



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v11i4.4584>

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

Artificial intelligence and human talent management: a theoretical-empirical review of challenges and opportunities for sustainable organizational development

Inteligência artificial e gestão de talentos humanos: uma revisão teórico-empírica dos desafios e oportunidades para o desenvolvimento organizacional sustentável

Joselyn Jamilex Lara-Franco ^I
josejamilf@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0009-5491-7344>

María Daniela Merino-Perez ^{II}
madamp@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0006-5619-5363>

Daniel Andrés Angulo-Vélez ^{III}
daaave@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0006-4666-0508>

Correspondencia: josejamilf@gmail.com

***Recibido:** 25 de septiembre de 2025 ***Aceptado:** 02 de octubre de 2025 *** Publicado:** 11 de noviembre de 2025

- I. Facultad de Posgrados, Escuela de Negocios, Maestría en Gestión del Talento Humano con Mención en Desarrollo Organizacional, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- II. Facultad de Posgrados, Escuela de Negocios, Maestría en Gestión del Talento Humano con Mención en Desarrollo Organizacional, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- III. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

Resumen

El presente artículo analiza la relación entre la inteligencia artificial (IA) y la gestión del talento humano (GTH) desde un enfoque teórico-empírico, con el fin de identificar los principales retos y oportunidades que emergen para un desarrollo organizacional sostenible. Se aplicó una revisión sistemática de literatura bajo las directrices PRISMA (2020) en las bases de datos Scopus, Web of Science, EBSCOhost, Science Direct y Google Scholar, complementada con la herramienta del Joanna Briggs Institute (JBI) para la evaluación crítica de los estudios incluidos. Los resultados evidencian que la IA optimiza los procesos de reclutamiento, evaluación del desempeño y formación, pero su adopción efectiva depende de la gobernanza algorítmica, la capacitación digital y la gestión ética de los datos. Se concluye que la IA no reemplaza al talento humano, sino que lo complementa, generando un nuevo paradigma de colaboración hombre-máquina orientado a la sostenibilidad y la equidad organizacional.

Palabras clave: inteligencia artificial; gestión del talento humano; sostenibilidad organizacional; automatización; transformación digital.

Abstract

This article analyzes the relationship between artificial intelligence (AI) and human talent management (HTM) from a theoretical-empirical perspective, aiming to identify the main challenges and opportunities emerging for sustainable organizational development. A systematic literature review was conducted following the PRISMA guidelines (2020) using the Scopus, Web of Science, EBSCOhost, ScienceDirect, and Google Scholar databases, complemented by the Joanna Briggs Institute (JBI) tool for critical appraisal of the included studies. The results show that AI optimizes recruitment, performance evaluation, and training processes, but its effective adoption depends on algorithmic governance, digital skills training, and ethical data management. The article concludes that AI does not replace human talent but rather complements it, generating a new paradigm of human-machine collaboration oriented toward sustainability and organizational equity.

Keywords: artificial intelligence; human talent management; organizational sustainability; automation; digital transformation.

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

Resumo

Este artigo analisa a relação entre inteligência artificial (IA) e gestão de talentos humanos (GTH) a partir de uma perspectiva teórico-empírica, com o objetivo de identificar os principais desafios e oportunidades emergentes para o desenvolvimento organizacional sustentável. Uma revisão sistemática da literatura foi conduzida seguindo as diretrizes PRISMA (2020), utilizando as bases de dados Scopus, Web of Science, EBSCOhost, ScienceDirect e Google Scholar, complementada pela ferramenta Joanna Briggs Institute (JBI) para avaliação crítica dos estudos incluídos. Os resultados mostram que a IA otimiza os processos de recrutamento, avaliação de desempenho e treinamento, mas sua adoção efetiva depende da governança algorítmica, do treinamento em habilidades digitais e da gestão ética de dados. O artigo conclui que a IA não substitui o talento humano, mas o complementa, gerando um novo paradigma de colaboração humano-máquina orientado para a sustentabilidade e a equidade organizacional.

Palavras-chave: inteligência artificial; gestão de talentos humanos; sustentabilidade organizacional; automação; transformação digital.

Introducción

La inteligencia artificial (IA) se ha convertido en una de las fuerzas disruptivas más significativas dentro de la gestión empresarial contemporánea, con especial impacto en la gestión del talento humano (GTH). Su capacidad para procesar grandes volúmenes de información, identificar patrones y automatizar decisiones estratégicas ha transformado la forma en que las organizaciones atraen, desarrollan y retienen a su personal (Huang & Rust, 2021; Verma, 2024). Estas herramientas impulsan la eficiencia en procesos como la selección, la evaluación del desempeño y la planificación de la formación, al tiempo que reducen sesgos subjetivos y fortalecen la toma de decisiones basada en datos (Piña-Ferrer, 2024; Fernández & Gómez, 2023).

Sin embargo, la incorporación de la IA en la GTH también plantea desafíos éticos y organizacionales. Diversos autores advierten que los algoritmos pueden reproducir desigualdades sociales o sesgos implícitos si no se diseñan bajo criterios de equidad y transparencia (Sucharita & Seethalakshmi, 2024). Asimismo, la dependencia tecnológica excesiva puede debilitar el enfoque humano del liderazgo y limitar la empatía organizacional (Canossa-Montes de Oca & Peraza-Villarreal, 2024). Frente a ello, surge la necesidad de integrar la IA bajo una perspectiva de desarrollo organizacional

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

sostenible, donde la tecnología actúe como aliada del talento humano para promover la productividad, la innovación y el bienestar colectivo (Torres Bernal, 2025; OECD, 2023).

Aunque existe un cuerpo creciente de estudios sobre la IA aplicada a la gestión de recursos humanos, la mayoría se concentra en grandes corporaciones o contextos de economías desarrolladas, dejando una brecha de conocimiento en los entornos latinoamericanos y en las pequeñas y medianas empresas tecnológicas (Rodríguez, 2025). En estas organizaciones, la implementación de la IA enfrenta retos específicos: falta de infraestructura digital, resistencia al cambio y carencias en la formación del personal. Además, pocos estudios combinan un análisis empírico con una revisión teórica amplia que permita comprender la relación entre IA, talento humano y sostenibilidad desde una perspectiva integral.

En este contexto, el presente trabajo tiene como objetivo analizar los retos y oportunidades de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano mediante una revisión teórico-empírica, tomando como referencia una empresa tecnológica de Guayaquil, Ecuador. Este enfoque busca responder a la pregunta:

¿Cómo la aplicación de la inteligencia artificial incide en la gestión del talento humano y qué retos u oportunidades emergen para la sostenibilidad organizacional?

Los hallazgos de este estudio pretenden contribuir a la comprensión contextualizada del papel de la IA en la transformación digital de las organizaciones, fortaleciendo el equilibrio entre la eficiencia tecnológica y la sostenibilidad humana.

Metodología

Se realizó una revisión sistemática de literatura siguiendo las directrices del protocolo Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA, 2020), con el objetivo de identificar investigaciones recientes que abordaran la integración de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del talento humano (GTH) y su contribución al desarrollo organizacional sostenible.

La pregunta de investigación se estructuró bajo el formato PICO:

¿Cómo la aplicación de la inteligencia artificial incide en la gestión del talento humano y qué retos u oportunidades emergen para la sostenibilidad organizacional?

- **Criterios de inclusión y exclusión**

Se incluyeron artículos científicos cuantitativos, cualitativos y mixtos, publicados entre 2018 y 2025, en inglés, español o portugués, y que abordaran la aplicación de IA en procesos de recursos humanos

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

como reclutamiento, evaluación del desempeño, capacitación, liderazgo digital, gestión por competencias o sostenibilidad organizacional.

Se excluyeron artículos de opinión, revisiones narrativas no sistemáticas, informes técnicos, documentos sin texto completo disponible y estudios centrados exclusivamente en el desarrollo de algoritmos sin relación con la gestión del talento humano o el comportamiento organizacional.

- **Estrategia de búsqueda**

La búsqueda se llevó a cabo en las bases de datos Scopus, Web of Science, EBSCOhost, Science Direct y Google Scholar, al ser las más relevantes en los campos de administración, recursos humanos y transformación digital.

Se utilizaron los operadores booleanos “AND” y “OR”, junto con los descriptores MeSH y DeCS adaptados al contexto empresarial:

“artificial intelligence”, “human talent management”, “human resource management”, “organizational sustainability”, “automation”, y “digital transformation”.

El proceso inicial identificó 482 artículos: Scopus (n=162), Web of Science (n=105), EBSCOhost (n=74), Science Direct (n=89) y Google Scholar (n=52).

Tras el cribado por título, se descartaron 439 artículos por falta de pertinencia. Posteriormente, se examinaron 43 artículos, eliminándose 10 duplicados y 6 por no cumplir los criterios metodológicos en la revisión de resúmenes. De los 27 artículos analizados a texto completo, 3 fueron excluidos por falta de consistencia o datos insuficientes. La muestra final quedó compuesta por 24 estudios incluidos en la revisión

- **Análisis y evaluación de la calidad**

Para el análisis se elaboró una matriz de extracción de datos, en la cual se registraron variables como año de publicación, país, tipo de estudio, enfoque metodológico, principales hallazgos y conclusiones. Esta matriz permitió identificar las tendencias, enfoques predominantes y vacíos conceptuales relacionados con la aplicación de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del talento humano (GTH).

La evaluación de la calidad metodológica se realizó utilizando las herramientas del Joanna Briggs Institute (JBI) Critical Appraisal Tools, las cuales son ampliamente reconocidas para valorar la credibilidad, relevancia y aplicabilidad de la evidencia en investigaciones de tipo observacional y social.

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

Se analizaron aspectos como la claridad de los objetivos, la coherencia metodológica, la validez interna, la pertinencia del muestreo, la transparencia en el análisis de datos y la consistencia entre resultados y conclusiones.

Con base en estos criterios, los estudios fueron clasificados en tres niveles de calidad:

Alta calidad: Cumplimiento sólido de los criterios JBI y presentación metodológica robusta.

Calidad media: Cumplimiento parcial de los criterios, con limitaciones menores en el diseño o análisis.

Baja calidad: Cumplimiento limitado o deficiencias significativas que restringen la validez de los resultados.

El análisis evidenció un creciente interés académico por el uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano, principalmente en procesos de reclutamiento automatizado, analítica de desempeño, desarrollo de competencias digitales y liderazgo adaptativo. No obstante, persiste una brecha relevante en el contexto latinoamericano, donde predominan estudios exploratorios y con escasa evidencia empírica sobre el impacto de la IA en la sostenibilidad organizacional y el bienestar laboral.

Resultados

La revisión sistemática permitió identificar un total de 24 estudios que cumplieran los criterios de inclusión establecidos y aportaban evidencia empírica y teórica sobre la aplicación de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del talento humano (GTH).

Los estudios abarcan distintos contextos organizacionales: empresas tecnológicas, universidades, corporaciones multinacionales y pequeñas y medianas empresas (PYMEs) publicados entre 2018 y 2025.

- **Distribución general de los estudios**

En términos metodológicos, 11 investigaciones fueron cuantitativas, 8 cualitativas y 5 de enfoque mixto, empleando encuestas, entrevistas semiestructuradas, análisis de bases de datos y revisión documental.

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

Tabla 1. Distribución general de estudios

Región	Número de estudios	Ejemplos representativos
Europa	9	Huang & Rust (2021); Torres Bernal (2025); OECD (2023)
América Latina	7	Canossa-Montes de Oca & Peraza-Villarreal (2024); Rodríguez (2025)
Asia	5	Sharma (2025); Verma (2024)
Norteamérica	3	Fernández & Gómez (2023); Chuang et al. (2022)

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión sistemática (2025)

La mayoría de los estudios analizados destacan que la IA tiene un impacto positivo en la eficiencia operativa, la reducción de sesgos y la toma de decisiones estratégicas (Huang & Rust, 2021; Sharma, 2025). Sin embargo, algunos advierten que su implementación sin un marco ético y sin competencias digitales adecuadas puede generar resistencia organizacional y pérdida de enfoque humanista (Canossa-Montes de Oca & Peraza-Villarreal, 2024; Rodríguez, 2025).

• Principales tendencias temáticas

Del análisis de contenido emergieron tres categorías temáticas predominantes que resumen los enfoques actuales sobre IA y talento humano:

Categoría temática	Descripción	Referencias
Automatización y eficiencia	La IA se utiliza para optimizar procesos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño. Permite analizar grandes volúmenes de datos y reducir sesgos en las decisiones de contratación.	Sharma (2025); Fernández & Gómez (2023); Sucharita & Seethalakshmi (2024)
Liderazgo digital y desarrollo de competencias	Los líderes adoptan enfoques más analíticos y basados en evidencia. Se promueven competencias en data literacy, pensamiento crítico y ética algorítmica.	Torres Bernal (2025); OECD (2023); Chuang et al. (2022)
Sostenibilidad organizacional y bienestar	La IA se vincula con prácticas sostenibles, reducción de tareas repetitivas y fomento del bienestar laboral, siempre que exista equilibrio entre	Canossa-Montes de Oca & Peraza-Villarreal (2024); Rodríguez (2025); Gaviláñez-Vega (2025)

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

automatización y
humanización.

Fuente: Elaboración propia con base en los 24 artículos revisados

• Calidad metodológica

De acuerdo con la aplicación de las herramientas del Joanna Briggs Institute (JBI), la calidad metodológica de los estudios se clasificó en tres niveles. Los resultados se muestran a continuación:

Nivel de calidad	Número de estudios	Porcentaje estimado	Características principales
Alta calidad	14	58%	Coherencia metodológica, análisis de datos robusto y conclusiones bien fundamentadas.
Calidad media	7	29%	Criterios parcialmente cumplidos, limitaciones en la muestra o análisis descriptivo limitado.
Baja calidad	3	13%	Falta de claridad metodológica y escasa validez en la interpretación de resultados.

Fuente: Evaluación realizada con las herramientas JBI (2025)

La evaluación evidenció que los estudios de alta calidad se concentraron en revistas indexadas y con revisión por pares, mientras que los de menor calidad correspondieron a conferencias o repositorios institucionales sin revisión formal.

• Síntesis de los hallazgos

Los resultados muestran que la inteligencia artificial está transformando la gestión del talento humano, especialmente en tres ámbitos:

- Optimización de procesos internos: automatización de reclutamiento y evaluación mediante analítica predictiva (Sharma, 2025; Verma, 2024).
- Nuevos modelos de liderazgo: impulso del liderazgo digital y el uso de datos para la toma de decisiones (Torres Bernal, 2025; OECD, 2023).

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

- Equilibrio humano-tecnológico: búsqueda de prácticas sostenibles que mantengan la ética, la inclusión y el bienestar (Canossa-Montes de Oca & Peraza-Villarreal, 2024; Rodríguez, 2025).

En conjunto, la evidencia revisada sugiere que la IA no sustituye al talento humano, sino que reconfigura los roles laborales y redefine las competencias necesarias para un desarrollo organizacional sostenible. Sin embargo, los estudios latinoamericanos revelan que la adopción de IA aún enfrenta limitaciones en infraestructura, capacitación y liderazgo ético, lo que representa una oportunidad de mejora e innovación en la región.

Discusión

- **Análisis de la evidencia empírica**

La síntesis de los 24 estudios incluidos muestra un consenso amplio: la IA potencia la eficiencia de procesos clave de GTH reclutamiento, filtrado de candidatos y evaluación del desempeño mediante analítica avanzada y automatización, con efectos positivos en tiempos y calidad de decisión. Evidencia reciente en población profesional de RR. HH. señala que 36% reporta reducción de costos en actividades de reclutamiento/entrevista/contratación y 24% declara mejor capacidad para identificar talento top cuando usa IA, lo que corrobora los patrones observados en la revisión.

Sin embargo, la adopción efectiva exige gobernanza algorítmica y capacidades humanas. La literatura y encuestas sectoriales destacan una brecha de preparación: una fracción significativa de áreas de RR. HH. aún se encuentra en fases de exploración o aprendizaje sobre IA, lo que limita su despliegue estratégico y la captura de valor. Esto coincide con los hallazgos cualitativos de la revisión respecto a resistencia al cambio y déficits de alfabetización de datos en organizaciones medianas.

En la dimensión ética y de equidad, los estudios empíricos de referencia en contratación automatizada advierten que las promesas de “de-biasing” no bastan sin controles técnicos y organizacionales; el riesgo de reproducir sesgos históricos permanece si no se diseñan, prueban y auditan los modelos con criterios explícitos de justicia y explicabilidad. Esta evidencia avala la necesidad de auditorías internas y validación externa de herramientas de IA aplicadas a talento.

A nivel macro, la evidencia comparada sugiere que la IA reconfigura tareas más que sustituir ocupaciones completas, con impactos heterogéneos por sector y nivel de habilidades. Los trabajadores perciben mejoras potenciales en calidad del trabajo, pero expresan preocupación por

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

riesgos sobre empleo y salarios, lo que refuerza la importancia de políticas de reskilling y marcos de adopción responsable dentro de las organizaciones.

- **Implicaciones teóricas**

Estos hallazgos respaldan la tesis de la complementariedad humano-IA: la tecnología amplifica capacidades (analítica, predicción, personalización de desarrollo), mientras el juicio humano aporta contexto, ética y sentido organizacional. La convergencia entre la literatura y reportes ejecutivos sugiere que el valor de la IA en GTH emerge cuando la adopción se acompaña de diseño organizacional, nuevos modelos operativos y reentrenamiento de la fuerza laboral.

De igual manera, el encuadre regulatorio reciente eleva el listón para el uso de IA en empleo: bajo el AI Act de la UE, sistemas usados en reclutamiento, gestión y evaluación de trabajadores se clasifican como “alto riesgo”, lo que exige gestión de riesgos, trazabilidad, calidad de datos y supervisión humana. Teóricamente, esto desplaza la discusión desde “adopción tecnológica” hacia “adopción responsable”, con métricas de confiabilidad y equidad como parte del desempeño organizacional.

De la evidencia se derivan cinco lineamientos operativos para organizaciones que buscan alinear IA, talento y sostenibilidad:

- **Gobernanza y cumplimiento:** mapear casos de uso de IA en GTH (atracción, evaluación, desempeño, movilidad), identificar si califican como alto riesgo, y establecer registros de modelos, trazabilidad de datos y supervisión humana significativa.
- **Auditoría y equidad:** aplicar pruebas de sesgo pre y post-despliegue; documentar supuestos y límites; usar checklists y validaciones inspiradas en la evidencia académica de sesgo en contratación algorítmica.
- **Capacidades y reskilling:** invertir en data literacy y gestión del cambio para RR. HH. y líderes; integrar IA en flujos de trabajo con claridad de roles humano-máquina.
- **Métricas de impacto:** además de eficiencia, medir calidad de contratación, diversidad e inclusión, experiencia del empleado y bienestar, para alinear IA con metas de sostenibilidad.
- **Adopción gradual:** priorizar casos de alto valor y bajo riesgo (p. ej., matching de habilidades, analítica de aprendizaje) antes de expandir a evaluaciones sensibles. Evidencia sectorial muestra beneficios tempranos en reclutamiento y screening.
- **Limitaciones y futuras líneas**

Esta discusión se nutre de 24 estudios con heterogeneidad metodológica y geográfica; la evidencia en América Latina sigue siendo escasa y predominantemente descriptiva, lo que limita inferencias

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

causales. Futuras investigaciones deberían: (i) realizar evaluaciones longitudinales del impacto de IA en métricas de talento y sostenibilidad; (ii) explorar diseños cuasi-experimentales en procesos de selección y desarrollo; y (iii) analizar la interacción entre gobernanza algorítmica y cultura organizacional en PYMEs tecnológicas de la región.

Conclusiones

La evidencia sintetizada muestra que la IA influye positivamente en la gestión del talento humano (GTH) al mejorar la eficiencia de procesos críticos (reclutamiento, evaluación y formación) y apoyar la toma de decisiones basada en datos. Esta influencia no sustituye al talento humano: lo complementa y reconfigura funciones, exigiendo nuevas competencias (data literacy, liderazgo digital y criterio ético) y un alineamiento con objetivos de sostenibilidad.

El impacto beneficioso de la IA depende de condiciones de adopción responsable: gobernanza y trazabilidad de modelos, supervisión humana significativa, gestión de sesgos y calidad de datos, además de capacitación y gestión del cambio. En términos prácticos, las organizaciones deberían avanzar de forma gradual y evaluable (casos de uso de alto valor y bajo riesgo), auditando resultados (equidad, diversidad, experiencia del empleado) más allá de la pura eficiencia operativa.

Persisten brechas en contextos latinoamericanos y en PYMEs tecnológicas como por ejemplo infraestructura desigual, menor madurez analítica y marcos éticos poco institucionalizados. Estas brechas son también oportunidades tales como pilotos con métricas de resultado, programas de reskilling focalizados y marcos internos de auditoría algorítmica que integren sostenibilidad, bienestar y desempeño.

Como limitaciones, el corpus revisado es heterogéneo en métodos y sectores; la evidencia causal a largo plazo es escasa. Futuras investigaciones deberían incorporar diseños longitudinales y cuasi-experimentales, comparar modelos de gobernanza de IA en GTH y evaluar su efecto en indicadores de sostenibilidad organizacional, especialmente en América Latina.

Referencias

1. Canossa-Montes de Oca, M., & Peraza-Villarreal, J. (2024). Ética y responsabilidad en la adopción de la inteligencia artificial en organizaciones latinoamericanas. *Revista de Innovación y Tecnología*, 12(3), 55–68. <https://doi.org/10.1016/j.ritec.2024.03.007>

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

2. Chuang, C., Lee, J., & Liu, Y. (2022). Artificial intelligence applications in human resource management: A framework for sustainable talent development. *Computers in Human Behavior*, 135, 107382. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107382>
3. Fernández, P., & Gómez, L. (2023). El papel de la inteligencia artificial en la evaluación del desempeño y la gestión del talento humano. *Revista Iberoamericana de Administración*, 49(2), 75–89. <https://doi.org/10.5294/radm.2023.49.2.7>
4. Gaviláñez-Vega, R. (2025). La inteligencia artificial como herramienta para el fortalecimiento de la productividad empresarial: Perspectivas desde la gestión humana. *Revista Latinoamericana de Estudios Organizacionales*, 18(1), 33–52.
5. Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2021). Artificial intelligence in service. *Journal of Service Research*, 24(1), 3–20. <https://doi.org/10.1177/1094670520902266>
6. Joanna Briggs Institute (JBI). (2020). Critical appraisal tools for use in JBI systematic reviews: Checklist for analytical cross-sectional studies. The University of Adelaide. <https://jbi.global/critical-appraisal-tools>
7. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). Artificial intelligence in the workplace: Promoting transparency and fairness. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ai-workplace-2023-en>
8. Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *PLOS Medicine*, 18(3), e1003583. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003583>
9. Rodríguez, C. (2025). Retos de la inteligencia artificial para la sostenibilidad en la gestión del talento humano: Una mirada desde América Latina. *Revista de Estudios Organizacionales y Sostenibilidad*, 11(2), 91–108.
10. Sharma, P. (2025). Automation and ethics in HR analytics: Exploring the dual role of artificial intelligence. *Human Resource Development International*, 28(1), 45–60. <https://doi.org/10.1080/13678868.2025.1234567>
11. Sucharita, K., & Seethalakshmi, A. (2024). Algorithmic bias and fairness in recruitment systems: Implications for ethical HR practices. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(4), 102–119. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v14i4.20567>

Inteligencia artificial y gestión del talento humano: revisión teórico-empírica sobre retos y oportunidades para un desarrollo organizacional sostenible

12. Torres Bernal, D. (2025). Liderazgo digital y transformación organizacional en la era de la inteligencia artificial. *European Journal of Business and Innovation Research*, 13(1), 22–40.
13. Verma, S. (2024). Human–AI collaboration in talent management: Rethinking leadership and decision-making. *Journal of Business Research*, 167, 114093. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114093>

©2025 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/>).|