



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v10i4.4057>

Ciencias Técnicas y Aplicadas  
Artículo de Investigación

***Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano***

***Artificial intelligence for Human Talent Management processes***

***Inteligência artificial para processos de Gestão de Talento Humano***

Bryan Federico León-Varela <sup>I</sup>  
[bfleonv@ube.edu.ec](mailto:bfleonv@ube.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0004-2124-5442>

Leónidas Andrés Arroyo-Carrillo <sup>II</sup>  
[laarroyoc@ube.edu.ec](mailto:laarroyoc@ube.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0008-0691-2760>

Alba Ruth Vargas-Montealegre <sup>III</sup>  
[arvargasm@ube.edu.ec](mailto:arvargasm@ube.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-2807-5616>

Alejandro Reigosa-Lara <sup>IV</sup>  
[areigosal@ube.edu.ec](mailto:areigosal@ube.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-4323-6668>

**Correspondencia:** [bfleonv@ube.edu.ec](mailto:bfleonv@ube.edu.ec)

\***Recibido:** 07 de agosto de 2024 \***Aceptado:** 22 de septiembre de 2024 \* **Publicado:** 08 de octubre de 2024

- I. Maestrante Administración y Dirección de Empresas, Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador.
- II. Maestrante Administración y Dirección de Empresas, Máster en Gestión de Proyectos, Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador.
- III. Doctorante Ciencias de la dirección, Investigadora reconocida en Ministerio de Ciencias de Colombia, Directora de Grupo de Investigación Unidere, Universidad de Ibagué, Ibagué, Colombia.
- IV. Magíster Administración, Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador.

## Resumen

La incorporación de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de gestión del talento humano está revolucionando la manera como las organizaciones gestionan sus recursos humanos. Este avance tecnológico ofrece numerosas ventajas y transforma procesos para la atracción, vinculación, desarrollo y retención de los trabajadores. La presente investigación tiene como objetivo dar a conocer los avances de la inteligencia artificial aplicada a los procesos de Gestión del Talento Humano. Este artículo brinda una revisión sistemática de tipo descriptivo sobre la inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano. Se destacan los estudios previos y se consolidan los resultados de estudios empíricos para identificar oportunidades y una agenda de investigación que contribuya al avance teórico tanto de la gestión humana como de la inteligencia artificial.

**Palabras clave:** Inteligencia Artificial; Gestión Humana; Procesos.

## Abstract

The incorporation of artificial intelligence (AI) in human talent management processes is revolutionizing the way organizations manage their human resources. This technological advance offers numerous advantages and transforms processes for attracting, engaging, developing and retaining workers. The purpose of this research is to present the advances in artificial intelligence applied to Human Talent Management processes. This article provides a systematic descriptive review of artificial intelligence for Human Talent Management processes. Previous studies are highlighted and the results of empirical studies are consolidated to identify opportunities and a research agenda that contributes to the theoretical advancement of both human management and artificial intelligence.

**Keywords:** Artificial Intelligence; Human Management; Processes.

## Resumo

A incorporação da inteligência artificial (IA) nos processos de gestão de talentos humanos está a revolucionar a forma como as organizações gerem os seus recursos humanos. Este avanço tecnológico oferece inúmeras vantagens e transforma processos de atração, engagement, desenvolvimento e retenção de trabalhadores. O objetivo desta investigação é apresentar os avanços da inteligência artificial aplicados aos processos de Gestão do Talento Humano. Este artigo apresenta uma revisão

descriptiva sistemática da inteligência artificial para os processos de Gestão do Talento Humano. Os estudos anteriores são destacados e os resultados dos estudos empíricos são consolidados para identificar oportunidades e uma agenda de investigação que contribua para o avanço teórico tanto da gestão humana como da inteligência artificial.

**Palavras-chave:** Inteligência Artificial; Gestão Humana; Processos.

## Introducción

El uso de la inteligencia artificial (IA) ha revolucionado la forma como se realizan algunos trabajos, procesos y funciones en las empresas. Así mismo, cada día aparecen aplicaciones de la IA que facilita la gestión en las organizaciones. En este sentido el área de talento humano está haciendo uso de la inteligencia artificial como herramienta para optimizar resultados en el proceso de reclutamiento del personal, de manera eficiente y eficaz, a través de la identificación de los perfiles de trabajo (García, 2023).

La inteligencia artificial está en un proceso de transformar la gestión del talento humano al permitir a las empresas tomar decisiones más informadas y personalizadas en todas las etapas del ciclo de vida de un empleado, lo que lleva a una mayor eficiencia y satisfacción tanto para la empresa como para los empleados. Es por esto que, en la medida en que es un procedimiento que implica un alto grado de cuidado requiere de especialistas con capacidad de decisión en diversas circunstancias (Cantero, 2021).

Para las compañías es importante ejecutar procedimientos de selección efectivos, esto es, el uso de herramientas que les permitan un procedimiento de selección favorable, aunque la dificultad de la organización y los cargos no hace que sea una labor más simplificada. Sin embargo, es necesario considerar cuidadosamente los criterios de selección de tecnologías de inteligencia artificial y de integrar el papel humano en la gestión del talento (Chong et al., 2023).

Sin duda alguna, el objetivo de una empresa es contratar al personal mejor calificado para crear ventaja competitiva en el mercado actual. Sin embargo, hasta qué punto resulta necesario el uso de inteligencia artificial dentro del ámbito laboral y de qué manera se puede controlar los sesgos debido a la virtualización o sistematización de los mismos. Para esto es necesario que los sistemas algorítmicos pueden contribuir a detectar problemas y sugerir soluciones adecuadas para abordar aquéllos de forma mucho más rápida y precisa que cualquier persona humana (Soriano, 2022).

## Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano

---

Se ha identificado que la baja utilización de IA en las empresas puede crear ineficiencia en la gestión. Otro problema identificado se refiere a los sesgos existentes en las elecciones de los seres humanos que pueden estar influenciados por prejuicios inconscientes al evaluar a los candidatos, lo que puede llevar a decisiones injustas o discriminatorias.

La IA puede ayudar a minimizar estos sesgos al basar sus decisiones en datos objetivos y métricas de desempeño. De igual manera la IA puede analizar grandes volúmenes de datos de manera rápida y eficiente, lo que permite a los profesionales de recursos humanos identificar tendencias, patrones y áreas de mejora en la gestión del talento. Además, la IA puede ayudar a personalizar la experiencia de los empleados, ofreciendo recomendaciones personalizadas sobre desarrollo profesional, formación y bienestar en función de las necesidades individuales de cada empleado.

En este sentido la digitalización dentro de la Gestión de Recursos Humanos, ha dado como resultado que la Inteligencia Artificial sea cada vez más prevalente en los sistemas de gestión e información de recursos humanos. Los procedimientos tácticos de contratación, evaluación, satisfacción del desempeño, análisis de compensaciones y beneficios, análisis de mejores prácticas, gestión de disciplinas, sistemas de capacitación y desarrollo de empleados han experimentado un crecimiento con la incorporación de IA (Votto et al., 2021).

Las tecnologías de contratación se han vuelto ampliamente utilizadas por los profesionales de recursos humanos de todas las industrias para comprender sus percepciones sobre cómo la tecnología ha cambiado su proceso de contratación (Abdul et al., 2020).

Se puede evidenciar que existe un acervo documental considerable que ha crecido rápidamente en todo el mundo sobre el uso de la IA en la gestión del talento humano desde su uso en organizaciones públicas Chilunjika et al. (2022) como en sectores como el financiero Qahtani y Alsmairat (2023) y en general. Razón por la cual se presenta este estudio que tiene como propósito determinar el impacto de la inteligencia artificial para la Gestión del Talento Humano, haciendo un estudio bibliométrico y un análisis de la literatura para identificar la evolución investigativa en torno a este tema y determinar las oportunidades y retos del uso de la IA.

### **Materiales y métodos**

La revisión de literatura es considerada una metodología de investigación necesaria y útil para mantenerse al día con los últimos avances de la investigación, así como para evaluar evidencia y para

poder abordar preguntas de investigación, analiza errores comunes y proporciona descripciones generales en diversos temas disciplinarios e interdisciplinarios (Snyder, 2019).

La expansión de la práctica basada en la evidencia en los diferentes sectores ha dado lugar a una variedad cada vez mayor de tipos de revisión en las que el rigor y la relevancia se han convertido en un factor central para desarrollos metodológicos y satisfacer las demandas en la investigación y la política (Grant & Booth, 2009).

Según Hernández y Torres (2020), se consideró la investigación no experimental, este tipo de investigación se realiza sin manipular intencionalmente las variables. Fundamenta sus conceptos en la observación de los fenómenos tal como se desarrollen en el contexto natural. En este tipo de investigación no se toleran condiciones o provocaciones a exponer sobre los sujetos del estudio, simplemente son observados en su entorno natural. También se aplicó la investigación descriptiva que presentan los conocimientos tal y como se presentan en la realidad. En la mayoría de tiempo se observa, se registra y el investigador elabora preguntas y describe el fenómeno como es, sin elaborar modificaciones o alteraciones en el documento (Bautista, M., 2021).

El objetivo es presentar una correcta evaluación del tema de investigación utilizando un metodología fiable, rigurosa y auditable, por lo que se realizó una exhaustiva y metódica. La revisión sistemática de la literatura (SLR) es una metodología de investigación que busca recopilar, evaluar y sintetizar de manera exhaustiva toda la evidencia disponible sobre un tema específico, cuyo propósito es ayudar a tener una idea de lo que se está investigando por parte de los autores.

Dentro del método teórico utilizado, se encuentra el ejecutado a través del análisis a partir de la aplicación de la matriz bibliográfica, el mismo que establecerá un análisis de la problemática de la información utilizada a través de la revisión bibliográfica (Monroy & Nava, 2018). Asimismo, dentro de los métodos empíricos utilizados, se aplicará la observación indirecta, de fuentes bibliográficas primarias y secundarias. Finalmente, debido a la naturaleza del estudio, no se aplicarán datos estadísticos. A partir de una muestra del análisis documental de las experiencias publicadas sobre el área específica del conocimiento, en antecedentes encontrados en bases de datos académicas como Scopus, con el fin de obtener un insumo de las mejores prácticas, así como el método de estudio documental o valoración de las fuentes teóricas para recopilar y valorar todo lo que conformará esta investigación.

Fue necesario para la búsqueda de los artículos mediante la revisión sistemática, considerar criterios de inclusión y exclusión. Los criterios se basan en mantener un estándar sobre las publicaciones,

Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano

manteniendo la misma perspectiva y relevancia sobre el tema. Como se puede observar en la tabla 1, para ello primero es necesario considerar criterios como documentos duplicados, año de publicación no menor a cinco años, artículos y no tesis, artículos dentro de áreas especificadas, para establecer la importancia de la documentación que se revisó mediante la siguiente tabla.

*Tabla 1: Criterios de inclusión y exclusión*

<b>Nro. del Criterio</b>	<b>Criterio de Inclusión</b>	<b>Criterio de Exclusión</b>
<b>C1</b>	Artículos relacionados al tema de investigación	Artículos repetidos
<b>C2</b>	Artículo en inglés, español, portugués	Artículos no relacionados a la IA y gestión del talento humano
<b>C3</b>	Artículos publicados desde el 2019 al 2024	Artículos no relacionados con la Gestión de Talento Humano.
<b>C4</b>	Artículos relacionados con talento humano	Artículos de revisión

*Nota: Se estructuraron varias cadenas de búsqueda, combinando los términos principales y alternativos, considerando los artículos dentro del período enero 2019 a mayo 2024.*

Para la búsqueda de los artículos mediante la revisión sistemática, se consideraron 73 artículos; se procede a realizar la lectura del título, el resumen y las palabras clave y se excluyen aquellos artículos que no tratan explícitamente de la gestión del talento humano. Mediante un cribado con un criterio de exclusión en la misma base de datos y también gracias a los documentos duplicados, dando como resultado 23 documentos recopilados que pueden dar respuesta a la pregunta de investigación.

Se procede a la etapa de selección por tipo de artículo en el que se encontraron 15 estudios, divididos en 6 de revisión bibliográfica, 6 de investigación y 3 sin categoría, las cuales se perfilan como posibles trabajos a tomar en cuenta en esta revisión, como se puede observar en la tabla 2.

*Tabla 2: Tipo de artículos seleccionados*

<b>Título</b>	<b>Journal</b>	<b>Año</b>	<b>Base Datos</b>	<b>Categoría</b>
Exploración crítica de la gestión de recursos humanos impulsada por la IA para desarrollar las capacidades organizativas	Editorial Esmeralda	2023	SCOPUS	Revisión Bibliográfica

## Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano

Inteligencia artificial y gestión de recursos humanos del sector público en Sudáfrica: oportunidades, desafíos y perspectivas	AOSIS OpenJournals Publishing AOSIS (Pty) Ltd	2022	SCOPUS	Revisión Bibliográfica
Un enfoque algorítmico de inteligencia artificial para la toma de decisiones éticas en los procesos de gestión de recursos humanos	Elsevier Ltd	2023	SCOPUS	Sin categoría
Cómo usar la IA generativa como asistente de gestión de recursos humanos	Elsevier Ltd	2024	SCOPUS	Sin categoría
Coaching con inteligencia artificial: conceptos y capacidades	SAGE Publications Ltd	2021	SCOPUS	Sin categoría
Las competencias clave para el futuro del trabajo: un estudio bibliométrico	World Scientific Publishing House Ltd	2023	SCOPUS	Revisión Bibliográfica
¡Que los bots te acompañen! Entregar la rentabilidad de los recursos humanos y las experiencias individualizadas de los empleados en una empresa MNE	Routledge	2022	SCOPUS	Investigación
Análisis de Recursos Humanos: una revisión sistemática desde un enfoque de gestión sostenible; [La analítica de recursos humanos: una revisión sistemática desde la perspectiva de una gestión sostenible]	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid	2022	SCOPUS	Revisión Bibliográfica
Inteligencia artificial en la gestión táctica de recursos humanos: una revisión sistemática de la literatura	Elsevier Ltd	2021	SCOPUS	Revisión Bibliográfica
Inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos: una agenda de revisión e investigación	Asociación de Sistemas de Información	2022	SCOPUS	Revisión Bibliográfica
La adopción de la inteligencia artificial en las prácticas de gestión de recursos humanos	Elsevier B.V.	2024	SCOPUS	Investigación

Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano

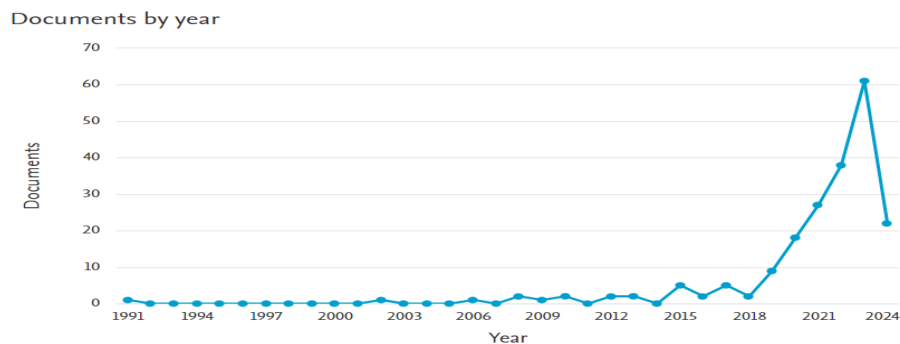
Uso de la inteligencia natural y artificial en el sistema de gestión del talento	Revista Internacional de Tecnología e Ingeniería Recientes	de 2019	SCOPUS	Investigación
El impacto de la tecnología en el proceso de reclutamiento	Problemas en los sistemas de información	de 2020	SCOPUS	Investigación
Integración de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos: un enfoque SmartPLS para el éxito empresarial	Transacciones de APTISI sobre tecno emprendimiento	sobre 2023	SCOPUS	Investigación
Gestión personalizada de recursos humanos a través del análisis de recursos humanos y la inteligencia artificial: teoría e implicaciones	Revisión de la gestión de Asia Pacífico	2023	SCOPUS	Investigación

*Nota: Basado en los artículos seleccionados en esta revisión de literatura para el trabajo de investigación.*

## Resultados

Los resultados se presentan de la siguiente manera, se describe en forma general los hallazgos bibliométricos, seguida de la agrupación de categorías. La revisión semi sistemática de 73 artículos con exclusión mediante un cribado dieron como resultado 50 artículo. Posteriormente se filtran los documentos duplicados para dar como resultado 23 documentos recopilados, los cuales son la base para los análisis bibliométricos que se muestran a continuación.

**Figura 1:** Producción de estudios de IA

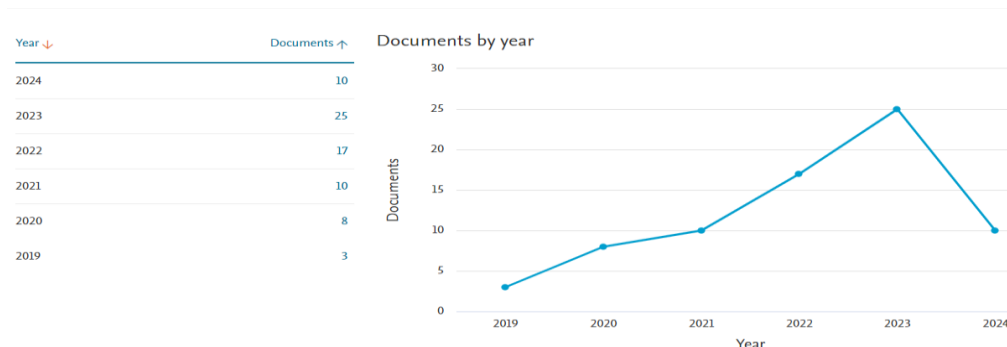


*Nota: Se puede observar que la producción documental ha tenido un crecimiento exponencial a partir del 2018, pese a que se venía estudiando desde 1991 de acuerdo al criterio de búsqueda efectuado.*



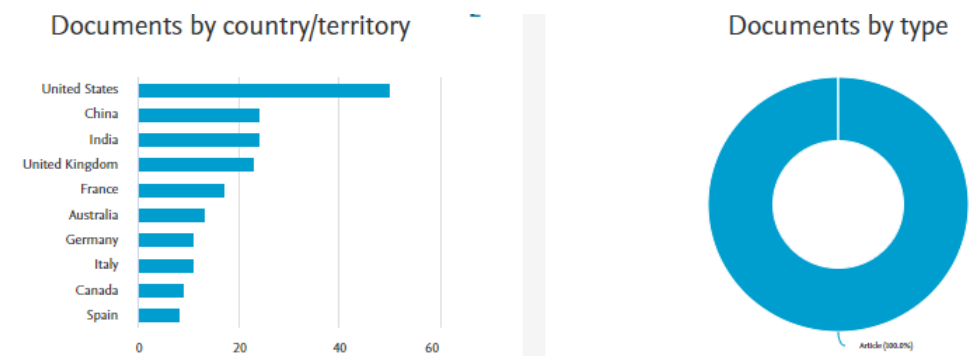
## Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano

**Figura 2:** Producción de estudios de IA por años



**Nota:** De acuerdo al criterio de búsqueda efectuado podemos ver que la mayor producción se generó en el año 2023 con 25 artículos de alto nivel científico.

**Figura 3:** Descripción de la Producción de estudios de IA



**Nota:** En la figura 3, se puede observar la descripción general de producción documental por país, y el tipo de documentos, siendo Estados Unidos el mayor productor de documentos científicos en este caso Artículos, de acuerdo al criterio de búsqueda efectuado.

De acuerdo con los documentos revisados, la inteligencia artificial, sus beneficios y retos, está impulsando a que los colaboradores de una organización deban actualizar sus conocimientos, habilidades, actitudes y en general la forma en que desarrollan sus actividades, entendiendo cómo se pueden aprovechar las IA para obtener el mayor provecho integrando esta tecnología con el capital humano de una empresa. Esta tecnología ha traído oportunidades de mejora como promover la innovación y facilidad en la automatización de los procesos. La integración de la inteligencia artificial a los procesos del talento humano plantea desafíos y beneficios evidentes, como la capacidad de las empresas para tomar decisiones más precisas, pero también incluyen interrogantes sobre la equidad y la transparencia en los procesos de reclutamiento y selección (Kuzior et al., 2022).

## Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano

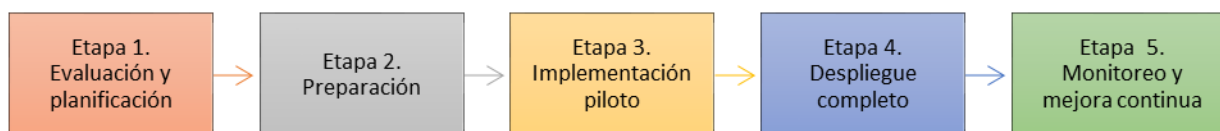
Es por esto que es importante que el mundo conozca la importancia y beneficios del uso de software de inteligencia artificial (IA), como apoyo para automatizar tareas, mejorar la toma de decisiones, personalizar experiencias, optimizar procesos y anticipar tendencias, lo que contribuye a la eficiencia, la innovación y el éxito en diversos sectores y ámbitos de la sociedad, ya que es cada vez más importante debido a los beneficios y ventajas que ofrece. Es por ello que es necesario el uso de la IA en la gestión del talento humano como herramienta para optimizar resultados (García L. , La inteligencia artificial aplicada a los procesos de reclutamiento de persona de las empresas de servicios de Guayaquil, 2023).

A partir de los resultados obtenidos se desarrolló una propuesta de aplicación de IA en las áreas de talento humano para optimizar el desarrollo de sus procesos básicos y funcionales.

Las bases teóricas metodológicas que sustentan esta propuesta se basan en los aportes de Tejada et al. (2019) asociados a la teoría de la innovación tecnológica, que se refiere a implementar nuevas tecnologías y avances en los procesos de talento humano, permitiendo abordar desafíos globales como la salud pública y asistencia remota. Adicionalmente se sustenta en la Teoría de la automatización de procesos de Aguirre y Rodriguez (2017) que refiere al uso de softwares que permitan automatizar tareas repetitivas, ayudando a la toma de decisiones asistida por IA, estas soluciones tecnológicas permitirán mejorar la precisión y eficiencia de los procesos, ya que incrementa la capacidad y eficacia productiva al automatizar tareas rutinarias.

La propuesta de aplicación de la IA en los procesos de la gestión de talento humano se estructura en 5 etapas, desde reunirse con el equipo de recursos humanos y tics para evaluar las necesidades, desarrollar un plan detallado del proyecto, instalar y configurar el software de acuerdo a la necesidad de la empresa, implementar de forma gradual y capacitar al personal, hasta monitorear y evaluar el rendimiento del software, como se muestra en la figura 4.

**Figura 4:** Etapas para la aplicación de la IA



**Nota:** Se describe las etapas a seguir para poder integrar de forma exitosa la IA a los procesos de Gestión del Talento Humano.

## Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano

---

Para el desarrollo de estas etapas de incorporación de inteligencia artificial en las empresas, es necesario contar con un software que facilite los procesos, lo que permitirá optimizar tareas tradicionales y repetitivas como, contactar al candidato, realizar las pre entrevistas, criba de currículums, pruebas, elaborar los informes finales de selección y contratación de los candidatos. En la actualidad existen herramientas para cada una de las tareas, lo ideal y aconsejable es implementar una herramienta de IA multifunción, escoger la adecuada dependerá del uso y aplicación que la organización vaya a implementar. A continuación, se presenta alguna de las herramientas más recomendadas para cada uno de los procesos de acuerdo con Elceo (2022).

**Reclutamiento:** es necesario una IA para identificar candidatos y facilitar su aplicación a la vacante, software de IA sugeridos pueden ser Reclutachat, Hireez, LinkedIn Talent solutions, este tipo de plataformas cuentan con información y acceso a diferentes bolsas de trabajo a nivel mundial.

**Selección:** para este proceso es importante poder optimizar tiempo y recursos en tareas como la criba y análisis de currículums, software como X0pa, Reclutachat, Pymetrics, Hirevue, facilitan este proceso con una evaluación más exhaustiva de los candidatos de acuerdo a lo requerido por la empresa.

**Contratación:** es un punto fundamental ya que no solo consiste en escoger al candidato que ha pasado las pruebas y demás etapas del proceso, herramientas como TLegal, DocuSign, Contractbook, facilitan el proceso de contratación y la firma de contratos, permitiendo una gestión más eficiente y segura, mejorando la agilidad en el proceso de contratación.

Contar con el apoyo de la inteligencia artificial para los procesos de reclutamiento y selección, permitirá obtener resultados confiables, gracias a que el software que se utilice se puede programar de acuerdo a las necesidades, identificando cada fase requerida y determinando el tiempo más conveniente.

El costo estimado de la implementación de la propuesta podría estar entre los \$3.750,00 considerándose el costo de licencia e instalación del software, integración del software con sistemas existentes y equipos tecnológicos requeridos. Adicionalmente podrá incurrir en costos variables según el requerimiento de la empresa como lo son, acceso para usuarios adicionales, adquisición de computadoras con procesadores avanzados, unidades de almacenamiento de datos y capacitaciones para el personal sobre el uso y funcionamiento de la IA.

Es importante considerar que la tecnología está en un punto de desarrollo que cambia constantemente, el invertir en ella no debe ser vista como un gasto para las organizaciones, ya que estas son una ayuda

significativa para poder alcanzar metas y objetivos establecidos, lo cual se logra reflejar en resultados en los procesos y en ganancias para la industria.

Esta propuesta ha sido evaluada por expertos quienes dieron su aprobación teniendo en cuenta criterios como la actualidad, la coherencia, la pertinencia de la información presentada.

## Discusión

Es importante considerar tanto las ventajas como las desventajas de la IA al evaluar su adopción y uso en diferentes contextos, buscando maximizar sus beneficios mientras se abordan sus posibles riesgos y limitaciones.

El papel de la IA en la gestión de recursos humanos ha ido aumentando constantemente, transformando la forma en que se llevan a cabo los procesos de recursos humanos en casi todas las áreas clave de la gestión de recursos humanos. Debido al volumen sustancial de datos relacionados con las operaciones organizacionales, la gestión de la fuerza laboral y la IA se han integrado cada vez más en varios procedimientos operativos de recursos humanos. Esta integración tiene como objetivo reforzar los marcos empresariales sostenibles (Votto et al., 2021 citado por Nawaz et al., 2023).

La Inteligencia Artificial (IA) es un campo de la informática que se enfoca en crear sistemas capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana. Como se observa en la tabla 3, estos sistemas utilizan algoritmos y modelos matemáticos para aprender de los datos, reconocer patrones, tomar decisiones y resolver problemas de manera autónoma, en este sentido la Inteligencia Artificial (IA) ofrece una serie de ventajas y desventajas en diversos ámbitos (Cantero, 2021).

*Tabla 3: Ventajas y Desventajas de la Inteligencia Artificial*

<b>Nro.</b>	<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
1	La IA automatiza procesos rutinarios y repetitivos, permitiéndoles centrarse en actividades más creativas y estratégicas.	El uso de IA plantea desafíos éticos y legales relacionados con la privacidad de datos, la discriminación algorítmica, la responsabilidad por decisiones automatizadas, y el impacto en el empleo y la sociedad.
2	Los sistemas pueden analizar grandes volúmenes de datos en tiempo real y generar insights valiosos para la toma de decisiones informadas y precisas.	Los sistemas de IA carecen de empatía y comprensión emocional, limitando su capacidad para interactuar de manera genuina en ciertos contextos, como el servicio al cliente.

## Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano

3	Optimizar procesos y mejorar la precisión para ejecución de tareas, puede aumentar la eficiencia operativa y la productividad.	La dependencia excesiva puede generar vulnerabilidades en sistemas críticos, aumentando el riesgo de fallos técnicos, ciberataques y manipulación de información.
4	Puede personalizar experiencias y servicios según las preferencias individuales de los usuarios, ofreciendo recomendaciones y soluciones adaptadas a cada perfil.	Los algoritmos de IA pueden estar sesgados debido a los datos utilizados en su entrenamiento, lo que puede llevar a decisiones injustas o discriminatorias si no se abordan adecuadamente.
5	Mediante el análisis de datos históricos, la IA puede predecir tendencias, comportamientos y patrones futuros, lo que facilita la anticipación de necesidades y la planificación estratégica.	La implementación y mantenimiento de sistemas de IA pueden requerir inversiones significativas en términos de infraestructura, capacitación de personal y actualización tecnológica, lo que puede ser una barrera para algunas organizaciones .

*Nota: La tabla describe las ventajas y desventajas de la implementación de la inteligencia artificial en los procesos de Gestión de Talento Humano, basado en (Cantero, 2021).*

La adopción de la IA en la gestión de recursos humanos facilita el acceso de las organizaciones a personas altamente capacitadas, lo que conduce a un proceso de contratación eficiente (Meshram, 2023). Las tecnologías inteligentes de IA ofrecen un nuevo enfoque para la gestión de personal que mejora el desempeño general de la empresa y presenta diversas oportunidades para la gestión del desempeño (Khaled et al., 2023; Hemalatha et al., 2021 citado por Nawaz et al., 2023).

Chowdhury et al. (2023) señala que la creciente adopción de la IA en la gestión de recursos humanos está impulsada por su capacidad de generar valor para los clientes, los empleados y las organizaciones por igual (Nawaz et al., 2023).

El reclutamiento hace referencia a la búsqueda, seguimiento, identificación y atracción de candidatos potenciales de los cuales se puede elegir a quien cumpla con lo requerido por la organización, con la finalidad de que se ajuste y tenga las capacidades necesarias (Montoya & Boyero, 2019).

Según Martínez et al. (2019) durante el proceso de reclutamiento que se va a realizar se deben tener en consideración las necesidades que tiene la persona que se perfila a ocupar el puesto, así como también se debe tener en cuenta las necesidades de la empresa.

Para Kalyan et al. (2020) el reclutamiento apunta a atraer al mejor capital humano para desarrollar una actividad específica en una organización, y esto se logra si los candidatos tienen valores, actitudes

## Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano

y personalidades que se ajustan a las demandas laborales y a la cultura organizacional existentes en dicha organización.

Es imprescindible señalar que el reclutado debe poseer habilidades y destrezas necesarias, ya que como señala la teoría de capital humano, se busca obtener beneficios de la educación y experiencias de los individuos, como una forma de inversión en las empresas. Desde esta perspectiva, la educación se considera una inversión que aumenta la productividad de las personas y las organizaciones, además de alentar el crecimiento y el desarrollo (Nawaz, 2019).

En la tabla 4 se observa que, en el ámbito del reclutamiento de personal, existen varios softwares de inteligencia artificial (IA) que se utilizan para optimizar y agilizar diferentes procesos.

*Tabla 4: Softwares de IA utilizados en los procesos de la Gestión del talento Humano*

Nro.	IA	Concepto
1	<b>Reclutachat</b>	Es una herramienta de inteligencia artificial, cuyo enfoque es el filtrado de candidatos del segmento operativo, tiene como particularidad el desarrollo de un sistema de automatización inteligente que se especializa en el reclutamiento masivo, esto quiere decir, que tiene la capacidad de entrevistar más de 1000 candidatos en un mismo día. Este software de IA para reclutamiento operativo y/o masivo, también ayuda a los reclutadores a crear vacantes nuevas en segundos que se integran de forma automática a un asistente virtual, el cual tiene capacidad de entrevistar candidatos las 24 horas del día, los 7 días de la semana; además estas vacantes se pueden separar por zona, puestos y necesidades de la empresa. Lo mejor es que se puede adaptar a distintos países e idiomas, pues se encuentra en constante aprendizaje e innovación (Elceo, 2022).
2	<b>XOPA</b>	Se trata de una plataforma B2B SaaS (Software as a Service) que funciona a través de inteligencia artificial, automatización de procesos y análisis predictivo que ayuda a identificar, reclutar y gestionar los mejores talentos. Su eficiencia logra reducir el tiempo y costo de contratación en un 87% y 50% respectivamente. Las soluciones de XOPA pueden personalizarse, ya sea en los sectores empresarial, pyme, académico o gubernamental (Elceo, 2022).
3	<b>HireEZ</b>	Una herramienta que te ayudará a automatizar y a optimizar tu tiempo, así como impulsar la interacción de los candidatos con el talento que estás buscando. Esta plataforma concentra toda la información de cerca de 45 bolsas de trabajo, sitios de internet y redes sociales a nivel mundial en un solo lugar; dando acceso a los reclutadores a más de 750 millones de currículum, lo cual reduce el tiempo de búsqueda hasta en un 80% e incrementa las contrataciones por reclutador hasta en un 42% (Elceo, 2022).

- |   |               |  |
|---|---------------|--|
| 4 | <b>TLegal</b> | Una herramienta que brinda soluciones legales digitales, pues facilita y automatiza los procesos de contratación o firma de contratos. Tienda Legal representa muchos beneficios para las empresas como la digitalización de contratos y auto llenado, asesoría legal si es requerido, seguridad de encriptación de punto a punto, firma digital simple, entre otros. (Elceo, 2022). |
|---|---------------|--|

*Nota: Se explica las funciones de algunos softwares de IA para los procesos de Gestión del Talento Humano.*

Las funcionalidades de cada software optimizan procesos de selección, mejoran la calidad de contratación y contribuyen a tomar decisiones basadas en datos y análisis predictivos. Además, sirven de apoyo para ofrecer una experiencia laboral más positiva.

## Conclusiones

La inteligencia artificial (IA) ha demostrado ser una herramienta poderosa y transformadora para la gestión del talento humano en las organizaciones. Al aprovechar el poder de los algoritmos avanzados y el análisis de datos, la IA ha generado resultados significativos y beneficios tangibles en diversas áreas de la gestión del talento humano.

La IA ha revolucionado la gestión del talento humano al mejorar la eficiencia, precisión, personalización, predicción y automatización en diversos aspectos clave. Estos avances han llevado a una gestión más estratégica, centrada en el desarrollo y satisfacción de los empleados, lo que a su vez contribuye al éxito y crecimiento sostenible de las organizaciones.

La integración de la inteligencia artificial (IA) en los procesos de gestión del talento humano representa un avance significativo que ofrece numerosas ventajas, aunque también plantea ciertos desafíos. Al evaluar su impacto, se pueden extraer conclusiones fundamentales sobre cómo la IA está transformando este campo.

La IA permite automatizar tareas rutinarias y administrativas, reduciendo el tiempo y esfuerzo necesarios para procesos como la selección de currículos, programación de entrevistas y gestión de datos de empleados. Esto libera a los profesionales de recursos humanos para que se concentren en actividades estratégicas y de mayor valor agregado.

Mediante el análisis de una base de datos de artículos indexados en revistas de alto impacto como Scopus, la IA proporciona insights precisos y basados en datos que pueden mejorar la toma de decisiones en áreas como el reclutamiento, la retención de empleados y el desarrollo de talento.

## Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano

---

Herramientas de análisis predictivo pueden identificar tendencias y patrones que ayudan a prever necesidades futuras y a tomar decisiones más informadas.

Esta implementación de la IA en las organizaciones ha logrado que los colaboradores replanteen sus habilidades y conocimientos para adaptarse a la nueva realidad de estas tecnologías disruptivas, así mismo debe hacerse a nivel empresarial y la gestión de talento humano buscando obtener el máximo potencial de su capital humano, la IA debe cumplir la función de una herramienta y no un sustituto para los colaboradores, así mismo para las empresas ya que el conocimiento tácito y todas las características que hacen única a los humanos son un factor de diferenciación para lograr ventajas competitivas.

Las organizaciones deben aprovechar de manera positiva el valor del humano el cual la IA no pueden imitar, el valor de las personas y su capacidad de evolucionar, adaptarse, mejorar y actualizarse al entorno externo destaca como una ventaja competitiva ante el inminente auge de la IA, si las personas logran la integración de manera efectiva las empresas lograrán obtener lo mejor de ambas partes para lograr el máximo beneficio en todos los sectores de la organización, aumentando el talento y capital humano que poseen.

La IA puede personalizar las experiencias de desarrollo y capacitación para cada empleado, identificando sus fortalezas, debilidades y preferencias de aprendizaje, lo que conduce a un desarrollo profesional más efectivo y al aumento de la satisfacción y el compromiso del empleado, con la implementación de IA debe ser transparente y ética, asegurando que los procesos automatizados no perpetúen sesgos existentes o creen nuevos.

La adopción de tecnologías de IA puede encontrar resistencia entre los empleados y profesionales de recursos humanos que están acostumbrados a los métodos tradicionales. Es importante gestionar este cambio mediante la capacitación adecuada y la comunicación efectiva sobre los beneficios de la IA.

La inteligencia artificial está redefiniendo la gestión del talento humano al introducir nuevas formas de eficiencia, precisión y personalización. Sin embargo, su implementación debe gestionarse cuidadosamente para mitigar riesgos y asegurar que los beneficios superen los desafíos. Al adoptar un enfoque ético, transparente y equilibrado, las organizaciones pueden aprovechar el potencial de la inteligencia artificial para crear un entorno de trabajo más dinámico, justo y eficiente, que no solo optimice los procesos de recursos humanos, sino que también mejore la experiencia y satisfacción de los empleados.



Para determinar las acciones estratégicas para incluir la IA en la empresa, será esencial hacer un seguimiento y evaluación continua de los modelos y herramientas de IA implementados, entonces se deberán definir los métodos evaluativos periódicos y de monitoreo constante según el tipo y tamaño de la organización, la Inteligencia Artificial deberá ser supervisada como un colaborador más de la organización.

## Referencias

1. Abdul C.; Wang W.; Li Y. (2020). El impacto de la tecnología en el proceso de reclutamiento. *Revista Problemas en los sistemas de información Volumen 21, Número 4*. DOI: 10.48009/4\_iis\_2020\_9-17, 9-17.
2. Agreda. (2019). Nuevos retos en El reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *Universidad Mariana - Boletín Informativo CEI, 3(1)*, 66 - 74. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/924/849>
3. Aguirre, S., & Rodriguez, A. (2017). Automatización de un proceso empresarial mediante automatización robótica de procesos (RPA): un estudio de caso. En *Ciencias de la Computación Aplicadas en Ingeniería*. Springer International Publishing AG. doi:10.1007/978-3-319-66963-2\_7
4. Barquero Morales, W. G. (2022). Análisis PRISMA como metodología para revisión sistemática: una aproximación general. *Saúde Em Redes, 8(sup1)*. <https://doi.org/10.18310/2446-4813.2022v8nsup1p339-360>, 339-360.
5. Bautista, M. (2021). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones*. Bogotá: Manual Moderno.
6. Bortnikas. (2020). Human resources management modernization of contemporary organization. *Public Policy and Administration, 16(2)*, 335-346. <https://ojs.mruni.eu/ojs/public-policy-and-administration/article/view/4383>
7. Cantero, G. (2021). La inteligencia artificial en los procesos de selección. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48201/TFG-N.1601.pdf>
8. Carrasco, J. G. (2021). El uso de herramientas de inteligencia artificial dentro de los recursos humanos: un análisis para el proceso de reclutamiento en Cautela S.A. y Sensority (2015-2020).

- <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19171/EL%20USO%20DE%20HERRAMIENTAS%20DE%20INTELIGENCIA%20ARTIFICIAL%20DENTRO.pdf>
9. Chilunjika A.; Intauno K.; Chilunjika S.R. (2022). Inteligencia artificial y gestión de recursos humanos del sector público en Sudáfrica: oportunidades, desafíos y perspectivas. *Revista SA de Gestión de Recursos Humanos* ISSN: (en línea) 2071-078X, (impreso) 1683-7584. DOI: 10.4102/sajhrm.v20i0.1972, 1-12.
  10. Chong, T., Soto, M., & Morillo, R. (2023). Inteligencia artificial ia en el talento humano del sector marítimo de Panamá. *EonlineTech*, 2(2), 48-66. <https://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RET/article/view/368/654>
  11. Dayarathna, Karam, Jaradat, Hamilton, Nagahi, Joshi, . . . Driouche. (2020). Assessment of the efficacy and effectiveness of virtual reality teaching module: A gender-based comparison. *International Journal of Engineering Education*, 36(6), 1938-1955. <https://pure.psu.edu/en/publications/assessment-of-the-efficacy-and-effectiveness-of-virtual-reality-t>
  12. Dhamija P., Bag S. (2020). Role of artificial intelligence in operations environment: a review and bibliometric analysis. *TQM J.* 32. doi: 10.1108/TQM-10-2019-0243 [CrossRef] [Google Scholar], 4.
  13. Ekuma, K. (2023). Artificial Intelligence and Automation in Human Resource Development: A Systematic Review. <https://doi.org/10.1177/15344843231224009>. *Human Resource Development Review*, 0(0)., 1.
  14. Elceo. (2022). Las cuatro mejores tecnologías de Inteligencia Artificial en RRHH. <https://elceo.com/liderazgo/las-cuatro-mejores-tecnologias-de-inteligencia-artificial-en-rrhh/>
  15. Fajardo, J. (2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. *Pol. Con.*, 8(9), 726-740. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9152551.pdf>
  16. Faqihi A, Miah SJ. (2023). Artificial Intelligence-Driven Talent Management System: Exploring the Risks and Options for Constructing a Theoretical Foundation. *Journal of Risk and Financial Management*; 16(1). <https://doi.org/10.3390/jrfm16010031>, 31.
  17. Fernandes T., Mamede H., Pereira J., Pereira V. (2023). Artificial intelligence applied to potential assessment and talent identification in an organisational context, . *Heliyon*, Volume 9, Issue 4, e14694, ISSN 2405-8440. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.202.2>.

18. García, L. (2023). La inteligencia artificial aplicada a los procesos de reclutamiento de persona de las empresas de servicios de Guayaquil. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/26474/1/UPS-GT004840.pdf>
19. Grant, M. J., & Booth, A. (2009). Una tipología de reseñas: un análisis de 14 tipos de reseñas y metodologías asociadas. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91-108. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
20. Hernández-Sampieri, D. R., & Torres, D. C. (2020). Metodología de la investigación. En D. R. Hernández-Sampieri, & D. C. Torres, *Metodología de la investigación : las rutas cuantitva,cualitativa y mixta* (pág. 109). Mexico : Mc graw Hill education.
21. Hernández-Sampieri, D. R., & Torres, D. C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitva, cualitativa y mixta (pág. 109). Mexico: Mc graw Hill education.
22. Itubide, S. (2022). La Inteligencia Artificial en los Procesos de Selección. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/185552/Iturbide%20-%20La%20Inteligencia%20Artificial%20en%20los%20Procesos%20de%20Seleccion.pdf?sequence=1>
23. Kalyan, Divya, & Kumar. (2020). Artificial intelligence and how it is reinventing the hr – practices in making the organizations more visible and competitive. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 6(6), 13-18. [https://eprajournals.com/jpanel/upload/717pm\\_4.EPRA%20JOURNALS-4586.pdf](https://eprajournals.com/jpanel/upload/717pm_4.EPRA%20JOURNALS-4586.pdf)
24. Kuzior, A. and Kwilinski A. (2022). Cognitive Technologies and Artificial Intelligence in Social Perception. *Management Systems in Production Engineering* 30. [Google Scholar] [CrossRef], 109–15.
25. La Madriz, K. A. (2019). Comunicación terapéutica de enfermería y satisfacción de los padres de niños hospitalizados en. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3032/Kathia\\_Trabajo\\_Especialidad\\_2020.pdf](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3032/Kathia_Trabajo_Especialidad_2020.pdf)
26. Martínez. (2022). Contratacion de Personal mediante uso de Inteligencia Artificial. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/142389/6/hectormhTFM0122memoria.pdf>
27. Martínez, L., Falvello, V., Aviezer, H., & Todorov, A. (2019). Contributions of facial expressions and body language to the rapid perception of dynamic emotions. *Rotulege*, 30(5), 939-52. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25964985/>

28. Monroy, M., & Nava, N. (2018). Metodología de la investigación. México: Grupo Editorial Éxodo. <https://elibro.net/es/ereader/uta/172512>
29. Montoya, C., & Boyero, M. (2019). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 3-2. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
30. Montoya, M. B. (2021). Impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección en recursos humanos internacionales. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1447fb76-9f0c-481b-8ddd-bd32030a1333/content>
31. Muscalu, E. (2015). Sources of human resources recruitment organization. *Revista Academiei Fortelor Terestre*, 20(3), 351-359. [https://www.armyacademy.ro/reviste/rev3\\_2015/MUSCALU.pdf](https://www.armyacademy.ro/reviste/rev3_2015/MUSCALU.pdf)
32. Nawaz N.; Arunachalam H.; Pathi B.K.; Gajenderan V. (2023). La adopción de la inteligencia artificial en las prácticas de gestión de recursos humanos. *Revista internacional de gestión de la información Data Insights* 4. ISSN: 100-208. DOI: 10.1016/j.jjime.2023.100208, 1-11.
33. Nawaz, N. (2019). How Far Have We Come With The Study Of Artificial Intelligence For Recruitment Process. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. [https://www.researchgate.net/publication/335960597\\_How\\_Far\\_Have\\_We\\_Come\\_With\\_The\\_Study\\_Of\\_Artificial\\_Intelligence\\_For\\_Recruitment\\_Process](https://www.researchgate.net/publication/335960597_How_Far_Have_We_Come_With_The_Study_Of_Artificial_Intelligence_For_Recruitment_Process)
34. Nayal K., Raut R., Priyadarshinee P., Narkhede B. E., Kazancoglu Y., Narwane V. (2021). Exploring the role of artificial intelligence in managing agricultural supply chain risk to counter the impacts of the COVID-19 pandemic. *The Int. J. Logist. Manag.* doi: 10.1108/IJLM-12-2020-0493. [Epub ahead of print]. [CrossRef], 2.
35. 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-Wilso. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. . In *The BMJ* (Vol. 372). BMJ Publishing Group. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>.
36. Prentice C.; Wong I.A.; Lin Z.C. (2023). La inteligencia artificial como objeto de cruce de límites para el compromiso y el rendimiento de los empleados. *Revista de comercio minorista*

- y servicios al consumidor. Volumen 73. ISSN 0969--6989. Indexado en Elsevier Ltd. DOI: 10.1016/j.jretconser.2023.103376, 1-8.
37. Qahtani E.H.A.L.; Alsmairat M.A.K. (2023). Ayudar a los impulsores de la adopción de la inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos: un modelo de mediación. *Revista Científica Internacional sobre Logística*. Volumen: 10 Edición 1. ISSN 1339-5629 DOI: 10.22306/al.v10i1.371, 141-150.
38. Ramkumar. (2019). A conceptual study on how electronic recruitment tools simplify the hiring process. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 9(6), 136-139. [https://www.researchgate.net/publication/325872834\\_A\\_Conceptual\\_Study\\_on\\_How\\_Electronic\\_Recruitment\\_Tools\\_Simplify\\_the\\_Hiring\\_Process](https://www.researchgate.net/publication/325872834_A_Conceptual_Study_on_How_Electronic_Recruitment_Tools_Simplify_the_Hiring_Process)
39. Reyes, M., Gómez, A., & Ramos, E. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000600232](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600232)
40. Snyder, H. (2019). Revisión de la literatura como metodología de investigación: descripción general y directrices. *Journal of Business Research*, 104(333-339). doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
41. Soriano, A. (2022). El uso de la inteligencia artificial en la selección y gestión del personal de las administraciones públicas. *Nueva Época*(9), 11-25. <https://doi.org/10.24965/da.11148>
42. Statista. (2022). Inteligencia artificial (IA) en América Latina y el Caribe - Datos estadísticos. <https://es.statista.com/temas/11054/inteligencia-artificial-ia-en-america-latina-y-el-caribe/#topFacts>
43. Tejada, G., Cruz, J., Uribe, Y., & Rios, J. (2019). Innovación tecnológica: Reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864011/html/>
44. Villarreal, L. (2022). Metaverso implicaciones de la industria del futuro. *Communications Papers*, 11(23), 47–59.
45. Votto A.M.; Valecha R.; Najafirad P.; Rao H.R. (2021). Inteligencia artificial en la gestión táctica de recursos humanos: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Internacional de gestión de la información Data Insights* 1 (2021) 100047. ISSN 2667–0968. Publicado por Elsevier Ltd.

46. Wuisan D.S.S.; Sunardjo R.A.; Aini Q.; Yusuf N.A.; Rahardja U. (2023). Integrando la Inteligencia Artificial en los Recursos Humanos Gestión: un enfoque SmartPLS para Éxito empresarial. Revista Transacciones de APTISI sobre tecnoemprendimiento vol. 5 N° 3. P-ISSN: 2655-8807. DOI: 10.34306/att.v5i3.355.
47. Xu, W., y Ouyang, A. (2022). The application of AI technologies in STEM education: a systematic review from 2011 to 2021. International Journal of STEM Education, 9(1). <https://doi.org/10.1186/S40594-022-00377-5/FIGURES/10>, 1-20.

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).