



REVISTA MULTIDISCIPLINAR EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS

Volumen 2, Número 4
Octubre-Diciembre 2025

Edición Trimestral

CROSSREF PREFIX DOI: 10.71112

ISSN: 3061-7812, www.omniscens.com

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 2, Número 4
octubre-diciembre 2025

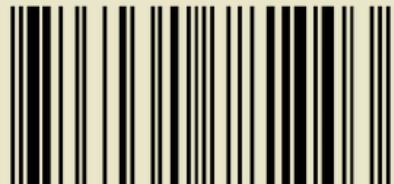
Publicación trimestral
Hecho en México

La Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias acepta publicaciones de cualquier área del conocimiento, promoviendo una plataforma inclusiva para la discusión y análisis de los fundamentos epistemológicos en diversas disciplinas. La revista invita a investigadores y profesionales de campos como las ciencias naturales, sociales, humanísticas, tecnológicas y de la salud, entre otros, a contribuir con artículos originales, revisiones, estudios de caso y ensayos teóricos. Con su enfoque multidisciplinario, busca fomentar el diálogo y la reflexión sobre las metodologías, teorías y prácticas que sustentan el avance del conocimiento científico en todas las áreas.

Contacto principal: admin@omniscens.com

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación

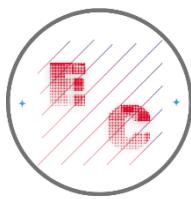
Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la publicación sin previa autorización de la Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.



9773061781003

Cintillo legal

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias Vol. 2, Núm. 4, octubre-diciembre 2025, es una publicación trimestral editada por el Dr. Moises Ake Uc, C. 51 #221 x 16B , Las Brisas, Mérida, Yucatán, México, C.P. 97144 , Tel. 9993556027, Web: <https://www.omniscens.com>, admin@omniscens.com, Editor responsable: Dr. Moises Ake Uc. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2024-121717181700-102, ISSN: 3061-7812, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la última actualización de este número, Dr. Moises Ake Uc, fecha de última modificación, 1 octubre 2025.



Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 2, Número 4, 2025, octubre-diciembre

DOI: <https://doi.org/10.71112/sg3t9e48>

**INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DEL TALENTO Y DE LOS
RECURSOS HUMANOS EN AMÉRICA LATINA: ESTUDIO DE REVISIÓN**

**ARTIFICIAL INTELLIGENCE, RESOURCE AND HUMAN TALENT MANAGEMENT IN
LATIN AMERICA: A REVIEW STUDY**

Yesica Lorena Estrada Chica

Carlos Alberto Jimenez Vera

Diana Marcela Gómez Ramírez

Colombia

Inteligencia artificial en la gestión del talento y de los recursos humanos en América Latina: estudio de revisión

Artificial intelligence, resource and human talent management in Latin America: a review study

Yesica Lorena Estrada Chica¹

yesica.estrada@unad.edu.co

<https://orcid.org/0009-0008-1862-8572>

Universidad Nacional Abierta y Distancia,
Colombia.

Diana Marcela Gómez Ramírez

dianam.gomez@unad.edu.co

<https://orcid.org/0000-0001-7127-0014>

Universidad Nacional Abierta y Distancia,
Colombia

Carlos Alberto Jiménez Vera

carlos.jimenezv@unad.edu.co

<https://orcid.org/0009-0009-1772-2126>

Universidad Nacional Abierta y Distancia,
Colombia.

RESUMEN

La inteligencia artificial (IA) está transformando profundamente los procesos de gestión de recursos humanos (GRH) y del talento humano (GTH) en América Latina. Este artículo presenta una revisión sistemática de literatura basada en el protocolo PRISMA, consultando cinco bases de datos especializadas y seleccionando 38 artículos publicados entre 2021 y 2025. Los hallazgos muestran avances en reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño y retención del talento, con beneficios como mayor eficiencia, reducción de sesgos

¹ Correspondencia: yesica.estrada@unad.edu.co

y personalización de experiencias. No obstante, se identificaron riesgos asociados a dilemas éticos, afectaciones en la salud mental y brechas tecnológicas. Se concluye que la adopción efectiva de la IA requiere competencias digitales, marcos de gobernanza algorítmica y enfoques de robotización que integren lo humano y lo tecnológico. La investigación aporta una perspectiva ética y humanística sobre la transformación digital en contextos latinoamericanos, contribuyendo al debate en economías emergentes.

Palabras clave: Inteligencia artificial; gestión de los recursos humanos; gestión del talento humano; América Latina; estudio de revisión.

ABSTRACT

Artificial intelligence (AI) is having a profound impact on human resource management (HRM) and human talent management (HTM) processes in Latin America. This article presents a systematic literature review based on the PRISMA protocol, drawing on five specialised databases and selecting 38 articles published between 2021 and 2025. The findings reveal progress in areas such as recruitment, training, performance evaluation and talent retention, offering advantages like greater efficiency, reduced bias and personalised experiences. However, risks associated with ethical dilemmas, mental health impacts and technological gaps were also identified. The conclusion is that the effective adoption of AI requires digital skills, algorithmic governance frameworks and cobotisation approaches that integrate the human and the technological. This research provides an ethical and humanistic perspective on digital transformation in Latin American contexts and contributes to the debate in emerging economies.

Keywords: Artificial intelligence; human resource management; human talent management; Latin America; systematic review.

Recibido: 28 de octubre 2025 | Aceptado: 13 de noviembre 2025 | Publicado: 14 de noviembre 2025

INTRODUCCIÓN

La Cuarta Revolución Industrial ha traído consigo una profunda transformación en los sistemas productivos, organizacionales y sociales, impulsada por tecnologías emergentes como el Big Data, el Internet de las Cosas (IoT), la computación en la nube y especialmente, la Inteligencia Artificial (IA). Estas tecnologías se han convertido en un agente de cambio disruptivo, capaz de redefinir procesos empresariales, generar nuevos modelos de negocio y modificar sustancialmente la forma en que las organizaciones gestionan su capital humano (Paiva, 2024; Villagomez, 2025). En este contexto de acelerada transformación digital, los procesos de Gestión de los Recursos Humanos (GRH) y Gestión del Talento Humano (GTH), enfrentan el desafío de adaptarse y evolucionar para aprovechar las capacidades que ofrece la IA.

Las organizaciones latinoamericanas, desde micro hasta grandes empresas no son ajenas a esta realidad. Si bien muchas se encuentran en distintas fases de madurez digital, se observa una tendencia creciente hacia la incorporación de herramientas inteligentes en áreas clave como el reclutamiento, la evaluación de desempeño, la planificación operativa y la formación continua (Briones-Pincay et al., 2025; Canossa-Montes & Peraza-Villarreal, 2024). Ante ello, diversos estudios han demostrado cómo el uso estratégico de la IA puede mejorar la eficiencia, la productividad y el bienestar de los colaboradores, por ejemplo Armas (2021) menciona que la planificación del talento y la incorporación de tecnologías digitales están positivamente correlacionadas con la innovación organizacional, tendencia que se compagina con la automatización de la gestión operativa mediante sistemas de Workforce Management, logrando mejorar el rendimiento y reducir la rotación laboral en empresas peruanas.

La pandemia por COVID-19 actuó como catalizador de esta transformación, acelerando dramáticamente la necesidad y la velocidad de digitalización de los procesos de GRH y GTH,

propiciando la adopción de la IA en aspectos como el reclutamiento, la analítica del desempeño y la gestión del clima laboral (Paiva, 2024).

La transformación no se limita a los procesos organizacionales, también está reconfigurando el perfil profesional, el cual demanda nuevas competencias técnicas, digitales, sociales y cognitivas, que exigen una gestión del talento más estratégica, proactiva y centrada en el desarrollo integral del colaborador (Paiva, 2024; Villagomez, 2025). En este escenario el enfoque humanista resurge con fuerza, promoviendo una visión de la IA complementaria a las capacidades humanas y respetuosa de la ética y la equidad (Castellanos, 2024).

No obstante, también se señalan desafíos importantes, como lo es la adopción desigual de tecnologías en América Latina, hecho que refleja brechas en la infraestructura, la capacitación y el financiamiento de las organizaciones (Rubio et al., 2023; Pérez-Campdesuñer et al., 2025); a lo cual se suma la preocupación por los sesgos algorítmicos, la pérdida de empleos, especialmente en las mujeres, y la concentración del poder tecnológico en unas pocas empresas, lo que impone la necesidad de regulaciones robustas y de políticas públicas orientadas a la inclusión digital y la sostenibilidad del empleo (Dávila y Agüero, 2023; Egana-delSol et al., 2022; Villagomez, 2025).

Frente a este panorama, el presente artículo tiene como objetivo revisar sistemáticamente la literatura reciente sobre el impacto de la IA en los procesos de GRH y GTH en empresas latinoamericanas. Particularmente, busca comprender cómo las tecnologías inteligentes están remodelando las estrategias de gestión del talento en la región, qué oportunidades ofrecen y qué riesgos plantean para el futuro del trabajo.

El análisis se enmarca conceptualmente en los planteamientos de Alvin Toffler (1970) sobre el “shock del futuro” y en los principios del humanismo digital, los cuales permiten interpretar críticamente los efectos disruptivos de la IA y abogan por una transformación digital ética, centrada en las personas y socialmente responsable.

METODOLOGÍA

Se llevó a cabo un estudio de revisión sistemática de literatura orientada a analizar el impacto de la de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de gestión de recursos humanos (GRH) y gestión del talento humano (GTH) en empresas latinoamericanas. Este enfoque metodológico permite identificar, seleccionar, evaluar, sintetizar e interpretar críticamente estudios previos sobre un fenómeno específicos, bajo criterios como la transparencia, el rigor y la reproductibilidad (Sánchez-Serrano et al., 2022; Manterola et al., 2013). Para estructurar y documentar el proceso se adoptó como guía el protocolo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), que estructura las fases de búsqueda, selección y síntesis de hallazgos (Page et al., 2021).

La pregunta orientadora de esta revisión fue: ¿Cómo está transformando la IA los procesos de GRH y GTH en empresas de diferentes tamaños en el contexto latinoamericano? A partir de esta pregunta se estableció un proceso de búsqueda, selección y análisis documental en función de literatura científica publicada entre los años 2021 y 2025.

Estrategia de búsqueda

Inicialmente, se realizó una exploración abierta para identificar tendencias conceptuales y operativas relacionadas con los procesos de digitalización en GRH y GTH. Posteriormente, se diseñaron ecuaciones de búsqueda en relación a las características de cada base de datos, empleando descriptores en inglés y español, combinados mediante operadores boléanos como se muestra en la Tabla 1 a continuación:

Tabla 1

Ecuaciones de búsqueda empleadas en las bases de datos

<i>Base de datos</i>	<i>Ecuación empleada</i>
<i>consultada</i>	

<i>Web of Science:</i>	<i>"artificial intelligence" AND ("human resource management" OR HRM OR "human resources" OR "talent management" OR "people management" OR "human capital") AND (Argentina OR Brazil OR Chile OR Colombia OR Mexico OR Peru OR Ecuador OR Uruguay)</i>
<i>Science Direct</i>	<i>"artificial intelligence" AND "talent management" AND ("Latin America" OR "South America" OR Iberoamerica)</i>
<i>Scopus:</i>	<i>"artificial intelligence" AND ("human resourc*" OR "talent management" OR "human capital" OR HRM OR "people management") AND (Latin America OR South America)</i>
<i>Redalyc</i>	<i>"inteligencia artificial" AND ("gestión del talento" OR "gestión de recursos humanos" OR "recursos humanos" OR "capital humano") AND ("América Latina" OR "Latinoamérica")</i>
<i>Scielo:</i>	<i>"inteligencia artificial" AND ("gestión del talento" OR "gestión de recursos humanos" OR "recursos humanos" OR "capital humano")</i>
<i>Dialnet</i>	<i>"inteligencia artificial" AND ("gestión del talento" OR "gestión de recursos humanos" OR "recursos humanos" OR "capital humano")</i>

Fuente: elaboración propia.

Criterios de inclusión y exclusión

Se definieron como criterios de inclusión 1) estudios empíricos o teóricos publicados entre 2021 y 2025, 2) investigaciones que abordaran explícitamente la relación entre IA y procesos de GRH o GTH y 3) estudios enfocados, total o parcialmente, en empresas ubicadas en América Latina. Se excluyeron duplicados, documentos no arbitrados, publicaciones sin acceso al texto completo y estudios que no presentaran relación directa con el objeto de análisis.

Proceso de selección

La búsqueda inicial arrojó 453 registros. Tras la eliminación de duplicados y aplicación de filtros temáticos y de calidad se seleccionaron 233 artículos potencialmente relevantes. Posteriormente, mediante revisión de título, resumen y texto completo, se eligieron 38 estudios que cumplieron con los criterios de inclusión, en la figura 1 se puede observar el diagrama de flujo PRISMA para la revisión sistemática.

Figura 1

Diagrama de flujo PRISMA para la revisión sistemática.



Fuente: elaboración propia a partir del protocolo PRISMA (Page et al., 2021).

En total, fueron seleccionados 38 artículos académicos que cumplieron con los criterios de calidad, pertinencia temática y actualidad. Cada documento fue leído en su totalidad, sistematizando la información más relevante mediante matrices de análisis cualitativo, identificando categorías centrales emergentes, tales como: automatización de procesos, ética algorítmica, sesgos en la toma de decisiones, formación personalizada, competencias digitales,

salud mental laboral y humanismo digital. Posteriormente, se elaboró un análisis narrativo y crítico de los hallazgos, que dio lugar a los apartados de resultados y discusión que estructuran este artículo.

RESULTADOS

A nivel descriptivo, la revisión evidenció que la mayoría de artículos provienen de Ecuador (9), Perú (4) y Brasil (4), seguidos por Colombia (3), España (3), México (2), Chile (2), Reino Unido (2), Estados Unidos (2), Argentina (1), Costa Rica (1), Cuba (1), Panamá (1); Puerto Rico (1), República Dominicana (1) y Venezuela (1). En cuanto a la distribución temporal, los años con mayor producción fueron 2024 (10) y 2025 (8), seguidos por 2021 (8), 2022 (7), 2023 (4) y 2020 (1), lo que evidencia un crecimiento sostenido del interés académico sobre el tema en los últimos cinco años.

Desde una perspectiva metodológica, 17 investigaciones adoptaron un enfoque empírico —centrado en la aplicación práctica y el análisis de casos organizacionales—, mientras que los 21 restantes correspondieron a aproximaciones teóricas o reflexivas. En conjunto, los resultados muestran que la incorporación de la inteligencia artificial en los procesos de gestión de recursos humanos y gestión del talento humano en empresas latinoamericanas de distintos tamaños y sectores ha generado transformaciones sustantivas en la manera en que las organizaciones atraen, desarrollan y retienen su capital humano.

Áreas de aplicación de la IA en GRH y GTH

Atracción y selección de personal: La Inteligencia Artificial ha impactado profundamente en los procesos de atracción y selección de talento, siendo el área más explorada hasta la fecha en América Latina (Garcés et al., 2025; Gonzabay & Pacheco, 2024; López-Urbina, 2025; Velásquez, 2025). Diversos estudios destacan el uso de plataformas digitales basadas en algoritmos de machine learning para optimizar la selección de candidatos,

reduciendo tiempos de contratación, mejorando la objetividad y minimizando sesgos en la toma de decisiones (Agudelo-Agudelo, 2024; Briones-Pincay et al., 2025; Gonzabay & Pacheco, 2024; Puccini et al., 2022; Ramos, 2023; Rubio et al., 2023).

Esta transformación ha dado lugar al concepto de "Reclutamiento 4.0", caracterizado por la automatización y el uso de analítica avanzada y progresiva hacia el "Reclutamiento 5.0", que combina tecnologías avanzadas con un enfoque humanista centrado en la experiencia del candidato (Velásquez, 2025).

Las herramientas tecnológicas implementadas incluyen chatbots conversacionales que interactúan con candidatos desde las primeras etapas del proceso, sistemas de seguimiento de aplicantes (ATS) que automatizan el filtrado de currículos, videoentrevistas automatizadas que emplean reconocimiento facial y análisis de lenguaje, y algoritmos de clasificación que evalúan la compatibilidad entre candidatos y perfiles requeridos (Arencibia, 2021; Espinoza-Acero et al., 2024). Estas tecnologías permiten procesar grandes volúmenes de información en tiempo real, reduciendo significativamente los tiempos de contratación y aumentando la objetividad en la toma de decisiones.

En conjunto, la literatura revisada evidencia que la IA se ha convertido en un aliado estratégico para la gestión del talento, especialmente en PYMES colombianas, donde la transformación digital actúa como un motor que fortalece las competencias digitales, impulsa la innovación en los procesos de gestión humana y optimiza la toma de decisiones (Manco Zapata & Cortés Gómez, 2023). No obstante, persisten desafíos relacionados con la evaluación integral de dimensiones humanas, como la empatía, la adaptabilidad y la adecuación cultural, que siguen siendo esenciales para la integración organizacional y la sostenibilidad del talento (López-Urbina, 2025; Garcés et al., 2025).

Capacitación y desarrollo del talento humano: La Inteligencia Artificial ha evidenciado un impacto positivo en esta área impulsado principalmente por la gamificación, la cual se está

empleando para hacer más atractivos los procesos de capacitación, especialmente en habilidades como la comunicación, el pensamiento crítico y la solución de problemas (Parra y Concha, 2021). Esta metodología permite recopilar datos sobre el desempeño de los participantes, los cuales pueden ser analizados mediante modelos predictivos de IA para estimar cómo la persona influirá en el clima y cultura organizacional (Ramos, 2023; Canossa-Montes y Peraza-Villarreal, 2024). En este sentido, Andújar (2024) evidencia que la IA generativa ha transformado los procesos de capacitación al automatizar la creación de contenidos formativos, reduciendo significativamente los tiempos de aprendizaje y mejorando la pertinencia de los materiales utilizados.

Así mismo, los sistemas inteligentes han permitido diseñar rutas de aprendizaje que se ajustan al avance de cada uno de los colaboradores, optimizando la efectividad de la formación. Esto resulta particularmente relevante en organizaciones que requieren actualización continua de competencias técnicas (STEM) y habilidades blandas como adaptabilidad, trabajo en equipo y liderazgo inclusivo. Por su parte, la literatura sugiere que las nuevas generaciones trabajadoras (Y, Z y Alpha), valoran especialmente estas modalidades de aprendizaje flexibles, personalizados y mediados por tecnologías (Garavito-Hernández et al., 2024).

Evaluación de desempeño y analítica predictiva: El análisis predictivo desarrollado por la IA ha transformado los sistemas de evaluación del desempeño, lo cual ha permitido anticipar el rendimiento futuro de los colaboradores, identificar patrones de rotación laboral y diseñar estrategias de retención más efectivas (Cahuasqui Molina y Zapata Romero, 2023; Fajardo Vargas, 2023).

Estos sistemas se soportan en la recopilación de datos históricos de los colaboradores, incluyendo variables como la antigüedad, el desempeño, la remuneración, la participación en programas de formación y percepción del clima organizacional; luego, estos datos se entrenan

mediante modelos de machine learning que identifican patrones asociados a la salida voluntaria o involuntaria del personal. Una vez validado, el modelo puede predecir en tiempo real la probabilidad de que un colaborador abandone la empresa, permitiendo a los gestores de recursos humanos implementar estrategias preventivas de retención, optimizar los procesos de sucesión y fortalecer el compromiso organizacional (Cahuasqui Molina y Zapata Romero, 2023).

En el ámbito de la evaluación de competencias, la IA ofrece herramientas avanzadas capaces de analizar las habilidades, estilos de aprendizaje, motivaciones y la adecuación cultural de los colaboradores. Como señalan Briones-Pincay et al., (2025) las organizaciones latinoamericanas están incorporando soluciones de IA que integran analítica predictiva y algoritmos cognitivos para obtener diagnósticos más precisos del capital humano, facilitando el diseño de planes de desarrollo personalizados y sostenibles.

En síntesis, los modelos predictivos permiten anticipar tendencias y diseñar estrategias de retención basadas en datos objetivos. Sin embargo, del Toro Reyes y López Alfonso, (2023) advierten que el uso de IA en estos procesos puede reproducir sesgos algorítmicos y perpetuar desigualdades laborales si no se aplican mecanismos de auditoria ética y transparencia.

Automatización de procesos administrativos: La automatización de procesos administrativos también ha sido un factor clave para mejorar la eficiencia interna de las organizaciones. La incorporación de sistemas inteligentes para la gestión documental, la evaluación del desempeño y la administración de nóminas ha permitido liberar tiempo del personal de GRH para enfocarse en tareas más estratégicas (Vásquez Simbaña, 2025).

Particularmente, el sector público evidencia una necesidad crítica de digitalizar y modernizar los procesos de reclutamiento y gestión de personal, con el doble propósito de incrementar la eficiencia interna y generar mayor valor público (Briones-Pincay et al., 2025; Puccini et al., 2022).

En este sentido, Espinoza (2024) destaca que, en el contexto latinoamericano, la IA se está consolidando como una herramienta estratégica para transformar la administración empresarial dada su capacidad para procesar grandes volúmenes de datos en tiempo real que permite una toma de decisiones informada y la identificación de oportunidades de mejora.

Desafíos y riesgos identificados: La literatura advierte sobre riesgos éticos y operativos asociados al uso IA en GRH y GTH. Aunque se observan avances iniciales en países como México, Colombia, Brasil y Perú, aún se carece de marcos legales integrales que regulen el uso de IA en GRH y GTH. Entre las principales preocupaciones se encuentran sesgos algorítmicos, la posibilidad de decisiones automatizadas injustas que atenten contra la equidad laboral, la transparencia de los sistemas, la privacidad de los datos personales y la necesidad de preservar la interacción humana en los procesos de gestión (Agudelo-Agudelo, 2024; Parra & Concha, 2021; Ramos, 2023; Rubio et al., 2023).

Estos riesgos se reflejan también en las brechas de género, Egana-delSol et al. (2022) demostraron que las mujeres en América Latina enfrentan un mayor riesgo de desplazamiento por automatización que los hombres, debido a su concentración en tareas rutinarias y menos relacionadas con STEM. Ante estos desafíos resulta importante supervisar continuamente los sistemas de IA y capacitar a los gestores humanos en el uso ético de estas tecnologías (Vásquez Simbaña, 2025). Así mismo, se plantea la necesidad de diseñar políticas públicas, protocolos de autorregulación organizacional y organismos de auditoría independientes que garanticen la transparencia, la equidad y la protección de derechos en los procesos de gestión humana mediados por IA (Parra & Concha, 2021; Ramos, 2023; Rodríguez-Alegre et al., 2023).

Por su parte Briones-Pincay et al., (2025), Chávez Betancourt et al., (2024) y Soriano, (2023) destacan la necesidad de marcos normativos y de una gobernanza algorítmica transparente que regule el uso de la IA en los procesos de gestión humana.

Hallazgos transversales y factores condicionantes en la adopción de la IA:

Otros hallazgos identificados en la literatura corresponden, por un lado, a las limitaciones de estos sistemas para captar variables complejas como lo son las emociones y aspectos intangibles del comportamiento humano (Briones-Pincay et al., 2025) y, por otro, las barreras en la adopción tecnológica en Latinoamérica. Si bien existen avances en países como Colombia, Perú y Ecuador, la baja infraestructura digital, la falta de capacitación tecnológica, las brechas de género, el desconocimiento sobre las aplicaciones de la IA, la resistencia cultural al cambio y los marcos normativos limitados siguen dificultando la integración de dicha tecnología en muchas organizaciones, especialmente en pequeñas y medianas empresas (Arroyo-Sánchez & Peñalver-Higuera, 2024; Rubio et al., 2023).

Este panorama coincide con los planteamientos de Pérez-Campdesuñer et al. (2025), quienes destacan que la escasez de profesionales capacitados en IA, la falta de infraestructura y la limitada inversión empresarial son los principales factores que restringen su implementación efectiva en la región.

Por su parte, el fortalecimiento de la cultura organizacional, la promoción de liderazgo transformacional, la agilidad, la innovación y la resiliencia se catalogan como factores facilitadores para una adopción exitosa de la IA en los procesos de GRH y GTH (Arroyo-Sánchez & Peñalver-Higuera, 2024; Buendía & Chilet, 2024; Canossa-Montes & Peraza-Villarreal, 2024; Contreras, Rank & Jauregui, 2024; García-Contreras, Valle-Cruz & Canales-García, 2021) lo cual deja en claro que la IA no sustituye la necesidad de capital humano cualificado, por el contrario, amplifica las capacidades humanas cuando se integra estratégicamente dentro de estructuras organizacionales que valoran la innovación, la equidad y el bienestar laboral.

A esta línea surge el concepto de cobotización, entendido como la colaboración estratégica entre humanos y sistemas de IA para potenciar las capacidades organizativas, más

que sustituirlas (Canossa-Montes y Peraza-Villarreal, 2024). Esta perspectiva propone una respuesta equilibrada frente a los temores de desplazamiento laboral, enfatizando que el valor diferencial de las organizaciones inteligentes radicará en su capacidad para integrar el ingenio humano con la eficiencia algorítmica de manera armónica, ética y productiva.

En conjunto, los hallazgos analizados revelan que la IA está configurando una nueva era en la gestión de personas en Latinoamérica, imponiendo retos éticos, organizacionales y tecnológicos que deben ser abordados para aprovechar plenamente su potencial transformador.

DISCUSIÓN

La consolidación de la IA es un eje de transformación en la GRH y la GTH a nivel mundial, donde empresas como Unilever, Hilton y Amazon reportan mejoras de hasta el 90% en los tiempos de contratación, reducción de la rotación y aumento del número de postulantes (Stone et al., 2024). En América Latina, aunque la adopción es más reciente se evidencia un creciente interés por integrar sistemas inteligentes en procesos como el reclutamiento, formación y evaluación del talento humano (Briones-Pincay, et al.; Canossa-Montes & Peraza-Villarreal, 2024). Sin embargo, esta adopción expone tensiones estructurales, culturales y éticas que trascienden lo meramente técnico y que avanzan en aspectos como la reconfigurando el trabajo, la cultura organizacional y la experiencia humana dentro del ámbito laboral.

Desde una mirada estructural, la creciente adopción de la IA puede interpretarse a partir del marco de referencia planteado por Toffler (1970) en su teoría del “shock del futuro”, como una transformación acelerada que supera la capacidad de adaptación de las organizaciones, generando conflictos emocionales y sociales en el entorno laboral. En el contexto latinoamericano, caracterizado por desigualdades estructurales, esta aceleración tecnológica

impone retos aún mayores, particularmente en micro, pequeñas y medianas empresas, donde las capacidades institucionales, técnicas y formativas son limitadas, advirtiendo que la incorporación de IA en procesos de GRH y GTH sin una estrategia clara ni acompañamiento organizacional puede producir un efecto paradójico: incrementar el estrés, el miedo al reemplazo y la deshumanización del entorno laboral, en lugar de mejorar la calidad del empleo (Briones-Pincay et al., 2025; Gama et al., 2023).

Este impacto no es solo económico o estructural, también psicológico. La incertidumbre respecto al rol de la IA, especialmente en funciones históricamente “humanas”, se traduce en afectaciones a la salud mental y emocional de los trabajadores, quienes enfrentan presiones por adaptarse, adquirir nuevas competencias y sostener su empleabilidad en entornos crecientemente algoritmizados. Esta dimensión ha sido poco abordada por la literatura, pero representa un desafío clave si se pretende una integración armónica entre tecnología y bienestar humano. En el contexto latinoamericano, diversos estudios advierten que la incorporación de la IA sin estrategias éticas y de acompañamiento puede generar temor, la ansiedad y deshumanización del entorno laboral (Briones-Pincay, et al., 2025), además de acentuar la inseguridad y el estrés asociados al riesgo de desplazamiento laboral, particularmente entre mujeres y trabajadores con menor cualificación (Egana-delSol, Gasparini & Marchionni, 2022).

Estas transformaciones, además de plantear los desafíos ya mencionados, redefinen el papel de la tecnología en la gestión del talento humano. En este contexto de la sociedad de la información, los datos se han convertido en un recurso estratégico que vincula tecnología y desarrollo económico. En tal escenario, la IA emerge como un dispositivo que automatiza y toma decisiones, lo cual traslada el debate a terrenos ético-políticos: ¿Quién controla los algoritmos? ¿Cómo ese evita la reproducción de sesgos? ¿Qué límites debe imponerse a la automatización de juicios sobre personas? (Ramos, 2023; Soriano, 2023; Zawada, 2024).

Frente a estos interrogantes, se hace necesario avanzar hacia un modelo de gobernanza algorítmica que combine transparencia, explicabilidad y participación humana activa, lo cual requiere de competencias digitales y alfabetización tecnológica para que los sistemas sean accesibles y comprensibles para quienes lo operan (Contreras, Rank & Jauregui, 2024)

La incorporación ética y eficaz de la IA en GRH y GTH exige avanzar hacia modelos de cobotización, donde se potencie la colaboración estratégica entre humanos y sistemas inteligentes. Este enfoque reconoce que, si bien las máquinas pueden procesar grandes volúmenes de datos con eficiencia, también carecen de elementos centrales en la gestión del talento como la empatía, la intuición y la comprensión cultural (Canossa-Montes y Peraza-Villarreal, 2024). Por ello, la IA debe ser vista como una herramienta que amplifica su alcance cuando se inserta en estructuras organizacionales que valoran la innovación, la equidad y el aprendizaje continuo.

Finalmente, se requiere una visión integral que articule innovación tecnológica, sostenibilidad humana y justicia organizacional y la IA puede ser una herramienta de gran relevancia para mejorar la eficiencia y la objetividad en los procesos de gestión del talento humano, sin embargo, su adopción debe poseer dos características. Primero, una lógica sistémica como la planteada por Orosoo et al., (2023), quienes proponen una arquitectura conceptual que entrelaza seis funciones centrales de la GRH, las cuales son: planificación, reclutamiento, formación, gestión del desempeño, evaluación salarial y gestión de relaciones labores. Segundo, estar guiada por principios éticos claros, políticas públicas inclusivas y una cultura organizacional abierta al cambio, pero centrada en el bienestar de sus colaboradores. En este sentido, adquiere especial relevancia el enfoque del humanismo digital (del Toro Reyes & López Alfonso, 2023) el cual postula que la tecnología debe estar al servicio de las personas y no al revés, lo cual, aplicado a la administración de empresas, implica reconocer que la innovación debe integrarse con los valores humanistas que dan sentido al trabajo, entre ellos:

la dignidad, la libertad, la autorrealización y el cuidado del otro. Esto cobra mayor relevancia en la GRH y la GTH, donde las decisiones automatizadas no pueden desligarse de sus consecuencias emocionales, sociales y morales.

CONCLUSIONES

La IA está redefiniendo de forma profunda los procesos de GRH y GTH en organizaciones de todos los tamaños y esta transformación comienza a hacerse visible en funciones específicas como el reclutamiento, la evaluación del desempeño, la formación o la retención del talento humano, a la vez que introduce una lógica diferente en la toma de decisiones organizacionales, una lógica basada en datos, aprendizaje automático y automatización, que cuestiona los marcos tradicionales de acción humana en los espacios de trabajo.

La aceleración tecnológica ha generado un desajuste entre la velocidad de la innovación y la capacidad humana de adaptación, produciendo tensiones operativas, administrativas y afectaciones a la salud mental, el bienestar emocional y la identidad profesional de los trabajadores, quienes enfrentan la presión constante de reentrenarse, actualizar sus competencias y coexistir con sistemas que muchas veces no comprenden ni controlan. En este contexto se vuelve imperativo repensar la incorporación de la IA desde un paradigma que concilie eficiencia con ética, innovación con justicia y tecnología con humanidad, favoreciendo el desarrollo de organizaciones tecnológicamente avanzadas, pero profundamente humanas.

Declaración de conflicto de interés

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés relacionado con esta investigación.

Declaración de contribución a la autoría

Yesica Lorena Estrada Chica: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, supervisión, validación, redacción del borrador original.

Carlos Alberto Jiménez Vera: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, software, revisión y edición de la redacción.

Diana Marcela Gómez Ramírez: investigación, metodología, validación, visualización, revisión y edición de la redacción.

Declaración de uso de inteligencia artificial

Los autores declaran que utilizaron la inteligencia artificial como apoyo para este artículo, y también que esta herramienta no sustituye de ninguna manera la tarea o proceso intelectual. Después de rigurosas revisiones con diferentes herramientas en la que se comprobó que no existe plagio como constan en las evidencias, los autores manifiestan y reconocen que este trabajo fue producto de un trabajo intelectual propio, que no ha sido escrito ni publicado en ninguna plataforma electrónica o de IA.

REFERENCIAS

- Agudelo-Agudelo, J. H. (2024). Análisis del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el proceso de reclutamiento de personal. *Sapiens International Multidisciplinary Journal*, 1(1), 109–124. Recuperado de <https://revistasapiensec.com/index.php/sapiens/article/view/8/22>
- Andújar Rojas, C. A. (2024). Revolucionando la psicología industrial-organizacional: Aportaciones innovadoras de la inteligencia artificial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 40(1), 1-20. <https://doi.org/10.71332/w38hw26>
- Arencibia, F. (2021). Inteligencia artificial para la gestión e integración de las personas en la era de la competencia absoluta por el talento. *Revista Economía Industrial*, 423, 145–152. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo de España.
- Armas, C. E. (2021). La inteligencia artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores. *Iberoamerican Business Journal*, 5(1), 83-105. <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol5.1.11053>
- Arroyo-Sánchez, L. K., y Peñalver-Higuera, M. J. (2024). Transformación organizacional mediante la formación y evaluación del capital humano en el sector servicios. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(11), 148-172. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i11.181>
- Briones-Pincay, C., Segura-Ramos, I., Rivera-Guerrero, A., & Reigosa-Lara, A. (2025). El impacto de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano: oportunidades, desafíos y transformación organizacional. *593 Digital Publisher CEIT*, 10(4), 139–156. 156, <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.4.3228>
- Buendía, A. R., y Chilet, S. E. (2024). Gestión del cambio: estrategias y desafíos en la implementación de políticas innovadoras. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(107), 1228-1240. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.15>

Cahuasqui Molina, E. P., & Zapata Romero, S. V. (2023). Mantenimiento predictivo de rotación de personal en microempresas con IA [Predictive maintenance of personnel turnover in microenterprises with AI]. *Journal of Science and Research*, 8(4), 131–142.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10002079>

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

Castellanos Claramunt, Jorge. 2024. “Human Rights, Vulnerability and Artificial Intelligence: An Analysis in Constitutional Perspective”. *Deusto Journal of Human Rights*, no. 14 (December), 33-50. <https://doi.org/10.18543/djhr.3187>

Chávez Betancourt. PhD, D. C. R. X., Estrada Hernández. PhD, D. C. J. A., & Guerra Herrera, M. K. S. (2024). Desafíos de la inteligencia artificial en la Gestión del Talento Humano. *GADE: Revista Científica*, 4(3), 190-206. <https://doi.org/10.63549/rg.v4i3.464>

Contreras, F., Jauregui, K., & Rank, S. (2024). The intellectual structure of human resource management and digitalization research: A bibliometric-mapping analysis. *Journal of Engineering and Technology Management*, 73, Article 101829.
<https://doi.org/10.1016/j.jengtecmam.2024.101829>

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C. del. (2023). Desafíos éticos de la inteligencia artificial: implicaciones para la sociedad y la economía. *Revista Conrado*, 19(94), 137-144.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442023000500137&lng=es&tlng=es

del Toro Reyes, L., & López Alfonso, J. E. (2023). La inteligencia artificial y la gestión de los recursos humanos. *GADE: Revista Científica*, 3(4), 289-298.
<https://doi.org/10.63549/rg.v3i4.253>

- Egana-delSol, P., Bustelo, M., Ripani, L., Soler, N., & Viollaz, M. (2022). Automation in Latin America: Are women at higher risk of losing their jobs? *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121333. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121333>
- Espinoza, D. L. (2024). La inteligencia artificial como apoyo en los procesos de la administración empresarial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15019
- Espinoza-Acero, H., Galarza-Minaya, T., & Vidal, E. (2024). Exploring the Role of Chatbots in the Recruitment Process in Latin America. *Revista De Gestão - RGSA*, 18(1), e07047 .
<https://doi.org/10.24857/rqsa.v18n1-166>
- Fajardo Vargas, J. E. (2023). *Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal*. Polo del Conocimiento, 8(9), 726–740. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i9.6047>
- Gama, J. C., Leiva, L. M. & Fajardo, M. A. (2023). Benefits of artificial intelligence in human talent management. *Multidisciplinar*, 1(14), 1-13. <https://doi.org/10.62486/agmu202314>
- Garavito Hernández, Y., Villamizar-Mancilla, A. F., & Castañeda-Villamizar, L. P. (2024). Importancia de las habilidades blandas en el contexto laboral: una revisión de la literatura académica. *Innova Research Journal*, 9(3), 2–20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/7378/737879288002/html/>
- Garcés, J. A., López, C. A., Andrade, S. A., Jaramillo, D. A., & Gómez, J. M. (2025). La función de la inteligencia artificial en el progreso de la gestión del talento humano: Una perspectiva fundamentada en la automatización de procesos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.17788
- García-Contreras, R., Valle-Cruz, D. y Canales-García, R.A. (2021). Selección organizacional: resiliencia y desempeño de las pymes en la era de la COVID-19. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 73-84. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4291>

- Gonzabay, I., y Pacheco, S., (2024). El rol de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección en la Gestión del Talento Humano. *Reincisol*, 3(6), pp. 3880-3902. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)3880-3902](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)3880-3902)
- López-Urbina, J. del C. (2025). Artificial intelligence in enhancing human talent and knowledge management in organizations: a systematic review in Scopus. *Revista Científica De Sistemas E Informática*, 5(1), e889. <https://doi.org/10.51252/rksi.v5i1.889>
- Manco Zapata, A., & Cortés Gómez, I. R. (2023). Diagnosing the impact of digital transformation on the human talent of SMEs in Bogotá, Colombia. *Cuadernos de Administración*, 39(75), e2012475. <https://doi.org/10.25100/cdea.v39i75.12475>
- Manterola, C., Astudillo, P., Arias, E. y Claros, N. (2013). Revisiones sistemáticas de la literatura. Qué se debe saber acerca de ellas. *Cirugía Española*, 91(3), 149–155. <http://doi.org/10.1016/j.ciresp.2011.07.009>
- Orosoo, M., Raash, N., Santosh, K., Kaur, C., Namjaa, N., Bani-Younis, J. M., & Rengarajan, M. (2023). Exploring the influence of artificial intelligence technology in managing human resource management. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 101(23), 7847-7855. <https://www.researchgate.net/publication/377412334>
- Paiva de Báez, G. I. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023: Historical evolution of human talent management, year 2023. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(1), 992 – 1006. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S... Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía

- actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. Revista Española de Cardiología, 74(9), 790–799. <http://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Parra Sepúlveda, D., & Concha Machuca, R. (2021). Inteligencia artificial y derecho: Problemas, desafíos y oportunidades. Vniversitas, 70, e2919005.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj70.iadp>
- Pérez-Campdesuñer, R., Sánchez-Rodríguez, A., García-Vidal, G., Martínez-Vivar, R., & De Miguel-Guzmán, M. (2025). Artificial intelligence in Ecuadorian SMEs: Drivers and obstacles to adoption. Information, 16(6), 443. <https://doi.org/10.3390/info16060443>
- Puccini, L., Pedro, M., Ventura, M., Vasconcelos, V., Cappellozza, A., & Vieira, A. M. (2022). Impactos da utilização da Applicant Tracking System nos processos de recrutamento e seleção de pessoas: Estudo em uma organização do segmento de soluções de Recursos Humanos. Navus – Revista de Gestão e Tecnologia, 12, 1–12.
<https://doi.org/10.22279/navus.2022.v12.p01-12.1718>
- Ramos, F. A. (2023). Implicancias jurídicas del uso de la inteligencia artificial en la selección de personal. Newman Business Review, 9(1), 79-98.
<http://dx.doi.org/10.22451/3002.nbr2023.vol9.1.10083>
- Rodríguez-Alegre, L. R., Calderón-De-Los-Ríos, H., Hurtado-Zamora, M. M., y Ocaña-Rodríguez, Á. W. (2023). Inteligencia artificial en la gestión organizacional: impacto y realidad latinoamericana. Koinonía, 8(1), 226-241. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2782>
- Rubio, L. A., Agudelo, N. L., Mena, P. A., y Mejía, S. H. (2023). Prácticas innovadoras de gestión humana: atracción, retención y desarrollo. En-Contexto, 11(20), 133-155.
<https://doi.org/10.53995/23463279.1121>
- Sánchez-Serrano, S., Pedraza-Navarro, I. & Donoso-González, M. (2022). How to conduct a systematic review under PRISMA protocol? Uses and fundamental strategies for its

- application in the educational field through a practical case study. *Bordon. Revista de Pedagogia*, 74(3), 51–66. <http://doi.org/10.13042/Bordon.2022.95090>
- Soriano Aranz, A. (2023). El uso de la inteligencia artificial en la selección y gestión del personal de las administraciones públicas. *Documentación Administrativa*, (9), 11–25. <https://doi.org/10.24965/da.11148>
- Stone, D. I., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. D. (2024). Will artificial intelligence radically change human resource management processes? *Organizational Dynamics*, 53(1), 101034. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101034>
- Toffler, A. (1970). Future shock. New York, NY: Random House.
- Vásquez Simbaña, K. A. (2025). Automatización de procesos administrativos y adopción de nuevas tecnologías: su influencia en la eficiencia organizacional y la retención de clientes en empresas modernas. *RECIMUNDO*, 9(Especial), 47–56. Recuperado de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/2598>
- Velásquez Martínez, A. D. C. (2025). La brújula hacia el reclutamiento 5.0: Estrategias esenciales para RRHH. *Revista Ciencia Latina: Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(3), 9792–9809. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18654
- Villagomez, A. H. (2025). El impacto de la inteligencia artificial en la sociedad: una revisión sistemática de su influencia en ámbitos sociales, económicos y tecnológicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(1), 8150-8172. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16468

Zawada, M. (2024). The impact of artificial intelligence on human resource management: challenges, opportunities, and future directions. *System Safety: Human – Tehcnical Facility – Environment*, 6(1), 239-250. <https://doi.org/10.2478/czoto-2024-0026>