Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2025,
Volumen 9, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

LA FUNCIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROGRESO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: UNA PERSPECTIVA FUNDAMENTADA EN LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS

THE ROLE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE ADVANCEMENT OF HUMAN TALENT MANAGEMENT: A PERSPECTIVE BASED ON PROCESS AUTOMATION

Julio Abel Garcés Moreira
Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

Carlos Alberto López Hernández
Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

Silvia Andrea Andrade Vera
Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

Diana Alexandra Jaramillo García
Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

Juan Manuel Gómez Mieles
Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17787

La Función de la Inteligencia Artificial en el Progreso de la Gestión del Talento Humano: Una Perspectiva Fundamentada en la Automatización de Procesos

Julio Abel Garcés Moreira[1]
julio.garces@utm.edu.ec
https://orcid.org/0000-0003-3514-3725
Universidad Técnica de Manabí
Ecuador

Carlos Alberto López Hernández
Carlos.lopez@utm.edu.ec
https://orcid.org/0009-0001-6347-5885
Universidad Técnica de Manabí
Ecuador

Silvia Andrea Andrade Vera
silvia.andrade@utm.edu.ec
Universidad Técnica de Manabí
Ecuador

Diana Alexandra Jaramillo García
diana.jaramillo@utm.edu.ec
https://orcid.org/0009-0000-8502-9520
Universidad Técnica de Manabí
Ecuador

Juan Manuel Gómez Mieles
manuel.gomez@utm.edu.ec
https://orcid.org/0009-0000-2083-0405
Universidad Técnica de Manabí
Ecuador

RESUMEN

Este artículo explora el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del talento humano, enfocándose en automatización de procesos clave: selección de personal, evaluación del rendimiento y capacitación. El estudio tiene como objetivo analizar cómo la IA mejora la eficiencia y precisión en estos procedimientos, favoreciendo decisiones más objetivas y reduciendo sesgos humanos. La investigación se basa en una revisión sistemática de bibliografica académicas reciente sobre la implementación de la IA en recursos humanos, con especial atención en las organizaciones de América Latina. Los resultados indican que la IA ha optimizado la selección de personal, incrementando la exactitud y objetividad en el proceso. También ha permitido una personalización más efectiva de los programas de capacitación, ajustándolos mejor a las necesidades y habilidades individuales. Además, ha acelerado la toma de decisiones estratégicas. Sin embargo, se identifican desafíos, como la resistencia organizacional al cambio y preocupaciones éticas relacionadas con la privacidad de los datos. Se concluye que, aunque la IA ofrece importantes beneficios en eficiencia y equidad, su implementación debe ser manejada con cautela. Se recomienda que las organizaciones inviertan en capacitación continua y establezcan políticas claras sobre el uso ético de la tecnología para maximizar sus ventajas, manteniendo un ambiente laboral inclusivo y humano.

Palabras clave: inteligencia artificial, recursos humanos, automatización de procesos, gestión del talento, eficiencia organizacional

[1] Autor principal.
Correspondencia: julio.garces@utm.edu.ec

The Role of Artificial Intelligence in the Advancement of Human Talent Management: A Perspective Based on Process Automation

ABSTRACT

This article explores the impact of artificial intelligence (AI) on human talent management, focusing on the automation of key processes: staff selection, performance evaluation and training. The study aims to analyze how AI improves efficiency and accuracy in these procedures, favoring more objective decisions and reducing human biases. The research is based on a systematic review of recent academic literature on the implementation of AI in human resources, with special attention to organizations in Latin America. The results indicate that AI has optimized personnel selection, increasing accuracy and objectivity in the process. It has also enabled more effective customization of training programs, better tailoring them to individual needs and abilities. In addition, it has accelerated strategic decision-making. However, challenges are identified, such as organizational resistance to change and ethical concerns related to data privacy. It is concluded that, although AI offers important benefits in efficiency and equity, its implementation must be handled with caution. Organizations are encouraged to invest in ongoing training and establish clear policies on the ethical use of technology to maximize its benefits while maintaining an inclusive and humane work environment.

***Keywords*:** artificial intelligence, human resources, process automation, talent management, organizational efficiency

Artículo recibido 05 enero 2025

Aceptado para publicación: 10 febrero 2025

INTRODUCCIÓN

La gestión del capital humano enfrenta desafíos crecientes en un entorno empresarial competitivo, donde los métodos tradicionales de selección, capacitación y evaluación ya no responden eficazmente a las necesidades de agilidad y personalización que exigen las nuevas generaciones de empleados. Los procesos manuales y las decisiones basadas en criterios subjetivos y sesgos humanos no solo afectan la eficiencia operativa, sino que también pueden comprometer la calidad de las decisiones estratégicas relacionadas con el capital humano.

En el contexto de la inteligencia artificial (IA) está transformando la gestión del talento humano al automatizar procesos clave como la contratación, evaluación de desempeño y desarrollo profesional. Mediante el uso de algoritmos avanzados y aprendizaje automático, la IA mejora la eficiencia y reduce los tiempos, promoviendo decisiones objetivas. La personalización de la experiencia del empleado, basada en datos de rendimiento y bienestar, facilita una gestión adaptada a sus necesidades individuales. Incorporar la IA optimiza recursos, reduce costos y mejora la competitividad organizacional. Además, contribuye a la creación de entornos laborales más inclusivos, equitativos y libres de prejuicios, permitiendo a las empresas adaptarse rápidamente a los cambios del mercado.

La implementación de la IA posibilita una experiencia laboral más personalizada, proporcionando herramientas efectivas para el crecimiento profesional, la evaluación continua y el bienestar de los empleados. De este modo, las organizaciones no solo responden a las demandas sociales de mayor equidad en el trabajo, sino que también se posicionan como líderes en la creación de ambientes laborales innovadores y adaptados a las demandas del mercado.

El informe del Tribunal de Cuentas Europeo (2024) analiza la estrategia de la Unión Europea (UE) en inteligencia artificial (IA), destacando su potencial transformador. Aunque se han logrado avances, persisten problemas en la difusión de los resultados de investigación, limitando su accesibilidad y el impacto de los proyectos financiados. La falta de plataformas efectivas para compartir estos resultados impide su aprovechamiento óptimo. Mejorar la comunicación de estos avances es esencial para maximizar el impacto de las inversiones en IA. En la gestión del talento humano, esta deficiencia retrasa la automatización de procesos como la selección de personas.

El informe de la Comisión Europea (2021) resalta la necesidad de un enfoque regulador para el desarrollo de la inteligencia artificial (IA) en la UE. La IA ofrece grandes oportunidades para mejorar la eficiencia en recursos humanos, especialmente en la automatización de procesos y personalización de la formación. Sin embargo, se debe equilibrar la innovación con la protección de los derechos fundamentales y la seguridad de los ciudadanos. Un marco regulador es esencial para garantizar una adopción ética de la IA en procesos como la selección de personal y evaluación del desempeño. Las empresas deben integrar estas tecnologías de manera ética, promoviendo eficiencia y transparencia en la gestión del talento humano.

El informe del Parlamento Europeo (2020) analiza el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la Unión Europea, especialmente en la administración pública y gestión del talento humano. La revisión muestra que la IA puede mejorar la eficiencia operativa, automatizando tareas repetitivas y optimizando la toma de decisiones. Para maximizar estos beneficios, el Parlamento destaca la necesidad de invertir en capacitación continua y en la actualización de infraestructuras tecnológicas. La formación de los profesionales de recursos humanos es esencial para utilizar la IA eficazmente en la selección, formación y evaluación del personal. Estas inversiones asegurarán una integración efectiva de la IA en los procesos de recursos humanos, mejorando la eficiencia y precisión.

Nosratabadi et al, (2022) realiza una revisión completa sobre la aplicación de modelos de IA a lo largo del ciclo de vida del empleado, abarcando todas las etapas desde el reclutamiento hasta la desvinculación. El objetivo de este estudio fue revisar la literatura existente para entender cómo los modelos de IA se aplican a lo largo de todo el ciclo de vida del empleado, con especial atención a la automatización de procesos. La metodología utilizada fue una revisión sistemática de la literatura, que permitió analizar estudios previos sobre la implementación de la IA en la gestión del talento humano. Entre los resultados más relevantes, se observó que la automatización mediante IA ha permitido a las organizaciones optimizar recursos y mejorar la precisión de las decisiones en la gestión del talento. Los modelos de IA demostraron ser útiles en todas las etapas del ciclo de vida del empleado.

Como señala, Gil (2023), Talento humano e inteligencia artificial en el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Cusco, 2023 , investiga cómo la AI influye en el desempeño laboral de los trabajadores públicos.

Mediante un enfoque cualitativo, se revela que la implementación de la IA tiene un impacto positivo, especialmente en el desempeño contextual y preventivo de los empleados. Se observa que la automatización de tareas permite a los trabajadores centrarse en funciones de mayor valor estratégico, como la toma de decisiones y la resolución de problemas. Finalmente, lo principal es que la combinación de una buena gestión del talento humano y el uso de la IA mejora significativamente el desempeño organizacional. Este estudio resalta la importancia de la IA para mejorar la eficiencia y eficacia del trabajo público, destacando su papel en la optimización de los procesos de recursos humanos y en la mejora continua del servicio público.

León et al., (2024) en su investigación explora el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del talento humano, destacando cómo la IA mejora la eficiencia en la selección de personal y la evaluación del desempeño. A través de una revisión sistemática de estudios previos, los autores identifican que la automatización de procesos mediante IA optimiza tareas repetitivas y facilita una toma de decisiones más precisa. Se concluye que, al integrar la IA, las organizaciones pueden hacer que la gestión del talento sea más estratégica, alineada con los objetivos corporativos. El manuscrito subraya que, para que esta integración sea efectiva, es fundamental que la IA sea implementada de manera ética y en coherencia con las metas organizacionales. Además, se destaca la importancia de capacitar a los profesionales de recursos humanos para aprovechar al máximo las herramientas tecnológicas disponibles, asegurando una integración fluida y efectiva.

Además, también, Gonzabay & Pacheco (2024) analizan el impacto de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de reclutamiento y selección dentro de la gestión del talento humano. Utilizando una metodología mixta, combinando revisión de literatura y encuestas a profesionales de recursos humanos, los autores destacan que la IA mejora la eficiencia, precisión y objetividad en la selección de personal. Los resultados muestran que la automatización de tareas repetitivas permite a los equipos centrarse en tareas más estratégicas. No obstante, identifican barreras como la resistencia al cambio y la falta de capacitación. Se concluye que, si bien la IA ofrece grandes beneficios, su integración debe ser ética, con una capacitación adecuada para evitar sesgos y garantizar transparencia. El artículo enfatiza la necesidad de un enfoque equilibrado entre la IA y la interacción humana en los procesos de selección.

Bajo el mismo enfoque, Piña (2024) analiza cómo la inteligencia artificial (IA) está modificando los procesos tradicionales de gestión del talento humano, especialmente en la selección de personal, la capacitación y la evaluación del desempeño. A través de una revisión detallada de la literatura y entrevistas con profesionales de recursos humanos, el artículo revela que la IA está permitiendo una mayor precisión y objetividad en la selección de candidatos, mejorando la eficiencia del proceso. Sin embargo, los resultados también indican que existen preocupaciones sobre la deshumanización de los procesos y el riesgo de introducir sesgos en las decisiones automatizadas. La investigación concluye que, aunque la IA ofrece mejoras significativas en términos de eficiencia operativa, su implementación debe ser manejada con cautela para evitar efectos negativos en la equidad de los procesos. El artículo subraya la importancia de que los profesionales de recursos humanos reciban capacitación adecuada en el uso ético de la IA, garantizando que las decisiones automatizadas sean justas y alineadas con los valores organizacionales.

Finalmente, desde la perspectiva de Rodríguez et al., (2023) exploran el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la gestión organizacional en América Latina, con un enfoque particular en la gestión del talento humano. A través de una revisión sistemática de estudios previos y entrevistas con expertos en la materia, el artículo examina cómo la IA ha sido aplicada en diferentes sectores para optimizar procesos de selección, evaluación y formación de personal. Aunque la adopción de IA está en aumento en la región, los autores identifican barreras como la falta de infraestructura adecuada y la resistencia cultural al cambio, lo que limita su implementación. El estudio concluye que la IA tiene un gran potencial para transformar los procesos organizacionales, pero su efectividad depende de superar estos desafíos tecnológicos y culturales. Además, se destaca que las políticas públicas y las iniciativas de capacitación son cruciales para que la integración de la IA sea exitosa y no genere desigualdades o sesgos en los procesos de recursos humanos.

Los estudios revisados resaltan el papel clave de la inteligencia artificial en la modernización de la gestión del talento humano, mediante la automatización de procesos. Esta tendencia proyecta un futuro en el que las organizaciones optimizan sus operaciones y mejoran la calidad y precisión de las decisiones sobre el capital humano, destacando la importancia de adoptar estas tecnologías en el ámbito empresarial.

Para lo cual el objetivo de esta investigación es examinar la manera en que la inteligencia artificial (IA) está revolucionando la administración del capital humano, en particular en la automatización de procesos fundamentales dentro de las entidades. En un ambiente de negocios cada vez más competitivo, la misma que ha facilitado la mejora de áreas fundamentales como la selección de personal, la valoración del desempeño y el fortalecimiento de competencias. Este análisis explora la manera en que la automatización incrementa la exactitud y agilidad en la toma de decisiones, además de disminuir los prejuicios que podrían afectar los procedimientos de contratación. Su meta es reconocer tanto las ventajas como los retos de incorporar la IA en la administración de recursos humanos, ofreciendo un entendimiento claro de cómo esta tecnología está afectando la competitividad y la gestión del capital humano en las organizaciones.

Este estudio analiza cómo la inteligencia artificial mejora la administración del talento humano, especialmente en la selección de personal y la valoración del desempeño. También evalúa las ventajas y desafíos de integrar la IA en los recursos humanos y su impacto en las decisiones estratégicas sobre formación y desarrollo, considerando las opiniones de expertos en el área.

METODOLOGÍA

La búsqueda y elección de fuentes para este artículo de revisión bibliográfica se realizó a través de una estrategia metódica que abarcó varias bases de datos académicas enfocadas en inteligencia artificial y administración del talento humano. Se recurrió a plataformas como Scopus, Scielo, Latindex y Google Scholar, destacadas por su amplia cobertura de la bibliografía científica en los ámbitos de la tecnología, el empleo y la automatización de procesos. Las tácticas de búsqueda se enfocaron en conceptos concretos, como "inteligencia artificial", "automatización de procesos", "administración del talento humano" y "IA en recursos humanos". Se utilizaron operadores booleanos (AND, OR) para mejorar la pertinencia de los resultados logrados y asegurar una correcta elección de investigaciones.

Esta técnica facilitó el reconocimiento de estudios actuales y relevantes que tratan el efecto de la inteligencia artificial en la automatización de procesos en la administración del recurso humano. Se implementarán rigurosos criterios de inclusión y exclusión para la elección de los estudios. Los criterios de inclusión contemplan publicaciones en revistas científicas indexadas durante los últimos cinco años, garantizando la relevancia y actualidad de la información.

Se otorgaron prioridad a los estudios que mostraron una metodología precisa y estricta, además de aquellos que analizaron específicamente la aplicación de la Inteligencia Artificial en procesos relevantes sobre la gestión del talento humano, automatización de procesos reclutamiento, selección de personal, la valoración del desempeño y la planificación estratégica.

Respecto a los criterios de exclusión, se eliminaron aquellas publicaciones que no se enfocarán en el vínculo entre la inteligencia artificial y la automatización de procesos en el sector de los recursos humanos. Igualmente, se decidió prescindir de otras plataformas como Web of Science y JSTOR por motivos de accesibilidad y por la orientación particular del estudio. Pese a que Web of Science es una reconocida base de datos, su acceso restringido por las elevadas tarifas de suscripción y su enfoque más extenso en diferentes campos de investigación no parecían apropiados para el objetivo de conseguir información enfocada en la automatización de procesos a través de la Inteligencia Artificial en la administración del talento humano. En contraposición, JSTOR fue excluido por su enfoque en artículos de época y su inclinación hacia las ciencias sociales y humanidades, lo cual no concuerda con la finalidad de este estudio.

La elección de los trabajos se enfocó en la importancia del tema, la excelencia de los artículos y la relevancia actual de los trabajos, garantizando que solo los artículos más relevantes fueran incorporados. Además, se descartaron aquellos que carecían de una sólida base empírica o de datos pertinentes para el estudio de la automatización de procesos a través de Inteligencia Artificial en el área de recursos humanos. Esta cuidadosa elección de fuentes asegura que la revisión bibliográfica sea completa y que los hallazgos representen de forma exacta el estado presente de la investigación en este ámbito.

La revisión bibliográfica se limita por la dependencia de fuentes secundarias y la priorización de artículos recientes, lo que podría haber excluido investigaciones históricas clave. Futuras investigaciones, con un enfoque empírico, podrían proporcionar una comprensión más profunda y contextual del uso de la Inteligencia Artificial en la gestión del talento humano.

Tabla 1

Etapa del Proceso	Número de Artículos
Total, de Resultados Iniciales	50
Duplicados Eliminados	5
Estudios Descartaos por Irrelevancia	15
Estudios Seleccionados	30
Distribución según Base de Datos	
Scopus	8
Scielo	7
Latindex	5
Google Scholar	6
Otros	4

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La aplicación de la inteligencia artificial (IA) en la administración del talento humano ha revolucionado de manera significativa los procedimientos de elección de personal y valoración del rendimiento. Al utilizar su habilidad para manejar grandes cantidades de información e identificar patrones con gran exactitud, la Inteligencia Artificial potencia la eficiencia y la objetividad en la toma de decisiones, reduciendo así los prejuicios humanos. Este método no solo mejora la elección de candidatos, garantizando que los perfiles más acordes con las necesidades de la organización sean reconocidos, sino que también ofrece una valoración del rendimiento más exacta y consistente, lo que posibilita a las compañías administrar su talento de forma más estratégica y eficaz.

El estudio realizado por Orr, G. (2024) analiza cómo la Inteligencia Artificial (IA) reduce las tareas administrativas en recursos humanos, permitiendo que los profesionales se concentren en aspectos estratégicos y humanos. A través de la automatización de procesos como la nómina, la IA mejora la eficiencia y la consistencia en tareas clave como la contratación y las evaluaciones de desempeño. Aunque existen preocupaciones sobre los sesgos de la IA y la pérdida de empleos, la investigación concluye que la IA complementa las funciones humanas. Esta tecnología no reemplaza, sino que facilita el trabajo de los profesionales, liberándolos de tareas repetitivas. Así, los responsables de recursos humanos pueden dedicar más tiempo a tareas que requieren juicio y empatía.

En resumen, la IA mejora la calidad de la gestión del talento humano. Esta transformación optimiza procesos sin sacrificar el valor humano en la organización.

Del mismo modo, Peretti (2024) destaca la importancia de la participación activa de los empleados. Basado en discusiones de profesionales en las Rencontres RH , el estudio muestra cómo la IA fomenta la colaboración, mejorando el compromiso y la experiencia laboral. Además, la IA permite que los responsables de recursos humanos se enfoquen en tareas estratégicas, liberándose de los procesos administrativos. La participación de los empleados en estos procesos de innovación es clave para el éxito de la implementación tecnológica. El estudio concluye que la IA mejora tanto la eficiencia operativa como la calidad de las relaciones laborales. La tecnología se presenta como un facilitador de la innovación organizacional. La integración de la IA en recursos humanos puede transformar la gestión del talento hacia un enfoque más colaborativo y humano.

Por otra parte, Canossa y Peraza (2024) abordan el impacto que la inteligencia artificial (IA) está teniendo en la gestión del talento humano, tanto en oportunidades como en desafíos que esta tecnología presenta para las organizaciones. La IA, según los autores, permite una mejora significativa en la eficiencia de los procesos de selección de personal, al automatizar tareas repetitivas y manejar grandes volúmenes de datos, lo que facilita una toma de decisiones más precisa y objetiva. Además, resalta cómo la IA ayuda a reducir los sesgos en los procesos de contratación, promoviendo un enfoque más equitativo. Sin embargo, los autores también advierten sobre los retos éticos asociados con su uso, como la protección de los datos personales y la privacidad de los empleados. Otro aspecto importante que mencionan es la necesidad de que las organizaciones adapten su cultura y capaciten a sus empleados para trabajar con estas tecnologías avanzadas. En resumen, la implementación exitosa de la IA en la gestión del talento humano requiere un enfoque estratégico que considere tanto los beneficios como los posibles riesgos éticos.

Como señalan , Gavilánez et al., (2024) en la cual exploran cómo la inteligencia artificial está transformando los procesos de formación y desarrollo del talento humano en diferentes tipos de organizaciones. Los autores destacan que la IA tiene el potencial de personalizar la formación de los empleados, adaptando los contenidos a las necesidades específicas de cada individuo.

Esto no solo optimiza el aprendizaje, sino que también mejora la eficiencia en el proceso de reclutamiento, ya que permite seleccionar candidatos más adecuados para los puestos de trabajo. A través de un análisis más preciso y en tiempo real de las competencias de los empleados, la IA facilita la toma de decisiones estratégicas en cuanto a la gestión del talento. No obstante, los autores subrayan que para aprovechar al máximo estas ventajas, las organizaciones deben invertir en la capacitación continua de su personal y asegurar que la infraestructura tecnológica esté adecuada para soportar el uso de la IA de manera ética y efectiva. De esta forma, la inteligencia artificial no solo mejora la eficiencia interna, sino que también contribuye a la competitividad organizacional.

Teniendo en cuenta, León et al., (2024) la cual proponen un modelo estructurado para la integración de la inteligencia artificial en los procesos de gestión del talento humano, que consta de cinco etapas clave: la evaluación de las necesidades, el diseño de soluciones basadas en IA, la implementación de estas tecnologías, el monitoreo de los resultados y la retroalimentación continua. Los autores destacan que la automatización de los procesos de selección y evaluación del desempeño mediante IA no solo mejora la precisión y la eficiencia, sino que también facilita una experiencia más personalizada para los empleados. Esta tecnología permite tomar decisiones informadas basadas en datos objetivos y en tiempo real, lo que optimiza el proceso de identificación de talento dentro de la organización. Además, mencionan que la integración de la IA ayuda a reducir los sesgos humanos, promoviendo una gestión del talento más justa y equitativa. A pesar de los beneficios, los autores también señalan que la implementación de la IA presenta desafíos, como la resistencia al cambio dentro de la organización y la necesidad de capacitar a los equipos de recursos humanos en el uso de estas herramientas. Sin embargo, concluyen que la IA no solo optimiza la gestión del talento, sino que también mejora la asignación de recursos dentro de la organización, contribuyendo a una mayor alineación con los objetivos estratégicos.

Todos estos estudios coinciden en que la IA tiene un impacto positivo en la gestión de recursos humanos, optimizando procesos y mejorando la relación entre empleados y responsables. Al automatizar tareas administrativas, la IA libera tiempo para que los profesionales se concentren en aspectos estratégicos del trabajo, como la gestión del talento y el desarrollo organizacional.

Además, se resalta que la IA complementa las funciones humanas y no las reemplaza, fortaleciendo la colaboración entre tecnología y empleados. El estudio de Francia subraya la importancia de la participación activa de los trabajadores en estos procesos de innovación. Ambos estudios destacan cómo la IA facilita una gestión del talento más eficiente y humano. Así, la tecnología contribuye al desarrollo de un entorno de trabajo más colaborativo. La inteligencia artificial se presenta como una herramienta que potencia las capacidades humanas en la organización.

La incorporación de tecnologías fundamentadas en inteligencia artificial (IA) en los procedimientos de recursos humanos brinda una serie de ventajas considerables, tales como la automatización de labores administrativas, el incremento en la exactitud en la selección de personal y la personalización de programas de capacitación ajustados a las demandas individuales. Estos progresos favorecen una administración del talento más eficaz y estratégica. Sin embargo, las organizaciones también se encuentran con varias dificultades al implementar estas tecnologías, entre ellos la resistencia al cambio de los colaboradores, la exigencia de asegurar la ética y la transparencia en la utilización de los datos, y la formación constante del personal para emplear eficazmente las herramientas basadas en Inteligencia Artificial. Es esencial vencer estos desafíos para optimizar los beneficios de la Inteligencia Artificial y garantizar su incorporación exitosa en los procesos de recursos humanos.

Según Corvalán (2018) en su investigación, analiza cómo la inteligencia artificial está revolucionando el sistema judicial, particularmente en Argentina, con la implementación de Prometea. Este sistema de IA tiene como objetivo automatizar procesos judiciales, haciendo que los procedimientos sean más rápidos y accesibles para los ciudadanos, al tiempo que optimiza el trabajo de los profesionales del derecho. La investigación muestra que Prometea facilita la automatización de tareas repetitivas, lo que permite a jueces y abogados centrarse en los aspectos más complejos de los casos. Sin embargo, también plantea importantes desafíos éticos, como la necesidad de garantizar la transparencia y proteger los derechos de las personas involucradas en procesos judiciales. La adopción de la IA también requiere que los profesionales del sector se alineen a estas nuevas herramientas, lo cual involucra capacitación en su uso. También destacan que la IA tiene un gran potencial para mejorar el acceso a la justicia y hacer que el sistema judicial sea más eficiente, pero es necesario desarrollar políticas públicas que aseguren su uso ético y responsable.

Además, es clave capacitar a los profesionales del derecho para integrar la tecnología de manera efectiva en sus actividades diarias. La inteligencia artificial representa una gran oportunidad para transformar el sistema judicial en Latinoamérica, pero su implementación debe ser cuidadosa. Para que sea exitosa, debe ir acompañada de políticas adecuadas, regulación ética y un esfuerzo de capacitación, garantizando que beneficie a todos los involucrados de manera justa y equitativa.

Por otro lado, Olivera, A (2023) enfoca su trabajo en cómo la inteligencia artificial está transformando el mundo del trabajo y, más específicamente, el perfil profesional de los colombianos. A través de una revisión bibliográfica y el análisis de casos, los autores argumentan que, si bien el conocimiento técnico sigue siendo crucial, las habilidades blandas como: la comunicación, el trabajo en equipo y la capacidad de adaptación; son ahora más necesarias que nunca. Esto es porque, en un entorno donde la inteligencia artificial juega un papel cada vez mayor, los profesionales deben ser capaces de interactuar con la tecnología y, al mismo tiempo, mantener sus capacidades interpersonales. El artículo subraya que la educación debe ir más allá de lo técnico e integrar el desarrollo de estas habilidades para preparar mejor a los trabajadores para los desafíos del futuro. Es un llamado a reflexionar sobre cómo estamos preparando a los profesionales para convivir y trabajar junto a la inteligencia artificial, entendiendo que el balance entre la tecnología y el ser humano es fundamental.

Por lo consiguiente, Méndez et al, (2023) los autores analizan cómo las consultoras de recursos humanos están adoptando la tecnología digital para mejorar sus servicios. Utilizando un enfoque cualitativo, el estudio se basa en entrevistas con expertos y el análisis de documentos internos de empresas consultoras. Los autores encuentran que la digitalización ha ayudado a estas empresas a mejorar la eficiencia en sus procesos y a ofrecer servicios más personalizados. Sin embargo, también señalan que algunos obstáculos como la resistencia al cambio y la falta de recursos tecnológicos siguen siendo barreras importantes. El artículo concluye que, para que las consultoras de talento humano sigan siendo competitivas, deben integrar la transformación digital de manera cuidadosa, gestionando bien tanto los recursos tecnológicos como los aspectos culturales dentro de las organizaciones. Es una reflexión sobre cómo, en el contexto argentino, la digitalización no solo es una cuestión de adoptar nuevas herramientas, sino también de superar las reticencias al cambio y adaptarse a una nueva forma de hacer las cosas.

Desde su punto de vista, Cangalaya et al., (2024) ellos se centran en el papel transformador de la digitalización en la administración de recursos humanos, haciendo énfasis en cómo la inteligencia artificial ha revolucionado la gestión del talento en las organizaciones modernas. Los autores explican que la digitalización ofrece importantes oportunidades para mejorar la eficiencia en la gestión de recursos humanos, especialmente al permitir la automatización de procesos como la selección de personal, la capacitación y la gestión del desempeño. La integración de la IA permite que las organizaciones puedan analizar grandes volúmenes de datos para identificar patrones y tendencias que mejoren las decisiones estratégicas. Esto no solo aumenta la precisión en la contratación y evaluación del desempeño, sino que también facilita la personalización de las experiencias de aprendizaje para los empleados. No obstante, el estudio también señala que la transición hacia un modelo de gestión digitalizada conlleva varios retos. Entre los más destacados se encuentran la necesidad de una infraestructura tecnológica adecuada y la capacitación constante de los profesionales de recursos humanos para garantizar que las nuevas herramientas se utilicen de manera efectiva. Los autores hacen hincapié en la importancia de gestionar adecuadamente el cambio organizacional para superar las posibles resistencias que surjan, ya que la transformación digital puede generar incertidumbre en los empleados. En este sentido, se concluye que para que la adopción de la IA sea exitosa, las organizaciones deben contar con una estrategia clara de implementación que contemple tanto los beneficios como los posibles obstáculos asociados con el uso de estas tecnologías.

Sin embargo, López et al., (2025) en su investigación exploran en profundidad cómo la transformación digital está afectando la gestión del talento humano en las organizaciones, enfocándose en los beneficios y desafíos que surgen con la adopción de tecnologías digitales. Los autores señalan que la integración de la inteligencia artificial (IA) en el ámbito de recursos humanos facilita la personalización de procesos como la selección de personal, la capacitación y la evaluación del desempeño, lo que permite a las organizaciones ser más ágiles y adaptables. La automatización de tareas repetitivas, como la clasificación de currículos y la programación de entrevistas, no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también permite a los responsables de recursos humanos centrados en actividades más estratégicas, como el desarrollo del talento y la planificación a largo plazo.

Sin embargo, los autores también mencionan varios desafíos significativos, especialmente la resistencia al cambio que experimentan tanto los empleados como los directivos. En este contexto, se subraya que, para una implementación exitosa de estas tecnologías, las organizaciones deben fomentar una cultura digital que apoye la innovación y proporcione la capacitación necesaria para que los emplea.

El total de las publicaciones muestran cómo la inteligencia artificial y la automatización de procesos están marcando un antes y un después en las organizaciones de América Latina. Sin embargo, también nos recuerdan que, para que estas tecnologías realmente transformen las empresas, es necesario un enfoque integral que combine la adopción de nuevas herramientas con el desarrollo de nuevas habilidades tanto técnicas como humanas. La clave está en preparar a las organizaciones y a los profesionales de manera adecuada, no solo para usar la tecnología, sino también para adaptarse y aprovechar sus posibilidades de la mejor manera posible.

La automatización de procesos a través de la inteligencia artificial (IA) está revolucionando de manera significativa la administración de recursos humanos, particularmente en términos de decisiones estratégicas en la capacitación y crecimiento del talento humano. Al emplear la Inteligencia Artificial en funciones fundamentales como la elección de personal y la formación, las entidades pueden incrementar la eficacia y personalización de estos procedimientos, ajustándolos de manera más efectiva a las demandas personales de los trabajadores. Esta incorporación tecnológica no solo optimiza las actividades cotidianas, sino que también facilita la toma de decisiones más fundamentadas y objetivas, favoreciendo una administración del talento más justa y en concordancia con las metas estratégicas de la entidad.

Faqihi y Miah (2022) proponen una solución innovadora para la gestión del talento humano mediante la integración de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de selección, evaluación y desarrollo de empleados. La automatización de tareas repetitivas, como la clasificación de currículos y la programación de entrevistas, mejoran significativamente la eficiencia operativa. Sin embargo, lo que destaca su enfoque es la capacidad de personalizar estos procesos, ajustándolos a las habilidades y necesidades individuales de cada empleado. Utilizando Big Data y algoritmos de aprendizaje automático, las organizaciones pueden tomar decisiones más informadas y estratégicas sobre el desarrollo del talento, alineando a los empleados con los objetivos organizacionales.

Los autores resaltan que, para implementar estas tecnologías de manera efectiva, las empresas deben adoptar un enfoque ético que garantice la privacidad de los datos y la transparencia en los procesos de toma de decisiones. Este modelo no solo optimiza la eficiencia, sino que también fomenta un desarrollo del talento humano más personalizado y alineado con las metas organizacionales, impulsando un crecimiento más sostenible y eficiente dentro de las empresas.

El mismo González Ortiz (2023) en otra de sus investigaciones destaca el impacto futuro de la IA en los procesos de recursos humanos. Se menciona cómo la IA optimiza la selección de talento, personaliza la formación y mejora la gestión del rendimiento mediante el análisis continuo de datos. El análisis de tendencias y casos de implementación muestra que la IA permite una contratación más precisa, ajustada a los perfiles requeridos, y la creación de programas de formación adaptados a las habilidades y necesidades de cada empleado, facilitando su crecimiento dentro de la empresa. Además, la IA ayuda a la gestión del rendimiento, ofreciendo datos más precisos para tomar decisiones informadas sobre promociones, evaluaciones y asignación de proyectos. Este artículo subraya que la IA no solo transforma los procesos operativos, sino que también apoya la toma de decisiones estratégicas que favorecen el desarrollo del talento humano y la eficiencia organizacional, haciendo que las empresas estén mejor posicionadas para adaptarse a los cambios del mercado y mejorar su competitividad.

Paralelamente, Perzon (2024), en su trabajo investigativo explica cómo una plataforma de IA puede automatizar procesos en el área de recursos humanos, específicamente en la selección de personal y la formación. La plataforma optimiza la evaluación de candidatos, realiza un análisis predictivo de necesidades formativas y genera reportes de desempeño de manera automatizada, lo que agiliza los procesos y reduce la carga administrativa. A través de demostraciones prácticas, el artículo muestra cómo la IA mejora la eficiencia, ahorra tiempo y ofrece una personalización en los programas de capacitación, ajustándolos a los estilos de aprendizaje y áreas de mejora de cada empleado. Las conclusiones del artículo enfatizan que la automatización de estos procesos no solo mejora la operativa diaria, sino que también permite que los responsables de recursos humanos se enfoquen en actividades más estratégicas y personalizadas, como la planificación del desarrollo organizacional y el fortalecimiento de la cultura empresarial.

A esto se suma lo investigado por, Lukkap (2024), en donde explora cómo la IA está siendo aplicada en la automatización de tareas de recursos humanos, como la selección de personal y la formación. A través de la implementación de IA, los departamentos de recursos humanos pueden mejorar la precisión en la evaluación de candidatos, al permitir que los sistemas identifiquen patrones y competencias clave que podrían pasarse por alto en un análisis manual. La personalización de los programas de capacitación también se ve facilitada por la IA, ya que puede ofrecer recomendaciones basadas en las áreas de mejora y los objetivos de desarrollo de cada empleado. La IA también facilita la gestión del rendimiento, permitiendo una supervisión más eficaz y la creación de planes de desarrollo adaptados a las necesidades individuales de los empleados, lo que mejora el compromiso y la retención. Las conclusiones resaltan que la IA no solo facilita la operativa cotidiana, sino que también optimiza la toma de decisiones estratégicas y mejora la eficiencia en la gestión del talento humano, permitiendo que las empresas respondan de manera más efectiva a los retos del mercado y adapten sus estrategias de recursos humanos a un entorno cada vez más competitivo y dinámico.

Para resumir, los estudios revisados por González Ortiz (2023), Perzon (2024), y Lukkap (2024) y Faqihi y Miah (2022) coinciden en destacar cómo la inteligencia artificial está transformando profundamente la gestión de recursos humanos. Estos autores coinciden en que la IA mejora significativamente la precisión y eficiencia en procesos como la selección de personal, la formación personalizada y la gestión del rendimiento. Además, se subraya que la automatización de tareas repetitivas permite que los profesionales de recursos humanos se enfoquen en decisiones más estratégicas, como el desarrollo del talento y la planificación organizacional. A pesar de las diferencias en las metodologías utilizadas en cada estudio, todos resaltan los beneficios claros de integrar la IA, no solo para optimizar la operativa diaria, sino también para garantizar una gestión más justa, adaptada y eficaz del talento humano.

Las opiniones y actitudes de los profesionales de RR.HH. hacia la implementación de tecnologías de inteligencia artificial (IA) varían y van desde el entusiasmo hasta la preocupación. Algunos ven la inteligencia artificial como una herramienta que puede agilizar procesos, mejorar el reclutamiento y reducir los sesgos, mientras que otros se preocupan de que la automatización elimine el toque humano esencial de las relaciones laborales.

Las preocupaciones sobre la ética, la privacidad y la capacitación necesaria para integrar estas tecnologías también juegan un papel. Comprender estos conceptos es fundamental para facilitar la transición a un entorno de trabajo tecnológicamente más avanzado y equilibrado donde la IA complemente, en lugar de reemplazar, el papel de los profesionales de RR.HH.

Claveria(2024) examina la adopción de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del talento humano, destacando su potencial para mejorar la eficiencia operativa. El estudio señala que, aunque la IA facilita la automatización de tareas repetitivas y optimiza ciertos aspectos de la gestión de personal, su uso en recursos humanos sigue siendo limitado, con solo el 14% de los profesionales de esta área utilizándola de forma habitual. Entre las barreras identificadas se encuentran la falta de políticas internas adecuadas para mitigar los riesgos relacionados con la privacidad de los datos y la ciberseguridad. A pesar de estos desafíos, se concluye que la adopción de la IA puede ofrecer ventajas significativas, como la optimización de procesos y la reducción de sesgos, siempre y cuando las organizaciones implementen medidas éticas y responsables para integrar esta tecnología de manera efectiva.

En su trabajo, Zuloaga (2024) analiza cómo la inteligencia artificial (IA) está siendo cada vez más aceptada en los procesos de selección de personal, especialmente en las etapas iniciales de la solicitud de empleo. Según un estudio de HireVue, que encuestó a más de 4.000 profesionales de recursos humanos y candidatos en Estados Unidos, Reino Unido y Australia, el 73% de los profesionales de recursos humanos confiados en la IA para hacer recomendaciones de candidatos, y el 70% planea incorporar más IA en sus procesos de contratación. Estos resultados destacan la efectividad de la IA para mejorar la eficiencia y reducir los sesgos humanos. Sin embargo, Zuloaga señala que, a pesar de esta aceptación, tanto los reclutadores como los candidatos siguen siendo cautelosos respecto a que la IA tome decisiones finales sobre la contratación. Prefieren que la IA sea una herramienta complementaria, pero no la única responsable. Finalmente, Zuloaga dice que, aunque la IA es valiosa, es necesario mantener un equilibrio entre la automatización y la supervisión humana para garantizar que las decisiones sean justas y transparentes.

Por su parte, Villa (2024), examina el impacto de la inteligencia artificial en la inclusión laboral, particularmente en la reducción de sesgos durante los procesos de selección. La metodología empleada consistió en un análisis cualitativo basado en entrevistas con expertos en inteligencia artificial y recursos

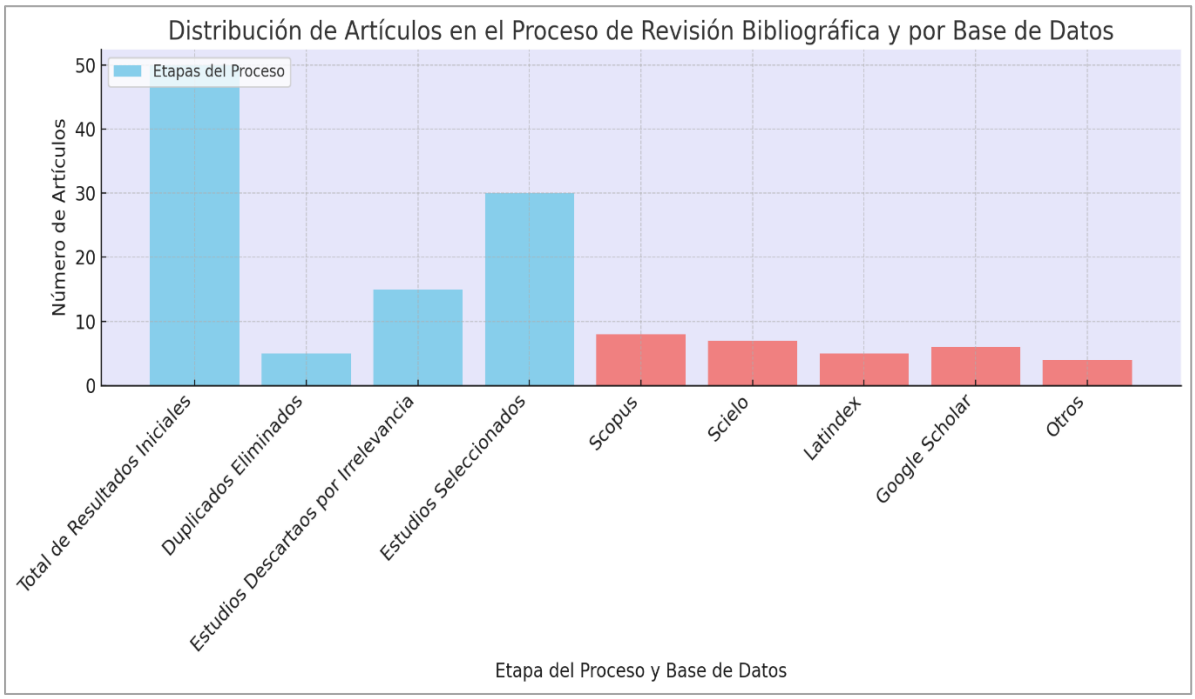
humanos, con el fin de comprender mejor cómo esta tecnología puede contribuir a la creación de entornos laborales más diversos e inclusivos. Las conclusiones más destacadas indican que la inteligencia artificial tiene un gran potencial para eliminar sesgos preexistentes en los procesos de selección, promoviendo la igualdad de oportunidades. Sin embargo, se subraya la necesidad de un enfoque ético y responsable en su implementación para evitar la perpetuación de injusticias sociales. Este artículo hace un llamado a diseñar algoritmos que sean transparentes y responsables, con el objetivo de garantizar que la IA se utilice de manera justa.

Analógicamente al mismo tiempo, Randstad Research (2024) señala en este informe, en donde aborda el impacto de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos, destacando sus aplicaciones en áreas como el reclutamiento, la formación y el bienestar de los empleados. La metodología utilizada consistió en una revisión exhaustiva de la literatura y el análisis de las tendencias actuales sobre el uso de la IA en recursos humanos. Las conclusiones revelan que la inteligencia artificial puede mejorar significativamente la eficiencia en la gestión del talento, facilitando procesos como la selección de candidatos y la capacitación de empleados. Además, el estudio señala que esta tecnología está transformando las demandas de talento en muchos sectores. El informe enfatiza la importancia de que los profesionales de recursos humanos se mantengan informados sobre las capacidades de la IA para integrar estas herramientas de manera efectiva en sus prácticas laborales.

De la misma forma Aydin, et al, (2024), en su escrito publicado examina el uso de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, la realidad virtual (VR), la realidad aumentada (AR) y el metaverso en la gestión de recursos humanos. La metodología consistió en realizar una encuesta dirigida a profesionales de recursos humanos y académicos especializados en el área, con el objetivo de identificar las tendencias actuales y las percepciones sobre el uso de estas tecnologías avanzadas. Las conclusiones revelan que la adopción de IA, VR, AR y metaverso en la gestión de recursos humanos está en crecimiento, lo que abre nuevas oportunidades para mejorar los procesos de formación, selección de personal y gestión del desempeño. El estudio enfatiza la importancia de que los profesionales de recursos humanos comprendan y adopten estas tecnologías emergentes, ya que su implementación efectiva podría mejorar significativamente la eficiencia y eficacia de las prácticas de recursos humanos dentro de las organizaciones.

Para resumir , los artículos proporcionan una perspectiva amplia sobre las percepciones y actitudes de los profesionales de recursos humanos hacia la adopción de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, en sus prácticas laborales. Los estudios resaltan tanto las oportunidades como los desafíos asociados con estas tecnologías, destacando su potencial para transformar la gestión del talento y mejorar la eficiencia de los procesos de recursos humanos. A medida que estas tecnologías continúan evolucionando, es esencial que los profesionales de recursos humanos se mantengan informados y preparados para integrar estas herramientas en sus prácticas de manera ética y responsable.

Grafico 1



DISCUSIÓN

El estudio examina la manera en que la inteligencia artificial (IA) revoluciona la administración del talento humano, resaltando su influencia en la automatización de la elección de personal, la valoración del desempeño y la formación. Los hallazgos indican que la Inteligencia Artificial potencia la exactitud y objetividad, suprimiendo prejuicios humanos y facilitando decisiones más equitativas. Además, mejora la elección de aspirantes acorde a las necesidades de la organización y adapta la formación de acuerdo a las competencias de cada trabajador. La Inteligencia Artificial también agiliza las decisiones estratégicas, incrementando la eficiencia y la calidad en los procedimientos de gestión de recursos humanos.

El texto analizado concuerda con los estudios previos al destacar las ventajas de la inteligencia artificial (IA) en la automatización de procesos de selección, incrementando la exactitud y la objetividad, tal como lo demuestran Nosratabadi et al. (2022) y León et al. (2024). Además, resalta la manera en que la Inteligencia Artificial ayuda a disminuir los prejuicios humanos, promoviendo decisiones más equitativas en los procedimientos de contratación.

Igualmente, coincide con los estudios de González Ortiz (2023) y Faqihi y Miah (2022) al evidenciar que la Inteligencia Artificial permite personalizar la formación, ajustándola a las necesidades particulares de los trabajadores, lo que impulsa el aprendizaje y el crecimiento. En resumen, estos descubrimientos resaltan la relevancia de la Inteligencia Artificial en la mejora de los procesos de recursos humanos, incrementando tanto la eficiencia de la organización como la satisfacción de los trabajadores, además de aportar a la formación de un ambiente de trabajo positivo.

Al contrastar los descubrimientos con investigaciones anteriores, se resaltan discrepancias, particularmente en lo que respecta a la deshumanización de los procesos de recursos humanos, un asunto mencionado por Piña (2024), quien alerta que la Inteligencia Artificial podría disminuir la interacción humana en el entorno laboral. A pesar de que el artículo analizado señala los desafíos éticos vinculados a la privacidad, no explora en profundidad el efecto emocional que la automatización tiene en las relaciones de trabajo. Adicionalmente, el artículo hace referencia a la resistencia organizacional al cambio, reconocida como un impedimento crucial por López-Solís et al. (2025) y Gonzabay y Pacheco (2024), pero no se tratan soluciones evidentes para superarla, como la administración activa del cambio y la generación de una cultura organizacional innovadora.

Algunas investigaciones anteriores, como la realizada por Zuloaga (2024), indican que la visión de los trabajadores respecto al empleo de la Inteligencia Artificial en los procedimientos de recursos humanos fluctúa de manera significativa. Aunque numerosos reclutadores y directivos piensan que la Inteligencia Artificial incrementa la eficiencia, ciertos trabajadores prefieren que esta tecnología se emplee únicamente como recurso adicional, especialmente en decisiones cruciales como la contratación o el ascenso, y no como la encargada final. No obstante, este artículo no detalla a fondo estas percepciones, lo que podría haber potenciado el estudio acerca del efecto de la automatización en el ánimo y la confianza de los trabajadores.

Adicionalmente, el artículo podría haber tratado de manera más detallada los impactos de la Inteligencia Artificial en la equidad y diversidad, un asunto que ha ganado importancia en la literatura, tal como indican Villa (2024) y González Ortiz (2023), quienes subrayan que la IA tiene el potencial de disminuir los prejuicios en los procesos de elección. Sin embargo, también se alerta que los algoritmos tienen el potencial de perpetuar o potenciar prejuicios si no se diseñan de manera ética. Enfocarse más en cómo las entidades pueden asegurar un diseño ético en la Inteligencia Artificial habría proporcionado una perspectiva más amplia acerca de su aplicación responsable.

En conclusión, el artículo apoya las ventajas de la Inteligencia Artificial en la administración del talento humano, pero no examina a fondo los impactos adversos, como la deshumanización y las inquietudes acerca de la equidad y la diversidad. Analizar estos elementos proporcionaría una perspectiva más integral acerca de cómo la Inteligencia Artificial puede optimizar los recursos humanos. Pese a que el artículo se fundamenta en prestigiosas fuentes académicas, su énfasis en América Latina restringe la extensión de los descubrimientos a escala mundial. Estudios de Zuloaga (2024) y Randstad Research (2024) señalan que la implementación de la Inteligencia Artificial es más progresista en áreas como Europa y Estados Unidos. Además, el artículo no aporta referencias prácticas, como reportes de la industria, que podrían haber potenciado el estudio.

Este artículo contribuye a la comprensión de la aplicación de la Inteligencia Artificial en el área de recursos humanos al examinar su influencia en la elección, evaluación y formación, subrayando la importancia de tratar los aspectos éticos y la privacidad de la información, tal como indican Villa (2024) y Clavería (2024). Se aconseja que las entidades establezcan políticas transparentes y formen a su equipo para prevenir prejuicios y asegurar un uso ético de la Inteligencia Artificial. El artículo no solo resalta las ventajas de la Inteligencia Artificial, sino también los retos que deben ser vencidos, proporcionando un marco práctico para su aplicación.

No obstante, es necesario realizar más estudios sobre el impacto de la automatización en la experiencia, la motivación y el bienestar de los trabajadores a largo plazo. Villa (2024) y Clavería (2024) proponen que futuros estudios deberían analizar cómo balancear la eficacia de la Inteligencia Artificial con la calidad de las relaciones de trabajo y su influencia en el desarrollo de habilidades blandas y liderazgo.

Los descubrimientos señalan que la inteligencia artificial es un recurso útil para perfeccionar los procesos de selección, evaluación y formación en recursos humanos, acelerando las decisiones y potenciando su imparcialidad. Sin embargo, su aplicación debe ser ética y responsable, preservando siempre el criterio humano, particularmente en la administración de personas y la generación de un ambiente inclusivo. Pese a que la Inteligencia Artificial brinda significativos progresos, el análisis subraya la importancia de enfrentar retos como la resistencia al cambio y las inquietudes éticas. Las compañías necesitan balancear la automatización con la empatía, garantizando que la Inteligencia Artificial complemente a los expertos en recursos humanos, no los reemplace. Además, es vital continuar formando a los trabajadores y equipos para manejar de manera eficiente la tecnología sin poner en riesgo los valores humanos.

CONCLUSIONES

La aplicación de la Inteligencia Artificial ha evidenciado un incremento notable en la eficacia y exactitud en los procedimientos de elección de personal y valoración del rendimiento. Los algoritmos de Inteligencia Artificial manejan grandes cantidades de información de forma exacta, posibilitando una toma de decisiones más imparcial, exenta de prejuicios humanos, y simplificando la detección de los perfiles más apropiados para las organizaciones.

Pese a las significativas ventajas logradas, como la mejora de los procesos y la disminución de gastos, las organizaciones se encuentran con retos significativos. Dentro de estos aspectos sobresalen la resistencia de los empleados al cambio, la ausencia de formación apropiada en el manejo de las tecnologías emergentes y las inquietudes éticas vinculadas con la salvaguarda de la información personal, lo que demanda una organización meticulosa y políticas definidas para su implementación.

La automatización de procedimientos mediante la Inteligencia Artificial ha tenido un impacto positivo en la toma de decisiones estratégicas en el sector de recursos humanos. Especialmente en la formación y desarrollo del talento, la Inteligencia Artificial facilita la personalización de los programas de formación, adaptándolos a las necesidades y habilidades de los trabajadores, favoreciendo una administración más eficaz y en concordancia con las metas de la organización.

Las opiniones de los expertos en recursos humanos acerca de la implementación de la Inteligencia Artificial son variadas. Aunque algunos la perciben como un instrumento que perfecciona

procedimientos y potencia la imparcialidad, otros expresan inquietudes sobre la deshumanización de las relaciones en el trabajo. Es vital mantener un balance entre la automatización y la intervención humana para que la Inteligencia Artificial complemente, y no sustituya, las funciones estratégicas de los recursos humanos.

Para que la implementación de la Inteligencia Artificial sea exitosa, las entidades deben destinar recursos a la formación constante de su equipo y garantizar que las políticas de ética sean claras y transparentes. La incorporación de la Inteligencia Artificial no solo debe incrementar la eficiencia en las operaciones, sino también asegurar que se conserve un entorno laboral inclusivo, humano y en concordancia con los valores de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aydin, O., Karaarslan, E., & Narin, N. G. (2024). Artificial intelligence, VR, AR, and metaverse technologies for human resources management. arXiv preprint arXiv:2406.15383. https://arxiv.org/abs/2406.15383

Cangalaya, R. L. C., Ávila, M. F. I., Pérez, F. H., & Cangalaya, J. J. C. (2024). Innovación en la administración de recursos humanos: Transformación digital y nuevas estrategias para el siglo XXI. TARAMA, 2(3), 57-67. https://acortar.link/mtN0ws

Canossa-Montes de Oca, H., & Peraza-Villarreal, N. (2024). Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: Retos y oportunidades en el entorno laboral. 593 Editorial Digital CEIT, 9(1), 302-319. https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170

Clavería Visa, C. (2024). La IA facilita la gestión de personal, pero aún es poco usada por recursos humanos. https://acortar.link/RMbv86

Comisión Europea. (2021). Fomentar un planteamiento europeo en materia de inteligencia artificial. https://ec.europa.eu

Corvalán, G. (2018). Inteligencia artificial: Retos, desafíos y oportunidades - Prometea: La primera inteligencia artificial de Latinoamérica al servicio de la justicia. Revista de Investigaciones Constitucionales. https://doi.org/10.5380/rinc.v5i1.55334

Faqihi, A., & Miah, S. J. (2022). Diseño de una solución de inteligencia de talento impulsada por IA: Explorando Big Data para ampliar el marco TOE. arXiv. https://arxiv.org/abs/2207.12052

Gavilánez Cárdenas, C. V., Alvarado Pacheco, E. S., Sánchez Macías, R. A., & Villagómez Vásquez, G. P. (2024). Inteligencia artificial en la formación y desarrollo del talento humano en las organizaciones públicas y privadas. Suplemento CICA Multidisciplinario, 8(017), 1-19. https://doi.org/10.56124/scicam.v8i017.101

Gil, C. (2023). Talento humano e inteligencia artificial en el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Cusco, 2023. Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales, 24. https://acortar.link/HUK5Gk

González Quiñónez, I. A., & Pacheco Mendoza, S. R. (2024). El rol de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección en la gestión del talento humano. Reincisol, 5(2), 40-58. https://acortar.link/xGuLST

González Ortiz, M. (2023). El futuro de los recursos humanos con la inteligencia artificial. OpenWebinars. https://acortar.link/Ai2Hog

González Ortiz, M. (2023). Inteligencia artificial en recursos humanos: ¿Cómo transforma la gestión del talento? Concur. https://acortar.link/G5rnwe https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2837

León Varela, B. F., Arroyo Carrillo, L. A., Vargas Montealegre, A. R., & Reigosa Lara, A. (2024). Inteligencia artificial para los procesos de gestión del talento humano. Dominio de las Ciencias, 10(4), 182-203. https://acortar.link/z48wQi

López-Solís, S. C., Rivera-Barberán, G. R., Mendoza-Lino, K. M., & Zambrano-Moreira, M. E. (2025). Gestión del talento humano en el contexto de la transformación digital. Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR, 8(15), 148-159. https://acortar.link/uI4O2J

Lukkap. (2024). La inteligencia artificial en RRHH: ¿Cómo aplicarla? Lukkap. https://acortar.link/D2nq3Z

Méndez-Gutiérrez, X. M., Valiente-Saldaña, Y. M., Mantilla-Sevillano, J. E., & Gonzales-Rentería, Y. G. (2023). Transformación digital y su impacto en la gestión empresarial de empresas consultoras de talento humano. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 8, 705-717. https://n9.cl/57j

Nosratabadi, S., Khayer Zahed, R., Ponkratov, V. V., & Kostyrin, E. V. (2022). Artificial intelligence models and employee lifecycle management: A systematic literature review. arXiv.

https://arxiv.org/abs/2209.07335

Olivera, A. (2023). Desarrollo de habilidades blandas ante el avance de la inteligencia artificial. Revista Colombiana de Psicología y Tecnología, Departamento de Ciencias Sociales Universidad Nacional de Luján. https://acortar.link/avhWrx

Orr, G. (2024). Menos administración, más tiempo con las personas: Cómo la IA ha transformado el trabajo de un profesional de recursos humanos. El guardián. https://n9.cl/e7osr

Parlamento Europeo. (2020). Informe sobre la inteligencia artificial en la Unión Europea. https://www.europarl.europa.eu

Peretti, J. (2024). Innovar lo más cerca posible de los empleados y con su participación. El Mundo. https://acortar.link/QXrYSW

Perzon. (2024). Automatiza tu departamento de recursos humanos con IA. Perzon. https://perzon.ai/

Piña, L. (2024). La inteligencia artificial desde la perspectiva del talento humano. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 9(18), 1-3. https://doi.org/10.35381/r.k.v9i18.4210

Randstad Research. (2024). Inteligencia artificial y recursos humanos. https://acortar.link/j5FFtG

Rodríguez, L. R., Calderón-De-Los-Ríos, H., Hurtado, M., & Ocaña, Á. (2023). Inteligencia artificial en la gestión organizacional: Impacto y realidad latinoamericana. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 8, 226-241. https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2782

Tribunal de Cuentas Europeo. (2024). Ambición de la UE en materia de inteligencia artificial. https://www.eca.europa.eu

Villar, F. (2024). La IA, una oportunidad para el futuro de la inclusión laboral. IA+Igual. https://acortar.link/IXxD7E

Zuloaga, L. (2024). Cada vez más personas se sienten cómodas con la IA cuando solicitan un nuevo empleo. LifeWire. https://acortar.link/6rPbxN