas empresas (Calcano & Ronquillo, 2023).

Estas técnicas, aunque sean más convencionales, han demostrado ser útiles para captar talento y establecer una evaluación detallada de los postulantes, permitiendo a las organizaciones construir equipos sólidos y alineados con sus necesidades estratégicas. Como ejemplo, Chiavenato (2009), menciona que el reclutamiento

es una actividad continua y permanente, en donde las empresas recurren a diferentes herramientas como anuncios en diarios y revistas, agencias de reclutamiento; contacto con agrupaciones académicas y universitarias.

De este modo, es como se captan algunos candidatos, para posteriormente acudir al proceso de selección de personal, que se considera “un sistema de comparación y elección (toma de decisiones) (Chiavenato, administración de Recursos Humanos, 2011). En este punto la selección de personal implica una evaluación detallada de las competencias técnicas, habilidades de cada persona y el potencial de los candidatos para contribuir al éxito a largo plazo de la empresa. Para lograrlo, las empresas suelen emplear una variedad de herramientas y métodos, como entrevistas estructuradas, pruebas psicométricas, dinámicas de grupo y evaluaciones técnicas, que ayudan a obtener una visión más completa del candidato. Todo esto de manera presencial o de una forma “mecánica” que, si bien pueda dar resultados, tiene posibilidades de ser aún más eficiente, es así como, ante el surgimiento de nuevas tecnologías, las empresas enfrentan el reto de combinar estas herramientas tradicionales con innovaciones que les permitan ser más competitivas en la atracción de talento.

2.3. Desafíos en los procesos de reclutamiento y selección de personal en el sector de seguridad privada de México

Las empresas en general, y del sector de seguridad privada, se enfrentan a constantes desafíos, tanto internos como externos que requieren soluciones estratégicas para mantener su competitividad y eficiencia. Entre los principales obstáculos que pueden surgir en el reclutamiento están los factores externos que pueden impactar directamente en la empresa, como los cambios en el mercado laboral, las fluctuaciones económicas, la falta de disponibilidad de talento especializado o las tendencias tecnológicas que alteran las demandas de competencias. En el caso de las empresas del sector de seguridad privada, en México, mantienen el desafío constante de encontrar a personal calificado, ya que éste deberá contar con una capacitación básica en temas relacionados con la seguridad, manejo de situaciones de riesgo, primeros auxilios, derechos humanos y uso de equipos de seguridad privada. (Ley Federal de Seguridad Privada, 2011), así mismo, deberá presentar buen estado de salud físico y mental, lo que incluye actitud física necesaria para realizar actividades relacionadas con la seguridad, el patrullaje y la vigilancia constante, deberá contar con una evaluación psicológica, que acredite su capacidad mental para desempeñar sus funciones de manera adecuada, además de que la empresa deberá de aplicar exámenes de control y confianza realizados por la autoridad competente. Esto incluye evaluaciones psicológicas, toxicológicas y de antecedentes penales, entre otros (Reglamento de la Ley Federal de Seguridad Privada, 2011).

El desafío principal al que se encuentran es encontrar el personal calificado, que cumpla con todos los requerimientos anteriormente mencionados y así evitar la rotación de personal, que como lo menciona Chiavenato (2011) la rotación no es una causa, sino el efecto de algunas variables externas e internas. Entre las variables internas y más importantes para el empleado, son la política salarial y de prestaciones que la organización ofrece, las relaciones humanas, las condiciones físicas y psicológicas del trabajo. Estos elementos que determinan la situación del colaborador de hacer bien su trabajo, o no ser apto para el puesto, lo que al final le genera un costo a la empresa, a raíz de un proceso de reclutamiento y selección deficiente. Sin embargo, la rotación se puede disminuir mediante el conocimiento y la aplicación correcta de procesos en las que apliquen herramientas que reduzcan tiempos y disminuyan costos, como lo son las de Inteligencia artificial.

2.4. Inteligencia artificial (IA) en Recursos Humanos

“La inteligencia artificial es la combinación de algoritmos planteados con la finalidad de crear máquinas que presten las mismas capacidades que el ser humano” (Valverde, 2019). La naturaleza especial de la IA se caracteriza por la comprensión, el razonamiento, el aprendizaje y la interacción (Ramos, 2023).

Pese a que la IA ha progresado como una herramienta de gran utilidad aún no tiene el reconocimiento necesario, por algunos sectores, ni se ha aprovechado adecuadamente, sin embargo, es demostrable que tiene aplicaciones en el área de recursos humanos, en especial en el sector de seguridad privada en México. Para Rueda (2023) la inteligencia artificial está transformando la gestión de recursos humanos (RRHH) al automatizar tareas, mejorar la selección de candidatos, impulsar el desarrollo de los empleados, mejorar la experiencia laboral y promover la diversidad e inclusión. Se argumenta incluso que muchos profesionales dedicados a la gestión de personas en el ámbito empresarial reconocen que su trabajo, en ocasiones altamente repetitivo, lo que lleva a que este pueda ser apoyado o incluso completamente sustituido por herramientas tecnológicas de inteligencia artificial (Arroyo, 2022). Algunas de las innovaciones más empleadas que destaca el Arroyo (2022) son la comunicación de vacantes y las plataformas para la gestión de candidatos para la aplicación de entrevistas *online*, entre otras.

Algunas de las ventajas que ofrece la inteligencia artificial es la agilidad, la eficacia, el ahorro de tiempo, adaptación e innovación, elimina sesgos y mejora la experiencia de las partes interesadas (clientes, usuarios y colaboradores). En empresas de sector privado, de finanzas, seguridad y bienes, es una buena estrategia conseguir sistemas de Inteligencia artificial más completos que permitan a las empresas automatizar procesos importantes de recursos humanos, ya que de ellos depende el éxito del cumplimiento ante clientes y/o partes interesadas, a través de procesos de reclutamiento, selección y contratación eficientes, con potenciales oportunidades de analizar

datos importantes psicométricos, habilidades y conocimientos, técnicas de selección más sofisticadas, nuevas estrategias de reclutamiento e incluso actividades de contratación *online* o masivas con mayor facilidad.

2.5. Herramientas de Inteligencia artificial en Recursos Humanos

La utilidad de la inteligencia artificial “incide de lleno en la contratación laboral, como mecanismo para una selección de personal más específica, precisa y rápida, así como método de descarte automatizado de candidatos sin necesidad de un proceso tradicional, con el área de reclutamiento” (Pérez, 2023, p. 189).

Algunos ejemplos, que constituyen una estrategia de negocio ante procesos tradicionales de reclutamiento, es el caso del *E-Recruitment* o bien, reclutamiento electrónico, de forma más extendida se habla de contratación por video, una herramienta que permite sistematizar el proceso de reclutamiento de candidatos, gracias al ahorro de tiempo que supone para los seleccionadores, a través de la creación y presentación de Curriculum de los candidatos en forma de video (Arroyo, 2022). Este tipo de método es llevado a cabo por muchos sectores empresariales a través de distintas plataformas *web* de video en directo (Zoom, *Google Meet*, *Microsoft Teams*, Etc.) o bien de forma automática a través de videos unidireccionales con respuestas pregrabadas. Un caso de éxito es el uso de herramientas digitales, especialmente las redes sociales (LinkedIn, Facebook, Twitter) y otras plataformas en línea, para atraer, identificar y seleccionar talento de manera más eficiente y estratégica (Ramírez, 2019).

En el caso del proceso de selección, la Inteligencia Artificial mantiene un catálogo amplio de posibilidades, los sistemas de este tipo de inteligencia conjuntan muchas funciones para una selección más eficiente y productiva. Su implementación esta más en auge que nunca. El notable ahorro que supone para las empresas la contratación mediante algoritmos lo convierte en una vista atractiva para mejorar la eficiencia de dichos procesos elevando su calidad (Pérez, 2023). En el ámbito de selección existen mayores posibilidades de implementación de herramientas de Inteligencia Artificial, algunas de ellas, citadas por Cantero(2021):

- Chat bots: Las funciones de un chat Bot en selección de personal son los siguientes: Interactúa con los candidatos, Segmenta y recoge información de los potenciales candidatos, Realiza un seguimiento de las candidaturas, Coordina entrevistas con los candidatos mediante correo electrónico, SMS o redes sociales y pueden realizar la entrevista inicial.
- Video entrevistas: Las vídeo entrevistas *online*, funcionan de la misma manera que las entrevistas tradicionales cara a cara, también existen las entrevistas asincrónicas, en la que el candidato realiza una entrevista, la graba y sube a una plataforma digital que van, desde una entrevista de acuerdo con unas indicaciones o preguntas que el candidato puede recibir por *e-mail*, hasta entrevistas frente a un chat Bot específicamente desarrollado al efecto.

Ambas herramientas permiten a las empresas establecer una mejor comunicación con los candidatos para tener un proceso más fluido de selección. La inteligencia artificial como método estratégico si mejora el proceso de selección. En este contexto, al querer tener un mejor proceso de selección junto con la digitalización, es importante que se capaciten los usuarios que utilizarán esta herramienta, debido a que son cambios nuevos y es primordial que se adapten (Montoya, 2021).

2.6. Beneficios potenciales de la Implementación de la Inteligencia artificial en los procesos de selección

En particular, la IA ha transformado potencialmente los procesos de selección de personal, optimizando el tiempo, mejorando la precisión en la elección de candidatos y reduciendo sesgos humanos. Estos cambios han creado nuevas oportunidades para hacer los procesos más equitativos y accesibles (Fajardo, 2023). De forma puntual la aportación es la misma, por diversos autores:

1. Optimización y eficiencia en los procesos de selección: La IA permite la automatización de tareas repetitivas y administrativas que consumen mucho tiempo, como la clasificación de currículums y la programación de entrevistas en gran volumen (Fajardo, 2023; Montoya, 2021).
2. Reducción de sesgos y mejora en la equidad: un sistema adecuadamente diseñado y programado, ayuda a tomar decisiones basadas únicamente en datos objetivos, reduciendo la posibilidad de que factores como el género, la raza o la edad influyan en la selección de candidatos (Ramos, 2023). Para Pérez (2023) es crucial que las empresas implementen mecanismos de monitoreo y ajuste continuo de los algoritmos para garantizar que los procesos de selección sigan siendo justos y equitativos.
3. Mejora en la precisión y calidad de las contrataciones: “La IA no solo evalúa las calificaciones técnicas de un candidato, sino también su ajuste cultural y habilidades blandas” (Fajardo, 2023). La IA permite filtrar automáticamente a los candidatos en función de criterios predefinidos, como la experiencia laboral, las competencias técnicas y las habilidades interpersonales (López, 2019). Además, permite la utilización de entrevistas automatizadas, análisis de lenguaje y reconocimiento facial (Pérez, 2023).
4. Beneficios legales y éticos: Pérez (2023) sugiere que las organizaciones que implementan IA deben garantizar que sus algoritmos sean auditados regularmente para evitar que reproduzcan sesgos o conductas discriminatorias. Ramos (2023) destaca que, “a pesar de los beneficios de la IA, como la reducción de sesgos y la

mejora en la equidad, es necesario que las empresas cumplan con las normativas de protección de datos personales y garanticen la transparencia en su uso”.

III. METODOLOGIA

Este estudio se enmarca en una metodología de revisión documental, con un enfoque de investigación deductivo y descriptivo. Se ha llevado a cabo un análisis detallado de fuentes bibliográficas y documentales relevantes para conocer los efectos de la aplicación de herramientas de inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal en el sector de la seguridad privada en México. La investigación se ha desarrollado mediante la recopilación, selección y análisis de literatura académica, informes técnicos, artículos científicos y normativas relacionadas con la inteligencia artificial y la gestión de recursos humanos en el contexto del sector de seguridad privada en México.

Las fuentes de información se han obtenido de diversas bases de datos académicas y repositorios digitales incluyendo mendeley, *Google Scholar*, Redalyc, y bibliotecas digitales.

Para garantizar la relevancia y confiabilidad de la información, se han establecido los siguientes criterios de selección:

- Publicaciones de los últimos 10 años (2015-2025) para asegurar la actualidad de los datos.
- Estudios que aborden directamente el uso de inteligencia artificial en procesos de reclutamiento y selección.
- Normativas y documentos gubernamentales pertinentes al sector de seguridad privada en México.
- Fuentes que analicen comparativamente las herramientas tradicionales y tecnológicas en el reclutamiento.

Se han identificado patrones, tendencias y hallazgos clave en relación con la implementación de herramientas de inteligencia artificial en la selección de personal, así como los principales desafíos y beneficios de su aplicación en el sector de seguridad privada. El uso de una metodología de revisión documental permite analizar de manera profunda el impacto de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección en el sector de seguridad privada. Los hallazgos obtenidos proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y aplicaciones en el área de gestión de recursos humanos específicamente el sector seguridad privada en México.

IV. CONCLUSIONES

A la Inteligencia artificial se le atribuye una transformación importante en los procesos de reclutamiento y selección de personal del sector de seguridad privada, de acuerdo con los requerimientos de la Dirección General de Seguridad Privada, en comunión con la Ley de Seguridad Privada (2011) en la que se detectan aspectos clave para el personal de seguridad privada a contratar, englobados en Requisitos generales, capacitación y habilidades requeridas, evaluaciones obligatorias; licencias y autorizaciones. Como se expresa en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Requisitos clave para la contratación de personal de seguridad privada.

Aspectos clave en la contratación de personal del sector de seguridad privada	Elementos generales	Autores
Requisitos generales	Debe contar con buen estado de salud físico y mental, actitud física adecuada para patrullaje y vigilancia, y cumplir con requisitos legales establecidos en la Ley Federal de Seguridad Privada (2011).	Ley Federal de Seguridad Privada (2011), Reglamento de la Ley Federal de Seguridad Privada (2011)
Capacitación y habilidades requeridas	Formación en temas de seguridad, manejo de situaciones de riesgo, primeros auxilios, derechos humanos y uso de equipos de seguridad privada.	Ley Federal de Seguridad Privada (2011), Cantero(2021)
Evaluaciones obligatorias	Exámenes de control y confianza aplicados por la autoridad competente, incluyendo evaluaciones psicológicas, toxicológicas y de antecedentes penales.	Reglamento de la Ley Federal de Seguridad Privada (2011), Rueda (2023)

Licencias y autorizaciones	Contar con permisos y certificaciones obligatorias para ejercer funciones de seguridad privada, así como cumplir con normativas establecidas por la Dirección General de Seguridad Privada.	Ley Federal de Seguridad Privada (2011), Dirección General de Seguridad Privada (2023)
IA como herramienta de mejora	Uso de IA para verificación de antecedentes, evaluación de control y confianza, selección basada en métricas y datos, así como capacitación mediante aprendizaje automatizado y realidad virtual.	Fajardo (2023), Cantero(2021), Arroyo (2022), Rueda (2023), Vere et al. (2023)

Nota: elaboración propia

Estos requerimientos se vuelven obligatorios, sin embargo, para la inteligencia artificial representa un área de mejora, a través la aplicación de distintas herramientas que permiten a las empresas del sector de seguridad privada, incontables oportunidades, como la verificación de antecedentes y documentación, evaluación de control y confianza, la selección basada en métricas y datos (Fajardo, 2023;Cantero, 2021; Arroyo, 2022), o bien, la capacitación a través de plataformas de aprendizajes automatizados y de realidad virtual (Rueda, 2023; Vere, et. al, 2023), lo que resulta en beneficios potenciales como la optimización del tiempo, la mayor equidad y reducción de sesgos, el aumento en la precisión en la selección y el cumplimiento normativo (Arroyo, 2022; Calcano & Ronquillo, 2023; Ramos, 2023; Rueda, 2023). Los principales hallazgos resueltos a través de esta investigación se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 2.
Resultados de investigación.

Oportunidades de Mejora	Descripción	Beneficios potenciales	Herramientas o elementos que aporta la Inteligencia Artificial (IA)	Autores que convergen la información
Verificación de antecedentes y documentación	Proceso de comprobar la veracidad de la información proporcionada por los candidatos, incluyendo antecedentes penales, laborales, educativos, y otros documentos relevantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Optimización del tiempo - Mayor equidad y reducción de sesgos - Cumplimiento normativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Algoritmos de procesamiento de lenguaje natural (PLN) - Plataformas automatizadas de verificación de datos 	Fajardo (2023); Cantero(2021); Arroyo (2022)
Evaluación de control y confianza	Evaluación rigurosa de la capacidad del candidato para manejar situaciones de control en el ámbito laboral, su confiabilidad y la	<ul style="list-style-type: none"> - Optimización del tiempo - Mayor equidad y reducción de sesgos -Cumplimiento normativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Modelos predictivos - Sistemas de evaluación basados en IA - Análisis de comportamientos mediante IA 	Fajardo (2023); Cantero(2021); Arroyo (2022)

	toma de decisiones éticas en su desempeño.			
Selección basada en métricas y datos	Uso de datos objetivos y métricas cuantificables, como habilidades, desempeño pasado y otros indicadores, para tomar decisiones de selección más precisas y transparentes.	- Aumento en la precisión de la selección - Mayor equidad y reducción de sesgos -Cumplimiento normativo	Algoritmos de aprendizaje automático (machine learning) - Herramientas de análisis predictivo - IA para evaluación de competencias	Fajardo (2023); Cantero(2021); Arroyo (2022)
Capacitación a través de plataformas de aprendizajes automatizados y de realidad virtual	Utilización de tecnologías como la inteligencia artificial, plataformas de aprendizaje en línea y simulaciones en realidad virtual para la formación y desarrollo de habilidades.	- Optimización del tiempo - Mayor equidad - Sumento en la precisión en la selección	- Plataformas de aprendizaje automático (AI-based learning platforms) - Simulaciones en realidad virtual - Asistentes virtuales para tutorías	Rueda (2023); Vere et al. (2023)

Nota: elaboración propia.

De este modo, en unión con la opinión de los distintos autores, se concluye que la implementación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección en el sector de seguridad privada representa un avance significativo hacia la profesionalización y modernización del sector. En este sentido, la IA se posiciona como un aliado estratégico para las empresas de seguridad privada, facilitando la toma de decisiones basadas en datos y aumentando la calidad del personal seleccionado. Esta transformación no solo responde a las demandas normativas, sino que anticipa un cambio estructural en la gestión del talento en este sector clave para la seguridad y la confianza ciudadana.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- [1]. Arroyo, L. (2022). Tendencias actuales en la búsqueda y selección de personal en el ambito empresarial. Madrid, España: Comillas Universidad Pontificia.
- [2]. Calcano, C., & Ronquillo, J. (2023). Estudio de caso sobre la práctica de reclutamiento y selección en las pymes en Puerto Rico. *Project Design and Management*, 5(2). doi:<https://doi.org/10.35992/pdm.5vi2.1764>
- [3]. Cantero, G. (2021). La inteligencia artificial en los procesos de selección. Segovia: Universidad de Valladolid.
- [4]. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- [5]. Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- [6]. Fajardo, J. (09 de Septiembre de 2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. *Polo del conocimiento*, 8(9), 726-740. doi:10.23857/pc.v8i9.6047
- [7]. Galian, M. (2018). Nuevas Tendencias en los Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal. Universidad de Jaen. Obtenido de <https://crea.ujaen.es/server/api/core/bitstreams/a581c7c9-17c0-45fe-a4a6-0db5c97205fc/content>
- [8]. Lopez, M. (2019). Las narrativas de la inteligencia artificial. *Revista de Bioética y Derecho*, 5-28.
- [9]. Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de [https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/R%20Wayne%20Mondy_%20Jaime%20G%C3%B3mez-Mont%20Araiza_%20Judy%20Bandy%20Mondy%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20\(2010\).pdf](https://escuelajudicial.cjf.gob.mx/Concursos/2022/Administradores/Bibliografia/Autores/R%20Wayne%20Mondy_%20Jaime%20G%C3%B3mez-Mont%20Araiza_%20Judy%20Bandy%20Mondy%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos-Pearson%20Educaci%C3%B3n%20(2010).pdf)
- [10]. Montoya, M. (2021). Impacto de la Inteligencia artificial en los procesos de selección de recursos humanos internacionales. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1447fb76-9f0c-481b-8ddd-bd32030a1333/content>
- [11]. Perez, J. (11 de Septiembre de 2023). Inteligencia artificial y contratación laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*(7), 186-205.

- [12]. Publicado en el Diario Oficial de la Federación. (2011). Ley Federal de Seguridad Privada.
- [13]. Ramirez, M. (2019). Reclutamiento y selección 2.0. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15898/reclutamientoyseleccion.pdf
- [14]. Ramos, F. (Junio de 2023). Implicaciones jurídicas del uso de la Inteligencia Artificial en la selección de personal. *Newman Business Review*, 9(1), 79-98. doi:<http://dx.doi.org/10.22451/3002.nbr2023.vol9.1.10083>
- [15]. Reglamento de la Ley Federal de Seguridad Privada. (2011).
- [16]. Rueda, F. J. (2023). La Revolución de la Inteligencia Artificial en Recursos Humanos. *Jornadas Sarteco*.
- [17]. Valverde, S. (2019). Aplicaciones de la Inteligencia artificial en la empresa. Universidad de Cantabria.
- [18]. Vere, P., Bonilla, G., Quishpe, A., & Campos, H. (Noviembre de 2023). La inteligencia artificial en la educación superior: un enfoque transformador. *Polo del Conocimiento*, 67-80. doi:[10.23857/pc.v8i11.6193](https://doi.org/10.23857/pc.v8i11.6193)