

## Anexo I. Registro del Título del Trabajo Fin de Grado (TFG-BA)

|                    |                      |        |     |        |            |
|--------------------|----------------------|--------|-----|--------|------------|
| NOMBRE DEL ALUMNO: | JAIME BLANCO LEDESMA |        |     |        |            |
| PROGRAMA:          | E3-Analytics         | GRUPO: | N/A | FECHA: | 21/10/2024 |

Director Asignado: CALDERÓN CUADRADO \_\_\_\_\_, MARÍA REYES \_\_\_\_\_  
Apellidos Nombre

Título provisional del TFG-BA:

**“Ética e Inteligencia Artificial: discriminación y sesgo en los procesos de contratación”**

ADJUNTAR PROPUESTA (máximo 2 páginas: objetivo, bibliografía, metodología e índice preliminares)

Firma del estudiante:



Fecha: 21/10/2024

## Índice

### 1. Introducción

- 1.1 Contexto y relevancia del tema
- 1.2 Objetivos del trabajo
- 1.3 Metodología

### 2. Marco Teórico

- 2.1 Definición y tipología de Inteligencia Artificial (IA)
- 2.2 Ventajas e inconvenientes
- 2.3 Ética e Inteligencia Artificial
- 2.4 Regulación

### 3. Discriminación y Sesgo en IA

- 3.1 Orígenes del sesgo en los algoritmos
- 3.2 Tipos de sesgo en procesos de contratación
  - 3.2.1 Sesgo de selección
  - 3.2.2 Sesgo de confirmación
- 3.3 Impacto del sesgo en los procesos de contratación

### 4. Caso de estudio

- 4.1 Dataset
- 4.2 Programación de algoritmos
- 4.3 Resultados y conclusiones

### 5. Estrategias para Mitigar el Sesgo

- 5.1 Diseño ético de algoritmos
- 5.2 Transparencia y auditabilidad
- 5.3 Capacitación y sensibilización en diversidad

### 6. Perspectivas Futuras

- 7.1 Tendencias en IA y contratación
- 7.2 La importancia de la ética en el desarrollo tecnológico
- 7.3 Rol de los profesionales en la implementación de prácticas éticas

### 7. Conclusiones

### 8. Bibliografía

### 9. Anexos

**Objetivo:** El objetivo de este trabajo es analizar el impacto de la inteligencia artificial en los procesos de contratación, enfocándose en cómo el sesgo y la discriminación pueden surgir a partir de algoritmos mal diseñados. Se busca identificar las causas y consecuencias de estos sesgos, así como proponer estrategias para mitigarlos. Además, se pretende fomentar una discusión sobre la necesidad de implementar prácticas éticas y regulaciones adecuadas en el uso de IA en el ámbito laboral.

**Metodología:** junto con el resto de los integrantes del grupo que redactamos nuestro TFG sobre la ética en la Inteligencia Artificial, discutiremos sobre la definición, tipología, ventajas, inconvenientes, regulación, ética y otros temas aplicables a todos nuestros TFGs. Definido el marco conceptual procederé a analizar los sesgos y la discriminación que puede afectar a los algoritmos utilizados en los procesos de contratación, su origen, los tipos y su impacto. Para apoyar todo el desarrollo utilizaré un dataset que incluye datos de contratación de empresas alrededor de todo el mundo y lo utilizaré para desarrollar algoritmos que me permitan ejemplificar como puede surgir el sesgo y la discriminación en el desarrollo insuficiente del algoritmo. Para terminar abordaré estrategias para mitigar y evitar el sesgo, perspectivas de futuro y la conclusión de mis resultados.

#### **Bibliografía preliminar:**

Kaggle. (2024). *Predicting hiring decisions in recruitment data*. Kaggle.

<https://www.kaggle.com/datasets/rabieelkharoua/predicting-hiring-decisions-in-recruitment-data>

Cowgill, B., Dell'Acqua, F., & Dastin, J. (2019). "Inequalities in Machine Learning." *Proceedings of the 2019 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*.

Dastin, J. (2018). "Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool That Showed Bias Against Women." *Reuters*.

Sandvig, C., Hamilton, K., et al. (2014). "Auditing Algorithms: Research and Accountability in the Automated Society." *The Information Society*.

Sandberg, J. (2021). "Hiring Algorithms: Bias and Fairness." *Journal of Business Ethics*.

Holtzblatt, K., et al. (2020). "Bias in AI and the Employment Process: A Literature Review." *AI & Society*.

Dobbe, R., et al. (2020). "AI in Recruitment: The Risks of Algorithmic Bias." *International Journal of Human Resource Management*.