



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

**Adoption Factors of Artificial intelligence in Human Resource  
Management**

**Cumulative PhD. Thesis**

**Abstract in Spanish**

<b>Submitted by</b>	Mohand Tuffaha Universitat Politècnica de València motuf@doctor.upv.es
<b>Supervisors</b>	1- Prof. Dr. M Rosario Perello Marin Universitat Politècnica de València <a href="mailto:rperell@upvnet.upv.es">rperell@upvnet.upv.es</a> 2- Prof. Dr. Esperanza Suárez Ruz Universitat Politècnica de València <a href="mailto:esuarezruz@omp.upv.es">esuarezruz@omp.upv.es</a> .
<b>Date</b>	June 2022

## Resumen

El mundo es testigo de nuevos avances tecnológicos que afectan significativamente a las organizaciones en diferentes departamentos. La inteligencia artificial (IA) es uno de estos avances, visto como una tecnología revolucionaria en la gestión de recursos humanos (RRHH). Profesionales y académicos han discutido el brillante papel de la IA en RRHH. Sin embargo, el análisis profundo de esta tecnología en el proceso de RRHH es aún escaso. Con todo ello, el objetivo principal de esta tesis es investigar el estado de la IA en RRHH y así identificar factores clave de implementación concretos. Primero, construyendo un marco académico para la IA en RRHH; segundo, analizar las aplicaciones de IA más utilizada en los procesos de RRHH; tercero, identificar las formas óptimas de transferir el conocimiento en los procesos de implementación de IA.

La metodología utilizada para la investigación combina la revisión sistemática de la literatura y técnicas de investigación cualitativa. Como base y medida preparatoria para abordar las preguntas de investigación, se llevó a cabo un extenso análisis de la literatura en el campo AI-RRHH, con un enfoque particular en las publicaciones de algoritmos de IA en HRM, análisis de HR-Big data, aplicaciones/soluciones de IA en HRM e implementación de IA. En la misma línea, el autor publicó artículos en varias conferencias que contribuyeron a mejorar la madurez de las preguntas de investigación. Con base en este conocimiento, los estudios publicados ilustraron la brecha entre la promesa y la realidad de la IA en RRHH, teniendo en cuenta los requisitos técnicos de la implementación de la IA, así como las aplicaciones y limitaciones. Posteriormente, se entrevistó a expertos en recursos humanos y consultores de IA que ya habían adquirido experiencia de primera mano con los procesos de recursos humanos en un entorno de IA para descubrir la verdad de la aplicación de la IA dominante en el proceso de RRHH.

Los principales hallazgos de esta tesis incluyen la derivación de una definición completa de IA en RRHH, así como el estado de las estrategias de adopción de aplicaciones de IA en RRHH. Como resultado adicional, se explora la utilidad y las limitaciones de los chatbots en el proceso de contratación en la India. Además, factores clave para transferir el conocimiento del proceso de implementación de IA a los gerentes y empleados de recursos humanos. Finalmente, se concluye identificando desafíos asociados con la implementación de IA en el proceso de recursos humanos y el impacto de COVID-19 en la implementación de IA.