

# Optimización del desempeño organizacional mediante sistemas de inteligencia artificial: enfocado en gestión de recursos humanos

*Optimization of organizational performance through artificial intelligence systems: focused on human resources management*

*Otimização do desempenho organizacional através de sistemas de inteligência artificial: focado na gestão de recursos humanos*

## Reit Renzo Ramos Hernández

[rramoshe@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rramoshe@ucvvirtual.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0002-7117-1283>  
Universidad Cesar Vallejo  
Lima – Perú

## Madeli Cueva Rodríguez

[mcuevaro@ucvvirtual.edu](mailto:mcuevaro@ucvvirtual.edu)  
<https://orcid.org/0000-0002-7142-2978>  
Universidad Nacional Mayor de  
San Marcos - Lima, Perú

## Guido Jhonathan Ramos Hernández

[giramosh@policia.gob.pe](mailto:giramosh@policia.gob.pe)  
<https://orcid.org/0009-0000-1745-2335>  
Universidad César Vallejo, Lima,  
Perú

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.77>

Artículo recibido 02 de octubre de 2024 / Arbitrado 26 de octubre de 2024 / Aceptado 10 diciembre 2024 / Publicado 01 de enero de 2025

## RESUMEN

La inteligencia artificial es un programa que ha sido de utilidad de varios trabajos, uno de ellos es la integración en la gestión de Recursos Humanos (HR) donde va a dinamizar y organizar la base de datos, la evaluación, cuestionario, calificación de los empleados de una empresa. El objetivo de este estudio fue demostrar la efectividad y el impacto de la IA para organizar el sistema de gestión de recursos humanos. Se llevó a cabo el método PRISMA. Las fuentes de investigación fueron la base de datos de Scopus. Los operadores booleanos son AND y OR. El número total de artículos hallados fueron 256 de los cuales fueron obtenidos 80 artículos. Según los resultados el uso de la inteligencia artificial en la gestión de HR son positivos, ya que pueden organizar eficientemente y mejorar el rendimiento de los empleados.

**Palabras clave:** Inteligencia artificial, Recursos humanos, gestión.

**ABSTRACT**

Puede que en el pasado la gente creyera que la IA era un concepto ficticio de los libros de ciencia ficción. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores de hoy son conscientes de que la tecnología inteligente está cambiando activamente la naturaleza de los negocios. Aunque la IA siempre ha estado relacionada con la ciencia ficción, esto es cierto. Una de las aplicaciones más destacadas de la IA en la actualidad es la de los recursos humanos, pero no se trata en absoluto de una excepción a la regla general de que la IA puede utilizarse en casi cualquier sector u ocupación. Los expertos en recursos humanos creen que la IA creará más oportunidades para el crecimiento personal y la adquisición de habilidades, según las conclusiones de una encuesta reciente realizada por Oracle y Future Workplace. Los expertos en recursos humanos podrán asumir más responsabilidades y participar en más roles para las compañías.

**Keywords:** Digital, Inteligencia Artificial, Internet, Recursos Humanos.

**RESUMO**

A inteligência artificial é um programa que tem sido útil em diversos trabalhos, um deles é a integração na gestão de Recursos Humanos (RH) onde irá dinamizar e organizar a base de dados, avaliação, questionário e qualificação dos funcionários de uma empresa. O objetivo deste estudo foi demonstrar a eficácia e o impacto da IA na organização do sistema de gestão de recursos humanos. O método PRISMA foi realizado. As fontes de pesquisa foram a base de dados Scopus. Os operadores booleanos são AND e OR. O número total de artigos encontrados foi de 256 dos quais foram obtidos 80 artigos. De acordo com os resultados, o uso da inteligência artificial na gestão de RH é positivo, pois pode organizar e melhorar de forma eficiente o desempenho dos colaboradores.

**Palavras chave:** Inteligência artificial, Recursos humanos, gestão.

## INTRODUCCIÓN

El rendimiento organizacional es vital para la supervivencia y el éxito, no solo como consecuencia de las ganancias, sino como posibilidad de continuar en el tiempo. Para ello, lograr una gestión eficaz de los recursos humanos es ineludible. La naturaleza de la administración se ha reformado y perfeccionado a partir de las exigentes necesidades, utilidades y acontecimientos a los que se enfrentan las organizaciones, adaptándose a estos. De esto se deduce la necesidad de identificar las formas de accionar internamente e implementar sistemas de apoyo acordes a esa lógica. Se impone la necesidad de lograr y alcanzar los objetivos y metas propuestas, esbozando la naturaleza moderna de los negocios, donde ya no basta simplemente con existir o estar en el mercado. Conjuntamente, lograr evolucionar en los contextos es también necesario, ya que las competencias internas y externas de cada sector lo exigen. El talento humano y su filosofía dan origen a las personas como talento, y realmente el límite no es el capital, sino la gestión del mismo. Un aspecto imprescindible para toda organización es el capital intangible, por ser uno de los principales factores de diferenciación y ventaja competitiva, capital que obedece al desempeño y conocimiento adquirido por los individuos, grupos e interacciones, y que hoy día toma una importancia por encima del capital tangible o material. (Savkovic et al., 2023)

Según, Perea, (2024) la inteligencia artificial en las empresas agrega valor al negocio gracias a un gran número de algoritmos autónomos que funcionan de forma semiautónoma, aplicando aprendizaje cognitivo para ir mejorando sus funciones con el tiempo. Estos algoritmos autónomos son capaces de intuir el comportamiento del usuario estándar. A este concepto tan amplio de “inteligencia artificial”, podemos reducirlo al concepto de inteligencia, que se utiliza para medir la capacidad de aprender y resolver problemas. En donde tenemos expertos desarrollados que llevan algoritmos cada vez más complejos y cerca del razonamiento humano. Si bien es cierto que la inteligencia surge del conocimiento y aprendizaje de información, no todos los sistemas que llevan a cabo este comportamiento poseen los conceptos de conocimiento.

Esto deja abiertas las puertas a otro tipo de conceptos que hacen referencia a aprender por prueba y error. Gracias a la robótica de procesos, es el segundo eslabón en el poder del funcionamiento del sistema, cada vez mayor, de modo que demuestran un comportamiento inteligente y, por tanto, los resultados suelen ser satisfactorios. Un ejemplo claro es. Dentro de, menciona que los sistemas basados en 'Intellectual Business Process Management', o iBPM, aseguran que el contenido de los procesos de las empresas se llega a moldear en funcionalidad de la organización o de lo que esta hace, al surgir los casos de uso. Es decir, los sistemas basados en procesos demuestran un comportamiento inteligente, por lo que en muchos casos dan lugar a sistemas basados en reglas con enfoque inteligente (Tarrillo et al., 2023).

Si bien en el mercado existen múltiples aplicaciones y software desarrollados para la gestión de recursos humanos, son pocos los que pueden ajustarse en función de las necesidades específicas de las empresas, pudiendo estas ser en dimensiones de recursos humanos, capacidades específicas como bajos y altos niveles jerárquicos, orientación tecnológica, tamaño de la empresa, orientación a productos o servicios, canales de comercialización, entre otras que permiten relacionarse dentro del mercado en el que se desempeña la empresa. En la actualidad se utilizan datos de recursos humanos convencionales, por ejemplo, de antecedentes laborales que se encuentran en disímiles aplicaciones. Por otro lado, y en función de un trabajo exhaustivo que se

realice con datos históricos de la empresa, se podrá recoger información adicional relevante para los procesos de gestión de recursos humanos. (Chauca Torres et al., 2023)

La justificación de este estudio se fundamenta en la relevancia y el conocimiento de la IA en SGRH, el creciente uso de la IA en las organizaciones y el contexto en el que se sitúa la IA en SGRH, así como la importancia y la necesidad de ayudar a las empresas a organizarse con sistemas digitales. Por consiguiente, el propósito de esta investigación radica en evaluar el impacto de la optimización en los sistemas de inteligencia artificial en los sistemas de gestión de recursos humanos en el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, la importancia de la investigación se centra en informar y asistir a otras empresas, tanto nacionales como internacionales, para lograr una mayor efectividad en la organización de sus empleados mediante sistemas digitales.

El objetivo es demostrar la efectividad y el impacto de la IA en la organización del sistema de gestión de recursos humanos. A partir de este objetivo principal, se pueden derivar varios objetivos adicionales, como divulgar el máximo nivel de aplicación de sistemas de IA en la gestión de recursos humanos que se ha alcanzado y comprender de manera precisa el compromiso de los trabajadores con la empresa mediante una adecuada gestión de recursos humanos.

El contexto de investigación de este estudio se enfoca en el impacto de la optimización de los sistemas de IA y su implementación en los recursos humanos, en contextos como el gran desarrollo tecnológico en softwares de IA, su utilidad práctica para las empresas en la automatización de procesos, la facilitación en la asignación de tareas a los empleados y la capacidad de reunir a un grupo competente para las empresas. Dado que el desarrollo de sistemas de IA en la gestión de recursos humanos también implica la optimización de estos, se considerarán todos los contextos mencionados. Esto implica que las empresas experimentarán una mejora en la gestión de recursos humanos al contar con personas más competentes y aptas para los trabajos a realizar. Además, se tienen en cuenta factores como el uso de la tecnología, los límites éticos y morales, así como el rango de edades para los trabajos requeridos.

## MÉTODO

En el presente artículo se realizó una revisión sistemática de artículos relacionados a la optimización del desempeño organizacional mediante sistemas de inteligencia artificial: enfocado en gestión de recursos humanos, para su elaboración se han seguido los pasos del método PRISMA que consiste en protocolo de revisión organizada en un flujograma abarcando pasos cruciales como la identificación, selección, elegibilidad y la inclusión para la correcta realización de revisiones sistemáticas, a lo largo del texto se ira describiendo el paso a paso que se siguió para su elaboración en distintas fases.

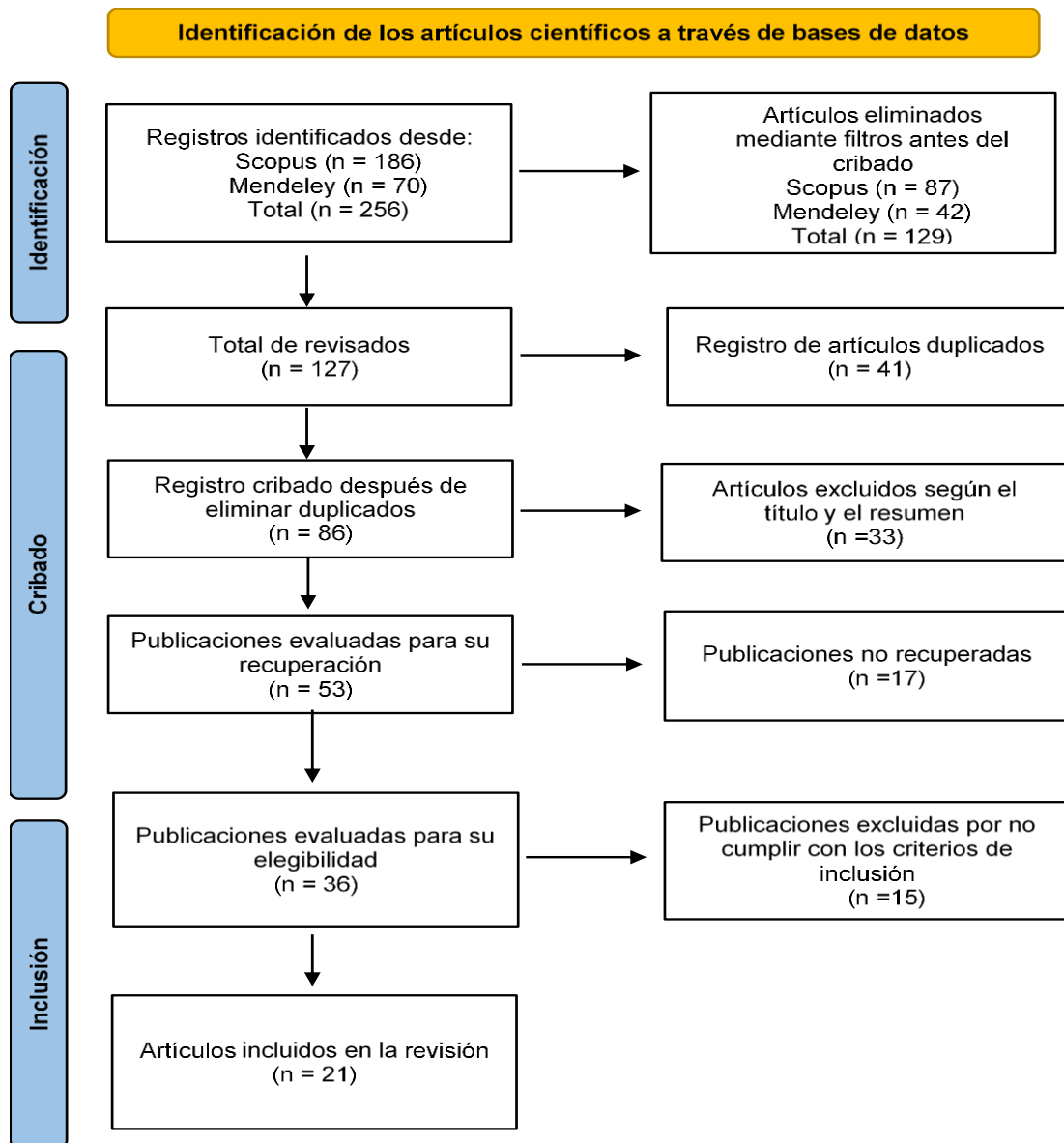
Se identificaron las palabras claves: optimización, desempeño, sistemas de IA, gestión de recursos humanos; las palabras claves se tradujeron al inglés y posteriormente se usó la base de datos de SCOPUS y MEDNELEY combinando los términos y usando sinónimos para una mayor amplitud de búsqueda. Posteriormente se amplió con una combinación de los operadores booleanos “AND” y “OR” según sea necesario para el uso de las palabras claves. Entre las búsquedas realizadas pudimos identificar más de 200 artículos, usando la combinación de los operadores booleanos, sin embargo, muchos de los artículos eran repetidos o poco útiles para la

revisión, pero nos dieron una idea de lo extenso y la amplitud del tema a investigar.

En las bases de datos de SCOPUS y MENDELEY, la combinación de términos utilizada y que generó los artículos más acoplados a lo que necesitábamos fueron ((optimisation OR streamline) AND (performance) AND (AI systems) AND (human resource) donde la ruta de búsqueda fue en inglés, si bien esta fue la ruta de búsqueda principal se derivaron otras búsquedas que surgieron con el hecho de ir intercambiando palabras por sinónimos en el orden y el uso de los operadores booleanos como (improvement) AND (AI systems) AND human resource); ((optimisation OR improvement) AND (performance) AND (AI systems)); ((optimisation OR refine) AND (productivity) AND (AI systems) AND (human resource). Antes de la selección de artículos se tuvieron en cuenta criterios de exclusión e inclusión

Para los criterios de inclusión tuvimos en cuenta; 1) Tratarse de investigaciones que hayan implementado y optimizado sistemas de IA. 2) Investigaciones del impacto de sistemas de IA en la gestión de recursos humanos. 3) Artículos que fueron publicados en inglés o español. 4) Que estén disponibles en la base de datos de MENDELEY o SCOPUS.

Para los criterios de exclusión consideramos; 1) Artículos que no refieran a la gestión o impacto de la IA en los recursos humanos. 2) Investigaciones que aludan a la IA de forma general. 3) Investigaciones que sean del tipo conferencia. 4) Artículos científicos escritos en idiomas distintos al inglés o español.

**Figura 1. Diagrama Prisma**

Se consideró el flujograma PRISMA que consiste en tres etapas para investigación de la revisión sistemática. La identificación consta de las tres etapas, se realizó un proceso de cribado según los criterios de inclusión y exclusión, y para la elegibilidad y la finalización de la etapa de inclusión, artículos seleccionados para la revisión sistemática de la literatura. Este proceso permitió identificar el número de artículos buscados en las bases de datos.

Considerando el año de publicación de los artículos, 21 artículos son del año 2024, 11 artículos son del 2022 al 2024, 47 artículos son del 2022, 1 artículo es del 2018. Respecto a la base de datos, SCOPUS fue la principal base de recopilación de datos.

## RESULTADOS

Los resultados del estudio destacan diversas contribuciones de la inteligencia artificial (IA) a la optimización de la gestión de recursos humanos (RRHH). En particular, Bar-Gil et al. (2024) subrayan que la IA tiene la capacidad de procesar grandes volúmenes de datos de manera rápida y eficiente, optimizando análisis, decisiones y elecciones automatizadas. Por ejemplo, en India, Soumi Ghosh (2024) describe cómo una aplicación llamada *Ask Dexter* ha sido clave para gestionar a más de 22,000 empleados, demostrando su utilidad en el control y organización de grandes plantillas.

Además, la inteligencia artificial (IA) en recursos humanos (RRHH) facilita tareas complejas como la contratación de empleados. Bazrkar et al. (2024) y Zhang (2024) destacan que estas herramientas reducen la carga laboral, eliminan sesgos y mejoran la eficacia de los procesos. Complementando esta perspectiva, Yue (2024) señala que las tecnologías de aprendizaje profundo permiten analizar datos complejos y proporcionar apoyo preciso a la toma de decisiones de gestión.

En el contexto europeo, Revenga De Luna (2022) analiza la adopción de sistemas de inteligencia artificial, como e-HR, chat leasing virtual e interfaces de video, para la selección de candidatos y la automatización del proceso de inscripción. Según sus resultados, aunque la adopción de IA en RRHH está en una fase inicial, las ventajas potenciales justifican la inversión inicial requerida. La IA puede desempeñar tareas relacionadas con la gestión del desempeño laboral, el desarrollo de carreras, la gestión del talento y la mejora de la experiencia del empleado mediante la automatización de procesos como la reserva de salones y las aplicaciones a ofertas de trabajo. A pesar de las ventajas mencionadas, Revenga De Luna (2022) subraya que muchas organizaciones europeas todavía no aprovechan plenamente estas tecnologías en la gestión del talento.

Hernández y Cruz (2022) amplían este análisis, destacando que las ventajas de la IA dependen del uso que hagan las organizaciones. En la selección o adquisición de talento, la IA ofrece beneficios cognitivos, incrementa el compromiso de los solicitantes y mejora la imagen de la compañía. En términos de gestión de procesos, las mejoras incluyen una mayor eficacia al automatizar tareas previamente vinculadas a una gestión administrativa obsoleta. Además, en el desarrollo de competencias y liderazgo del personal, la IA proporciona acceso al potencial formativo de la red mediante aplicaciones o funciones de asistencia personal rápida. Según Hernández y Cruz (2022), los resultados preliminares de su investigación indican que la IA no solo aporta ventajas cognitivas, sino que también refuerza el compromiso de los solicitantes y la percepción pública positiva de las organizaciones.

En conjunto, estas investigaciones refuerzan la importancia de integrar la IA en los procesos de RRHH para optimizar tanto las tareas operativas como estratégicas. Sin embargo, también destacan la necesidad de superar barreras iniciales de adopción y de desarrollar estrategias que maximicen su impacto en la gestión del talento y la experiencia del empleado.

Sin embargo, los retos éticos asociados a la IA en recursos humanos (RRHH) también emergen como un tema relevante. Mariani et al. (2023) advierten que la dependencia de herramientas automatizadas puede derivar en sesgos algorítmicos que impacten negativamente en



las decisiones de contratación y promoción. Además, Li (2024) señala que la falta de transparencia en los algoritmos dificulta la supervisión y evaluación ética, lo que plantea un desafío significativo para las organizaciones que buscan implementar estas tecnologías de manera responsable. Por su parte, Jia y Hou (2024) enfatizan la importancia de equilibrar la eficiencia tecnológica con prácticas sostenibles que no comprometan los derechos laborales. Estos retos subrayan la necesidad de desarrollar sistemas auditables y normativas que aseguren la equidad y la responsabilidad en su implementación.

Por otro lado, Salavarría y Bazurto (2024) destacan el papel de liderazgo que los sistemas de inteligencia artificial están adquiriendo en diversas áreas del proceso de adquisición de talento. Estas herramientas son utilizadas para tareas como la preselección de candidatos, entrevistas virtuales, diseño de itinerarios formativos, evaluación de perfiles y planificación estratégica de recursos humanos. Sin embargo, en una sociedad democrática, no todo lo "técnicamente viable" es aceptable, y las implicaciones éticas deben ser cuidadosamente consideradas. Salavarría y Bazurto (2024) advierten que esta capacidad de aprendizaje automatizado puede derivar en procesos injustos o discriminatorios, resaltando la importancia de una evaluación crítica constante.

En el ámbito de la ética, privacidad e inteligencia artificial, Barahona-Martínez et al. (2024) analizan los avances normativos en Europa, destacando el impacto del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR). Este reglamento ha supuesto un primer paso en la regulación del uso de la IA, abordando tanto el control del tratamiento de datos como la gobernanza de los sistemas de toma de decisiones. En particular, las Directrices sobre Análisis de Impacto en Protección de Datos establecen la obligatoriedad de realizar un análisis detallado cada vez que una operación de tratamiento tenga por objeto evaluar o prever aspectos relacionados con actitudes personales de manera sistemática y exhaustiva. Este marco normativo enfatiza la necesidad de garantizar la protección de los derechos individuales frente a las tecnologías de IA, promoviendo una gobernanza ética y transparente.

En conjunto, estas perspectivas refuerzan la importancia de integrar principios éticos en el desarrollo y la implementación de la IA en RRHH, garantizando su alineación con las normativas existentes y fomentando prácticas justas y responsables.

Asimismo, la implementación de chatbots y asistentes virtuales ha mostrado ser efectiva para mejorar la experiencia de los empleados. Leitão (2022) describe cómo estas herramientas responden rápidamente a consultas y facilitan la comunicación interna. De manera similar, Echavarría (2023) resalta que los algoritmos de IA pueden predecir el rendimiento futuro de los empleados, permitiendo planificar mejor su desarrollo y retención. Además, Navas Navarro (2022) destaca que la personalización de planes de capacitación incrementa la efectividad del aprendizaje y fomenta la inclusión.

En cuanto a los beneficios estratégicos, Gómez Jerez (2021) y Hernández (2023) explican que los sistemas de inteligencia artificial (IA) en la gestión de recursos humanos (RRHH) desempeñan un papel crucial al ayudar a identificar altos potenciales, planificar sucesiones y prevenir el agotamiento laboral mediante el monitoreo continuo de indicadores de bienestar. Además, Rodríguez Rodrigo (2024) señala que estas tecnologías mejoran la precisión en evaluaciones de desempeño, reducen costos operativos y promueven la diversidad al eliminar sesgos inconscientes. Estos beneficios resaltan la capacidad transformadora de la IA en áreas



críticas de la gestión del talento humano.

Por otra parte, Acevedo (2023) destaca una amplia gama de beneficios operativos que incluyen la aceleración en la medición del clima laboral, la disminución de la deserción del personal y la identificación de problemas y soluciones con información clara, rápida y precisa. Entre otros aspectos relevantes, la IA favorece la toma de decisiones efectivas para alcanzar los objetivos organizacionales, identifica necesidades de desarrollo y formación, y selecciona personas adecuadas para cargos específicos. Asimismo, disminuye la probabilidad de errores en contrataciones, mide variables explícitas, anticipa problemas potenciales y fortalece áreas clave dentro de la organización. Además, su agilidad, flexibilidad y fácil acceso a la información hacen que estas herramientas sean indispensables para los departamentos de recursos humanos modernos.

No obstante, junto a estos beneficios emergen desafíos importantes. Barreto y Barreto (2023) subrayan que el desarrollo e implementación de herramientas de evaluación válidas, confiables y justas representa un reto continuo, especialmente para la medición de constructos complejos como la motivación, la inteligencia y el desempeño profesional. Además, cuestiones éticas y legales relacionadas con la privacidad, confidencialidad y uso de datos personales ocupan un lugar central en el debate. Estos autores enfatizan que la ciencia debe garantizar altos índices de validez y confiabilidad en los sistemas de IA para respaldar decisiones organizacionales responsables.

En este sentido, el análisis del éxito de los miembros de una organización, entendido como una variable dependiente de acciones clave de RRHH como la selección, formación, evaluación del desempeño y control del clima laboral, resulta fundamental para evaluar la efectividad de estas herramientas tecnológicas. Así, la integración de la IA en la gestión de RRHH requiere un enfoque equilibrado que combine sus beneficios transformadores con una gestión ética y transparente de los desafíos asociados a su implementación.

En conclusión, los hallazgos resaltan que, aunque existen retos éticos significativos, la integración de la IA en la gestión de RRHH no solo incrementa la eficiencia organizacional, sino que también permite a las empresas centrarse en estrategias de innovación y mejora continua. Como resultado, se promueve un entorno laboral más inclusivo y equitativo, consolidando el papel de la IA como una herramienta clave en la transformación de los procesos de gestión de talento.

## DISCUSIÓN

A raíz del contexto actual, en el que muchas organizaciones están enfrentando desafíos significativos, las entidades han tenido que adaptarse a un entorno competitivo y en constante cambio. Para lograrlo, están utilizando una variedad de herramientas de gestión que les permiten no solo sobrevivir, sino también prosperar dentro del mercado, alcanzando de esta manera un desempeño exitoso y sostenible a lo largo del tiempo. Entre estas herramientas, una de las más efectivas y con mayor impacto positivo en la organización es, sin duda, la implementación de sistemas de inteligencia artificial. Según Coronado-Medina et al. (2023), estos sistemas son utilizados principalmente para el apoyo en la toma de decisiones estratégicas y el análisis eficaz de grandes volúmenes de datos, permitiendo a las empresas obtener información valiosa que puede informar sobre su desempeño y posibles áreas de mejora.

En el rol extremadamente estratégico que juegan los recursos humanos, es importante notar que tanto su papel como unidad de negocio como su función de soporte es esenciales para el éxito general de la organización. Uribe-Posada y Delgado-Trejos (2024) destacan que las aplicaciones de inteligencia artificial en este ámbito son variadas y adaptables, significando un aporte sostenedor sobre los demás rubros empresariales y facilitando procesos que antes requerían una considerable inversión de tiempo y recursos humanos. Por otro lado, es ampliamente reconocido que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño organizacional. Implementar un sistema que permita medir y realizar un seguimiento constante del clima laboral traerá consigo impactos positivos en diversas dimensiones, incluyendo lo económico, lo humano y, sobre todo, en el ámbito social. La atención a este tipo de indicadores se convierte en una necesidad prioritaria para las organizaciones que buscan no solo un rendimiento eficiente, sino también un ambiente laboral armonioso y productivo.

El reclutamiento y selección es una temática que ha generado variados debates teórico-empíricos, dado el amplio desarrollo de la psicología en diferentes disciplinas laborales y las discusiones constructivas que buscan integrar dichos conocimientos para generar un modelo de predicción certero del establecimiento de personal idóneo en una empresa. Rivera Martínez (2022) señala que, a medida que evoluciona el entorno laboral, las competencias corporativas adquieren cada vez mayor importancia para el buen desempeño de las organizaciones, ya que logran incluirse en los objetivos clave de todas las compañías, lo que a su vez permite alcanzar un modelo de atracción y retención de talento corporativo altamente efectivo. Este modelo de competencias corporativas debe partir desde la misma empresa, basándose en su estrategia, su cultura organizacional, así como en las habilidades y conocimientos que se consideran necesarios para cumplir con los objetivos establecidos.

Finalmente, la evaluación del desempeño es un proceso fundamental que busca obtener un juicio objetivo sobre el rendimiento de los individuos, con el fin de proporcionarles la retroalimentación que necesitan y las consecuencias apropiadas de su actuación. Rivera Martínez (2022) enfatiza que, gracias a esto, el área de competencias, como la de rol y adaptabilidad orientada hacia la organización, consigue una alta correlación que se utiliza para medir y mejorar el desempeño de los empleados dentro de la empresa, lo cual, sin duda, es vital para el éxito y un crecimiento sostenible en un mercado cada vez más competitivo.

## CONCLUSIONES

Los hallazgos de los estudios revisados sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la organización de sistemas de gestión de recursos humanos evidencian una mejora significativa en la eficacia y eficiencia de los procesos de manejo de datos en empresas con alta complejidad operativa. La IA se posiciona como una herramienta clave para apoyar las operaciones de personal, destacándose por su adaptabilidad en la gestión del conocimiento y por su capacidad para justificar decisiones y razonamientos basados en datos.

Es esencial que la implementación de la IA en los recursos humanos se adapte al rol estratégico y operativo de cada empresa, maximizando su potencial para mejorar el desempeño organizacional. Sin embargo, los desafíos éticos representan una barrera importante en su adopción, ya que es crucial garantizar la transparencia, equidad y responsabilidad en el uso de estas tecnologías. Este estudio contribuye a la literatura existente al enfatizar la importancia de desarrollar estrategias que mitiguen los problemas éticos asociados con la implementación de la

IA en la gestión de recursos humanos.

El rápido desarrollo de la inteligencia artificial ofrece tanto oportunidades como retos significativos para la gestión empresarial. Este avance tecnológico permite a las organizaciones optimizar procesos y mejorar la toma de decisiones estratégicas, al tiempo que plantea la necesidad de abordar las implicaciones éticas y sociales de su uso.

Se espera que estas conclusiones fomenten una comprensión más profunda de la importancia de la ética en la aplicación de la IA entre los equipos de análisis de recursos humanos, promoviendo prácticas responsables y sostenibles en el ámbito empresarial.

## REFERENCIAS

- Acevedo, E. N. (2023). La inteligencia artificial en la educación: una herramienta valiosa para los tutores virtuales universitarios y profesores universitarios. *Panorama*, 17(32), 1-9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9189432>
- Barahona-Martínez, G. E., Barzola-Plúas, Y. G., y Peñafiel-Muñoz, L. V. (2024). El derecho a la protección de datos y el avance de las nuevas tecnologías en Ecuador: Implicaciones legales y éticas. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(3), 46-64. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n3/113>
- Bar-Gil, O., Ron, T., y Czerniak, O. (2024). AI for the people? Embedding AI ethics in HR and people analytics projects. *Technology in Society*, 77. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102527>
- Barreto, Y. L. S., y Barreto, D. J. S. (2023). La Inteligencia Emocional y gestión de recursos humanos en la Administración Pública. *Revista Ciencia y Líderes*, 2(2), 17-27. <https://doi.org/10.47230/revista.ciencia-lideres.v2.n2.2023.17-27>
- Bazrkar, A., Moradzad, M., y Shayegan, S. (2024). The Use of Artificial Intelligence in Employee Recruitment in the Furniture Industry of Iran According to the Role of Contextual Factors. *Studia Universitatis Vasile Goldis Arad, Economics Series*, 34(2), 86–109. <https://doi.org/10.2478/sues-2024-0009>
- Chauca Torres, L. J., García Torres, W., Guerrero Arévalo, C. I., y Peralta Gutiérrez, C. A. (2023). Modelo de gestión de recursos humanos en la empresa Minera Gold Fields: un caso de éxito en el sector minero. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú) <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/25734>
- Coronado-Medina, A., Arias-Pérez, J., y Perdomo-Charry, G. (2023). Efecto de la turbulencia tecnológica generada por la inteligencia artificial en la innovación de producto. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 33(89), 37-50. <https://www.jstor.org/stable/27233875>
- Echavarría-Arcila, M. A. (2023). Reconceptualización del inventor ante los sistemas de inteligencia artificial. *Revista La Propiedad Inmaterial*, 35, 209–237. <https://doi.org/10.18601/16571959.n35.08>

- Gómez Jerez, A. M. (2021). La capacidad creativa en los sistemas de inteligencia artificial y sus consideraciones en el derecho de autor. *Revista La Propiedad Inmaterial*, 31, 283–297. <https://doi.org/10.18601/16571959.n31.11>
- Hernández, M. S. (2023). Beliefs and attitudes of canarians towards the chilean linguistic variety. *Lenguas Modernas*, 62, 183–209. <https://doi.org/10.13039/501100011033>
- Hernandez, P. R., y Cruz, D. V. (2022). Los Asistentes virtuales basados en Inteligencia Artificial. ReCIBE, Revista electrónica de Computación, Informática, Biomédica y Electrónica, 11(2), C1-11.
- Jia, X., y Hou, Y. (2024). Architecting the future: exploring the synergy of AI-driven sustainable HRM, conscientiousness, and employee engagement. *Discover Sustainability*, 5(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-024-00214-5>
- Leitão, R. G., y Sales Belchior, W. (n.d.). *Diretrizes regulatórias para sistemas de inteligência artificial: análise documental das iniciativas dos Estados Unidos e União Europeia*. 10, 2022. <https://doi.org/10.18316/REDES.v10i2.9097>
- Li, M. (2024). The impact of artificial intelligence on human resource management systems - Applications and risks. *Applied and Computational Engineering*, 48(1), 7–16. <https://doi.org/10.54254/2755-2721/48/20241060>
- Mariani, K., Vega Lozada, F., y Rico, P. (2023). *The Use of AI and Algorithms for Decision-making in Workplace Recruitment Practices*. [www.JSR.org](http://www.JSR.org)
- Navas Navarro, S. (2022). Régimen europeo en ciernes en materia de responsabilidad derivada de los Sistemas de Inteligencia Artificial. *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, 44, 43–67. [https://doi.org/10.18239/rcdc\\_2022.44.3239](https://doi.org/10.18239/rcdc_2022.44.3239)
- Perea, A. I. (2024). *La inteligencia artificial desde una perspectiva ética: necesidad de apropiación social de la tecnología* (Vol. 5). Editorial Universidad Católica de Córdoba. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bI8pEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=Perea,+A.+I.+\(2024\).+La+inteligencia+artificial+desde+una+perspectiva+%C3%A9tica:+necesidad+de+apropiaci%C3%B3n+social+de+la+&ots=mDdYEwHVd4&sig=6F9zOtittMyb6OZcTyZOfuzqGsw](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bI8pEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=Perea,+A.+I.+(2024).+La+inteligencia+artificial+desde+una+perspectiva+%C3%A9tica:+necesidad+de+apropiaci%C3%B3n+social+de+la+&ots=mDdYEwHVd4&sig=6F9zOtittMyb6OZcTyZOfuzqGsw)
- Revenga De Luna, S. (2022). Plan de negocio de una start-up innovadora. (Tesis de maestría, Comillas Universidad Pontificia) <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/56855>
- Rodríguez Rodrigo, J. (2024). Jorqui Azofra, María. Responsabilidad por los daños causados por productos y sistemas de inteligencia artificial. *CUADERNOS DE DERECHO TRANSNACIONAL*, 16(1), 1017–1019. <https://doi.org/10.20318/cdt.2024.8476>
- Salavarría, S. P. V., y Bazurto, S. P. P. (2024). Inteligencia artificial en el desarrollo administrativo de la empresa moderna. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 6(2), 264-282. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v6i2.1046>

- Savkovic, M., Ciric Lalic, D., Vuckovic, T., Gracanin, D., y Vujicic, M. (2023). Agilidad Organizativa, Resiliencia del Proyecto y Prácticas Laborales de Alto Rendimiento: Una Receta para el Éxito del Proyecto. [http://dspace.aepro.com/xmlui/bitstream/handle/123456789/3360/AT01-048\\_23.pdf?sequence=1](http://dspace.aepro.com/xmlui/bitstream/handle/123456789/3360/AT01-048_23.pdf?sequence=1)
- Tarrillo, J., Morán, R., y Saldaña, J. (2023). Validez de contenido de instrumento: Evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 134-152. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.010>
- Uribe-Posada, I. C., y Delgado-Trejos, E. (2024). Soft metrología en analítica de datos e inteligencia artificial para la gestión de calidad manufacturera. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 16(2), 259-273. <https://doi.org/10.15332/>
- Yue, H. (2024). Study of Enterprise Human Resource Management Strategy Based on Hybrid Deep Learning Models. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(2), 419–432. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.0226>
- Zhang, Y. (2024). The Practice of Refined Management of Office Reception Work in the Era of Artificial Intelligence. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.2478/amns-2024-0406>
- Rivera Martínez, E. F. (2022). El debido cumplimiento de los procesos de reclutamiento y selección de personal interno y externo, como respuesta al personal idóneo en las organizaciones. <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1267>