

**El presente artículo ha sido aprobado para su publicación, luego de surtir la revisión por pares. Actualmente se encuentra en proceso de diagramación.**



**Recibido:**

**Aceptado:**

**Publicado:**

# [T1]La Inteligencia Artificial en los procesos de Talento Humano en el Sector

# Financiero: Revisión sistemática

# [T1]Artificial Intelligence in Human Talent processes in the Financial Sector:

# Systematic review.

**Yuly Tatiana Mora-López ORCID 0009-0009-0943-2794**

yuli.moral@cun.edu.co Corporación Unificada de Educación Superior (CUN), Bogotá, Colombia

## [T2]Resumen

Este artículo aborda el tema de la inteligencia artificial (IA) en los procesos del Talento Humano del sector financiero analizando los beneficios, desafíos e inquietudes que estos modelos generan al ser implementados en dichos procesos y específicamente, en el sector financiero, en relación con la mejora en la eficiencia operativa, la reducción de servicios en la contratación y la personalización de la formación. Se utilizó la metodología PRISMA, se seleccionaron artículos publicados en revistas indexadas existentes de los últimos 3 años que exploran las herramientas y técnicas utilizadas en la selección y capacitación de empleados. Para la búsqueda de los artículos se utilizaron las bases de datos especializadas. Los resultados obtenidos indican que la inteligencia artificial mejora significativamente la eficiencia mediante el uso de algoritmos de análisis que llegan a la predicción y eficacia de todos los procesos. A su vez, estas herramientas permiten la creación de programas de aprendizaje personalizados y de fácil adaptación, que cautivan el interés de cada empleado buscando lograr sus metas y objetivos para lograr el éxito de la organización y la implementación de simulaciones interactivas que enriquecen la experiencia de aprendizaje. Sin embargo, se identificaron desafíos relacionados con la privacidad de los datos y el riesgo de sesgos algorítmicos que afectan la equidad en los procesos del talento humano en el sector financiero, hecho que lleva a las organizaciones a ser cautelosas en el momento de utilizar e implementar esta herramienta en sus procesos relacionados con el área de talento humano del sector financiero.

**Palabras clave:** Inteligencia Artificial, Procesos, Gestión, Recursos Humanos, Sector Financiero.

## [T2]Abstract

This article addresses artificial intelligence (AI) in the Human Talent processes of the financial sector; analyzing the benefits, challenges and concerns that these models generate when implemented in the processes of the human talent department and specifically in the financial sector, such as improvement in operational efficiency, reduction of services in recruitment and personalization of training. The PRISMA methodology was used, articles published in existing indexed journals of the last 3 years were selected, which explore the tools and techniques used in the selection and training of employees, for the search of the articles, specialized databases were used. The results obtained indicate that artificial intelligence significantly improves efficiency through the use of analysis algorithms that reach the prediction and effectiveness of all processes. In turn, these tools allow the creation of personalized and easily adaptable learning programs that captivate the interest of each employee seeking to achieve their goals and objectives that lead to the success of the organization and the implementation of interactive simulations that enrich the learning experience. However, challenges related to data privacy and the risk of algorithmic biases affecting fairness in human talent processes in the financial sector were identified, leading organizations to be cautious when using and implementing this tool in their processes in the area of human talent in the financial sector.

**Key words:** Artificial Intelligence, Processes, Management, Human Resources, Financial Sector.

## [T2]Introducción

La gestión del talento humano constituye una función estratégica que va más allá de la administración tradicional de personal. Comprende un conjunto de procesos integrados para planificar, desarrollar y retener el talento dentro de las organizaciones mediante actividades concretas como reclutamiento, capacitación y evaluación de desempeño (Canossa-Montes & Peraza-Villarreal, 2024). Esta disciplina transforma los conceptos administrativos en acciones prácticas diarias que buscan optimizar el capital humano. Su implementación permite potenciar las competencias individuales y colectivas de los colaboradores. A través de diversos procesos sistematizados, esta área estratégica genera valor para las organizaciones al administrar su recurso más valioso: las personas (Arias et al., 2023).

Las empresas deben priorizar la gestión de la innovación en sus procesos para enfrentar los retos del mercado globalizado. La competitividad se construye desde la innovación, y esta a su vez fomenta la creatividad y el desarrollo de competencias laborales. Además, permite diseñar estrategias eficientes para producir bienes y servicios, satisfacer a los clientes y generar retornos para los accionistas (García-Cediel, 2022). También fortalece la posición de la marca y promueve ventajas competitivas clave. En este sentido, la innovación emerge como un elemento indispensable para el crecimiento empresarial. Su implementación estratégica garantiza mayor adaptabilidad y éxito a largo plazo (Ramírez-Torres, 2023).

Es así como en los últimos años la inteligencia artificial (IA) ha surgido como una fuerza transformadora en diversas industrias y áreas en las organizaciones. De tal manera, el área de talento humano se ha visto influenciada por la adopción de estas tecnologías que prometen optimizar procesos y mejorar la toma de decisiones (Padilla, 2024). Estas herramientas transforman la gestión al hacerla más eficiente y permitir el diseño de estrategias personalizadas para los clientes potenciales. La tecnología y el conocimiento actúan como pilares fundamentales para elevar la productividad. Las empresas pueden aprovechar estos instrumentos para identificar oportunidades y desarrollar soluciones adaptadas a sus objetivos (Zambrano-Bravo & Intriago-Mora, 2024).

Por esta razón, la inteligencia artificial tiene el potencial de transformar significativamente la capacitación de los empleados al optimizar la interacción entre humanos y máquinas; desarrollar sistemas de aprendizaje inteligentes e inmersivos; y fomentar un enfoque basado en el pensamiento crítico y reflexivo (Ouyang, & Sha, 2024). Según lo anterior, es válido indicar que la capacidad

de estos modelos optimiza el proceso de aprendizaje del personal y también permite a los empleados desarrollar habilidades críticas de manera más efectiva, adaptándose a sus necesidades individuales y fomentando un entorno de aprendizaje más dinámico y participativo (Balsategui et al., 2024).

En este contexto, el papel de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos no solo está limitado a la optimización de procesos internos, sino que también se enlaza con la satisfacción y el bienestar de los empleados. El uso de herramientas de la IA, como los asistentes virtuales y herramientas personalizadas que faciliten la comunicación, generan una experiencia laboral más personalizada y eficiente (Ramírez, 2023). En este sentido, se puede resaltar que la inteligencia emocional sigue siendo un elemento importante en la gestión del talento humano, por lo que se sugiere equilibrar la IA enfocándose en las personas (Biedma-Ferrer, 2021).

Resulta esencial analizar cómo la incorporación de la inteligencia artificial puede transformar la capacitación y el desarrollo profesional en las empresas de diversos sectores. En este sentido, el presente artículo busca responder a la siguiente pregunta: ¿De qué manera se implementa la inteligencia artificial en los procesos de gestión del talento humano dentro del sector financiero? Para ello, se examinarán distintos estudios y artículos académicos que aporten perspectivas fundamentadas sobre esta cuestión. Un punto de partida es el análisis de Uribe & Jiménez (2024), quienes destacan que la adopción de IA en las empresas responde a la necesidad de fortalecer sus capacidades internas. Además, subrayan la importancia de invertir en la formación y actualización del personal para maximizar el potencial de esta tecnología.

En el caso específico del sector financiero, el rol del personal se verá transformado, exigiendo una mayor especialización en el diseño y supervisión de procesos contables y administrativos (León et al., 2024). Además, será fundamental el desarrollo de habilidades para proporcionar instrucciones claras y precisas, especialmente en el uso de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, que impactan directa o indirectamente en sus funciones (Sastre & Villalba, 2024). En este contexto, herramientas como ChatGPT pueden representar un apoyo significativo para los contadores, facilitando la búsqueda de recomendaciones fiscales, la elaboración de análisis financieros y la automatización de múltiples tareas rutinarias, optimizando su desempeño profesional (Fuertes, 2024).

Es fundamental destacar la importancia de integrar esta perspectiva en el sector bancario,donde la adopción de la Inteligencia Artificial (IA) está transformano significativamente diversas

áreas. Según Gupta (2024), su implementación ha mejorado la eficiencia operativa, optimizado la experiencia del cliente, fortalecido la gestión del riesgo y agilizado los procesos de toma de decisiones. Asimismo, la IA impulsa la automatización de tareas, reduce la exposición a riesgos, incrementa la satisfacción del usuario y promueve la innovación, redefiniendo así las prácticas tradicionales dentro de la industria financiera (Franco et al., 2024).

Diversas investigaciones han examinado el impacto de la Inteligencia Artificial en la gestión del talento humano dentro del sector financiero, abordándolo desde enfoques, tanto estratégicos como operativos. En este contexto, estos modelos se presentan como un recurso clave para transformar el desarrollo profesional, al facilitar procesos de formación continua y adaptativa mediante herramientas innovadoras que optimizan la capacitación y mejoran la eficiencia en la gestión del talento (Palau y Santiago, 2024). Es por ello, que, la gestión de recursos humanos post pandemia incrementó la importancia de estrategias digitales para la retención y desarrollo de los empleados en entornos bancarios cambiantes (Li, et al, 2024).

Finalmente, la literatura actual indica que la adopción de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano, en el sector financiero, necesita de un equilibrio entre innovación, tecnología y valores internos de las organizaciones, hecho que nos advierte la necesidad de crear marcos éticos que regulen la implementación de estas herramientas en los procesos de selección y evaluación (Parra y Rubiano, 2025) En este sentido, la transparencia y equidad tienen que ser principios fundamentales en la implementación de las nuevas tecnologías, representando una oportunidad como desafío para el futuro del talento humano en el sector financiero.

## [T2]METODOLOGÍA

El objetivo de realizar esta revisión sistemática es analizar ¿Cómo es implementada la Inteligencia Artificial en los procesos de Talento Humano en el sector financiero?, para hacerlo se utiliza la metodología PRISMA con un enfoque cualitativo que permite proporcionar mayor claridad a los lectores y contribuir con la resolución de la pregunta de investigación (Guzmán, 2021). Esta metodología ha sido diseñada para guiar a los autores en la elaboración de revisiones sistemáticas, garantizando una documentación transparente sobre la justificación del estudio, el proceso metodológico seguido y los hallazgos obtenidos, lo que facilita la comprensión y evaluación crítica de la investigación (Page et al., 2021; Guzmán-Brand & Gelvez-García, 2024, Ramos-Galarza & García-Cruz, 2024).

### []Estructura de búsqueda de la información

Para el rastreo de la literatura se consultaron artículos científicos publicados en revistas arbitradas por pares por lo que se utilizó el repositorio de la universidad (CUN), bases de datos especializadas como Scopus, SciELO, Dialnet y buscadores como Google académico, Consensus, tarea en la cual se utilizan palabras o símbolos que se aprovechan para combinar o eliminar palabras claves en una búsqueda (operadores booleanos), (AND, OR, NOT) y se utilizaron las siguientes palabras claves: ("Inteligencia artificial", "Talento Humano", “Procesos”, "Reclutamiento y selección", “Sector Financiero”). Estos artículos encontrados son referidos de los últimos 3 años que comprenden desde el 2022 al 2025 y están escritos en inglés y español, entre artículos de investigación, revisión sistemática y estudios de caso.

### [T3]Bosquejo de juicios de clasificación.

Se seleccionan estudios que abordan el tema de inteligencia artificial en el contexto de la gestión del talento humano en el sector financiero, asegurando que los temas sean relevantes y actuales; priorizando artículos que presenten una metodología clara y rigurosa, ya sea en forma de revisiones sistemáticas, estudios empíricos o análisis de literatura. Se utilizó una tabla de elaboración propia, con la recopilación de datos para organizar la información relevante de los estudios seleccionados, incluyendo autores, año de publicación, referencias bibliográficas, y justificación.

**Tabla 1.** *Juicios de inclusión y exclusión.*

|  |  |
| --- | --- |
| **Inclusión** | **Exclusión** |
| Estudios relevantes sobre la implementación de la inteligencia artificial en los procesos de Talento Humano en el Sector Financiero. | Artículos duplicados. |
| Publicaciones de los últimos 3 años (2022 al 2025) | Estudios con metodologías poco claras o no rigurosas. |
| Artículos en inglés y español. | Publicaciones que no abordan directamente la relación entre IA y gestión de recursos humanos en el sector financiero. |
| Estudios publicados en revistas indexadas. | Publicaciones de años diferentes del 2022 al 2025. |

### [T3]Proceso de selección

El proceso de selección se llevó a cabo mediante una tabla previamente establecida, en la que se clasificaron inicialmente 30 artículos según su título, palabras clave, introducción, objetivo, año de publicación, enlace de acceso y cita bibliográfica (Gelves, 2023). Al identificar la necesidad de más fuentes alineadas con los criterios establecidos, se añadieron 20 artículos adicionales, alcanzando un total de 50 para un análisis más profundo. Posteriormente, se realizó una depuración eliminando duplicados y aquellos que no cumplían con los criterios de inclusión. Tras el análisis de títulos y resúmenes, se seleccionaron 23 artículos relevantes, los cuales fueron organizados en una tabla propia con información clave. Finalmente, se llevó a cabo una lectura preliminar para evaluar la calidad y pertinencia del contenido, siguiendo el concepto de selección bibliográfica definido por Spiller, quien la describe como el proceso de evaluación y decisión sobre los materiales que deben integrar una colección (Gómez, 2007).

**Tabla 2.** *Clasificación de documentos en base de datos*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Base de datos** | **Resultado de base de datos por palabras****claves** | **Total documentos consultados** | **Documentos Repetidos** | **Documentos excluidos por no cumplir****criterios** | **Excluidos por contenido****no relevante** | **Incluidos para análisis** |
| Google académico | 980 | 37 | 1 | 7 | 8 | 20 |
| Scielo | 123 | 6 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Consensus | 158 | 4 |  | 1 | 2 | 1 |
| Repositorio CUN | 36 | 3 |  | 1 | 2 | 0 |
| Totales | 1297 | 50 | 3 | 10 | 13 | 23 |

**Nota:** estructura basada en Guzmán-Brand & Gelves-García (2023). Elaboración propia.

### [T3]Diagrama de Flujo PRISMA

Los diagramas de flujo proporcionados desempeñan un papel fundamental al ofrecer una una visión global y sintética del procedimiento (Fuentes-Canosa, 2022). Gracias a su naturalezavisual, estos diagramas facilitan la comprensión de cada etapa involucrada, asegurando una interpretación precisa y ordenada del proceso. Esto incluye el total de textos en búsqueda, identificación, selección, inclusión y exclusión de estudio; esto nos ayuda a cumplir con los

estándares de calidad que nos solicitan las revisiones sistemáticas (Pardal-Refoyo & Pardal-Peláez, 2020).

**Figura 1.** *Diagrama de flujo proceso de selección de la información.*

**

**Nota:** estructura con base a Haddaway et al (2022).

## [T2]Resultados

Los resultados de la búsqueda de documentación efectuadas en las bases de datos mencionadas, permitieron encontrar un total de 1297 artículos, de los cuales se clasificaron 50 para su debida revisión y concordancia con los criterios de inclusión. Luego de esto, se eliminaron los registros duplicados, y con los restantes se realizó una lectura de títulos y resúmenes para hacer

con la inteligencia artificial en el talento humano del sector financiero y se procede a su lectura y análisis exhaustivo para tomar discusiones y conclusiones del tema.

**Tabla 3.** *Artículos seleccionados*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Título** | **Año de publicación** | **Justificación** | **Base de datos** |
| Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales | 2022 | Este artículo es crucial para explorar cómo la IA afecta las dinámicas laborales, incluyendo la comunicación, la colaboración y la gestiónde conflictos en el lugar de trabajo. Granados, (2022). | Scielo |
| Artificial Intelligence and Automation in Human Resource Development: A SystematicReview | 2023 | Provides a review of how AI and automation are influencing human resource development, which is essential to understanding their impact on the training and professional development of all financialsector personnel. Ekuma, (2023). | Consensus |
| Beneficios y desafíos de la inteligencia artificial en elreclutamiento y selección de personal: una revisión de literatura | 2025 | El objetivo es explorar y evaluar los beneficios y desafíos asociados con la implementación de la IA en el reclutamiento y selección de personal. Parra, & Rubiano (2025). | Google académico |
| Desafíos de la inteligencia artificial en la Gestión del Talento Humano | 2024 | Este artículo nos ayuda a identificar los desafíos que son elementales para desarrollar estrategias que mitiguen los riesgos asociados con laimplementación de IA en la gestión del talento humano. Chávez, (2024). | Google académico |
| El impacto de la inteligencia artificial en las empresas: Una revisión de la literatura | 2024 | Proporciona una visión general de cómo la IA está transformando las operaciones empresariales, lo que es relevante para ser competitivoen el sector financiero y eficaz el talento humano de este. Reyes, (2024). | Google académico |
| El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios | 2023 | Este artículo busca responder la pregunta, ¿Qué garantías tienen los trabajadores despedidos por las empresas, al implementar la inteligencia artificial para automatizar servicios? Granados-Ferreira, (2023). | Google académico |
| Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial:retos y oportunidades en el entorno laboral | 2024 | El objetivo principal de esta investigación es analizar la función de la IA en lagestión del talento humano en las organizaciones. Canossa-Montes de Oca & Peraza-Villarreal, (2024). | Google académico |
| Impacto de la inteligencia artificial en la toma de decisiones de selección de personal: Una revisiónintegrativa. | 2023 | Este artículo es esencial para analizar de manera exhaustiva el impacto de la inteligencia artificial en el proceso de selección de personal en el departamento de Recursos Humanos, identificandosus beneficios y desafíos. Gonzáles, (2023). | Google académico |
| Impacto de la inteligencia artificial en la toma de decisiones financieras: oportunidades ydesafíos para los líderes empresariales | 2024 | Analizar el impacto de la IA en las decisiones financieras, explorando sus beneficios en la optimización de procesos, predicción de resultados y personalización de servicios. Guerrero, et al, (2024). | Google académico |
| Impacto de la Inteligencia Artificial en las Actividades Humanas: Un análisis de las consecuencias | 2025 | El propósito de este estudio es analizar cómo el avance de la inteligencia artificial ha afectado a las actividades humanas y, enparticular, las consecuencias que ha tenido esta revolución tecnológica. Pilco & Achachi, (2025). | Google académico |
| Impacto de la inteligencia artificial en las empresas | 2023 | Con este artículo, nos acercamos a comprender y evaluar el impacto de la inteligencia artificial en diferentes sectores. Tenés, (2023). | Google académico |
| Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal | 2023 | Este artículo, nos muestra que la inclusión de la inteligencia artificial en la selección de personal busca hacer estos procesos más expeditosy eficientes para todos los involucrados. Vargas, (2023). | Google académico |
| Inteligencia artificial como estrategia en la gestión del talento humano post pandemia | 2024 | El objetivo principal de este artículo es poner a prueba una hipótesis que nos lleven a evidenciar resultados óptimos para la implementación de la IA en el talento humano después de una etapaque hizo renovar las tecnologías para el éxito de las organizaciones. Li, et al, (2024). | Google académico |
| Inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos | 2024 | En todos los sectores, especialmente el financiero, busca por medio de la IA una mejora en la gestión de los recursos humanos para | Google académico |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | generar cultura y potencializar las competencias y capacidades del personal. Estrada, (2024). |  |
| Inteligencia artificial en la potenciación del talento humano y la gestión del conocimiento en las organizaciones: una revisiónsistemática en Scopus | 2025 | El principal objetivo de este artículo es que la automatización es uno de los beneficios de utilizar e implementar la IA en procesos del talento humano y diferentes áreas de la organización. López, (2025). | Google académico |
| Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano | 2024 | Con este artículo, podremos entender como la IA debe ser rigurosamente analizada antes de ser implementada por cualquier área de la empresa, especialmente en los procesos de gestión deltalento humano. León, (2024). | Google académico |
| La inteligencia artificial desde la perspectiva del talento humano | 2024 | Este artículo busca estudiar en profundidad como se pueden aprovechar las herramientas que han sido potenciadas con losrespectivos softwares de recursos humanos. Piña Ferrer, Lenys Senovia. (2024). | Scielo |
| La Inteligencia Artificial en los procesos de selección | 2023 | Vargas, J. E. F. (2023). Busca en este artículo, analizar el uso de laInteligencia Artificial en los procesos de selección y determinar si realmente es conveniente su uso en la selección de personal. | Google académico |
| La inteligencia artificial y la gestión de los recursos humanos | 2023 | El objetivo de esta investigación consiste en contribuir a la introducción de un tema que puede ayudar a mejorar la gestión delos recursos humanos. Del Toro Reyes & López, (2023). | Google académico |
| Optimización del desempeño organizacional mediante sistemas de inteligencia artificial: enfocadoen gestión de recursos humanos | 2025 | El objetivo de este estudio fue demostrar la efectividad y el impacto de la IA para organizar el sistema de gestión de recursos humanos. Ramos, et al, 2025). | Google académico |
| Percepción de los estudiantes universitarios sobre el uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento yselección de personal | 2022 | Se busca demostrar como los estudiantes universitarios peruanos perciben la importancia que tiene la tecnología, particularmente a la Inteligencia Artificial como un eje de influencia a la hora en que las empresas reclutan y seleccionan a su personal. Coronel Aquiles, J.(2022). | Google académico |
| Reemplazo de personal humano por inteligencia artificial: ventajas y desventajas. | 2023 | Este artículo busca establecer las principales ventajas y desventajas del reemplazo de personal humano por robots por medio de la IA. Estrada Carrera, F. (2023). | Google académico |
| Talento humano e inteligencia artificial en el desempeño laboral en un Gobierno Regional de Peru. | 2024 | El objetivo principal de la investigación fue analizar la influencia del talento humano y la IA en el desempeño laboral del trabajador del Gobierno Regional de Cusco, identificando posibles beneficios y desafíos en la implementación de la IA en el ámbito laboral. Gil, C.A. R. (2024). | Google académico |

De acuerdo con la tabla 2, se evidencia que fue en el año 2024 donde hubo más publicaciones sobre la inteligencia artificial en el talento humano del sector financiero con un total de 9 artículos, seguido de año 2023 con 8 artículos; así mismo, para el año 2025 se observa un potencial de publicaciones alto, dado que, a la fecha, van 4 publicaciones de este año. Este incremento muestra una variable de forma creciente sobre el impacto de la inteligencia artificial en los procesos del talento humano; lo que puede estar vinculado a un crecimiento en las tecnologías implementadas para transformación de las organizaciones, tras la pandemia y el interés global por tecnologías innovadoras en la gestión del talento humano. A continuación, se muestran los gráficos de los datos anteriores para mejor entendimiento visual.

**Figura 2.** *Artículos por año de publicación*

10

8

6

4

2

0

9

8

2022 2023 2024 2025

Año de publicación

Cantidad

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 4 |
|  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**Figura 3.** *Bases de datos utilizadas para la búsqueda*

Repositorio Inst. CUN

Consensus

Scielo Google académico

0

1

2

20

0 5 10 15 20

Cantidad

## [T2]Discusión

### [T3]La inteligencia artificial en el talento humano

La percepción de la Inteligencia Artificial (IA) en los procesos de gestión del talento humano varía según los actores implicados. En este contexto, y en respuesta a la pregunta central del estudio: ¿Cómo se implementa la IA en los procesos de Talento Humano en el sector financiero?, se han identificado diversas perspectivas que contribuyen a su análisis. Para ello, la revisión sistemática se presenta como una metodología fundamental, dado que, según la literatura, constituye un tipo de investigación documental basada en la búsqueda y análisis de estudios originales, preferentemente empíricos, con el propósito de recopilar la mayor cantidad de evidencia relevante que permita responder a una pregunta científica (Arias-Odón, 2025).

El entorno empresarial actual evidencia la necesidad de integrar la Inteligencia Artificial (IA) en la gestión del talento humano dentro del sector financiero, hecho que implica la adopción de estrategias para la gestión del conocimiento y la adaptación a nuevas tecnologías. Este proceso optimiza las operaciones y mejora la eficiencia organizacional, al igual que proporciona una visión integral sobre la transformación que estos modelos están generando en las dinámicas empresariales (Franco et al., 2024). Su implementación resulta crucial para fortalecer la competitividad en el sector financiero y mejorar la gestión del talento humano. Además, se busca fomentar la adopción de estas herramientas en las organizaciones con el propósito de responder de manera precisa a la siguiente cuestión: ¿Cómo está impactando la Inteligencia Artificial en el ámbito empresarial? (Reyes et al., 2024).

Para responder la pregunta anterior es fundamental comprender que la Inteligencia Artificial (IA) opera en estrecha relación con el análisis de datos, la estadística y el desarrollo de modelos computacionales, lo que se conoce como aprendizaje automático (Davenport, 2018). Su integración en las organizaciones no es un proceso aislado, sino que requiere una transformación digital estructural, acompañada de cambios organizativos que permitan optimizar procesos y mejorar la toma de decisiones. Esta evolución tecnológica lleva a impulsar la eficiencia operativa y también redefine la manera en que las empresas gestionan el conocimiento y la innovación (Canossa- Montes & Peraza-Villarreal, 2023).

Granados (2022) sostiene que la inteligencia artificial está presente en la robótica, en los algoritmos y en diversos procesos tecnológicos que superan las capacidades humanas en tareas tradicionalmente realizadas por el cerebro. Este planteamiento resalta, tanto las oportunidades, como los desafíos que estos modelos generan en la interacción con la tecnología y en la transformación del talento humano dentro del sector financiero. En este contexto, el análisis de las aplicaciones de la inteligencia artificial y la automatización en la gestión del capital humano permite identificar patrones, tendencias y mejores prácticas que favorecen su desarrollo e implementación continua en los procesos de recursos humanos (Ekuma, 2023).

### [T3]La Inteligencia Artificial en el reclutamiento y selección de personal

El reclutamiento y la selección de personal en entornos digitales han evolucionado como un componente clave en la gestión del talento humano, incorporando herramientas tecnológicas como aplicaciones móviles, redes sociales, plataformas virtuales e interfaces de bases de datos para identificar y retener a los mejores candidatos (Stanley, 2019). En este sentido, la integración de la inteligencia artificial en estos procesos representa un valor estratégico para las organizaciones, otorgándoles una ventaja competitiva significativa (Piña, 2024). De acuerdo con Gonzales (2023), aquellas empresas que adopten estas tecnologías estarán mejor posicionadas en el mercado, preparadas para afrontar los desafíos del futuro y aprovechar las oportunidades emergentes.

Fajardo (2023) plantea que la inteligencia artificial representa un nuevo paradigma, siendo una herramienta tecnológica y también un medio para reorientar el empleo hacia actividades creativas y fortalecer la economía en un contexto de competencia global. En esta misma línea, Piña (2024) destaca los múltiples beneficios que la inteligencia artificial aporta a la gestión del talento humano, influyendo en aspectos clave como el clima organizacional, el desempeño laboral, la personalización de planes de formación y el proceso de integración de nuevos empleados (onboarding), entre otros.

### [T3]La inteligencia artificial en el ámbito financiero

La inteligencia artificial ha adquirido un papel fundamental en el sector financiero debido a su capacidad para procesar grandes volúmenes de datos con rapidez y precisión. Según Guerrero (2024) su aplicación permite la automatización de procesos, la identificación de patrones y tendencias, y la generación de información clave para la toma de decisiones estratégicas. Además, su implementación en el análisis financiero ha demostrado ser eficaz en la detección de fraudes, ya que monitorea transacciones en tiempo real y emite alertas ante actividades inusuales, fortaleciendo así la seguridad y la transparencia en el sector (Pilco & Achachi, 2025).

Fomentar una cultura de aprendizaje continuo es clave para que los empleados se adapten a los avances tecnológicos y fortalezcan sus competencias en el uso de la inteligencia artificial dentro de sus funciones diarias. Esto no solo mitiga el riesgo de una reducción del personal humano, sino que también impulsa la creación de equipos multidisciplinarios que favorecen la integración de la IA en los procesos financieros. De esta manera, el personal estará mejor preparado para afrontar los desafíos y aprovechar las oportunidades que esta tecnología ofrece al sector (Gonzabay & Pacheco, 2024). Sin embargo, Chávez et al. (2024) advierten que el uso intensivo de grandes volúmenes de datos personales por parte de la inteligencia artificial plantea riesgos importantes, entre ellos la automatización de tareas que podría desplazar trabajadores, generando incertidumbre laboral y desafíos en la transición hacia nuevos roles o funciones redefinidas.

### [T3]La inteligencia artificial el reemplazo del capital humano

El debate sobre el posible reemplazo de la mano de obra humana por robots ha sido ampliamente discutido. No obstante, la implementación de la inteligencia artificial no persigue este objetivo. Según Estrada (2023), los cobots, también conocidos como robots de fuerza limitada, están diseñados específicamente para trabajar en colaboración con el talento humano. Su característica distintiva es el uso de sensores que detectan impactos y fuerzas anormales, lo que permite una interacción segura y eficiente. En este contexto, la relación entre el conocimiento sobre inteligencia artificial y su nivel de aceptación resulta fundamental. Como señala Coronel (2022), el grado de familiarización con esta tecnología influye directamente en la percepción de su aplicación, dentro de los procesos de gestión del talento humano, especialmente en áreas como el reclutamiento y la selección de personal.

Es fundamental destacar las múltiples contribuciones de la inteligencia artificial a la optimización de la gestión del talento humano. Según Bar-Gil et al. (2024), la IA posee la capacidad de procesar grandes volúmenes de datos con rapidez y eficiencia, lo que permite mejorar los procesos de análisis, toma de decisiones y selección automatizada de candidatos. No obstante, su impacto en el ámbito empresarial no es uniforme, ya que la automatización puede representar tanto una herramienta de empoderamiento como un mecanismo de control. Como señala Estrada (2023), el efecto estos modelos en las organizaciones dependerá de diversos factores, entre ellos, las políticas públicas del país en el que se implemente y las estrategias internas adoptadas por cada empresa.

La inteligencia artificial (IA) optimiza el mercado laboral al analizar grandes volúmenes de datos y comparar las características de los candidatos con las demandas de los empleadores, agilizando la contratación y reduciendo costos en selección y evaluación. Su uso garantiza mayor objetividad al minimizar sesgos en los procesos de selección. Sin embargo, su creciente implementación también plantea desafíos, como la posible desaparición de empleos para trabajadores con menor formación digital. Aunque la automatización ha generado más empleos de los que ha eliminado, es esencial desarrollar políticas públicas que fomenten la capacitación y el aprendizaje continuo para mitigar estos efectos y facilitar la adaptación a nuevas oportunidades laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

### [T3]La inteligencia artificial post pandemia

La crisis derivada de la pandemia de COVID-19, iniciada en 2020, aceleró la adopción de tecnologías digitales y transformó significativamente la manera en que operan las empresas. En este contexto, la inteligencia artificial emergió como una herramienta clave para afrontar los desafíos de la era post pandemia, proporcionando soluciones innovadoras para la gestión del talento humano (Gonzabay & Pacheco, 2024). Entre sus principales beneficios destacan la optimización de los procesos de reclutamiento y selección, la personalización de planes de desarrollo y capacitación, el análisis predictivo del desempeño, el fomento de la diversidad e inclusión, y la automatización de tareas administrativas (Li et al., 2024).

### [T3]Predicción con la Inteligencia Artificial

El análisis predictivo es una metodología que emplea algoritmos estadísticos y datos, tanto internos como externos, para anticipar tendencias futuras dentro de una organización. Su aplicación permite optimizar la gestión del inventario, mejorar los tiempos de entrega, incrementar las ventas y reducir los costos operativos (Tenés, 2023). En este sentido, la inteligencia artificial se convierte en una herramienta clave para fortalecer la toma de decisiones en los procesos administrativos, particularmente en el área de gestión del talento humano. Su implementación facilita el desarrollo de estrategias proactivas que contribuyen a mejorar la satisfacción laboral y fortalecer la retención del personal, generando así un entorno organizacional más eficiente y sostenible (Chávez et al., 2024).

## [T2]Conclusiones

La implementación de herramientas como la inteligencia artificial en el talento humano ha permitido que procesos como el reclutamiento sea más eficiente, permitiendo a las organizaciones optimizar la selección de los candidatos por medio de algoritmos que puedan analizar grandes volúmenes de currículos y perfiles, identificando las habilidades y experiencias más importantes de cada individuo, lo que reduce el tiempo, los costos de contratación y maximiza los procesos a fines del talento humano. En cuanto a la capacitación y desarrollo del personal de talento humano, estos modelos mejoran la efectividad del aprendizaje y contribuye al desarrollo profesional y personal alineado con los objetivos estratégicos de la organización. Tanto así, que la automatización de tareas ayuda al empleado a enfocarse en otras actividades que den un valor agregado para mejorar la satisfacción laboral.

El análisis predictivo es una herramienta de la inteligencia artificial que permite a las organizaciones anticipar las necesidades y gestionar mejor la planificación de la fuerza laboral en el talento humano, esto es especialmente relevante en el sector financiero que está en constante cambio, donde la adaptabilidad es clave. Sin embargo, es crucial gestionar el cambio de manera efectiva para evitar la resistencia de los empleados y asegurar una transición fluida hacia un modelo de trabajo más digitalizado. Existen desafíos para la adopción de la inteligencia artificial, especialmente si se habla de la privacidad de los datos y la transparencia de los procesos para la toma de decisiones. Por eso es clave establecer políticas claras y éticas que garanticen la protección de la información personal de los empleados y de los usuarios.

En la cultura organizacional, la inteligencia artificial está promoviendo un entorno más colaborativo, creando nuevas oportunidades y roles que requieren de habilidades tecnológicas más avanzadas. Es importante que las organizaciones inviertan en la formación de su personal para prepararlos a los cambios que está generando la nueva era laboral y asegurando que el talento humano se mantenga a la vanguardia de un entorno en evolución. Dado que, la integración de la IA con el talento humano maximiza el potencial, ésta debe ser vista como una herramienta que complementa las labores humanas y en vez de pensar en un reemplazo, buscar en estas dos integraciones más creativas y estratégicas para las empresas.

La implementación de la inteligencia artificial en el talento humano del sector financiero está transformando la manera en que las organizaciones gestionan los recursos humanos, optimizando procesos y mejorando la toma de decisiones, con un gran potencial para revolucionar y equilibrar la tecnología, adoptándola a los procesos de una forma cuidadosa y considerada. Con la inteligencia artificial, las organizaciones pueden crear un entorno laboral más eficiente, inclusivo y satisfactorio, incrementando, tanto la innovación como el capital humano, que son activos que sustentan el éxito; teniendo en cuenta que esta clase de modelos no está exenta de desafíos como la resistencia al cambio, la necesidad de capacitación y la preocupación por la privacidad de los datos; estos son aspectos que las organizaciones deben abordar para garantizar una transición exitosa.

## [T2]Referencias

Arias, I., Guerrero, K., Orozco, W., Castro, G., & Caminos, W. (2023). La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas: The management of human talent as a fundamental contribution to the development of companies. LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 4(2), 3736–3749. https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867

Arias-Odón, F. (2025). El artículo de revisión narrativa: nivel de evidencia y validez científica. Revisión semi-sistemática. E-Ciencias De La Información, 15(1). <https://doi.org/10.15517/eci.v15i1.59584>

Balsategui, I.; Gorjón, S. & Marqués, J. (2024). La Inteligencia Artificial En El Sistema Financiero: Implicaciones Y Avances Bajo La Perspectiva De Un BANCO CENTRAL. Revista de Estabilidad Financiera 47 (8), 1-20.

<https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/38235/1/1_REF47_Artificial.pdf>

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>

Biedma-Ferrer, J. M. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios), 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.22579/23463910.272>

Canossa-Montes de Oca, H., & Peraza-Villarreal, N., (2023). Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en el entorno laboral. 593 digital Publisher CEIT, 9(1), 302 - 319, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170>

Coronel, J. (2022). Percepción de los estudiantes universitarios sobre el uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista De Análisis Y Difusión De Perspectivas Educativas Y Empresariales*, *2*(3), 35–44. <https://doi.org/10.56216/radee012022jun.a03>

Chávez, D., Estrada, D., & Guerra, M. (2024). Desafíos de la inteligencia artificial en la Gestión del Talento Humano . GADE: Revista Científica, 4(3), 190-206. Recuperado a partir de https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/464

Davenport, T. (2018). From analytics to artificial Intelligence. Journal of Business Analytics, 1(2), 73-80. [https://doi.org/10.1080/257323 4X.2018.1543535](https://doi.org/10.1080/257323%204X.2018.1543535)

Del Toro, L., & López, J. (2023). La inteligencia artificial y la gestión de los recursos humanos. GADE: Revista Científica, 3(4), 289-298. Recuperado a partir de <https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/253>

Díaz-Levicoy, D.; Olate-Penroz, C.; Ferrada, C.; Bustamante-Valdés, M. (2024). Análisis de libros de texto en estadística y probabilidad en la base de datos Scopus: una revisión sistemática. Bibliotecas. Anales de Investigacion;20(1), 1-13.

Ekuma, K. (2023). Inteligencia artificial y automatización en el desarrollo de recursos humanos: una revisión sistemática. Human Resource Development Review, 23, 199-229.

<https://doi.org/10.1177/15344843231224009>

Estrada, F. (2023). REEMPLAZO DE PERSONAL HUMANO POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL: VENTAJAS Y DESVENTAJAS. *Investigación & Negocios, 15*(25), 31 - 38.

<https://doi.org/10.38147/invneg.v15i25.213>

Estrada, G., Coronado, M., Soria, Y., Jiménez, S., Cristóbal, J., Torres, E., ... & Briceño, B. (2024). Inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos. Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales, 24, 2082-2092.

Franco, I., González, R., Rivera, V., & Hoyos, A. (2024). Aportes de la inteligencia artificial en los procesos de selección del talento humano en Colombia. Revista Semillas del saber, 2 (2), 1-20. <https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/semillas/article/view/735>

Fuentes-Canosa, A. (2022). Reseña de sitio web: Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Declaración PRISMA 2020. Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación, 9(2), 323-327

<https://doi.org/10.17979/reipe.2022.9.2.9368>

Fuertes, José Alejandro. (2024). ChatGPt y su posible impacto en la profesión contable. [https://research-ebsco-](https://research-ebsco-com.zproxy.cun.edu.co/c/prcitg/search/details/kc7zbqk7jv?isDashboardExpanded=true&limiters=DT1%3A2024-02-23%2F2025-02-23&q=DE%20%22inteligencia%20artificial%22) [com.zproxy.cun.edu.co/c/prcitg/search/details/kc7zbqk7jv?isDashboardExpanded=true&li](https://research-ebsco-com.zproxy.cun.edu.co/c/prcitg/search/details/kc7zbqk7jv?isDashboardExpanded=true&limiters=DT1%3A2024-02-23%2F2025-02-23&q=DE%20%22inteligencia%20artificial%22) [miters=DT1%3A2024 02-23%2F2025-02-](https://research-ebsco-com.zproxy.cun.edu.co/c/prcitg/search/details/kc7zbqk7jv?isDashboardExpanded=true&limiters=DT1%3A2024-02-23%2F2025-02-23&q=DE%20%22inteligencia%20artificial%22)

[23&q=DE%20%22inteligencia%20artificial%22](https://research-ebsco-com.zproxy.cun.edu.co/c/prcitg/search/details/kc7zbqk7jv?isDashboardExpanded=true&limiters=DT1%3A2024-02-23%2F2025-02-23&q=DE%20%22inteligencia%20artificial%22)

García-Cediel, G., Morelos-Gómez, J., & Lora-Guzmán, H. (2022). Gestión del talento humano en las pymes: impulsando la innovación y la competitividad. Aglala, 13(2), 205–214. Recuperado a partir de https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2233

Gil, C. (2024). Talento humano e inteligencia artificial en el desempeño laboral en un Gobierno Regional de Perú. Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales, 24, 1323.

Gómez, I. (2007). Análisis del concepto de selección de fuentes de información y las características que la definen como proceso. Ciencias de la Información, 38(3), 25-31.

<https://www.redalyc.org/pdf/1814/181414861003.pdf>

Gonzabay, I., & Pacheco, S. (2024). El rol de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección en la Gestión del Talento Humano. Reincisol., 3(6), 3880–3902. https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)3880-3902

González, C. (2023). Impacto de la inteligencia artificial en la toma de decisiones de selección de personal: Una revisión integrativa. Umh.Es. <https://hdl.handle.net/11000/32183>

Granados, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. CES Derecho, 13(1), 111–132. <https://doi.org/10.21615/cesder.6395>

Guerrero, W., Camacho-Galindo, S., Guerrero-Martin, L., Arévalo, J., de Freitas, P., Gómez, V.J.C., Fernández, F., and Guerrero-Martin, C. (2024) Impacto de la inteligencia artificial en la toma de decisiones financieras: Oportunidades y desafíos para los líderes empresariales. DYNA, 91(233), pp. 168-177. <https://doi.org/10.15446/dyna.v91n233.114660>

Gupta, R. (2024). Revolutionizing Finance: The Unleashing Power of Artificial Intelligence in the Banking Sector. International Scientific Journal of Engineering and Management. https://doi.org/10.55041/isjem01663.

Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. Revista Gestionar, 1(4), 19-31.

<https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/17/47>

Guzmán-Brand, V., & Gélvez-García, L. (2023). Adicción o uso problemático de las redes sociales online en la población adolescente. Una revisión sistemática. Psicoespacios, 17(31), 1–22. <https://doi.org/10.25057/21452776.1511>

Guzmán-Brand, V., & Gelvez-Garcia, L. (2024). La Ética Y La Responsabilidad En La Implementación De La Inteligencia Artificial: Revisión Sistemática. Revista Ingeniería, Matemáticas Y Ciencias De La Información, 11(22). <https://doi.org/10.21017/rimci.1081>

Haddaway, N.; Page, M.; Pritchard, C.; & McGuinness, L. (2022). PRISMA2020: Un paquete R y una aplicación Shiny para producir diagramas de flujo compatibles con PRISMA 2020, con interactividad para optimizar la transparencia digital y la síntesis abierta. Campbell Systematic Reviews, 18, e1230. https://doi.org/10.1002/cl2.1230 .

Hernández, E. (2024). Hacia una implementación ética e inclusiva de la Inteligencia Artificial en las organizaciones: un marco multidimensional. <http://arxiv.org.zproxy.cun.edu.co/abs/2405.00225>

León, B., Arroyo, L., Vargas, A., & Reigosa, A. (2024). Inteligencia artificial para los procesos de Gestión del Talento Humano. Dominio De Las Ciencias, 10(4), 182–203. <https://doi.org/10.23857/dc.v10i4.4057>

Li, et al. (2024). Inteligencia artificial como estrategia en la gestión del talento humano post pandemia. UNIVERSCIENCIA, 22(65), 23–27.

<https://revista.soyuo.mx/index.php/uc/article/view/275>

López-Urbina, J. (2025). La inteligencia artificial en la mejora del talento humano y la gestión del conocimiento en las organizaciones: una revisión sistemática en Scopus. Revista Científica De Sistemas E Informática, 5 (1), e889. <https://doi.org/10.51252/rcsi.v5i1.889>

Organización Internacional del Trabajo (2023). Inteligencia artificial y gestión de talento humano: Avances y desafíos. OIT/Cinterfor Notas Nº 17 mayo Año 2023. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\_publicacion/Nota%2017%20IA\_GH\_C](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Nota%2017%20IA_GH_Cinterfor_0.pdf) [interfor\_0.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Nota%2017%20IA_GH_Cinterfor_0.pdf)

Ouyang, Z., Liu, G. & Sha, L. (2024). Investigación sobre la innovación en la formación de empleados en el contexto de la inteligencia artificial. Investigación científica y social. <https://doi.org/10.26689/ssr.v6i2.6230>.

Padilla, S. (2024). Inteligencia Artificial en los servicios bancarios. Una revisión bibliométrica.

Región Científica, 3(2), 2024335. <https://doi.org/10.58763/rc2024335>

Page, M., McKenzie, J. & Bossuyt, P. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0300893221002748>

Pardal-Refoyo, J., & Pardal-Peláez, B. (2020). Anotaciones para estructurar una revisión sistemática. Revista ORL, 11(2), 155-160.https://dx.doi.org/10.14201/orl.22882

Parra, Y., & Rubiano, E. (2025). Beneficios y desafíos de la inteligencia artificial en el reclutamiento y selección de personal: una revisión de literatura. <https://hdl.handle.net/20.500.12495/13777>

Pérez, A., Villegas, C., Cabascango, J., & Soria, R. (2023). Inteligencia artificial como estrategia de innovación en empresas de servicios: Una revisión bibliográfica. Revista Publicando, 10(38), 74-82.

Pilco, M., & Achachi, J. (2025). Impacto de la Inteligencia Artificial en las Actividades Humanas: Un análisis de las consecuencias. CONECTIVIDAD, 6(1), 256-270. <https://doi.org/10.37431/conectividad.v6i1.238>

Piña, L. (2024). La inteligencia artificial desde la perspectiva del talento humano. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 9(18), 1-3.https://doi.org/10.35381/r.k.v9i18.4210

Ramírez-Torres, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. INNOVA Research Journal, 8(2), 83–106. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>

Ramos, R., Cueva, M., & Ramos, G. (2025). Optimización del desempeño organizacional mediante sistemas de inteligencia artificial: enfocado en gestión de recursos humanos. *Impulso, Revista De Administración*, *5*(9), 237-249. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.77>

Ramos-Galarza, C., & García-Cruz, P. (2024). Guía para realizar estudios de revisión sistemática cuantitativa. CienciAmérica, 13(1), 1-6. https://doi.org/10.33210/ca.v13i1.444

Reyes, J., Silva, N., & Vargas, F. (2024). El impacto de la inteligencia artificial en las empresas: Una revisión de la literatura. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/3424>

Rodríguez, L., & Velandia, D. (2024). Transformación empresarial: la inteligencia artificial en la interacción con empleados y gestión de proceso TI. European Public & Social Innovación Review, 9, 1-13. <https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/778>

Sastre, L., & Villalba, C. (2024). La Implementación de la IA en el Proceso de Reclutamiento y Selección del Talento Humano como Estrategia para Optimizar los Tiempos y la Eficiencia del Proceso. [https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/f08fa821-5201-](https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/f08fa821-5201-4188-9db5-416768049b3a/content) [4188-9db5-416768049b3a/content](https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/f08fa821-5201-4188-9db5-416768049b3a/content)

Stanley, D., & Aggarwal, V. (2019). Impact of disruptive technology on human resource management practices. International Journal of Business Continuity and Risk Management, 9(4), 350-361. https://ideas.repec.org/a/ids/ijbcrm/v9y2019i4p350-361.html

Tenés, E. (2023). Impacto de la inteligencia artificial en las empresas. Proyecto Fin de Carrera / Trabajo Fin de Grado, E.T.S. de Ingenieros Informáticos (UPM), Boadilla del Monte. https://oa.upm.es/75532/1/TFG\_EDUARDO\_TENES\_TRILLO\_2.pdf

Tusquellas, et al.(2024) Analysis of the potential of artificial intelligence for professional development and talent management: A systematic literature review, International Journal of Information Management Data Insights, 4(2), <https://doi.org/10.1016/j.jjimei.2024.100288>

Vargas, J. (2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 8(9), 726-740.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152551>

Zambrano-Bravo, J., & Intriago-Mora, C. (2024). Inteligencia Artificial Y Sus Efectos En La Productividad De Las Empresas Del Sector Financiero De La Ciudad De Portoviejo. Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN - ISSN: 2697-3456, 8(14 Ed. esp.), 62–76. Recuperado a partir de<https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/479>