

IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON HUMAN TALENT MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Daniel Amadeo Robles-Fabián, Doctor¹ , Oscar Nestor Espinoza-Paucar, Doctor² , Milton Ricardo Calderon-Pizango, Magister² , Patrick Michael Villamizar-Morales, Magister² , Susan Madeleine Silvera-Arcos, Doctor² , Rosa Diana Pedroza-San Miguel, Doctor² , and Roman Junior Balvin-Azaña, Doctor³ 

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, daniel.robles1@unmsm.edu.pe, ² Universidad Privada del Norte, Perú, oscar.espinoza@upn.edu.pe, milton.calderon@upn.edu.pe, patrick.villamizar@upn.edu.pe, susan.silvera@upn.edu.pe, rosa.pedroza@upn.edu.pe, ³ Universidad Tecnológica del Perú, Perú, c22366@utp.edu.pe.

Abstract: *The objective of this systematic literature review was to examine how artificial intelligence (AI) impacts human talent management and its effect on organizational sustainability. The methodology employed was a systematic literature review, with the PRISMA method used for selecting and filtering studies. This allowed the analyzed studies to demonstrate that artificial intelligence contributes to optimizing human resource processes through the use of data analytics, automation, and decision support, leading to improvements in organizational performance and effectiveness. Furthermore, the review indicates that its proper application has the potential to strengthen sustainability in its economic, social, and environmental aspects. However, challenges related to ethical, cultural, and technical issues continue to restrict its effective implementation. This necessitates a more comprehensive and responsible approach.*

Keywords: *Artificial intelligence, AI, Human talent management, Organizational sustainability.*

Impacto de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano y la sostenibilidad organizacional: Una revisión sistemática de literatura

Daniel Amadeo Robles-Fabián, Doctor¹, Oscar Nestor Espinoza-Paucar, Doctor², Milton Ricardo Calderon-Pizango, Magister², Patrick Michael Villamizar-Morales, Magister², Susan Madeleine Silvera-Arcos, Doctor², Rosa Diana Pedroza-San Miguel, Doctor² and Roman Junior Balvin-Azaña, Doctor³

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, daniel.robles1@unmsm.edu.pe, ² Universidad Privada del Norte, Perú, oscar.espinoza@upn.edu.pe, milton.calderon@upn.edu.pe, patrick.villamizar@upn.edu.pe, susan.silvera@upn.edu.pe, rosa.pedroza@upn.edu.pe, ³ Universidad Tecnológica del Perú, Perú, c22366@utp.edu.pe.

Resumen– El objetivo de la revisión sistemática de la literatura fue examinar cómo la inteligencia artificial (IA) impacta en el manejo del talento humano y su efecto sobre la sostenibilidad de las organizaciones. La metodología fue de revisión sistemática de literatura, la selección y depuración de investigaciones fue usando el método PRISMA que permitió que los estudios analizados muestren que la inteligencia artificial colabora en la optimización de los procesos de recursos humanos a través del empleo de analítica de datos, automatización y apoyo a la toma de decisiones, lo cual produce avances en el rendimiento organizacional y en la eficacia. Además, se señala que su correcta aplicación tiene el potencial de reforzar la sostenibilidad en sus aspectos económico, social y medioambiental. Sin embargo, continúan existiendo retos relacionados con cuestiones éticas, culturales y técnicas que restringen su implementación efectiva. Esto requiere de un enfoque más integral y responsable.

Palabras clave– Inteligencia artificial, IA, Gestión del talento humano, Sostenibilidad organizacional.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo acelerado de la inteligencia artificial (IA) ha reformulado la manera en que operan las organizaciones y gestionan a su personal. Dejó de ser un recurso complementario para convertirse en un componente estratégico capaz de influir en la toma de decisiones, la creación de valor y la configuración de nuevas capacidades competitivas [1], [2]. En el ámbito de la Gestión del Talento Humano (GTH), su adopción ha permitido automatizar tareas operativas y optimizar procesos como la selección, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional, generando entornos más ágiles y orientados a resultados [3], [4], [5].

A la par de estos avances, se reconoce que la incorporación de IA trae aprendizaje y consigo retos éticos, sociales y organizacionales que demandan especial atención [6]. Surgen inquietudes relacionadas con la transparencia algorítmica, la equidad en los procesos automatizados y la urgencia de promover nuevas habilidades digitales entre los trabajadores [7], [8]. En ese sentido, la IA se integra progresivamente en los sistemas de recursos humanos mediante analítica de personas, algoritmos de selección y evaluación del desempeño [9], [10]. Desde una mirada regional, estos desafíos obligan a replantear la planificación, la toma de decisiones y la

estructura de control dentro de las empresas, impulsando procesos de reingeniería que aborden de manera integral la relación entre tecnología y gestión humana [11].

La evidencia empírica indica que los proyectos basados en IA pueden potenciar significativamente el desempeño operativo y financiero cuando se sustentan en estrategias coherentes, capacidades analíticas consolidadas y una adecuada gobernanza de datos [12]. En esta línea, se reconoce que la adopción de sistemas inteligentes no solo reemplaza ciertas funciones realizadas por personas, sino que promueve nuevas formas de colaboración entre humanos y algoritmos, alterando los modelos clásicos de gestión y redefiniendo las fuentes de ventaja competitiva [1], [13]. Esto supone una transición hacia estructuras más dinámicas, apoyadas en analítica predictiva y recomendaciones automatizadas.

De forma paralela, la sostenibilidad organizacional ha cobrado relevancia global como un eje transversal que integra dimensiones económicas, sociales y ambientales [14], [15]. Diversos estudios demostraron que las empresas, especialmente las de menor escala, están logrando avances en sostenibilidad al incorporar soluciones basadas en IA, lo que se refleja en mejoras en eficiencia energética, optimización de procesos y responsabilidad social [16], [17]. Sin embargo, también se advierte que la IA introduce nuevos riesgos ecológicos, éticos y socioeconómicos que exigen marcos robustos de gobernanza y prácticas responsables [18], [19], [20].

Dado este escenario, la convergencia entre IA, GTH y sostenibilidad organizacional se presenta como un campo de estudio cada vez más relevante [21]. La literatura reciente destaca el rol transformador de la IA en la adquisición de talento, la evaluación del desempeño y la gestión del compromiso laboral [22], [23]. Asimismo, subraya la necesidad de que la gestión de personas incorpore criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) para responder a las expectativas actuales de sostenibilidad corporativa [24], [25]. De esta manera, IA y sostenibilidad forman una dupla que abre oportunidades y también dilemas para la transparencia (aunque limitada por diversas barreras), asimismo el diálogo con los grupos de interés y la consolidación de prácticas responsables [26].

En este marco, resulta pertinente realizar un análisis sistemático que permita comprender de manera rigurosa cómo la IA está influyendo simultáneamente en la gestión del talento y en la sostenibilidad organizacional. La presente revisión sistemática busca integrar hallazgos recientes, reconocer tendencias emergentes, identificar limitaciones y proponer líneas de investigación orientadas a fortalecer la articulación entre tecnología, personas y responsabilidad corporativa. Con ello, se aspira a construir una base sólida que oriente tanto el avance académico como la toma de decisiones en las organizaciones contemporáneas.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

Para garantizar que la revisión fuera rigurosa, transparente y fácil de replicar, se utilizó el marco metodológico PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Este enfoque permitió estructurar la búsqueda, selección y análisis de la literatura de una manera muy organizada.

El primer paso fue establecer con claridad el objetivo central: examinar a fondo el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del talento humano y cómo esta interacción influye en la sostenibilidad organizacional. A partir de esto, se definieron criterios de inclusión y exclusión, centrándonos exclusivamente en estudios que abordaran la conexión entre estos tres o al menos dos pilares (IA, talento humano y sostenibilidad organizacional). Esta delimitación fue clave para asegurar que la estrategia de búsqueda estuviera orientada a trabajos recientes (publicados entre los años 2020 al 2026), de alta relevancia y con un enfoque conceptual o empírico que encajara con nuestra investigación.

Acto seguido, se realizó una búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas de primer nivel como Scopus, Web of Science, Scielo, Latindex, Dialnet y Econopapers, seleccionadas por su complementariedad en cobertura multidisciplinaria, visibilidad regional y especialización temática, lo que permitió ampliar la representatividad del corpus y mitigar sesgos de indexación. Las palabras clave estratégicas, tales como: “IA”, “Inteligencia Artificial”, “Gestión del Talento Humano”, “Sostenibilidad”, “Sostenibilidad Organizacional”, “Gobernanza social y ambiental”, “Análisis de Recursos Humanos” y “Futuro del Trabajo”, en inglés: “Artificial Intelligence”, “Human Talent Management”, “Sustainability”, “Organizational Sustainability”, “ESG”, “HR Analytics” y “Future of Work”.

TABLA 1

CLASIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS EN LAS BASES DE DATOS

Base de datos	Método de investigación	Referencia bibliográfica
Inteligencia artificial	Artículo de revisión sistemática de literatura	https://www.scopus.com/
		https://www.webofscience.com/wos/alldb/basic-search
Gestión del talento humano		https://scielo.org/es/
		https://www.latindex.org/latindex/
Sostenibilidad organizacional		https://dialnet.unirioja.es/ https://econpapers.repec.org/

Para maximizar la cobertura, aplicamos operadores booleanos (AND, OR), equilibrando la sensibilidad y especificidad de la búsqueda y filtros rigurosos por rango temporal (2020 al 2026), idioma (español, inglés y portugués) y tipo de documento (limitando a artículos científicos y revisiones)

Una vez recolectados todos los resultados de las bases de datos, comenzamos el proceso de cribado. Se inició eliminando todos los estudios duplicados para luego realizar una primera inspección a través de la lectura de títulos y resúmenes. En esta etapa preliminar, se descartó rápidamente aquellos trabajos que no abordaban directamente la compleja interacción entre IA, el talento humano y la sostenibilidad, o que se enfocaban solo en la perspectiva técnica de la IA sin una visión de gestión.

Los artículos que superaron esta primera valla fueron sometidos a una lectura completa. Aquí evaluamos con detalle su pertinencia, la solidez de su metodología y, fundamentalmente, su potencial aporte teórico o empírico al tema.

Todo este recorrido de selección y descarte se documentó minuciosamente en el diagrama PRISMA. Este diagrama es la hoja de ruta visual que muestra con absoluta transparencia: la cantidad inicial de estudios encontrados, cuántos fueron eliminados por ser duplicados, la cifra de trabajos excluidos durante cada fase de revisión y, finalmente, el conjunto preciso de artículos seleccionados para el análisis en profundidad.

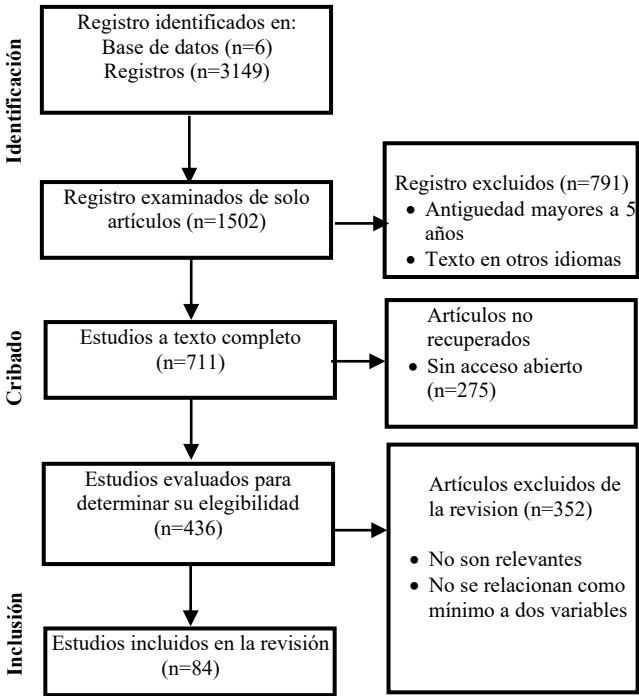


Fig. 1: Diagrama de flujo de PRISMA

Con el conjunto final de estudios ya definido, procedimos a realizar la síntesis cualitativa. Este análisis nos permitió ir más allá de la mera descripción para identificar patrones

recurrentes, categorías temáticas emergentes y las principales tendencias que está marcando la literatura académica. Se realizó especial énfasis en cómo cada estudio abordaba el impacto específico de la IA en procesos clave de la gestión del talento (como la selección de personal, la evaluación del desempeño, el desarrollo de talento o la analítica de personas). Crucialmente, se examinó la forma en que estos procesos se articulaban con las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y ambiental. Esta integración profunda nos permitió construir una visión panorámica, actualizada y matizada del estado del conocimiento en la convergencia dinámica entre la tecnología, la gestión de personas y la responsabilidad organizacional.

III. RESULTADOS

En este capítulo se llevó a cabo un estudio de los 84 artículos de investigación hallados en las bases de datos de: Scopus, Web of Science, Scielo, Dialnet, Latindex y Econpapers. para la búsqueda de artículos. Estos son los más adecuados para el análisis del impacto de la IA en la gestión del talento humano y sostenibilidad organizacional durante el periodo 2020 al 2026. Mostrando a continuación:

TABLA 2
ARTÍCULOS SELECCIONADOS

Nro	Titulo	Año	BD	DOI /URL
1	The impact of artificial intelligence-driven ESG performance on sustainable development of central state-owned enterprises listed companiesperformance of central state-owned enterprises in China	2025	WoS	https://doi.org/10.1038/s41598-025-93694-y
2	Perfiles de las universidades brasileñas y los objetivos de desarrollo sostenible (2015-2023). producción e impacto en web of science	2024	WoS	https://doi.org/10.3145/epi.2024.0306
3	Relación del desarrollo sostenible y las capacidades dinámicas en el desempeño innovador de los negocios verdes: estudio bibliométrico	2024	WoS	https://doi.org/10.22430/24223182.3110
4	Examining the Sustainable Integration of Artificial Intelligence in Human Resource Digitalization in the Context of Industry 4.0	2026	Scopus	https://doi.org/10.31637/epsir-2026-2044
5	Artificial intelligence in enhancing human talent and knowledge management in organizations: a systematic review in Scopus	2025	Scopus	https://doi.org/10.51252/rcsi.v5i1.889
6	Explorando el camino del desarrollo sostenible de la ecología de la educación superior potenciada por la inteligencia artificial	2025	Scopus	https://doi.org/10.1007/s10791-025-09723-x

7	Traducir el papel de la inteligencia artificial en iniciativas de capital intelectual verde y optimización de procesos de negocios ecológicos para lograr un desempeño ambiental corporativo	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.sfr.2025.101345
8	Evaluación del impacto de las inversiones estratégicas en el desarrollo de dinámicas de inteligencia artificial sostenibles	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.sfr.2025.100884
9	El auge de los ecosistemas sintéticos en la agricultura: la inteligencia artificial como el futuro de los sistemas alimentarios urbanos	2025	Scopus	https://doi.org/10.1007/s43621-025-00914-6
10	Un estudio sobre el desarrollo de la comprensión conceptual del personal administrativo sobre la inteligencia artificial generativa a través del desarrollo profesional: evaluación de un curso mediante pruebas, encuestas y análisis temático de escritos reflexivos	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.caeai.2025.100444
11	El impacto de la inteligencia artificial en la auditoría: una evaluación desde la profesión en Jordania	2025	Scopus	https://doi.org/10.1007/s43621-025-01058-3
12	Integración de la inteligencia artificial en la educación empresarial: capacidades dinámicas y desempeño de marketing entre estudiantes emprendedores	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.ijme.2025.101248
13	Los profesionales de TI confían en la inteligencia artificial frente a los expertos humanos para lograr los objetivos de desarrollo sostenible	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.sfr.2025.101153
14	Diseño de un modelo de educación sostenible basado en inteligencia artificial en la educación superior	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.caeai.2025.100432
15	¿Puede la inteligencia artificial generativa impulsar un comportamiento sostenible? Un modelo de adopción por parte del consumidor para recomendaciones de sostenibilidad basadas en IA.	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.102995
16	Explorando el camino del desarrollo sostenible de la ecología de la educación superior potenciada por la inteligencia artificial	2025	Scopus	https://doi.org/10.1007/s10791-025-09723-x
17	El uso y la utilidad de la inteligencia artificial en la formación empresarial internacional. Evidencia de un estudio de campo.	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.ijme.2025.101258

18	¿Cómo impulsa la inteligencia artificial la digitalización industrial y las sinergias ecológicas? Evidencia de las zonas piloto de innovación y desarrollo de IA en China.	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.103011
19	Imitación interempresarial de inteligencia artificial: hacia la innovación y la ventaja competitiva en los negocios	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101114
20	Mejorar la evaluación por pares con inteligencia artificial	2025	Scopus	https://doi.org/10.1186/s41239-024-00501-1
21	Aprovechar la inteligencia artificial, la inteligencia empresarial y las tecnologías digitales para lograr la excelencia en la cadena de suministro en Omán: investigación del papel mediador del análisis predictivo	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100644
22	Determinantes de la adopción de inteligencia artificial en el sector de servicios financieros: comprender las perspectivas de los empleados	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.jijmei.2025.100371
23	Inteligencia artificial y habilidades blandas en la formación en ingeniería civil: una brecha curricular latinoamericana con implicaciones globales	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.resglo.2025.100307
24	Inteligencia artificial y equidad de género: un enfoque integrado para la formación de profesionales de la salud	2025	Scopus	https://doi.org/10.1111/medu.15657
25	El papel de las finanzas verdes en el impulso de la inteligencia artificial y las energías renovables para el desarrollo sostenible	2025	Scopus	https://doi.org/10.1002/sd.3462
26	Generative AI at Work	2025	Scopus	https://doi.org/10.1093/qje/qiae044
27	Reducing AI bias in recruitment and selection: an integrative grounded approach	2025	Scopus	https://doi.org/10.1080/09585192.2025.2480617
28	Insights from the Job Demands–Resources Model: AI’s dual impact on employees’ work and life well-being	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2025.102887
29	AI and employee wellbeing in the workplace: An empirical study	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115584
30	AI implementation and corporate ESG performance	2025	Scopus	https://doi.org/10.1080/16081625.2025.2473334
31	Artificial Intelligence Technology and Corporate ESG Performance	2025	Scopus	https://doi.org/10.3390/su17020420
32	A Systematic Review of Applications, Challenges and Future Directions of AI in Sustainability Reporting	2025	Scopus	https://doi.org/10.1002/bse.70090

33	Green human resource management and sustainable workplace: Artificial Intelligence as mediating variable	2025	Scopus	https://doi.org/10.55214/25768484.v9i6.7863
34	Inteligencia artificial en la mejora del talento humano y gestión del conocimiento en organizaciones: una revisión sistémica en Scopus	2025	Scopus	https://doi.org/10.51252/rsos.25i1.889
35	Unveiling the future of artificial intelligence in talent acquisition: A bibliometric analysis of emerging trends and future directions	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.sfr.2025.101410
36	Influence of artificial intelligence on higher education reform and talent cultivation in the digital intelligence era	2025	Scopus	https://doi.org/10.1038/s41598-025-89392-4
37	AI and innovation in HRM: Future of 'human' in human resources	2025	Scopus	https://doi.org/10.4324/9781003522157-7
38	Synthesizing the impact of sustainable human resource management on corporate sustainability through multi method evidence	2025	Scopus	https://doi.org/10.1007/s43621-025-01557-3
39	Inclusive Talent Development as A Key for Talent Management and Talent Retention to Achieve Sustainable Human Resource Management in Rural Bank Sharia Indonesia	2025	Scopus	https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.5907
40	A Predictive Framework for Sustainable Human Resource Management Using tNPS-Driven Machine Learning Models	2025	Scopus	https://doi.org/10.3390/su17135882
41	Improving Financial Sustainability Through Effective Credit Risk Management and Human Talent Development in Microfinance Institutions	2025	Scopus	https://doi.org/10.3390/ijfs13020060
42	Working With and Around Artificial Intelligence: AI Crafting and Human-AI Collaboration in Recruitment	2025	Scopus	https://doi.org/10.1080/010447318.2025.2476715
43	Sustaining Talent: The Role of Personal Norms in the Relationship Between Green Practices and Employee Retention	2025	Scopus	https://doi.org/10.3390/su17104471
44	Teaching how to lead and manage talent	2025	Scopus	https://doi.org/10.31637/epsir-2025-2124
45	Transitioning from Industry 4.0 to 5.0: Sustainable supply chain management and talent management insights	2025	Scopus	https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2874
46	An intriguing convergence between metaverse and sustainable human resource management	2025	Scopus	https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2699

47	Artificial intelligence, knowledge and human resource management: A systematic literature review of theoretical tensions and strategic implications	2025	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100809
48	The Impact of Artificial Intelligence (AI) on Talent Acquisition in Human Resource Management	2025	Scopus	https://doi.org/10.14453/aabfj.v19i1.09
49	Challenges and solutions for human resource development activities of the FPT Group in the age of digital technology	2025	Scopus	https://doi.org/10.31893/multiscience.2025152
50	Artificial intelligence and deep learning in human resource management: tools techniques and research challenges	2025	Scopus	https://doi.org/10.1504/IJICT.2025.146810
51	Artificial Intelligence in Human Resource Management: A PRISMA-based Systematic Review	2025	Scopus	https://doi.org/10.18267/j.aip.264
52	Sostenibilidad de emprendimientos en zonas vulnerables del Ecuador	2025	Scopus	https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.109.3
53	Inteligencia artificial, sostenibilidad e impacto ambiental. Un estudio narrativo y bibliométrico	2025	Scopus	https://doi.org/10.58763/re2025355
54	Artificial intelligence and sustainable development goals: Systematic literature review of the construction industry	2024	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.scs.2024.105499
55	Fairness, AI & recruitment	2024	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.clsr.2024.105966
56	Artificial intelligence and corporate ESG performance	2024	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.iref.2024.103713
57	Examining the Role of AI-Augmented HRM for Sustainable Performance: Key Determinants for Digital Culture and Organizational Strategy	2024	Scopus	https://doi.org/10.3390/su162410843
58	AI Capability and Sustainable Performance: Unveiling the Mediating Effects of Organizational Creativity and Green Innovation with Knowledge Sharing Culture as a Moderator Creativity and Green Innovation	2024	Scopus	https://doi.org/10.3390/su16177466
59	Cambio climático: una aproximación de propuestas de acciones que enfatizan la justicia social, económica y la sostenibilidad ambiental	2024	Scopus	https://doi.org/10.56294/setconf2024683
60	Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, desempeño económico y recursos humanos	2024	Scopus	https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.108.1
61	Decisión de compra y desarrollo sostenible: aspectos influyentes en la Generación Y y la Generación Z	2024	Scopus	https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.7

62	Economía verde, estado del campo y líneas futuras en el marco del desarrollo sostenible	2024	Scopus	https://doi.org/10.14349/sumneg/2024.V15.N32.A8
63	Inteligencia artificial y desarrollo sostenible. Visión general y experiencias concretas: Gestión del tráfico, agricultura sostenible con IA y gestión de recursos naturales	2024	Scopus	https://doi.org/10.5281/zenodo.12600298
64	Artificial intelligence and sustainable development goals: Systematic literature review of the construction industry	2024	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.scs.2024.105499
65	Experimental evidence on the productivity effects of generative AI	2023	Scopus	https://doi.org/10.1126/science.adh2586
66	Artificial intelligence – driven sustainable development: Examining organizational, technical, and processing approaches to achieving global goals	2023	Scopus	https://doi.org/10.3390/su16177466
67	El consumo sustentable y responsable: conceptos y análisis desde el comportamiento del consumidor	2023	Scopus	https://doi.org/10.36792/rvu.v25i94.75
68	Assessing the role of green economy on sustainable development in developing countries	2023	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.heliwon.2023.e17306
69	To digit or to head? Designing digital transformation journey of SMEs among digital self-efficacy and professional leadership.	2023	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113547
70	The duality of algorithmic management: Toward a research agenda on HRM algorithms, autonomy and value creation	2023	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100876
71	Algorithmic HRM control in the gig economy: The app-worker perspective	2023	Scopus	https://doi.org/10.1002/hrm.22168
72	The evolution of sustainability reporting practices in Indonesia	2022	Scopus	https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.131798
73	Impacto de la responsabilidad social empresarial en el desarrollo sostenible en México	2022	Scopus	https://doi.org/10.48082/espacios-a22v43n11p08
74	Inteligencia artificial y la realidad aumentada en recursos humanos	2025	Scielo	https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.87
75	Desafíos y oportunidades de la IA en la educación superior latinoamericana: Una RSL	2025	Scielo	https://doi.org/10.5281/zenodo.15508755
76	Inteligencia artificial como servicio: Potenciando la innovación y eficiencia en la industria y las metodologías ágiles	2024	Scielo	http://dx.doi.org/10.4067/s0718-33052024000100234

77	Tecnologías digitales de la información y la comunicación para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: la educación atravesada por la pandemia	2024	Scielo	https://doi.org/10.24140/issn.1645-7250.rle61.09
78	El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional	2022	Scielo	http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013
79	Sostenibilidad ambiental de la producción de quinua en los valles interandinos del Perú	2020	Scielo	https://doi.org/10.21930/rcta.vol21_num3_art:1309
80	La cultura ambiental y el desarrollo sostenible en estudiantes de la comunidad indígena de laachon mayapo: un enfoque práctico y participativo	2024	Latindex	https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3277
81	Impulsando la inteligencia artificial (IA) para el emprendimiento sustentable e inclusivo	2023	Latindex	https://doi.org/10.59748/ot.v9i17.168
82	AI and Machine Learning in the HR Ecosystem: Driving Employee Engagement	2024	Econopapers	https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2024.809069
83	Impulsando la inteligencia artificial (IA) para el emprendimiento sustentable e inclusivo	2025	Dialnet	https://doi.org/10.59748/
84	El impacto de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano: oportunidades, desafíos y transformación organizacional	2025	Dialnet	https://doi.org/10.33386/593dp.2025.4.3228

Clasificación de los artículos según la base de datos fueron 70 (87.5%) de Scopus, 3 artículos de WoS (3.8%), de Scielo 6 artículos (7.5%) y otras bases de datos en total fueron 5 artículos (6.3%)

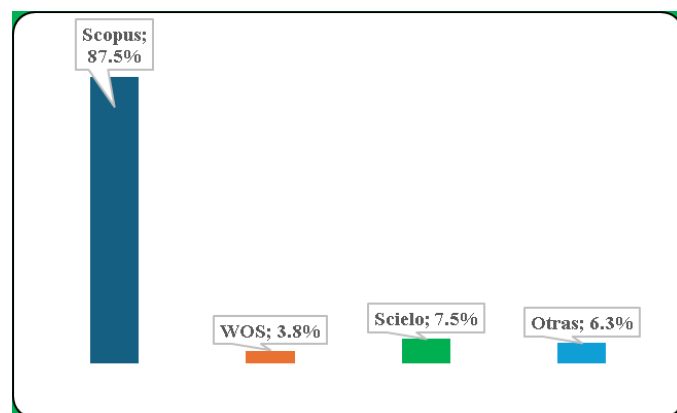


Fig. 2: Artículos según indexación a bases de datos

Clasificación de artículos según el año de publicación se ha considerado en mayor volumen 54 artículos del 2025 (64.3%), 17 artículos del 2024 (20.2%), 8 artículos del 2023 (9.5%), 3

artículos del 2022 (3.6%), 1 artículo del 2020 (1.2%) y 1 artículo el 2026 (1.2%)

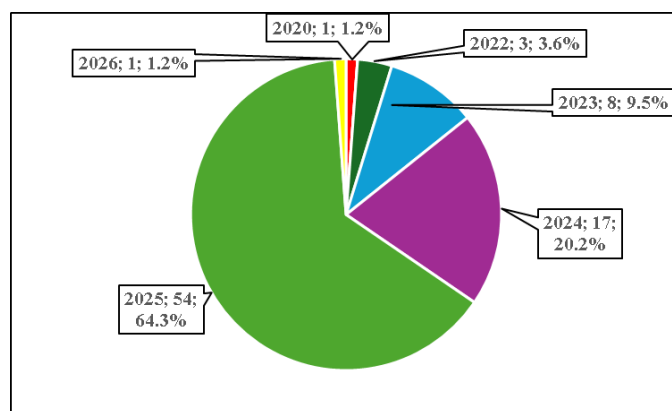


Fig. 3: Artículos revisados y seleccionados según año de publicación

Los artículos que se han considerado para la presente revisión sistemática según el idioma de redacción y publicación fueron en 3 idiomas (español, inglés y portugués) donde la mayoría con 60 artículos (71.4% del total) son de inglés, 22 artículos (26.2%) de español y 2 artículos (2.4%) en portugués.

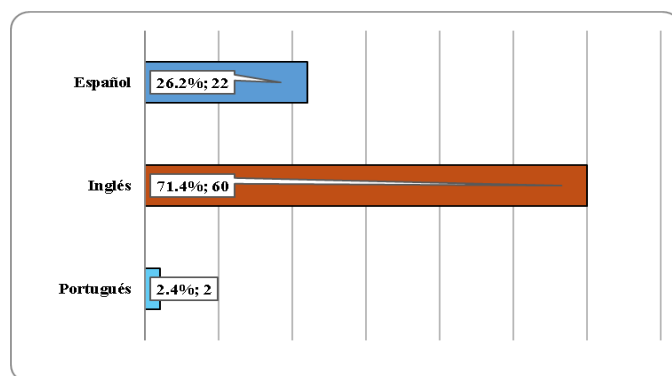


Fig. 4: Clasificación de según el idioma de publicación.

Clasificación de los artículos según el continente donde corresponde la revista que se publicó la investigación. Entonces mayoría relativa es del Asia 36.9% seguido de Latinoamérica 29.8% y Europa 20.2%.

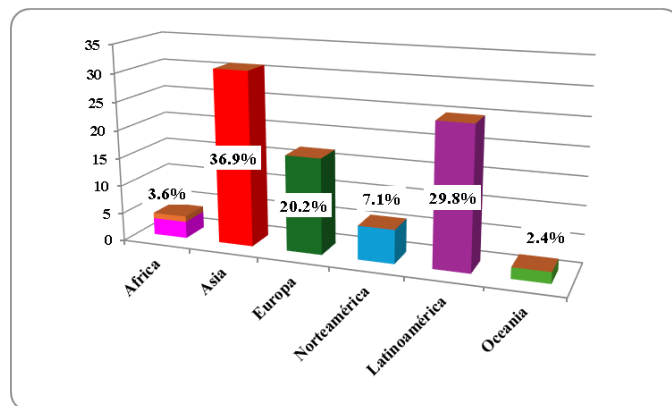


Fig. 5: Clasificación de artículos según el continente de la revista que publicó

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A. Discusión

La evidencia analizada a partir de la revisión sistemática pone de manifiesto que la relación entre la IA, la gestión del talento humano y la sostenibilidad organizacional constituye un campo de estudio emergente y en acelerado crecimiento, aunque todavía marcado por la heterogeneidad conceptual y metodológica. El diagrama PRISMA evidencia un universo inicial amplio de estudios ($n = 3149$), que se reduce significativamente a 84 artículos incluidos tras el proceso de cribado, lo cual sugiere que una parte considerable de la literatura existente no aborda de manera integrada y consistente estas variables o no cumple con los criterios de elegibilidad establecidos. Asimismo, la alta concentración de publicaciones indexadas en Scopus (87.5%) frente a Web of Science (3.8%), junto con el predominio de artículos publicados en 2025 (64.3%), refleja un notable dinamismo reciente, pero también advierte sobre posibles sesgos de indexación y el riesgo de una “evidencia inmadura”, propia de campos en consolidación.

En este contexto, los estudios revisados coinciden en señalar que la integración de la IA en la gestión del talento humano se perfila como una alternativa estratégica para fortalecer la sostenibilidad organizacional. Desde una perspectiva conceptual, [6] definen la IA como la capacidad de replicar determinadas competencias cognitivas humanas, tales como el aprendizaje y la toma de decisiones, lo que abre nuevas posibilidades para su aplicación en los procesos de recursos humanos. De manera complementaria, [10] sostuvieron que la IA permite redimensionar los sistemas de selección, evaluación y desarrollo del personal, facilitando decisiones basadas en datos, incrementando la eficiencia operativa y promoviendo prácticas laborales más responsables. Estos hallazgos se alinean con lo planteado por [13], quienes evidencian que el uso de IA contribuye a optimizar los procesos de reclutamiento y a elevar la satisfacción laboral, impactando positivamente en la competitividad y el compromiso sostenible de las organizaciones.

Por otro lado, la literatura analizada confirma que la gestión del talento humano constituye un pilar fundamental para el logro de la sostenibilidad organizacional. En esta línea, [21] destacaron que la integración estratégica del talento humano con la responsabilidad social corporativa favorece el desempeño organizacional a largo plazo. De forma similar, [14] subrayan que las prácticas de desarrollo inclusivo fortalecen la retención del personal y el compromiso organizacional. A su vez, [3] evidencian que la aplicación de analítica predictiva en recursos humanos incrementa la resiliencia organizacional, mientras que [18], [19] resaltaron la relevancia de la ética y de las prácticas verdes como factores clave para una sostenibilidad integral.

No obstante, pese a los avances teóricos y empíricos identificados, los resultados de la revisión revelan una brecha persistente entre el potencial atribuido a la IA y su implementación efectiva en la gestión del talento humano orientada a la sostenibilidad. Si bien la sostenibilidad organizacional se fundamenta en el equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental [15], [25], su articulación con la IA continúa viéndose limitada por barreras técnicas, éticas y culturales que restringen su aplicación práctica [26]. A ello se suma la aún escasa producción científica que aborde esta intersección desde enfoques éticos y sostenibles, lo que dificulta una comprensión integral de los efectos de la IA sobre los colaboradores. En consecuencia, diversos autores enfatizan la necesidad de promover una adopción más responsable, ética y humanista de la IA en la gestión del talento humano, que priorice no solo la eficiencia organizacional, sino también el bienestar y la dignidad de las personas con responsabilidad social [22], [17].

Los hallazgos de la revisión ofrecen importantes implicancias teóricas al demostrar que se requieren marcos conceptuales integradores que conecten la gestión del talento humano, la IA y la sostenibilidad organizacional desde un enfoque sociotécnico y ético. La literatura analizada demostró que la IA no puede ser vista solamente como un recurso tecnológico, sino también como un elemento que afecta las dinámicas de las organizaciones, la humanidad y la sostenibilidad. Esto ayuda a expandir el entendimiento teórico de la sostenibilidad más allá de perspectivas instrumentales.

Los resultados sugieren en lo práctico, que la aplicación de la IA en el manejo del talento humano puede mejorar los procesos esenciales, optimizar las decisiones y promover prácticas organizacionales sostenibles. Sin embargo, para que se aplique de manera efectiva, es necesario desarrollar habilidades digitales, sistemas de gobernanza y pautas éticas que aseguren un uso responsable e inclusivo en consonancia con los principios organizacionales, evitando así la deshumanización de los procesos laborales.

En lo que respecta a las limitaciones, la revisión está condicionada por una concentración de investigaciones recientes y en su mayoría indexadas en Scopus, lo cual puede provocar sesgos de visibilidad. La comparación de los resultados está limitada, además, por la variedad conceptual y metodológica de las investigaciones incluidas. A su vez, la falta de estudios empíricos enfocados en los aspectos sostenibles y éticos de la IA impide que se logre una mejor comprensión de sus efectos a largo plazo.

B. Conclusiones

Los resultados permiten deducir que el impacto de la inteligencia artificial en la administración del talento humano es significativo, ya que transforma los modelos convencionales en perspectivas más estratégicas y enfocadas en la sostenibilidad organizacional. La gestión del talento humano se confirma a través de la evidencia analizada como un elemento crucial para encauzar las ventajas de la IA, siempre y cuando su implementación esté fundamentada en principios éticos, de inclusión y respeto por el aspecto humano

del trabajo. No obstante, la diferencia entre el potencial teórico de la inteligencia artificial y su aplicación práctica muestra que es necesario fortalecer marcos conceptuales y empíricos que combinen de forma consistente la tecnología, la ética y la sostenibilidad.

Este estudio integra esta investigación mediante la propuesta del modelo, que la inteligencia artificial funciona como un facilitador tecnológico que tiene impacto en la administración del talento humano a nivel estratégico, analítico y operativo. Al mismo tiempo, esta cumple la función de mediadora en la producción de resultados de sostenibilidad organizacional en términos económicos, sociales y medioambientales. La integración incluye elementos transversales, como la ética, la gobernanza y la cultura organizacional, además de las tensiones inherentes al empleo de IA. Se enfatiza así el carácter dinámico y bidireccional.

REFERENCES

- [1] Krakowski, S., Luger, J., & Raisch, S. (2023). Artificial intelligence and the changing sources of competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 44(6), 1425–1452. <https://doi.org/10.1002/smj.3387>
- [2] Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2018). Artificial intelligence in service. *Journal of Service Research*, 21(2), 155–172. <https://doi.org/10.1177/1094670517752459>
- [3] Ramasamy, RK, Muniandy, M. y Subramanian, P. (2025). Un marco predictivo para la gestión sostenible de recursos humanos mediante modelos de aprendizaje automático basados en tNPS. *Sustainability*, 17(13), 5882. <https://doi.org/10.3390/su17135882>
- [4] Briones-Pincay, C. I., Segura-Ramos, I. J., Rivera-Guerrero, A., & Reigosa-Lara, A. (2025). El impacto de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano: oportunidades, desafíos y transformación organizacional. 593 digital Publisher CEIT, 10(4), 139-156. <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.4.3228>
- [5] Votto, A. M., Valecha, R., & Liu, S. (2021). Artificial intelligence in tactical human resource management: A systematic literature review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(2), 100047. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2021.100047>
- [6] Russell, S. J., & Norvig, P. (2021). Artificial intelligence: A modern approach (4th ed.).
- [7] Canossa-Montes de Oca, H., & Peraza-Villarreal, N. (2024). 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>
- [8] Useros, L. (2022). Cómo ayuda la inteligencia artificial en la gestión de personas. *Revista Harvard Deusto*, 322 (1), tomado de <https://www.harvard-deusto.com/como-ayuda-la-inteligencia-artificial-en-la-gestion-de-personas>
- [9] Úbeda-García, M., Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P. C., & Poveda-Pareja, E. (2025). Artificial intelligence, knowledge and human resource management: A systematic literature review of theoretical tensions and strategic implications. *Journal of Innovation & Knowledge*, 10, 100809.
- [10] Malodia, S., Mishra, M., Fait, M., Papa, A. y Dezi, L. (2023). To digit or to head? Designing digital transformation journey of SMEs among digital self-efficacy and professional leadership. *Journal of Business Research*, 157, 113547. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113547>
- [11] Rodríguez-Alegre, L. R., Calderón-de-los-Ríos, H., Hurtado-Zamora, M. M., & Ocaña-Rodríguez, A. W. (2023). Artificial intelligence in organizational management: Impact and reality in Latin America. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, 8(suppl. 1), 226–241. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2782>
- [12] Wamba-Taguimdje, S. L., Fosso Wamba, S., Kala Kamdjoug, J. R., & Wanko, C. E. T. (2020). Influence of artificial intelligence (AI) on firm performance: The business value of AI-based transformation projects. *Business Process Management Journal*, 26(7), 1893–1924. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-10-2019-0411>
- [13] Meijerink, J. y Bondarouk, T. (2023). The duality of algorithmic management: Toward a research agenda on HRM algorithms, autonomy and value creation. *Human Resource Management Review*, 33, 100876. <https://doi.org/10.1016/j.hmr.2021.100876>
- [14] Setiawati, A. P. ., Mujanah, S. ., & ., S. (2025). Inclusive Talent Development as A Key for Talent Management and Talent Retention to Achieve Sustainable Human Resource Management in Rural Bank Sharia Indonesia. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 1024–. <https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.5907>
- [15] World Commission on Environment and Development (WCED). (1987). *Our common future*. Oxford University Press. <https://www.are.admin.ch/en/1987-brundtland-report>
- [16] Torrent-Sellens, J., Enache-Zegheru, M., & Ficapal-Cusí, P. (2025). Las PYMES que combinan innovación e IA impulsan su sostenibilidad social y ambiental. *Universidad Oberta de Cataluña (UOC)*. Tomada de <https://www.uoc.edu/en/news/2025/smes-more-sustainable-with-ai>
- [17] Lozano, R. (2018). Sustainable business models: Providing a more holistic perspective. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1159–1166. <https://doi.org/10.1002/bse.2059>
- [18] Moreno-Menéndez, FM, González-Prida, V., Pariona-Amaya, D., Zacarías-Rodríguez, VE, Zacarías-Vallejos, V., Zacarías-Vallejos, SR, Aguilar-Cuevas, LA, & Campos-Carpena, LP (2025). Mejora de la sostenibilidad financiera mediante una gestión eficaz del riesgo crediticio y el desarrollo del talento humano en instituciones de microfinanzas. *Revista Internacional de Estudios Financieros*, 13 (2), 60. <https://doi.org/10.3390/ijfs13020060>
- [19] Ding, W. y Rafiq, M. (2025). Sosteniendo el talento: El rol de las normas personales en la relación entre las prácticas verdes y la retención de empleados. *Sustainability* , 17 (10), 4471. <https://doi.org/10.3390/su17104471>
- [20] Vinuesa, R., Azizpour, H., Leite, I., Balaam, M., Dignum, V., Domisch, S., ... Fuso-Nerini, F. (2020). The role of artificial intelligence in achieving the Sustainable Development Goals. *Nature Communications*, 11, 233.
- [21] Christina, JL, Alamelu, R. y Nigama, K. (2025). Sintetizando el impacto de la gestión sostenible de recursos humanos en la sostenibilidad corporativa mediante evidencia multimétodo. *Discov Sustain* 6 , 666. <https://doi.org/10.1007/s43621-025-01557-3>
- [22] OECD. (2024). Artificial intelligence, work and organizational transformation. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/en/topics/ai-and-work.html>
- [23] Alsaif, A., & Sabih Aksoy, M. (2023). AI-HRM: Artificial Intelligence in Human Resource Management: A Literature Review. *Journal of Computing and Communication*, 2(2), 1-7. <https://doi.org/10.21608/jocc.2023.307053>
- [24] Singh, R., Joshi, A., Dissanayake, H., Nainanayake, D. y Kumar, V. (2025). Aprovechamiento de la inteligencia artificial y la gestión de recursos humanos para la economía circular y la sostenibilidad: una integración conceptual. *Sustainability* , 17 (15), 7054. <https://doi.org/10.3390/su17157054>
- [25] Elkington, J. (1998). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. New Society Publishers

- [26] Duggan, J., Carbery, R., McDonnell, A. y Sherman, U. (2023). Algorithmic HRM control in the gig economy: The app-worker perspective. *Human Resource Management*, 62(6), 883–899. <https://doi.org/10.1002/hrm.22168>