https://revistaimpulso.org/

Volumen 5 | Número 9 | Enero – Junio - 2025 | ISSN: 2959-9040 | ISNN-L: 2959-9040 | Pág. 338 - 352

Inteligencia artificial y la realidad aumentada en recursos humanos en la gestión pública

Artificial intelligence and augmented reality in human resources in public management

Inteligência artificial e realidade aumentada em recursos humanos na gestão pública

Aura Elisa Quiñones Li
aquinonesl@ucv.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-5105-1188
Universidad César Vallejo
Lima-Perú.

Freddy Castro Verona
freddy.castro@upsjb.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-5750-0247
Universidad Privada San Juan Bautista
Lima-Perú.

Anhiela Celeste Leaño Arias
C24509@utp.edu.pe
https://orcid.org/0000-0001-8335-897X
Universidad Tecnologica del Peru
Lima-Perú.

Arturo Eduardo Melgar Begazo
amelgar@ucv.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-1150-1519
Universidad César Vallejo
Lima-Perú.

Patrik Manuel Toledo Quispe
ptoledoq@ucvvirtual.edu.pe
https://orcid.org/0000-0001-5141-4033
Universidad César Vallejo
Lima-Perú.

Elsa Rosa Chunga Pacherre
echungap@unmsm.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-7457-7051
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Lima-Perú.

http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.87

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 replica habilidades humanas para decisiones y procesamiento de datos, mientras que la realidad aumentada enriquece el entorno físico con elementos digitales. El objetivo de esta investigación es analizar el impacto de la inteligencia artificial (IA) y la realidad aumentada (RA) en la retención y gestión del talento humano dentro del sector público, destacando su potencial para mejorar la eficiencia, la calidad de los servicios y la productividad laboral. El estudio se basó en una investigación pura, el enfoque cualitativo, la revisión sistemática y la declaración Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (Prisma). La indagación explicó que la inteligencia

artificial y la realidad aumentada está transformando radicalmente el proceso de contratación y selección de personal, así como aumenta la productividad y optimiza la gestión de recursos, potenciando su adaptabilidad en entornos laborales. De esa manera, se concluyó que la integración de dichas tecnologías permite una productividad y gestión eficaz, siendo esencial que se implementen de manera ética y justa, protegiendo los derechos individuales y reduciendo los prejuicios en la gestión de talento.

Palabras clave: Inteligencia Artificial, Realidad Aumentada, Gestión de talento humano, Gestión Pública.

ABSTRACT

Artificial intelligence replicates human skills for decisions and data processing, while augmented reality enriches the physical environment with digital elements. The objective of this research is to analyze the impact of artificial intelligence (AI) and augmented reality (AR) on the retention and management of human talent within the public sector, highlighting its potential to improve efficiency, quality of services and labor productivity. The study was based on pure research, qualitative approach, systematic review and Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (Prisma) statement. The investigation explained that artificial intelligence and augmented reality are radically transforming the personnel hiring and selection process, as well as increasing productivity and optimizing resource management, enhancing their adaptability in work environments. In this way, it was concluded that the integration of these technologies allows for effective productivity and management, being essential that they are implemented in an ethical and fair manner, protecting individual rights and reducing prejudices in talent management.

Keywords: Artificial Intelligence, Augmented Reality, Human talent management, Public Management

RESUMO

A inteligência artificial replica as habilidades humanas para decisões e processamento de dados, enquanto a realidade aumentada enriquece o ambiente físico com elementos digitais. O objetivo desta investigação é analisar o impacto da inteligência artificial (IA) e da realidade aumentada (AR) na retenção e gestão do talento humano no setor público, destacando o seu potencial para melhorar a eficiência, a qualidade dos serviços e a produtividade do trabalho. O estudo foi baseado em pesquisa pura, abordagem qualitativa, revisão sistemática e declaração Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (Prisma). A investigação explicou que a inteligência artificial e a realidade aumentada estão a transformar radicalmente o processo de contratação e seleção de pessoal, bem como a aumentar a produtividade e a otimizar a gestão de recursos, melhorando a sua adaptabilidade nos ambientes de trabalho. Desta forma, concluiu-se que a integração destas tecnologias permite uma produtividade e gestão eficazes, sendo essencial que sejam implementadas de forma ética e justa, protegendo os direitos individuais e reduzindo preconceitos na gestão de talentos.

Palavras chave: Inteligência Artificial, Realidade Aumentada, Gestão de talentos humanos, Gestão Pública.

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral ha dado un giro de 180 grados con la introducción del Big Data y la realidad aumentada como herramientas para analizar la información. Esta última, con el fin de tener una información más clara y visual. Estas tecnologías no solamente sirven para el sector privado, también aportan grandes beneficios al sector público, dando paso a la gestión de recursos humanos 4.0. Para describir estas tecnologías utilizaremos definiciones enfocadas a la gestión de recursos humanos. La inteligencia artificial (IA) se trata de sistemas cuyo objetivo es realizar operaciones con el fin de simular la inteligencia humana. En el ámbito de RRHH esta tecnología se enfocará a la captura y clasificación de perfiles. Sin duda, estamos ante una nueva era digital. Los departamentos de RRHH, tanto del sector público como del privado, siguen utilizando bases de datos para información.

La inteligencia artificial (IA) es una tecnología computacional que busca emular, en diferentes grados, las capacidades humanas para percibir el entorno, procesar información, tomar decisiones y llevar a cabo acciones con el fin de lograr objetivos establecidos (Manning et al., 2022). Su impacto se extiende ampliamente, desde la automatización de tareas hasta el desarrollo de sistemas de asistencia, y sigue evolucionando rápidamente en diversos sectores (Ng et al., 2021). La realidad aumentada (RA) se fundamenta en la superposición de elementos digitales sobre el entorno real de una persona, enriqueciendo así el entorno físico mediante la integración de elementos visuales, auditivos y otros estímulos sensoriales proporcionados por la tecnología (Walentek y Ziora, 2023; Khan et al., 2022).

A nivel internacional, según la Organización Internacional del Trabajo, la IA puede ser una herramienta poderosa para mejorar la armonización en el mercado laboral, facilitando el análisis de grandes volúmenes de datos sobre ofertas de empleo, características de los candidatos, educación, experiencia y habilidades, comparándolos con las demandas de los empleadores para encontrar las mejores coincidencias, lo que reduce los tiempos de búsqueda, aumenta la eficiencia en el proceso de selección y disminuye los costos asociados a todas las etapas de contratación (OIT, 2020).

A nivel nacional, la implementación de la inteligencia artificial se encuentra estipulada en el reglamento de la Ley N°31814 “Ley que promueve el uso de la IA en favor del desarrollo económico y social del país”, la cual fomenta el desarrollo y la aplicación de principios, normas, reglas, procedimientos de toma de decisión y programas que determinan la evolución y el uso de la IA por parte del Estado, instituciones privadas y la sociedad civil, participando contribuyendo al progreso tecnológico y bienestar común en sus respectivos roles (Congreso de la República, 2023).

La justificación teórica se valida mediante el estudio de políticas y la utilización de herramientas enfocadas en aclarar las conexiones entre diferentes áreas del conocimiento, con el objetivo de ilustrar cómo el poder delegado a los gobiernos se distribuye para optimizar los procesos constitutivos, la justificación práctica se facilita mediante el impulso de decisiones integradoras en contextos diversos, estableciendo directrices para orientar nuevos acuerdos que produzcan resultados coherentes con factores que están en constante vulnerabilidad y evolución,

en el marco de estandarizaciones que promuevan la inclusividad y la calidad, la justificación metodológica se entiende a través de la organización sostenible de procedimiento para formular hipótesis, basándose en la información disponible y accesible, con el propósito de clarificar conceptos y permitir la compresión de conexiones significativas, y la justificación social se alcanza mediante la interpretación y gestión de datos que reducen las discrepancias entre diferentes nociones culturales y aspectos éticos, surgidas de la necesidad de entender la diversidad de perspectivas para formar una visión integral.

El objetivo de esta investigación es analizar el impacto de la inteligencia artificial (IA) y la realidad aumentada (RA) en la retención y gestión del talento humano dentro del sector público, destacando su potencial para mejorar la eficiencia, la calidad de los servicios y la productividad laboral. Asimismo, se busca evaluar cómo estas tecnologías contribuyen a la capacitación en entornos remotos, fomentan la automatización responsable en la gestión de recursos humanos y promueven prácticas innovadoras que beneficien tanto a las instituciones públicas como a la sociedad en general.

Por tanto, la aplicación de la inteligencia artificial puede beneficiar a las empresas al optimizar la eficacia de sus capacidades para detectar, captar y adaptarse en entornos volátiles, al mismo tiempo que ofrece una herramienta tecnológica que permite a las organizaciones equilibrar su respuesta al mercado y coordinación interna de manera más efectiva (Steininger et al., 2022). Consecuentemente, este conjunto de tecnologías innovadoras en rápido crecimiento se encuentra evolucionando de manera significativa en diversos ámbitos relacionados en individuos, organizaciones, la comunidad y el entorno natural (Dwivedi et al., 2023). Asimismo, se ha convertido en una herramienta crucial en el campo de los sistemas de información, proporcionando herramientas y conocimientos que optimizan procesos y fomentar la innovación, ofreciendo oportunidades para el avance tecnológico y la eficiencia operativa (Collins et al., 2021).

Considerablemente, requiere que las empresas inviertan en la formación continua de su personal para que puedan adaptarse a los procesos de contratación y selección del personal humano, una de las principales ventajas de la IA en la gestión de talento humano es la eficiencia, las herramientas de IA pueden analizar grandes volúmenes de currículos y perfiles en un tiempo significativamente menor, lo que agiliza el proceso de selección y reduce los tiempos de respuesta para los candidatos (Horodyski, 2023).

Además, la integración de la IA permite una evaluación más profunda y precisa de los candidatos, analizando no solo las habilidades y experiencias declaradas, sino también en patrones de comportamiento, habilidades blandas y adecuación cultural en la empresa, mediante análisis de datos masivos y algoritmos avanzados que identifican correlaciones que los humanos no podrían detectar fácilmente (Ali y Kallach, 2024).

En base a lo anterior, se concibe la inteligencia artificial como un conjunto de tecnologías destinadas a potenciar las capacidades cognitivas humanas, facilitando comportamientos artificialmente inteligentes tanto individual como colectivamente (Nyholm, 2024). Este enfoque permite una integración más efectiva de los sistemas de información, optimizando la toma de

decisiones y mejorando la eficiencia operativa en diversas áreas del conocimiento (Dwivedi et al., 2021). De esta manera, la inteligencia artificial también influye en el comportamiento humano, promoviendo una mayor adaptación y adopción de tecnologías avanzadas en el ámbito laboral y personal (Benvenutti et al., 2023).

Por otro lado, la realidad aumentada es una tecnología innovadora que puede ser implementada para incrementar la productividad en la construcción mediante sus aplicaciones en el ensamblaje de componentes, capacitación, educación, monitoreo, control, función interdisciplinaria, salud, seguridad, e información de diseños (Adebowale y Agumba, 2024), con el propósito de mejorar la percepción y comprensión del mundo real, sobreponiendo la información virtual sobre la visión del entorno físico (Rebbani et al., 2021). Asimismo, la gestión del talento humano puede beneficiarse significativamente de la realidad aumentada, mejorando las simulaciones inmersivas y desarrollando las habilidades en entornos controlados, facilitando la integración de nuevos empleados al proporcionarles una compresión más rápida de sus responsabilidades, aumentando la eficiencia y productividad de la organización (Ferreira et al., 2021).

Se ha observado un aumento significativo en la aplicación de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos a nivel mundial, integrándose de manera efectiva en diversas capacidades para mejorar las funciones de gestión de recursos humanos, facilitando la contratación y selección de personal hasta la optimización del monitoreo y evaluación del desempeño de los empleados. Debido al confinamiento provocado por la pandemia, se incrementó drásticamente la adopción de tecnologías de IA, impulsando la digitalización y virtualización en el ámbito laboral, permitiendo a las organizaciones adaptarse a las nuevas realidades del trabajo remoto y mejorar su eficiencia operativa (Prikshat et al., 2023). La realidad aumentada (RA) se presenta como una herramienta innovadora en la gestión del talento humano en la gestión pública, facilitando la mejora en procesos de capacitación, selección y evaluación de personal. Esta permite crear entornos de aprendizaje inmersivos e interactivos, ofreciendo a los empleados experiencias prácticas y realistas que pueden mejorar sus habilidades y competencias (Canossa y Peraza, 2024).

Considerablemente, es necesario que las organizaciones públicas adopten enfoques integrados de realidad aumentada para maximizar sus beneficios, la RA puede facilitar la capacitación y el desarrollo de habilidades en la gestión pública mediante la creación de escenarios de simulación que permiten a los empleados practicar y perfeccionar sus competencias en un entorno seguro y controlado (Han et al., 2022). La integración de nuevos empleados a través de experiencias prácticas que facilitan una comprensión más rápida de sus responsabilidades (Lalić et al., 2020).

MÉTODO

El avance de la investigación reconoce los principios de la investigación fundamental de estudios previos, permitiendo la formulación de conceptos teóricos o exploratorios como fuentes

principales enfocadas en la búsqueda de aplicaciones prácticas para el fortalecimiento de planes, políticas o proyectos (Muntané, 2010).; asimismo, la orientación del enfoque cualitativo se centra en una descripción detallada del fenómeno para comprenderlo y explicarlos mediante el uso de métodos y técnicas derivados de sus fundamentos epistémicos, como la interpretación, el estudio del fenómeno y el enfoque inductivo (Sánchez, 2019).

Asimismo, se apoya en la revisión sistemática para integrar hallazgos previos, responder preguntas y validar teorías e hipótesis (Manterola et al., 2013), así como en la declaración Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and MetaAnalyses (Prisma), diseñada para asistir a los autores de revisiones sistemáticas en la documentación clara de los objetivos de la revisión, los métodos utilizados y los resultados obtenidos (Page et al., 2021).

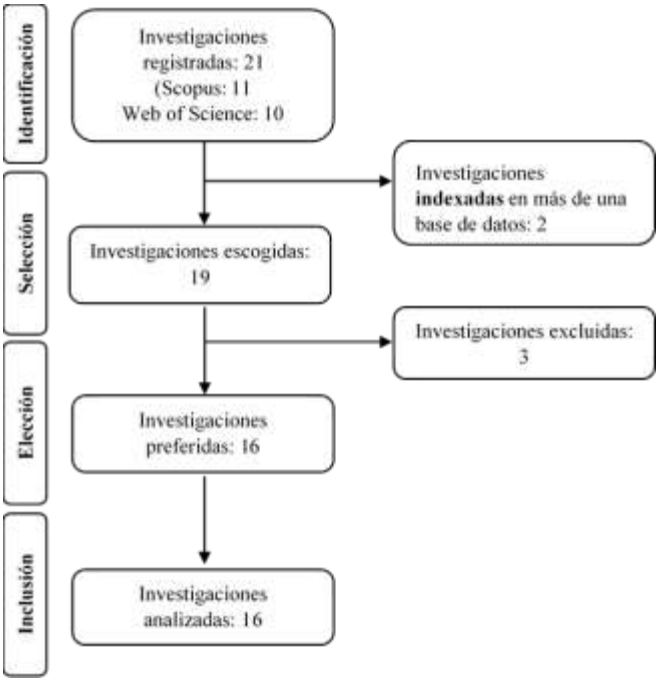
Tabla 1

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Investigaciones pertenecientes al período entre 2020 y 2024.	Investigaciones exclusivamente para optar a grado académico.
Investigaciones en inglés o español.	Investigaciones no disponibles en acceso abierto.
Investigaciones indexadas en Scopus, Web of Science	Investigaciones incompletas.

Figura 1

Flujograma Prisma de selección de investigaciones para revisión



RESULTADOS

Durante los últimos años, ha surgido una polémica constante en torno a las aplicaciones de la inteligencia artificial (IA) y la realidad aumentada. A pesar de los avances y logros significativos en diversos campos, se han identificado nuevos riesgos y desafíos en la regulación de su uso, la protección de las personas y la promoción de beneficios económicos y sociales. Por ejemplo, en el caso de la IA, se han intensificado las discusiones sobre riesgos como el sesgo y la discriminación en sistemas inteligentes para decisiones automatizadas, así como la alteración del mercado laboral, incluida la automatización de empleos, la reasignación laboral y el desarrollo de nuevas habilidades por parte de los trabajadores.

En este contexto, se presentan a continuación las investigaciones seleccionadas que fundamentan el desarrollo de este estudio.

Tabla 2

Investigaciones precedentes

N°	Autor	Variable	Año	País	Base de datos
1	Gonzalez et al.	Procesos de contratación / Inteligencia Artificial	2022	Estados Unidos	Scopus

2	Rigotti y Fosch	Justicia / Inteligencia Artificial	2024	Países bajos	Scopus
3	Deepa et al.	Inteligencia Artificial / Gestión de recursos humanos	2024	India-Reino Unido	Scopus
4	França et al.	Inteligencia Artificial / Gestión de talento	2023	Portugal	Scopus
5	Buphati et al.	Gestión de recursos humanos / Inteligencia Artificial	2023	India-Taiwan	Scopus
6	Ammirato et al.	Gestión de recursos humanos / Industria 4.0	2023	Italia	Scopus
7	Hong et al.	Innovación digital / Sector Público	2022	Corea del Sur-USA	Scopus
8	Seppälä y Malecka	Inteligencia Artificial / Reclutamiento	2024	Finlandia-Dinamarca	Web of Science
9	Tsiskaridze et al.	Contratación de personal / Gestión de recursos humanos	2023	Estonia	Web of Science
10	Mihaljević et al.	Contratación de personal / Auditoría de imparcialidad	2023	Alemania	Web of Science
11	de Oliveira y de Barros-Neto	Percepción de Inteligencia Artificial / Contratación de personal	2022	Brasil	Web of Science
12	Palos et al.	Inteligencia Artificial / Gestión de recursos humanos	2022	España	Web of Science
13	Lacroux y Martin	Inteligencia Artificial / Selección de currículums	2022	Francia	Web of Science
14	Hunkenschröer y Lütge	Reclutamiento / Inteligencia artificial	2022	Alemania	Web of Science
15	Shaik et al.	Personal de mantenimiento / Industria 4.0	2022	India	Web of Science

16	Lahoti	Inteligencia Artificial / Gestión de recursos humanos	2022	India	Web of Science

Se puede establecer dos consecuencias directas de la extensión de la inteligencia artificial y la realidad aumentada en la gestión de las personas en las organizaciones públicas. La primera es una clara mejora del servicio al ciudadano. La posibilidad de analizar inmensas bases de datos para mejorar la planificación de los recursos humanos de las organizaciones y de conocer la satisfacción de los usuarios de un servicio público son elementos esenciales de la nueva gestión pública. Así, la aplicación de la inteligencia artificial y la realidad aumentada permite gestionar de forma espectacular la toma de decisiones y actuar sobre el conocimiento y las competencias individuales de los empleados públicos. La segunda consecuencia de la extensión de la inteligencia artificial y la realidad aumentada en las administraciones públicas será el cambio en el modo de desarrollar la evaluación de los empleados de las administraciones públicas, perdiendo su carácter normativo para pasar a ser ad hoc.

No solo se empleará la información generada por el propio desempeño laboral del empleado para, de forma autónoma en un primer momento y ad hoc apoyándose en la tecnología, sino que se podrá conocer la satisfacción de los usuarios, el clima y liderazgo de los equipos, la actitud del empleado, su formación y desarrollo, o sobre la gestión de su tiempo a través de la información generada por los propios entornos en los que se desenvuelven los empleados: pulseras y otros dispositivos donde vemos su saturación de trabajo y su posición y optimización en el mismo, participación del empleado en las redes sociales, etc.

Para los responsables de la gestión de personas en las organizaciones públicas habrá de plantearse cómo garantizar, que la gestión del conocimiento y de las competencias individuales de los empleados públicos esté orientada al bien común y, cómo será la aportación de la administración pública al desarrollo y elección de los algoritmos vinculados a la inteligencia artificial. Las administraciones públicas y sus responsables han de decidir sobre la ética de las tecnologías, exponiendo ello y al cumplimiento de los derechos a la privacidad de los empleados públicos en los que incidan.

Además, habrá de plantearse qué papel quieren dar a la evaluación entre iguales, el papel de los profesionales de la evaluación interna de personas y de los departamentos de planeación y desarrollo, qué papel y formación habrán de tener los responsables de los modelos de evaluación de las personas y de qué manera darán servicio a las competencias individuales y la generación de conocimiento sin crear productos hace tiempo en desuso.

DISCUSIÓN

La inteligencia artificial se presenta como una herramienta revolucionaria en el proceso de contratación de personal y selección de candidatos al emplear algoritmos que analiza de manera

rápida y consistente. (González et al., 2022). Las aplicaciones de IA se pueden implementar en diferentes fases del proceso de reclutamiento, como la elaboración de anuncios de empleo, la selección de currículums de los candidatos y el análisis mediante software de reconocimiento facial (Hunkenschroer y Luetge, 2022). Evidentemente se requiere que la IA garantice un enfoque justo, inclusivo y transparente que tenga importancia en la necesidad de proteger los derechos individuales, así como minimizar los sesgos inherentes en los procesos de contratación (Rigotti y Fosch, 2024). La adopción de la IA en la gestión de recursos humanos requiere de un desarrollo de competencias gerenciales, capital humano y social para la implementación de herramientas y técnicas de la IA en las funciones de recursos humanos, reclutamiento y selección de personal en las empresas (Deepa et al., 2024).

De forma congruente, la gestión de talento es crucial en las organizaciones no solo para mantener competitivas, sino también para asegurar la gestión del capital humano, y la evaluación y retención de personal, permitiendo a las organizaciones reclutar y retener el talento clave más eficazmente (França et al., 2023). Ante la creciente presencia de la IA en entornos organizacionales, la IA se encuentra integrando cada vez más en los procesos de recursos humanos, específicamente en los procesos de contratación y selección (Palos et al., 2022). La adopción de tecnologías como la inteligencia artificial mejora significativamente al agilizar la selección, reducir costos, aumentar la eficiencia, reduciendo el sesgo y mejorando la retención de talento al evaluar las condiciones de los empleados según los requerimientos de la organización (Tsiskaridze et al., 2023). Asimismo, la aplicación de la IA en la gestión de recursos humanos

Sin embargo, se evidencia una discrepancia en la confianza de los reclutadores de retención de talentos en las recomendaciones en base de algoritmos realizados por la IA; siendo influidas por las recomendaciones algorítmicas, resaltando la necesidad de considerar características individuales de reclutadores y equilibrar el uso de la tecnología con la percepción humana (Lacroux y Martin, 2022). La importancia de abordar la IA en las decisiones de reclutamiento puede abordar los defectos y sesgos inherentes en la toma de decisiones, asegurando la objetividad y equidad en la retención del talento en función de sus habilidades, méritos y desempeño (Seppälä y Malecka, 2024). Pertinentemente, el empleo de tecnologías en la selección de personal podría generar desigualdades y representar un riesgo considerable para los derechos fundamentales de las personas, subrayando la necesidad de auditorías participativas para mejorar la equidad en la contratación del personal (Mihaljević et al., 2023).

Evidentemente, el uso de la IA se encuentra cada vez más presente en la gestión de talento, siendo especialmente evidente en los procesos de selección al maximizar los recursos, ahorrar tiempo y aumentar la precisión en la adecuación del perfil del candidato, lo que facilita al reclutador en el proceso de selección de la vacante (De Oliveira y De Barros Neto, 2022).

Igualmente, dicha retención de talento se encuentra implicado con la realidad aumentada (RA), la cual mejora la formación mediante entornos inmersivos, aumenta la productividad con visualización en tiempo real, y mejora la satisfacción del empleado a través de experiencias interactivas (Ammirato et al., 2023), Combinada con la IA mejora la toma de decisiones, optimiza

la gestión de recursos y reduciendo la rotación de empleados (Bhupathi et al., 2023), al mismo tiempo que transforman la capacitación, la gestión de talentos y la colaboración en entornos remotos, potenciando el compromiso y la adaptabilidad de la fuerza laboral (Ammirato et al., 2023).

La integración de las nuevas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial y la realidad aumentada en el sector estatal es crucial para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios estatales, permitiendo a las entidades la adopción de tecnologías que promuevan una gestión transparente y orientada al ciudadano, optimizando los procesos de manuales y gestionando de manera efectiva la retención de empleados públicos (Hong et al., 2022). La aplicación de la IA en el sector público ofrece oportunidades de mejora en la eficiencia, precisión y efectividad de los procesos de recursos humanos, siendo cruciales en el desarrollo de nuevas técnicas de gestión de talento y mejorando la innovación dentro de las organizaciones gubernamentales (Shaikh et al., 2024). Consecuentemente, los empleados perciben a la IA como una herramienta valiosa que mejora la productividad, creando un entorno laboral más equitativo y alineado con las metas de la organización hacia el avance tecnológico (Lahoti, 2023).

CONCLUSIONES

En conclusión, la aplicación de la realidad aumentada y la inteligencia artificial en la gestión del talento humano es fundamental para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios estatales. Estas tecnologías permiten la mejora de la productividad, la gestión eficaz de la retención de empleados y la optimización de los procesos de trabajos. La integración de IA y RA en la gestión del talento, especialmente en la capacitación y la colaboración en entornos remotos, aumenta el compromiso y la adaptabilidad de la fuerza laboral, creando un ambiente de trabajo más justo y alineado con los objetivos organizacionales.

La implementación de dichas tecnologías garantiza una gestión transparente en la gestión pública, transformando la capacitación, la gestión de talento y la colaboración en entornos remotos. La RA facilita la formación de entornos inmersivos que mejoran la productividad, al mismo tiempo que la IA facilita una toma de decisiones más informada y una gestión más productiva, mitigando la rotación de empleados.

Es fundamental que estas tecnologías se implementen de manera ética y justa en este contexto, protegiendo las libertades individuales y disminuyendo los prejuicios en los procesos de gestión de talento. La claridad de los algoritmos empleados, la responsabilidad en las decisiones automatizadas y la integración de múltiples puntos de vista en la prevención de desigualdades son temas que deben ser considerados al implementar la inteligencia artificial y la realidad aumentada de manera ética. Además, los gestores de recursos humanos deben recibir capacitación continua para gestionar dichas tecnologías.

REFERENCIAS

Adebowale, O., y Agumba, J. (2024). Applications of augmented reality for construction productivity improvement: a systematic review. *Smart and Sustainable Built Environment*, *13*(3), 479-495. https://doi.org/10.1108/SASBE-06-2022-0128

Ali, O., y Kallach, L. (2024). Artificial Intelligence Enabled Human Resources Recruitment Functionalities: A Scoping Review. *Procedia Computer Science, 232*, 3268-3277. https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.02.142

Ammirato, S., Felicetti, A., Linzalone, R., Corvello, V., y Kumar, S. (2023). Still our most important asset: A systematic review on human resource management in the midst of the fourth industrial revolution. *Journal of Innovation & Knowledge, 8*(3). https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100403

Benvenutti, M., Cangelosi, A., Weinberger, A., Mazzoni, E., Benassi, M., Barbaresi, M., y Orsoni, M. (2023). Artificial intelligence and human behavioral development: A perspective on new skills and competences acquisition for the educational context. *Computers in Human Behavior, 148*. https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107903

Bhupathi, P., Prabu, S., y Goh, A. (2023). Artificial Intelligence enabled knowledge management using a multidimensional anaytical framework of visualizations. *International Journal of Cognitive Computing in Engineering, 4*, 240-247. https://doi.org/10.1016/j.ijcce.2023.06.003

Canossa, H., y Peraza, N. (2024). Gestión del Talento Humano en la Era de la Inteligencia Artificial: Retos y Oportunidades en el Entorno Laboral. *Digital Publisher CEIT, 9*(1), 302-319. https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170

Collins, C., Dennehy, D., Conboy, K., y Mikalef, P. (2021). Artificial intelligence in information systems research: A systematic literature review and research agenda. *International Journal of Information Management, 60*. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102383

Congreso de la República. (2023). *Ley N.° 31814.* El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5038703/ley-que-promueve-el-uso-de-la-inteligencia-artificial-en-fav-ley-n-31814.pdf?v=1692895308

De Oliveira, L., y De Barros Neto, J. (2022). Generation Z's perception of artificial intelligence used in selection processes. *Journal on Innovation and Sustainability , 13*(4). https://doi.org/10.23925/2179-3565.2022v13i4p11-17

Deepa, R., Sekar, S., Malik, A., Kumar, J., y Attri, R. (2024). Impact of AI-focussed technologies on social and technical competencies for HR managers – A systematic review and research agenda. *Technological Forecasting and Social Change, 202*. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123301

Dwivedi, Y., Hughes, L., Ismagilova, E., Aarts, G., Coombs, C., Crick, T., Williams, M. (2021). Artificial Intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management, 57*. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.002

Dwivedi, Y., Sharma, A., Rana, N., Giannakis, M., Goel, P., y Dutot, V. (2023). Evolution of artificial intelligence research in Technological Forecasting and Social Change: Research

topics, trends, and future directions. *Technological Forecasting and Social Change, 192*. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122579

Ferreira, P., Meirinhos, V., Rodrigues, A., y Marques, A. (2021). Virtual and augmented reality in human resource management and development: A systematic literature review. *IBIMA Publishing*. https://doi.org/10.5171/2021.926642

França, T., Mamede, H., Barroso, J., y Duarte dos Santos, V. (2023). Artificial intelligence applied to potential assessment and talent identification in an organisational context. *Heliyon, 9*(4). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14694

González, M., Liu, W., Shirase, L., Tomczak, D., Lobbe, C., Justenhoven, R., y Martin, N. (2022). Allying with AI? Reactions toward human-based, AI/ML-based, and augmented hiring processes. *Computers in Human Behavior, 130*. https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107179

Han, X., Chen, Y., Feng, Q., y Luo, H. (2022). Augmented Reality in Professional Training: A Review of the Literature from 2001 to 2020. *Appl. Sci., 12*(3). https://doi.org/10.3390/app12031024

Hong, S., Kim, S., y Kwon, M. (2022). Determinants of digital innovation in the public sector. *Government Information Quarterly, 39*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.giq.2022.101723

Horodyski, P. (2023). Applicants' perception of artificial intelligence in the recruitment process. *Computers in Human Behavior Reports, 11*. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100303

Hunkenschroer, A., y Luetge, C. (2022). Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda. *J Bus Ethics, 17*, 977-1007. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6

Khan, S., Shayea, I., Ergen, M., y Mohamad, H. (2022). Handover management over dual connectivity in 5G technology with future ultra-dense mobile heterogeneous networks: A review. *Engineering Science and Technology, an International Journal, 35*. https://doi.org/10.1016/j.jestch.2022.101172

Lacroux, A., y Martin, C. (2022). Should I Trust the Artificial Intelligence to Recruit? Recruiters' Perceptions and Behavior When Faced With Algorithm-Based Recommendation Systems During Resume Screening. *Front. Psychol*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.895997

Lahoti, Y. (2023). Impact of artificial intelligence on Human Resource Management. *Journal for reattach therapy and developmental diversities, 6*(1). https://doi.org/10.53555/jrtdd.v6i1.2839

Lalić, D., Bošković, D., Milić, B., Havzi, S., y Spajić, J. (2020). Virtual and Augmented Reality as a Digital Support to HR Systems in Production Management. In B. Lalic, V. Majstorovic, U. Marjanovic, & G. R. von Cieminski, *Advances in Production Management Systems.* Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-57993-7_53

Manning, L., Brewer, S., Craigon, P., Frey, J., Gutierrez, A., Jacobs, N., . . . Pearson, S. (2022). Artificial intelligence and ethics within the food sector: Developing a common language for technology adoption across the supply chain. *Trends in Food Science & Technology, 125*, 33-43. https://doi.org/10.1016/j.tifs.2022.04.025

Manterola, C., Astudillo, P., Arias, E., y Claros, N. (2013). Revisiones sistemáticas de la literatura. Qué se debe saber acerca de ellas. *Cirugía Española, 91*(3), 149-155. https://doi.org/10.1016/j.ciresp.2011.07.009

Mihaljević, H., Müller, I., Dill, K., Yollu, A., y Grafenstein, M. (2023). More or less discrimination? Practical feasibility of fairness auditing of technologies for personnel selection. *AI & SOCIETY*. https://doi.org/10.1007/s00146-023-01726-w

Muntané, j. (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD, 33*(3). https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf

Ng, K., Chen, C., Lee, C., Jiao, J., y Yang, Z. (2021). A systematic literature review on intelligent automation: Aligning concepts from theory, practice, and future perspectives. *Advanced Engineering Informatics, 47*. https://doi.org/10.1016/j.aei.2021.101246

Nyholm, S. (2024). Artificial Intelligence and Human Enhancement: Can AI Technologies Make Us More (Artificially) Intelligent? *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics, 33*(1), 76-88. https://doi.org/10.1017/S0963180123000464

OIT. (2020). *Inteligencia artificial y gestión de talento humano:*. OIT/CINTERFOR NOTAS. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Nota%2017%20IA_GH_Cinterfor_0.pdf

Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, . . . Moher, D. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología, 74*(9), 790-799. https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016

Palos, P., Baena, P., Badicu, A., y Infante, J. (2022). Artificial Intelligence and Human Resources Management: A Bibliometric Analysis. *Applied Artificial Intelligence, 36*(1). https://doi.org/10.1080/08839514.2022.2145631

Prikshat, V., Islam, M., Patel, P., Malik, A., Budhwar, P., y Gupta, S. (2023). AI-Augmented HRM: Literature review and a proposed multilevel framework for future research. *Technological Forecasting and Social Change, 193*. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122645

Rebbani, Z., Azougagh, D., Bahatti, L., y Bouttane, O. (2021). Definitions and Applications of Augmented/Virtual Reality: A. *International Journal of Emerging Trends in Engineering Research, 9*(3). https://doi.org/10.30534/ijeter/2021/21932021

Rigotti, C., y Fosch, E. (2024). Fairness, AI & recruitment. *Computer Law & Security Review, 53*. https://doi.org/10.1016/j.clsr.2024.105966

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13*(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Seppälä, P., y Malecka, M. (2024). AI and discriminative decisions in recruitment: Challenging the core assumptions. *Big Data & Society, 11*(1). https://doi.org/10.1177/20539517241235872

Shaikh, M., Sankar, M., Raina, S., Jayapriya, K., y Chander, A. (2024). Artificial Intelligence and Public Sector Human Resource Management: Opportunities, Challenges. *Journal of electrical Systems, 20*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.52783/jes.1858

Steininger, D., Mikalef, P., Pateli, A., y Ortiz-de-Guinea, A. (2022). Dynamic capabilities in information systems research: a critical review, synthesis of current knowledge, and recommendations for future research. *Journal of the Association for Information Systems, 23*(2), 447-490. https://doi.org/10.17705/1jais.00736

Tsiskaridze, R., Reinhold, K., y Jarvis, M. (2023). Innovating HRM Recruitment: A Comprehensive Review of AI Deployment. *Marketing and Management of Innovations, 14*(4), 239-254. https://doi.org/10.21272/mmi.2023.4-18

Walentek, D., y Ziora, L. (2023). A systematic review on the use of augmented reality in management and business. *Procedia Computer Science, 225*, 861-871. https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.10.073