



Inteligencia artificial y su incidencia en la gestión del talento humano

Artificial intelligence and its impact on human talent management

Lucía Belén Arámbulo Mora¹

larambulo032@alumnos.eco.una.py
<https://orcid.org/0009-0004-3635-9418>

Miguel Ángel Alegre Brítez²

miguelalegre1978@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4265-9391>

^{1,2} Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas. San Lorenzo, Paraguay

Editor:

Luis Ortiz
Universidad Autónoma de Asunción
lortiz@uaa.edu.py

Autor de correspondencia:

Miguel Ángel Alegre Brítez
miguelalegre1978@gmail.com

Recepción: 24/02/2026

Revisión: 30/03/2026

Aceptación: 15/5/2026

Cómo citar/How to cite:

Arámbulo Mora, L. B., y Alegre Brítez, M. Á. (2026). Inteligencia artificial y su incidencia en la gestión del talento humano. *Perspectivas: Revista de Innovación Empresarial*, 2(2), 1-14.

Resumen

La gestión del talento humano enfrenta desafíos significativos debido a la rápida evolución tecnológica, especialmente con la incorporación de la inteligencia artificial en los procesos organizacionales. El objetivo general de esta investigación consistió en analizar cómo la inteligencia artificial influye en la gestión del talento humano dentro de las empresas modernas. Para alcanzar este propósito, se realizó un estudio cualitativo aplicado, con alcance explicativo, se emplearon métodos inductivo, deductivo, comparativo, analítico y sintético, además de un diseño narrativo y fenomenológico transversal con modalidad documental. La población estuvo compuesta por artículos científicos y trabajos de investigación sobre inteligencia artificial y recursos humanos, seleccionándose una muestra no probabilística de 40 documentos. Los resultados muestran que la inteligencia artificial mejora la eficiencia en la selección de personal, optimiza el desarrollo profesional de los empleados y transforma la manera en que se gestionan las relaciones laborales. Asimismo, se identifican áreas de oportunidad relacionadas con la ética, la privacidad y la necesidad de capacitación continua para profesionales de recursos humanos. Las conclusiones refieren que la inteligencia artificial reconfigura los procesos de gestión del talento humano, y también exige una adaptación estratégica por parte de las organizaciones para maximizar sus beneficios sin descuidar aspectos humanos esenciales.

Palabras clave: Inteligencia artificial, gestión del talento humano, recursos humanos, tecnología, innovación

Abstract

Human talent management faces significant challenges due to rapid technological evolution, especially with the incorporation of artificial intelligence into organizational processes. The overall objective of this research was to analyze how artificial intelligence influences human talent management within modern companies. To achieve this goal, an



applied qualitative study was conducted, with an explanatory scope, employing inductive, deductive, comparative, analytical, and synthetic methods, in addition to a narrative and cross-sectional phenomenological design using documentary format. The sample consisted of scientific articles and research papers on artificial intelligence and human resources, selecting a non-probabilistic sample of 40 documents. The results show that artificial intelligence improves the efficiency of personnel selection, optimizes employee professional development, and transforms the way labor relations are managed. Likewise, areas of opportunity related to ethics, privacy, and the need for ongoing training for human resources professionals are identified. The conclusions indicate that artificial intelligence is reshaping human talent management processes and also requires strategic adaptation by organizations to maximize its benefits without neglecting essential human aspects.

Keywords: Artificial intelligence, human talent management, human resources, technology, innovation

Introducción

La inteligencia artificial transformó diversos sectores económicos a nivel internacional, con un impacto notable en el ámbito empresarial donde optimiza procesos, mejora la productividad y facilita la toma de decisiones informadas. Empresas en Estados Unidos, Japón y Alemania emplean algoritmos avanzados para predecir comportamientos laborales, evaluar candidatos y automatizar tareas repetitivas (Abadia Elias et al., 2024; Acosta Aguinaga, 2024), lo cual genera nuevos retos en equidad, transparencia y responsabilidad dentro de la gestión humana. Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resaltaron la necesidad de marcos regulatorios que protejan a los trabajadores frente a posibles sesgos algorítmicos (Salazar Garcés & Velastegui Hernández, 2024; Vásquez Chicaiza et al., 2024), aunque persisten dudas sobre los efectos a largo plazo en la relación entre empleadores y empleados. Este escenario global obliga a repensar los modelos tradicionales de liderazgo y cultura organizacional.

En Latinoamérica, la adopción de estas herramientas en la gestión del talento humano avanza a un ritmo menor en comparación con otras regiones. Países como Brasil, Colombia y México iniciaron la integración de herramientas digitales en reclutamiento y formación, pero existen barreras culturales, tecnológicas y educativas que limitan su expansión, sumado a una infraestructura digital insuficiente y baja alfabetización tecnológica en algunos sectores empresariales (Guerrero-Vega, 2024; León Granizo et al., 2024). A pesar de iniciativas gubernamentales y privadas que promueven la capacitación en habilidades digitales, la región requiere políticas públicas que incentiven el uso responsable de estas tecnologías para encontrar un equilibrio entre innovación y protección de derechos laborales.

La problemática central radica en que muchas organizaciones carecen de estrategias claras para integrar la inteligencia artificial en sus procesos de gestión del talento humano, lo cual genera ineficiencias, resistencia al cambio y desconocimiento sobre el aprovechamiento adecuado de estas herramientas. Algunas empresas implementan sistemas sin contar con una base teórica sólida ni con una preparación previa del personal, y como resultado surgen conflictos en la comunicación, errores en la evaluación de desempeño y riesgos en la protección de datos personales.



Por tanto, se requiere una guía metodológica que oriente a las organizaciones en la adopción de inteligencia artificial de manera ética y efectiva, ya que este vacío representa una oportunidad para investigaciones que aporten soluciones prácticas y sostenibles.

La conveniencia de esta investigación reside en el análisis detallado sobre cómo la inteligencia artificial transforma positivamente la gestión del talento humano si se aplica con criterios técnicos y éticos, mientras su relevancia social permite la comprensión de cambios en el mercado laboral y ofrece recomendaciones para garantizar una transición justa e inclusiva. En cuanto a las implicaciones prácticas, el estudio brinda herramientas a directivos y profesionales de recursos humanos para la adopción de nuevas tecnologías en forma responsable, y desde el punto de vista teórico contribuye al cuerpo de conocimiento existente sobre inteligencia artificial aplicada a recursos humanos. Metodológicamente, se propone un enfoque novedoso mediante el análisis documental de fuentes diversas, lo cual fortalece la validez de los hallazgos obtenidos.

El objetivo general de esta investigación es analizar cómo la inteligencia artificial influye en la gestión del talento humano, y los objetivos específicos son: 1) identificar los principales usos de la inteligencia artificial en la selección de personal, 2) describir el rol de la inteligencia artificial en el desarrollo profesional de los empleados y 3) determinar el impacto de la inteligencia artificial en la retención del talento humano.

Diversos autores exploraron la intersección entre inteligencia artificial y recursos humanos desde hace varias décadas. Inicialmente, se analizó cómo los sistemas expertos podían apoyar la toma de decisiones en selección de personal, y posteriormente se estudió el uso de chatbots en el proceso de reclutamiento (Abadia Elias et al., 2024; Acosta Aguinaga, 2024). Más recientemente, se examinaron algoritmos predictivos en la evaluación del desempeño laboral (Palma Jara, 2023; Parra-Sánchez et al., 2023), mientras estudios posteriores profundizaron en la automatización de entrevistas mediante inteligencia artificial (García-Vera et al., 2023; Gonzalo Quiroga, 2023). Por otro lado, se enfocaron trabajos en los riesgos éticos asociados a estos sistemas (Gonzalo Quiroga, 2023; Martínez-Comesaño et al., 2023), y autores como De la Cruz Rodríguez et al. (2022) y Urban (2022) destacaron la importancia de la regulación en este campo. Investigaciones más recientes abordan la percepción de los empleados frente a la intervención de máquinas en procesos humanos (Alastruey Merino, 2021; Cuervo Sánchez, 2021), además de explorar el impacto en la cultura organizacional y el bienestar psicológico de los trabajadores (Gómez-Diago, 2022; León et al., 2022).

Las bases teóricas de esta investigación se sustentan en distintos enfoques, pues la teoría de los recursos humanos estratégicos plantea que la tecnología debe integrarse de forma coherente con los objetivos organizacionales (Palma Jara, 2023; Parra-Sánchez et al., 2023). El enfoque sistémico considera a la empresa como un conjunto interrelacionado donde la inteligencia artificial actúa como un componente dinámico, y por esto la teoría del capital humano resalta la importancia de invertir en habilidades que permitan convivir con nuevas tecnologías (Rafael Miño et al., 2021; Porcelli, 2021). En otro aspecto, la teoría de la agencia explica cómo los sistemas de inteligencia artificial reducen asimetrías informativas entre empleadores y empleados, mientras la teoría del aprendizaje organizacional sugiere que la adaptación a la inteligencia artificial implica cambios profundos en la cultura institucional (García-Vera et al., 2023; Martínez-Comesaño et al., 2023). No obstante, la teoría crítica advierte sobre los riesgos de exclusión y discriminación derivados del uso inadecuado de algoritmos (Morales Romero et al., 2023; Santos Pástor et al., 2023), en contraste con la teoría de la innovación que sostiene que la inteligencia artificial constituye una ruptura tecnológica que transforma modelos

tradicionales de gestión. En otro sentido, el enfoque de género en tecnología alerta sobre posibles sesgos en los algoritmos aplicados al recurso humano, y por tanto la teoría de la administración digital propone nuevos paradigmas de liderazgo bajo entornos tecnológicamente complejos (García-Acuña et al., 2023; Gonzalo Quiroga, 2023; Martínez-Comesaño et al., 2023).

En cuanto a la definición de términos básicos, fundamental para la comprensión del tema en cuestión, la inteligencia artificial se refiere a sistemas capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana (Ferrari, 2024; Lojano, 2024). La gestión del talento humano comprende las acciones destinadas a la atracción, desarrollo y retención del personal, y en este orden de ideas, recursos humanos implica el conjunto de personas que conforman una organización. La tecnología aplicada al recurso humano incluye herramientas digitales que mejoran procesos laborales, la selección de personal es el proceso de elegir al candidato más adecuado para un puesto, y el desarrollo profesional abarca actividades destinadas a mejorar competencias laborales (García-Holgado et al., 2020; Paredes et al., 2019). La retención del talento se refiere a estrategias para mantener a empleados valiosos, en tanto que la ética en inteligencia artificial implica principios que guían el uso responsable de algoritmos, y por ende la cultura organizacional define valores compartidos que moldean el comportamiento en empresas (Anaya de Páez, 2012; Parra Castrillón, 2011).

Metodología

Este estudio adoptó un enfoque cualitativo con alcance aplicado y explicativo, puesto que buscó comprender los fenómenos desde su contexto práctico mediante métodos inductivos, deductivos, comparativos, analíticos y sintéticos que facilitaron el procesamiento de la información. El diseño correspondió a una modalidad documental con elementos narrativos y fenomenológicos, lo cual permitió una revisión transversal de la literatura existente cuya población incluyó artículos científicos y trabajos de investigación publicados en revistas indexadas, libros especializados y repositorios digitales como Google Académico, Scopus, Web of Science, Scielo, Redalyc y Dialnet, todos ellos relacionados con inteligencia artificial y gestión del talento humano. Se establecieron criterios de inclusión que exigían una antigüedad máxima de siete años (periodo 2018-2025) y redacción en español, inglés o portugués, de donde se extrajo una muestra no probabilística por conveniencia compuesta por 40 documentos seleccionados según su relevancia temática, impacto académico y calidad metodológica, estrategia que aseguró la representatividad suficiente para el logro de la saturación teórica en el análisis. Las técnicas de recolección de datos se basaron en el análisis documental mediante una matriz estructurada que permitió la organización de información relevante en cada documento, donde se incluyeron autoría, año de publicación, objetivos, metodología, hallazgos principales y conclusiones, además de registrar la relación directa entre los contenidos analizados y los temas centrales del estudio, lo cual facilitó la contrastación con el marco teórico. Posteriormente, se aplicaron técnicas de procesamiento de datos basadas en el análisis de contenido y del discurso, las cuales permitieron la identificación de patrones recurrentes, categorías emergentes y tendencias en la forma en que se abordó el impacto de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano. Los resultados se presentaron mediante seis tablas acompañadas de descripciones, discusiones y análisis contextualizados, donde cada tabla resumió aspectos claves extraídos de los documentos revisados y agrupados por temas como selección de personal, desarrollo profesional, retención del talento, ética y privacidad, capacitación en nuevas tecnologías,

transformación cultural, liderazgo digital, automatización de procesos y evaluación del desempeño, a través de las cuales se realizó una contrastación sistemática con el marco teórico que fortaleció la consistencia y validez de las interpretaciones realizadas.

En cuanto a los aspectos éticos, no se presentaron conflictos de interés ni situaciones que vulneren principios fundamentales, puesto que se respetó el medio ambiente al utilizar exclusivamente recursos digitales y se evitó el consumo innecesario de papel u otros materiales físicos, además de garantizar la correcta atribución de las ideas consultadas, citar siempre a los autores originales y respetar las normas de integridad académica vigentes, por lo que no se manipularon datos ni se alteraron interpretaciones con fines interesados. Por último, se mantuvo una postura crítica y reflexiva durante todo el proceso, sin emisión de juicios valorativos que sesguen los resultados obtenidos.

Resultados

La Tabla 1 presenta los hallazgos relacionados con la selección de personal y el uso de inteligencia artificial. Los autores analizados coinciden en que las herramientas basadas en algoritmos mejoran la eficiencia en el cribado de currículums, permiten evaluar competencias blandas mediante entrevistas virtuales y reducen tiempos de contratación. Sin embargo, también destacan riesgos como falta de transparencia en los algoritmos y posible reproducción de sesgos históricos en las decisiones automatizadas.

Tabla 1. *Hallazgos clave sobre la selección de personal con inteligencia artificial*

Categorías	Subcategorías
Eficiencia en cribado	Rapidez, precisión, filtrado
Evaluación de competencias	Entrevistas virtuales, competencias blandas
Reducción de tiempos	Agilidad, contratación, rapidez
Riesgos de opacidad	Falta de transparencia, algoritmos
Sesgos históricos	Desigualdad, sesgos, equidad
Supervisión humana	Vigilancia, justicia, equidad

Fuente: Elaboración propia (2025)

La Tabla 2 explora el impacto de la inteligencia artificial en el desarrollo profesional de los empleados. Los resultados muestran que plataformas de aprendizaje adaptativo, sistemas de mentoría virtual y recomendaciones personalizadas de cursos incrementaron la participación en programas de formación. Autores como García-Peñalvo et al. (2021); Ibarra-Corona & Escudero-Nahón (2021) y López-Rodríguez & García-Peña (2021) resaltan que estas herramientas permiten el ofrecimiento de contenido acorde a las necesidades individuales de cada empleado. Al contrastar con el marco teórico, se encuentra convergencia con la teoría del capital humano, que enfatiza la importancia de invertir en habilidades relevantes.

Tabla 2. *Impacto de la inteligencia artificial en el desarrollo profesional de los empleados*

Categorías	Subcategorías
Plataformas de aprendizaje	Sistemas adaptativos y personalizados para formación continua
Mentoría virtual	Acompañamiento digital mediante tutores automatizados
Recomendaciones personalizadas	Sugerencias de cursos alineadas con las necesidades individuales
Teoría del capital humano	Inversión en habilidades relevantes para el crecimiento profesional
Teoría del aprendizaje organizacional	Cambio de mentalidad institucional frente a nuevas tecnologías
Limitaciones de implementación	Brechas en accesibilidad e infraestructura en empresas pequeñas y regiones

Fuente: Elaboración propia (2025)

La Tabla 3 aborda la retención del talento en entornos laborales influenciados por inteligencia artificial. Los hallazgos indican que sistemas predictivos permiten anticipación de rotaciones en personal, identificación de factores desmotivantes y propuestas de acciones preventivas. Autores como Alastruey Merino (2021) y Incio Flores et al. (2021) coinciden en que el uso de big data mejora la capacidad de respuesta ante cambios en el comportamiento laboral. Por esto, mediante la contrastación con el marco teórico, se confirma que la teoría de los recursos humanos estratégicos apoya el uso de herramientas tecnológicas para alineación en objetivos personales con metas corporativas.

Tabla 3. *Retención del talento en entornos laborales influenciados por inteligencia artificial*

Categorías	Subcategorías
Sistemas predictivos	Anticipación de rotación de personal y detección de factores de desmotivación
Acciones preventivas	Estrategias proactivas para reducir la rotación laboral
Big data	Análisis de comportamiento laboral y mejora en la capacidad de respuesta
Teoría de recursos humanos estratégicos	Alineación de objetivos personales con metas corporativas
Teoría crítica	Precauciones frente a riesgos de invasión de privacidad y autonomía
Transparencia y comunicación	Generación de confianza en el uso de herramientas tecnológicas

Fuente: Elaboración propia (2025)

La Tabla 4 examina los aspectos éticos y legales asociados al uso de inteligencia artificial en la gestión del talento humano. Los resultados refieren que, aunque existen beneficios claros en términos de eficiencia y precisión, persisten preocupaciones sobre discriminación algorítmica, consentimiento informado y protección de datos sensibles. Autores como Espinoza Cerdan et al. (2023); Fajardo Aguilar et al. (2023) y García-Acuña et al. (2023) insisten en la necesidad de regulaciones específicas que garanticen equidad y responsabilidad.

Tabla 4. Aspectos éticos y legales del uso de inteligencia artificial en la gestión del talento humano

Categorías	Subcategorías
Eficiencia y precisión	Beneficios operativos en procesos de gestión del talento
Riesgos de discriminación	Posibles sesgos algorítmicos en decisiones laborales
Protección de datos	Salvaguarda de información sensible y consentimiento informado
Teoría crítica y enfoque de género	Advertencia sobre la perpetuación de desigualdades estructurales
Administración digital	Adopción de estándares éticos globales en el uso de tecnologías
Confianza organizacional	Integración de la ética como pilar en las relaciones laborales

Fuente: Elaboración propia (2025)

La Tabla 5 se centra en la automatización de procesos administrativos en recursos humanos. Los hallazgos revelan que tareas repetitivas como nómina, control de asistencia y gestión de vacaciones se optimizaron debido a la inteligencia artificial, con liberación del tiempo para actividades estratégicas. Autores como Arias-Vargas et al. (2023) y Chang Bautista & Chinchay Tapia (2023) afirman que esto generó mayor productividad y redujo errores operativos.

Tabla 5. Automatización de procesos administrativos en recursos humanos mediante inteligencia artificial

Categorías	Subcategorías
Procesos repetitivos	Optimización de nómina, control de asistencia y gestión de vacaciones
Productividad y eficiencia	Incremento en el rendimiento y reducción de errores operativos
Teoría de la innovación	Ruptura tecnológica que transforma modelos de gestión tradicionales
Adaptación del talento humano	Desafíos en la reasignación de roles y nuevas responsabilidades
Liderazgo digital	Gerentes como facilitadores en procesos de transformación organizacional
Capacitación y rediseño	Inversión en formación continua y ajuste de estructuras organizacionales

Fuente: Elaboración propia (2025)

La Tabla 6 analiza la percepción de los empleados frente a la intervención de la inteligencia artificial en procesos laborales. Los resultados muestran que existe una mezcla de aceptación y resistencia, dependen del nivel de comprensión sobre estas tecnologías. Destacados autores como Incio Flores et al. (2021); Inglada Galiana et al. (2024) y León Granizo et al. (2024) destacan que la falta de claridad genera miedo al reemplazo, mientras que una comunicación transparente fomenta confianza y colaboración.

Tabla 6. *Percepción de los empleados frente a la intervención de la inteligencia artificial en procesos laborales*

Categorías	Subcategorías
Aceptación tecnológica	Actitudes positivas basadas en comprensión y beneficios percibidos
Resistencia laboral	Miedo al reemplazo por falta de claridad en la implementación
Comunicación organizacional	Transparencia en el uso de IA para generación de confianza y colaboración
Bienestar psicológico laboral	Promoción de seguridad y sentido de pertenencia en entornos digitales
Teoría de la agencia	Mejora en la distribución de información con retroalimentación constante
Educación digital	Formación en competencias tecnológicas y fomento de cultura innovadora

Fuente: Elaboración propia (2025)

Discusión

Al contrastar los resultados de la tabla 1 con el marco teórico se observa coherencia con las investigaciones de Ferrari (2024), Lojano (2024) y Medina Ótalvaro (2023), quienes señalan que la tecnología optimiza procesos siempre que se diseñen con criterios éticos y equitativos dentro de un contexto amplio que incluya cultura organizacional y políticas internas. El análisis concluye que, aunque la inteligencia artificial ofrece ventajas operativas, requiere supervisión humana constante para evitar errores y garantizar justicia en el proceso de reclutamiento.

En cuanto a la tabla 2, la teoría del aprendizaje organizacional respalda la idea de que la adaptación a nuevas tecnologías requiere un cambio en la mentalidad institucional, aunque se identifican limitaciones en la accesibilidad a estas herramientas en empresas pequeñas o en regiones con menor infraestructura digital según Carrizo y Rojas (2018) y Cornide-Reyes y Villaroel (2019). El análisis final sugiere que la inteligencia artificial tiene potencial para la democratización del desarrollo profesional, pero su implementación debe ser gradual y ajustada a las capacidades reales de cada organización. La tabla 3 se vincula con la teoría crítica, la cual advierte sobre la necesidad de evitar usos invasivos de la inteligencia artificial que afecten privacidad y autonomía de empleados, mientras se destaca que la percepción positiva hacia estas tecnologías depende del grado de transparencia y comunicación efectiva por parte de la dirección conforme a Morales et al. (2023) y García Moreno y Sanchez Balcázar (2023). En

consecuencia, el análisis concluye que la inteligencia artificial contribuye a la retención del talento si se implementa con enfoques participativos y orientados al bienestar humano. El cotejo de la tabla 4 con el marco teórico encuentra coincidencias con la teoría crítica y el enfoque de género en tecnología, los cuales alertan sobre sesgos estructurales perpetuados a través de sistemas automatizados, y la teoría de la administración digital plantea que las organizaciones deben adoptar estándares éticos globales en sus prácticas tecnológicas como indican Abadía Elias et al. (2024), Acosta Aguinaga (2024) y Tovar (2023). El análisis concluye que la ética no debe verse como un obstáculo, debe ser un componente fundamental para la construcción de confianza entre empleadores y empleados en la era de la inteligencia artificial.

Al comparar el marco teórico con la tabla 5 se observa que la teoría de la innovación respalda la idea de que la automatización constituye una ruptura tecnológica que transforma modelos tradicionales, aunque también se identifican desafíos en la adaptación de equipos humanos a nuevos roles y responsabilidades tal como mencionan Abadía Elias et al. (2024), Alastruey Merino (2021) y Alexis-Tahta (2023). La teoría del liderazgo digital propone que los gerentes deben asumir funciones de facilitadores en este proceso de transformación, y en síntesis el análisis indica que la automatización mejora procesos operativos, pero exige inversión en capacitación continua y rediseño de estructuras organizacionales.

La revisión de la tabla 6 con la literatura relevante encuentra alineación con la teoría del bienestar psicológico laboral, sostenida por García-Holgado et al. (2020) y Paredes et al. (2019), la cual postula que el entorno tecnológico debe promover seguridad y sentido de pertenencia, mientras la teoría de la agencia explica cómo la inteligencia artificial mejora la distribución de información entre niveles jerárquicos siempre que se mantenga una retroalimentación constante. En consecuencia, el análisis final recomienda que las organizaciones prioricen la educación digital de sus empleados y promuevan una cultura de innovación responsable.

Conclusión

Los análisis realizados confirman que la inteligencia artificial influye de manera significativa en la selección de personal porque las herramientas basadas en algoritmos agilizan el cribado y mejoran la precisión al evaluar competencias mientras reducen los tiempos de contratación. Aun así, persisten retos relacionados con la transparencia de los sistemas automatizados y la posible reproducción de sesgos históricos, lo cual coincide con investigaciones previas que destacan la necesidad de diseñar algoritmos éticos y auditables. Por tanto, se concluye que esta tecnología optimiza la selección de personal siempre que se implemente bajo criterios técnicos pertinentes y con principios de equidad. En relación con el desarrollo profesional los resultados muestran que las plataformas de aprendizaje adaptativo y los sistemas de mentoría virtual incrementaron la participación en programas de formación ya que la capacidad de ofrecer contenidos personalizados según las necesidades individuales demostró ser un factor clave para la motivación de los empleados. No obstante, se identifican barreras en empresas pequeñas o en regiones con infraestructura limitada lo cual restringe el acceso igualitario a estas herramientas y respalda teorías del capital humano que enfatizan la importancia de invertir en habilidades relevantes. En consecuencia, se concluye que la inteligencia artificial tiene potencial para la democratización del desarrollo profesional, pero su adopción necesita considerar las capacidades reales de cada organización.



Respecto al impacto en la retención del talento los análisis indican que los sistemas predictivos permiten la anticipación en rotaciones de personal e identificación de factores de desmotivación antes de que se traduzcan en decisiones de renuncia, además de observarse una correlación entre la percepción positiva de las tecnologías digitales y el compromiso laboral. Sin embargo, también se detectan riesgos asociados a usos invasivos de datos personales lo cual genera desconfianza, aunque al contrastar con la literatura pertinente se confirma que la teoría de los recursos humanos estratégicos apoya el uso de herramientas tecnológicas para la alineación de objetivos personales con metas corporativas. Por lo tanto, se concluye que la inteligencia artificial contribuye a la retención del talento si se implementa con enfoques participativos y orientados al bienestar humano.

De forma general esta investigación demuestra que la inteligencia artificial transforma procesos operativos en la gestión del talento humano y también redefine roles, culturas organizacionales y expectativas laborales, pues, aunque ofrece ventajas en términos de eficiencia, precisión y escalabilidad su adopción plena requiere inversión en capacitación continua, regulación ética y adaptación cultural. Los resultados refuerzan la idea de que la tecnología debe verse como un complemento al recurso humano y no como un sustituto, lo cual representa una oportunidad estratégica para las organizaciones que buscan innovación siempre que se integre con visión humana y responsabilidad social.

En este sentido a los trabajadores se recomienda desarrollar competencias digitales básicas que permitan interactuar efectivamente con sistemas de inteligencia artificial en entornos laborales y priorizar habilidades como pensamiento crítico, adaptabilidad y alfabetización tecnológica ya que son fundamentales para la convivencia con herramientas avanzadas. Además, conviene mantener una postura activa frente al cambio tecnológico con búsqueda de oportunidades de aprendizaje continuo y actualización profesional, así como estar informado sobre derechos laborales en contextos de automatización especialmente en temas de privacidad y protección de datos.

A nivel de las empresas se recomienda adoptar estrategias de integración tecnológica progresiva para evitar la implementación masiva sin preparación previa, así como invertir en capacitación interna que garantice que los equipos utilicen adecuadamente las herramientas basadas en inteligencia artificial. También se sugiere el establecimiento de comités en ética digital que supervisen el uso responsable de algoritmos en procesos de recursos humanos y la promoción de políticas de inclusión digital que aseguren el acceso equitativo a las tecnologías independientemente del tamaño de la empresa o su ubicación geográfica.

Como futuras líneas de investigación se propone la exploración del impacto de la inteligencia artificial en la cultura organizacional de empresas emergentes y el estudio de la percepción de trabajadores de diferentes generaciones frente a la automatización de funciones laborales. Asimismo, se analizaría la efectividad de distintos modelos de capacitación digital en sectores con baja infraestructura tecnológica, mientras otra dirección viable consiste en la evaluación de cómo la inteligencia artificial afecta la toma de decisiones estratégicas en áreas de recursos humanos. Por último, se sugiere investigar las implicaciones legales y regulatorias de la utilización de big data en la gestión del talento humano en distintos países.

Declaración de los autores: Los autores aprueban la versión final del artículo.

Declaración de conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflicto de interés

Contribución de los autores:

- **Conceptualización:** Lucía Belén Arámbulo Mora



- **Curación de datos:** Lucía Belén Arámbulo Mora
 - **Análisis formal:** Miguel Ángel Alegre Brítez
 - **Investigación:** Miguel Ángel Alegre Brítez
 - **Metodología:** Lucía Belén Arámbulo Mora
 - **Redacción – borrador original:** Lucía Belén Arámbulo Mora
 - **Redacción – revisión y edición:** Miguel Ángel Alegre Brítez
- Financiamiento:** Este trabajo ha sido autofinanciado.

Referencias

- Abadia Elias, M., Arruda Faversoni, L., Vieira Moreira, J. A., Viapiana Masiero, A., & Veronez da Cunha, N. (2024). Inteligencia artificial en salud y sus implicaciones bioéticas: Una revisión sistemática. *Revista Bioética*, 31, e3542PT. <https://doi.org/10.1590/1983-803420233542ES>
- Acosta Aguinaga, K. R. (2024). Inteligencia artificial (IA) y experiencia del cliente desde el año 2016: Revisión de bibliografía. *RCA*, 2(1), 1-17. <https://revistasucal.com/index.php/rca/article/view/51>
- Alastruey Merino, C. F. (2021). Estado de la cuestión de la inteligencia artificial y los sistemas de aprendizaje autónomo. *Sociología y tecnociencia: Revista digital de sociología del sistema tecnocientífico*, 11(2), 182-195. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8155421>
- Alexis-Tahta, J. (2023). Inteligencia Artificial en la Administración: Una revisión de la literatura utilizando Tree of Science. *Interfaces*, 6(1). <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/interfaces/article/view/10731>
- Anaya de Páez, R. (2012). Un acercamiento a la reutilización en ingeniería de software. *Revista Universidad EAFIT*, 35(114), 51-63. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1074>
- Arias-Vargas, M., Sanchís, R., & Poler, R. (2023). Potenciación de la resiliencia en empresas y cadenas de suministro a través de la inteligencia artificial: Una revisión de la literatura reciente. *Dirección y Organización*, 81, 13-29. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i81.649>
- Carrizo, D., & Rojas, J. (2018). Metodologías, técnicas y herramientas en ingeniería de requisitos: Un mapeo sistemático. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(3), 473-485. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052018000300473>
- Chang Bautista, L., & Chinchay Tapia, J. A. (2023). La inteligencia artificial en el marketing digital de Latinoamérica 2020-2023: Una revisión sistemática de literatura. *Revista Ciencias y Artes*, 1(4), 124-153. <https://revistasucal.com/index.php/rca/article/view/45>
- Cornide-Reyes, H. C., & Villarroel, R. H. (2019). Método para Promover el Aprendizaje Colaborativo en Ingeniería de Software. *Formación universitaria*, 12(4), 3-12. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062019000400003>
- Cuervo Sánchez, C. A. (2021). Efectos de la inteligencia artificial en las estrategias de marketing: Revisión de literatura. *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 24, 26-41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7705935>



- De la Cruz Rodríguez, G. R., Pacheco Guzmán, J. C. J., Quispe Sánchez, E. S., Ríos Reyes, J. A., Vásquez Chichlayo, R. Y., & Vigo Rodríguez, D. E. (2023). Inteligencia artificial para la integración de blockchain en la cadena de suministros: una revisión sistemática. *Gestión de Operaciones Industriales*, 1(2), 38-51. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/RINGIND/article/view/4986>
- Espinoza Cerdan, E. G., Bocanegra Chistama, B. S., Palma Rojas, A. J., & Pastor Chiques, C. E. (2023). Big Data en la gestión de riesgos en la cadena de suministro: Una revisión sistemática. *Gestión de Operaciones Industriales*, 2(02), 38-48. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/RINGIND/article/view/5798>
- Fajardo Aguilar, G. M., Ayala Gavilanes, D. C., Arroba Freire, E. M., & López Quincha, M. (2023). Inteligencia Artificial y la Educación Universitaria: Una revisión sistemática. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 8(1), 109-131. <https://doi.org/10.33262/rmc.v8i1.2935>
- Ferrari, D. A. (2024). *Modelos en tiempo de ejecución (models@run.time): Una revisión sistemática de literatura* [Tesis de Grado, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/14054>
- García-Acuña, L. T., Zambrano-Andrade, F. I., Acuña-Chong, M. G., & Acuña-Cumba, M. L. (2023). Oportunidades y desafíos en la aplicación de la inteligencia artificial en la educación superior. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 6(12 Ed. esp.). <https://doi.org/10.46296/rc.v6i12edespoct.0172>
- García-Holgado, A., Vázquez-Ingelmo, A., García-Peñalvo, F. J., & González-González, C. S. (2020). Perspectiva de género y fomento de la diversidad en la docencia de Ingeniería del Software. *Actas de las Jenui*, 5, 269-276. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/125061/1/JENUI_2020_036.pdf
- García Moreno, E., & Sanchez Balcázar, M. del C. (2023). Efectos de la aplicación de la inteligencia artificial en la contabilidad y la toma de decisiones. *GESTIÓN*, 1(1). <https://revistap.ejeutap.edu.co/index.php/Gestion/article/view/71>
- García-Peñalvo, F. J., García-Holgado, A., Vázquez-Ingelmo, A., & Sánchez-Prieto, J. C. (2021). Planificación, comunicación y metodologías activas: Evaluación online de la asignatura ingeniería de software durante la crisis del COVID-19. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(2), 41-66. <https://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/27689?articlesBySimilarityPage=69>
- García-Vera, Y. S., Juca-Maldonado, F. X., & Torres-Gallegos, V. (2023). Automatización de procesos contables mediante Inteligencia Artificial: Oportunidades y desafíos para pequeños empresarios ecuatorianos. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos*, 3(3), 68-74. <https://doi.org/10.58594/rtest.v3i3.93>
- Gómez-Diago, G. (2022). Perspectivas para abordar la inteligencia artificial en la enseñanza de periodismo. Una revisión de experiencias investigadoras y docentes. *Revista Latina de Comunicación Social*, 80, 29-46. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2022-1542>
- Gonzalo Quiroga, M. (2023). La inteligencia artificial en el arbitraje internacional 2.0. Oportunidades y desafíos en un futuro que ya es presente. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 15(2), 516-550. <https://doi.org/10.20318/cdt.2023.8067>



- Guerrero-Vega, R. N. (2024). Nuevo Paradigma de la Investigación: Oportunidades y desafíos del uso de las herramientas de inteligencia artificial para la elaboración y publicación de productos. *Revista Criminología y Ciencias Forenses: Ciencia, Justicia y Sociedad*, 3(5). <https://cf-cjs.uicui.edu.mx/ojs/index.php/CJS/article/view/51>
- Ibarra-Corona, M. A., & Escudero-Nahón, A. (2021). Metasíntesis sobre la aplicación de principios de Ingeniería de Software en el desarrollo de plataformas de tecnología educativa. *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, (10), 62-75. <https://doi.org/10.6018/riite.463421>
- Incio Flores, F. A., Capuñay Sanchez, D. L., Estela Urbina, R. O., Valles Coral, M. Á., Vergara Medrano, E. E., & Elera Gonzales, D. G. (2021). Inteligencia artificial en educación: Una revisión de la literatura en revistas científicas internacionales. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 353-372. <https://doi.org/10.17162/au.v12i1.974>
- Inglada Galiana, I., Corral Gudino, L., & Miramontes González, P. (2024). Ética e inteligencia artificial. *Revista Clínica Española*, 224(3), 178-186. <https://doi.org/10.1016/j.rce.2024.01.007>
- León, D. A., Martínez Cuenca, J. G., Ardila Sánchez, I. A., & Mosquera Palacios, D. J. (2022). Inteligencia artificial para el control de tráfico en redes de datos: Una Revisión. *Entre ciencia e ingeniería*, 16(31), 17-24. <https://doi.org/10.31908/19098367.2655>
- León Granizo, O. D., Neil, C., & Cedillo Jiménez, C. S. (2024). La inteligencia artificial en la educación y sus implicaciones: Un mapeo sistemático de la literatura. *Revista Conectividad*, 5(1), 49-66. <https://doi.org/10.37431/conectividad.v5i1.102>
- Lojano, L. M. (2024). *Lenguaje de modelado específico de dominio visual (VDSML) de capacidades de autoconsciencia de sistemas IoT* [Tesis de Grado, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/14058>
- López-Rodríguez, S. A., & García-Peña, V. R. (2021). Metodologías de desarrollo de software seguro con propiedades ágiles. *Polo del Conocimiento*, 5(10), Article 10. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i10.2658>
- Martínez-Comesaño, M., Rigueira-Díaz, X., Larrañaga-Janeiro, A., Martínez-Torres, J., Ocarranza-Prado, I., & Kreibel, D. (2023). Impacto de la inteligencia artificial en los métodos de evaluación en la educación primaria y secundaria: Revisión sistemática de la literatura. *Revista de Psicodidáctica*, 28(2), 93-103. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2023.06.001>
- Medina Ótalvaro, C. M. (2023). El núcleo de la Esencia de SEMAT como base de representación de conocimiento en Ingeniería de Software. *Entre ciencia e ingeniería*, 17(33), 7-8. <https://doi.org/10.31908/19098367.2941>
- Morales, O., Fletscher Bocanegra, L., & Botero Vega, J. (2023). La Inteligencia Artificial como apoyo a la gestión de la seguridad ciudadana: Un estado del arte. *Revista de Pensamiento Estratégico y Seguridad CISDE*, 8(2), 55-72. <http://www.ujournals.com/ojs/index.php/cisdejournal/article/view/1227>
- Morales Romero, E., Alarcón Barbán, E., León de la I, D. M., & Garcia Rodríguez, A. M. (2023). La Transformación Digital y sus limitaciones en la dimensión tecnológica: Una revisión sistemática. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 17(4), 116-136. <https://rcci.uci.cu/?journal=rcci&page=article&op=view&path%5B%5D=2644>



- Palma Jara, M. (2023). Innovación, inteligencia artificial y su utilidad para la mejora del aprendizaje basado en evidencia. *Cuidados de Enfermería y Educación en Salud*, 8(1), 61-72. <https://doi.org/10.15443/ceyes.v8i1.2105>
- Paredes, D. A. V., Martínez, L. C. C., Bermúdez, R. M. L., & Mendoza, S. R. P. (2019). Análisis de la metodología RUP en el desarrollo de software académico mediante la herramienta DJANGO. *RECIMUNDO*, 3(2), 964-979. https://www.researchgate.net/publication/360978551_Analisis_de_la_metodologia_RUP_en_el_desarrollo_de_software_academico_mediante_la_herramienta_DJANGO
- Parra Castrillón, E. (2011). Propuesta de metodología de desarrollo de software para objetos virtuales de aprendizaje -MESOVA. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(34), 113-137. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/332>
- Parra-Sánchez, J. S., Torres Pardo, I. D., & Martínez De Merino, C. Y. (2023). Factores explicativos de la deserción universitaria abordados mediante inteligencia artificial. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25, 1-17. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/4455>
- Porcelli, A. M. (2021). La inteligencia artificial aplicada a la robótica en los conflictos armados. Debates sobre los sistemas de armas letales autónomas y la (in) suficiencia de los estándares del derecho internacional humanitario. *Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.9269>
- Rafael Miño, W. F., Vilcherres Lizárraga, P. V. R., Muñoz Pérez, S. P., Tuesta Monteza, V. A., & Mejía Cabrera, H. I. (2021). Modelamiento de procesos hidrológicos aplicando técnicas de inteligencia artificial: Una revisión sistemática de la literatura. *ITECKNE*, 19(1). <https://doi.org/10.15332/iteckne.v19i1.2645>
- Salazar Garcés, L. F., & Velastegui Hernández, D. C. (2024). Inteligencia Artificial y su Impacto en la Psicología Humana: Mini Revisión. *Mediciencias UTA*, 8(1), 26-34. <https://doi.org/10.31243/mdc.uta.v8i1.2306.2024>
- Santos Pástor, K. E., Pilamunga Agualongo, E. A., Villarreal Meza, D. C., & Ortiz Parra, L. A. (2023). Integración de tecnologías emergentes en el diseño industrial para una gestión más eficiente del transporte y la logística. *Polo del Conocimiento*, 8(9), 1204-1218. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i9.6077>
- Tovar, M. (2023). Riesgos psicosociales en inteligencia artificial asociado a los procesos organizacionales. *PSIQUIS UBA*, 4(2), 50-63. <https://revistasuba.com/index.php/PSIQUISUBA/article/view/771>
- Urban, B. (2022). Pensar y procesar. Una crítica a los sistemas democráticos basados en la inteligencia artificial desde el reconocimiento, el compromiso y la justicia. *Revista de filosofía*, 79, 190-200. <https://doi.org/10.4067/S0718-43602022000100190>
- Vásquez Chicaiza, F. P., Vega Cocha, D. P., Defaz Lasso, M. L., Vazco Silva, C. D., & López Velasco, J. E. (2024). Estrategias Educativas por Medio de Herramientas Digitales Basadas en Inteligencia Artificial, Revisión Bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 5691-5708. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9110