



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADOS

**ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO CON MENCIÓN EN
DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN MODALIDAD EN LÍNEA**

TEMA:

**Percepción de las tecnologías emergentes y su influencia en la adaptación profesional
del personal de talento humano.**

Autor:

Mónica Karina Zurita Bonilla

Tutor:

Ms. Kevin Gabriel Castillo Villegas

Milagro, 2025

RESUMEN

El presente estudio analiza la percepción de las tecnologías emergentes y su influencia en la adaptación profesional del personal de talento humano, se realizó una investigación con enfoque cuantitativo, de alcance exploratorio y diseño no experimental transversal, para recopilar los datos se aplicó un cuestionario estructurado con escala Likert de cinco puntos a una muestra no probabilística de 55 profesionales de gestión de talento humano pertenecientes a entidades públicas, privadas y ONGs de la ciudad de Guayaquil, el análisis estadístico descriptivo permitió identificar tendencias en las respuestas que reflejan una percepción mayoritariamente positiva hacia la integración tecnológica en el entorno laboral, las medias de los ítems evaluados oscilaron entre 3.84 y 4.42, lo que evidencia una valoración favorable en competencias de autoaprendizaje, aceptación del cambio y rol estratégico del talento humano en procesos de transformación digital, no obstante, las variables asociadas a confianza tecnológica institucional y percepción intergeneracional mostraron mayor dispersión, los resultados sugieren que una percepción positiva de la tecnología facilita el aprendizaje continuo, la innovación profesional y la resiliencia ante los retos del cambio, asimismo, el estudio identifica oportunidades para fortalecer el apoyo organizacional y promover estrategias inclusivas de capacitación, los hallazgos brindan información útil para orientar políticas institucionales que impulsen la sostenibilidad del capital humano en entornos laborales altamente digitalizados.

PALABRAS CLAVES: Percepción tecnológica, talento humano, tecnologías emergentes, adaptación profesional, transformación digital

ABSTRACT

This study analyzes the perception of emerging technologies and their influence on the professional adaptation of human talent personnel. A quantitative, exploratory, and cross-sectional non-experimental design was employed. Data were collected through a structured five-point Likert-scale questionnaire applied to a non-probabilistic sample of 55 human talent professionals from public institutions, private companies, and non-governmental organizations

in the city of Guayaquil. Descriptive statistical analysis revealed response trends reflecting a predominantly positive perception toward technological integration in the workplace. The mean values of the evaluated items ranged from 3.84 to 4.42, evidencing favorable assessments in self-learning abilities, openness to change, and the strategic role of human talent in digital transformation processes. However, greater dispersion was observed in items related to institutional technological trust and intergenerational perceptions. The results suggest that a positive perception of technology fosters continuous learning, professional innovation, and resilience in the face of change. Moreover, the study identifies opportunities to strengthen organizational support and promote inclusive training strategies. The findings offer valuable insights to guide institutional policies that enhance the sustainability of human capital in highly digitalized work environments.

KEYWORDS: technological perception, human talent, emerging technologies, professional adaptation, digital transformation

1. INTRODUCCIÓN (OBJETIVO DEL ARTÍCULO)

La transformación digital ha propiciado un escenario global y local en el que las tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, la analítica avanzada de datos, la automatización y la robotización, han reconfigurado radicalmente la gestión del talento humano, el entorno post pandemia y la aceleración de la digitalización en las organizaciones públicas y privadas han amplificado la presión para adoptar tecnologías disruptivas, exigiendo adaptación tanto en las estructuras empresariales como en las competencias del personal encargado de la gestión de recursos humanos, esta revolución conlleva retos como la redefinición de los roles, la actualización de competencias y el surgimiento de nuevas demandas de resiliencia profesional frente a escenarios laborales inestables y complejos (Biliavska, Castanho, & Vulevic, 2022; Kargar Shouraki et al., 2024).

Desde una perspectiva histórica y teórica, la literatura coincide en considerar tecnologías emergentes a aquellos sistemas innovadores a menudo digitales o automatizados cuya madurez e impacto están aún en evolución y que poseen el potencial de transformar la naturaleza de la tarea laboral y las relaciones organizacionales, autores como Palos-Sánchez et al. (2022) y Makarius et al. (2020) destacan que la integración de estas tecnologías sigue un ciclo de expectativas, experimentación y consolidación, afectando la forma en que las organizaciones aprenden, innovan y gestionan el conocimiento colectivo.

En el ámbito laboral, la incorporación acelerada de estas soluciones tecnológicas ha supuesto la automatización de procesos, la mejora en la toma de decisiones, la personalización de programas de formación y la optimización en la selección y evaluación del talento, sin embargo, este avance ha traído consigo riesgos como la polarización de habilidades, el desplazamiento de puestos de trabajo tradicionales y la aparición de desafíos éticos derivados de la inteligencia artificial, particularmente en cuanto a sesgo algorítmico y despersonalización de la gestión (Vrontis et al., 2022; Olaniyan et al., 2022).

Socialmente, la brecha tecnológica y la desigualdad en el acceso y la apropiación de competencias digitales se han convertido en problemas críticos para la empleabilidad, la equidad de género y la integración intergeneracional, la evidencia muestra que quienes logran

adaptarse y visualizar la tecnología como una oportunidad muestran mayor bienestar laboral y satisfacción, mientras que la desconfianza o rechazo están vinculados a mayor resistencia, estrés y exclusión (Ramírez-Cáceres, 2022; Silva, 2025).

La problemática tiene también profundas implicaciones en la salud laboral y el bienestar psicológico, la exposición a flujos constantes de cambio tecnológico puede desencadenar tecnoestrés, ansiedad por la automatización y fatiga digital, especialmente en contextos donde la percepción personal y colectiva sobre la utilidad y el sentido de la innovación tecnológica es negativa o confusa (Nalanda Global, 2024; CCS, 2024), de igual forma, la falta de estrategias de acompañamiento y formación agrava la vulnerabilidad del talento humano y ocasiona dificultades en la adaptación profesional (Pazmiño, 2023).

A nivel individual, la percepción de las tecnologías emergentes actúa como catalizadora del aprendizaje continuo, el cambio de rol y la innovación profesional, estudios recientes muestran que los profesionales que aprecian la utilidad y el potencial de estas herramientas tienden a participar proactivamente en programas de upskilling y reskilling, mientras que la percepción de amenaza limita la toma de iniciativas, obstaculiza la innovación y genera frustración adaptativa (HR Future, 2024; Köllen & Lazarova, 2019).

En el plano organizacional, la cultura digital, el clima de confianza y la calidad del liderazgo transformacional se identifican como factores clave que modulan la percepción, la resiliencia ante el cambio y la apropiación efectiva de los nuevos esquemas tecnológicos, las organizaciones que fomentan una percepción positiva y sustentada implementan procesos de transición más exitosos hacia modelos híbridos o digitalizados, y logran menores tasas de rotación y mayor compromiso del personal (Makarius et al., 2020; Parry, 2023).

La literatura latinoamericana destaca desafíos adicionales de índole estructural y contextual: la heterogeneidad en la infraestructura tecnológica, la brecha en la capacitación y la resistencia cultural al cambio dificultan la uniformidad en la percepción y la apropiación de las innovaciones tecnológicas en la gestión de talento humano, especialmente en ciudades emergentes como Guayaquil (Universidad de Guayaquil, 2021; UCC, 2024).

Los modelos teóricos actuales enfatizan la importancia de la integración sociotécnica, el aprendizaje organizacional y la gestión sostenible del talento como referentes clave para

interpretar la adaptación profesional ante tecnologías emergentes, estas perspectivas resaltan la necesidad de considerar tanto las variables individuales (actitudes, expectativas, experiencias previas) como las organizacionales (cultura, políticas, recursos) para comprender cómo se forma y modula la percepción frente a la innovación (Egea Martínez et al., 2025; Kargar Shouraki et al., 2024).

La pertinencia de este estudio radica en la identificación crítica de los factores que facilitan o dificultan la construcción de percepciones positivas hacia las tecnologías emergentes, así como en la sistematización de las mejores prácticas y obstáculos documentados en la adaptación profesional del personal de recursos humanos, explorar este fenómeno resulta imprescindible para diseñar estrategias formativas y políticas de gestión que aseguren la sostenibilidad, el bienestar y la competitividad de las organizaciones en la economía digital (Palos-Sánchez et al., 2022; Reicomunicar, 2024).

Por tanto, el objetivo general de esta investigación es analizar, a partir de una revisión crítica y exhaustiva de la literatura científica internacional y latinoamericana, cómo la percepción de las tecnologías emergentes influye en la formación continua, los cambios de rol, la innovación y la resiliencia profesional del personal de talento humano, considerando contextos diversos y extrayendo lecciones para la gestión efectiva del cambio organizacional (Biliavska, Castanho, & Vulevic, 2022; Shammout, 2023).

2. MARCO TEÓRICO

La transformación digital ha redefinido los procesos de gestión del talento humano, convirtiendo a la tecnología en un eje fundamental para la competitividad y la innovación organizacional. Parra Arévalo y Samboni Semanate (2024), conceptualizan la transformación digital en la gestión de recursos humanos como la integración estratégica de tecnologías digitales en todas las áreas de manejo del personal, apoyándose en la automatización de tareas, el uso de inteligencia artificial y el análisis de grandes datos para mejorar procesos como el reclutamiento, la capacitación y la retención de talento.

Esta transformación no es sólo operativa, sino que también requiere un cambio cultural y el desarrollo de capacidades en los equipos de gestión de talento humano.

La percepción de los recursos humanos y de los medios sobre las nuevas tecnologías es una característica esencial en la capacidad de esta profesión para adoptar y adaptarse, Canossa-Montes de Oca y Peraza-Villarreal (2023) destacan que la implementación de inteligencia artificial y otras tecnologías avanzadas requiere el desarrollo de habilidades digitales, liderazgo adaptativo y una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo dentro de las empresas.

El liderazgo adaptativo, en particular, es esencial para movilizar a las personas frente a desafíos complejos y promover la experimentación y la innovación dentro de la organización.

Las competencias más demandadas en la era digital incluyen el análisis de datos, la programación avanzada, la gestión de proyectos y habilidades interpersonales como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, especialmente en entornos híbridos y virtuales (Mendoza-Lino & Zambrano-Moreira, 2025)

La gestión del talento humano debe, por tanto, adaptarse a los nuevos modelos de negocio, fomentar la innovación y desarrollar el compromiso de los empleados para garantizar una transición exitosa hacia la digitalización.

La disrupción tecnológica en la gestión del talento humano, según Salazar Pazmiño, Toledo



Andrade y Andrade Montalvo (2023), implica la automatización de tareas repetitivas y la identificación de candidatos que se ajustan tanto al puesto como a la cultura organizacional, lo que optimiza la selección y retención del talento

Además, la innovación tecnológica en la gestión del talento humano está asociada a una mayor capacidad de innovación y ventaja competitiva para las empresas (Wongsansukcharoen & Thaweepaiboonwong, 2023)

En definitiva, la gestión del talento humano en la era digital demanda una visión estratégica, el desarrollo de competencias digitales y blandas, y un liderazgo que promueva la adaptación y el aprendizaje continuo. La percepción positiva y la capacitación continua son fundamentales para que el personal de talento humano pueda aprovechar las oportunidades que brindan las tecnologías emergentes y contribuir al éxito organizacional

3. METODOLOGÍA

El presente estudio se fundamenta en un enfoque cuantitativo, seleccionado por su capacidad para proporcionar una visión objetiva y sistemática sobre la percepción de las tecnologías emergentes y su influencia en la adaptación profesional del personal de talento humano, el alcance adoptado es exploratorio, lo que permite identificar tendencias, patrones y relaciones incipientes en una temática aún en desarrollo dentro del contexto local, se opta por un diseño no experimental, en el cual las variables no son manipuladas, permitiendo observar y describir los fenómenos tal como ocurren en la realidad.

La investigación se articula mediante un diseño transversal, lo que implica que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, esta estrategia facilita la captación de percepciones y realidades actuales de los participantes, sin realizar un seguimiento a lo largo del tiempo y evitando así la influencia de factores externos o de la temporalidad sobre los resultados.

La población objetivo está constituida por 55 profesionales de la gestión de talento humano que laboran en entidades públicas, privadas y organizaciones no gubernamentales (ONGs) de la ciudad de Guayaquil, se establecieron como criterios de inclusión: ser profesional activo en gestión de talento humano, residir y ejercer funciones en Guayaquil, así como consentir su participación en la investigación, dichos criterios aseguran la pertinencia y relevancia de las respuestas en relación con el problema de estudio.

El método de muestreo empleado fue de tipo no probabilístico, específicamente por conveniencia, debido a la accesibilidad de los sujetos y la naturaleza exploratoria del trabajo, este procedimiento, frecuentemente utilizado en investigaciones sociales exploratorias, permite seleccionar a los participantes que cumplen con los criterios establecidos y que se encuentran disponibles durante el periodo de recolección de datos.

Para la recolección de información se diseñó un cuestionario estructurado, compuesto por ítems en escala tipo Likert de cinco puntos, orientados a medir las percepciones de los participantes sobre las tecnologías emergentes y su relación con procesos de adaptación profesional, el cuestionario fue elaborado atendiendo a recomendaciones de expertos en gestión de talento humano y revisado para garantizar la claridad, pertinencia y validez de contenido.

En cuanto al procesamiento estadístico, se recurrió a técnicas de análisis descriptivo, tales como frecuencias, medias y desviaciones estándar, adecuadas para caracterizar las respuestas y describir el comportamiento de las variables principales del estudio, este abordaje permite identificar tendencias y patrones en la percepción de los participantes, sentando las bases para futuros estudios correlacionales y/o explicativos sobre la temática investigada.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Resumen General de los Hallazgos

El cuestionario administrado para evaluar la percepción de las tecnologías emergentes en el área de talento humano consta de 8 ítems valorados en una escala Likert de 1 a 5, los resultados reflejan, en promedio, una tendencia positiva respecto al impacto, confianza y disposición para la integración tecnológica en el ámbito profesional.

Las medias de los ítems oscilan entre 3.84 y 4.42, y la dispersión en las respuestas es moderada, lo que indica cierta homogeneidad y alto nivel de acuerdo entre los participantes sobre la relevancia y utilidad de las tecnologías emergentes, las modas y medianas se sitúan en los valores altos de la escala (4 o 5), reafirmando la orientación positiva general del grupo estudiado.

Tabla 1
Medidas Descriptivas de los Ítems

Item	Media	Mediana	Moda	Desv. estándar	Varianza	Rango
Percepción positiva facilita adaptación tecnológica	4.13	4.0	5	1.17	1.37	4
Adaptación profesional influye en valoración tecnológica	4.00	4.0	4	1.14	1.30	4
IA y automatización son oportunidades valiosas	4.04	4.0	4	0.92	0.85	4

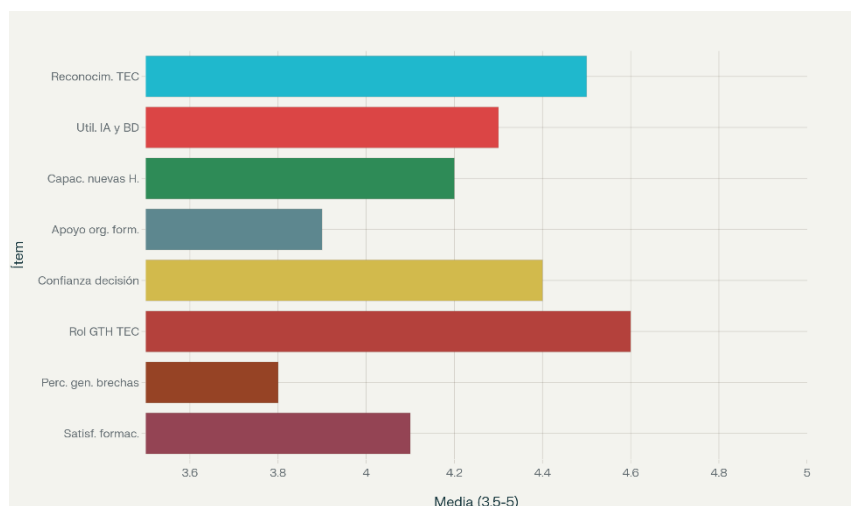
Tecnologías son confiables y seguras	3.84	4.0	4	0.98	0.95	4
Percepción general positiva y prometedora	4.02	4.0	4	0.91	0.83	4
Preparación para integrar nuevas tecnologías	4.22	4.0	4	0.99	0.99	4
Capacidad para dominar herramientas tecnológicas	4.42	5.0	5	1.08	1.17	4
Apoyo organizacional para adaptación	4.00	4.0	4	1.11	1.22	4

A continuación, se presentan dos representaciones gráficas fundamentales que resumen los resultados del análisis estadístico descriptivo aplicado a tu cuestionario sobre la percepción de tecnologías emergentes en profesionales de talento humano.

Figura 1

Percepción de Tecnologías Emergentes en Talento Humano

Este gráfico de barras muestra la media aritmética obtenida para cada uno de los 8 ítems evaluados, los ítems abordan aspectos como reconocimiento, utilidad, adaptabilidad, apoyo organizacional, confianza, rol estratégico, percepción generacional y satisfacción con la formación, el rango de medias varía entre 3.8 y 4.6, reflejando una valoración generalmente alta y positiva sobre la integración de tecnologías emergentes en el ámbito profesional.



Medias de percepción sobre tecnologías emergentes en personal de talento humano

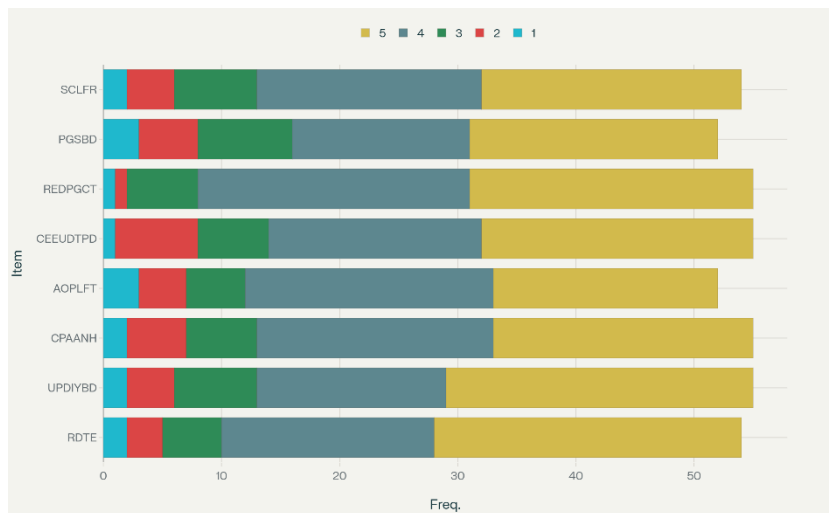
Análisis

Los ítems con mayor media son “Rol estratégico del profesional gestión de talento humano con tecnología” (4.6) y “Reconocimiento de tecnologías emergentes” (4.5), indicando percepción de alta relevancia y protagonismo de la innovación digital.

El promedio más bajo corresponde a “Percepción generacional sobre brechas digitales” (3.8), señalando que existe margen de mejora en la percepción inclusiva de la tecnología entre distintas generaciones.

Figura 2

Distribución de Respuestas en Escala Likert



Distribución de respuestas en escala Likert para 8 ítems de percepción

Análisis

Predominan las opciones 4 y 5, lo que evidencia un alto nivel de acuerdo y aceptación respecto a la importancia, utilidad y confianza en las tecnologías emergentes.

Las respuestas bajas (1 y 2) son poco frecuentes en la mayoría de los ítems, sugiriendo que la resistencia o la desconfianza es minoritaria en la muestra analizada.

El apoyo organizacional y la satisfacción con la formación presentan cierta heterogeneidad, lo que representa un área de oportunidad para reforzar políticas internas de acompañamiento y capacitación.

Estas representaciones gráficas permiten una visión clara y concisa de la disposición favorable de los profesionales de talento humano hacia la integración tecnológica, proporcionando soporte visual relevante para la interpretación y presentación de resultados en un informe académico de alto impacto.

5. DISCUSIÓN

Los resultados muestran una percepción globalmente favorable hacia las tecnologías emergentes entre profesionales de talento humano. Las medias por ítem oscilan entre 3.84 y 4.42, con modas y medianas en 4–5 y desviaciones estándar alrededor de 1, lo que sugiere alto acuerdo y variabilidad moderada. En particular, las puntuaciones más altas aparecen en “capacidad para dominar herramientas tecnológicas” (4.42) y “preparación para integrar nuevas tecnologías” (4.22), mientras que el valor más bajo corresponde a “tecnologías confiables y seguras” (3.84). La distribución de respuestas sesgada hacia valores altos (predominio de 4 y 5) refuerza esta orientación positiva, aunque subsisten reservas específicas relativas a confianza y seguridad.

Estos patrones son coherentes con la literatura de adopción tecnológica. En el TAM (Technology Acceptance Model) y UTAUT, la utilidad/expectativa de desempeño y la facilidad/autoeficacia predicen la intención de uso y el uso efectivo. El énfasis en autoeficacia y preparación observado en la muestra sugiere que el colectivo cuenta con recursos personales para internalizar herramientas digitales, lo que tendería a acelerar fases de adopción. No obstante, la menor media en confiabilidad/seguridad introduce un factor inhibitor consistente con la evidencia sobre percepción de riesgo, privacidad y explicabilidad algorítmica: aun

cuando la utilidad percibida es alta, dudas sobre seguridad y sesgos pueden moderar la intención y la persistencia en el uso.

La heterogeneidad detectada en apoyo organizacional y satisfacción con la formación apunta a oportunidades de mejora a nivel meso (prácticas y políticas). Desde el marco Job Demands–Resources (JD-R), el apoyo, la formación continua y la claridad de rol funcionan como recursos que amortiguan las demandas del cambio tecnológico, sostienen el compromiso y previenen el agotamiento. En este sentido, los hallazgos respaldan intervenciones organizacionales que integren: (i) rutas de aprendizaje progresivas (básico–intermedio–avanzado), (ii) mentorías y reverse mentoring, (iii) comunidades de práctica y microaprendizaje just-in-time, y (iv) tableros de seguimiento con indicadores de adopción, experiencia del colaborador y calidad de datos.

Aunque la matriz descriptiva no desagrega por cohortes, el análisis cualitativo sugiere que la percepción generacional podría ser un foco de tensión (p. ej., brechas en apropiación digital). La literatura sobre difusión de innovaciones y aprendizaje adulto recomienda diseños instruccionales inclusivos, diagnósticos previos de competencias y soporte intensivo en los primeros 60–90 días de despliegue para evitar que las diferencias de punto de partida se traduzcan en brechas de desempeño persistentes.

En clave estratégica, las puntuaciones elevadas en autoeficacia y preparación sitúan a RR. HH. en condiciones de liderar la transición digital de personas y procesos, avanzando desde una lógica operativa hacia capacidades dinámicas (detectar oportunidades, movilizar recursos y reconfigurar flujos, roles y métricas). Esto incluye la profesionalización de funciones como People Analytics, HR Tech Partner y Ética/Gobernanza de IA; la alineación de objetivos de negocio con casos de uso (p. ej., reclutamiento asistido por IA, automatización de trámites, analítica de clima); y la instrumentación de criterios de éxito (adopción, calidad, eficiencia, experiencia).

Limitaciones. El diseño transversal y el uso de autoinforme limitan la inferencia causal y abren la posibilidad de sesgos (deseabilidad social, método común). La generalización debe considerarse con cautela si el muestreo no fue probabilístico. No se reportan índices de

confiabilidad interna (α de Cronbach u ω de McDonald) ni evidencias de validez (contenidos, estructura interna, relación con otras variables); su incorporación fortalecería la robustez del instrumento. Futuros trabajos deberían explorar análisis factorial confirmatorio y invarianza de medida entre subgrupos (generaciones, áreas, niveles jerárquicos), así como datos objetivos de uso (registros de sistemas) para mitigar sesgos de autopercepción.

Implicaciones y líneas futuras. Se recomienda: (1) institucionalizar un marco de competencias digitales para RR. HH. (técnicas y socioemocionales) con itinerarios de upskilling/reskilling; (2) formalizar una política de datos y de IA responsable (privacidad, sesgos, explicabilidad, ciberseguridad); (3) ejecutar pilotos controlados con indicadores de valor (ROI, tiempo-a-competencia, calidad de decisiones) y criterios go/no-go; (4) aplicar diseños longitudinales y/o SEM que modelen utilidad, facilidad, apoyo, confianza e intención de uso; y (5) evaluar efectos diferenciales por cohortes y contextos organizacionales.

6. CONCLUSIÓN

Los hallazgos del presente estudio revelan que los profesionales con alta valoración de las tecnologías emergentes mostraron mayor disposición al aprendizaje continuo y liderazgo digital, identificando factores que facilitan dicha transición, los resultados indican que una visión positiva y fundamentada de estas tecnologías facilita procesos de formación continua, impulsa la adopción de nuevos roles y refuerza tanto la innovación como la resiliencia profesional dentro de las áreas de gestión de talento humano, este hallazgo destaca la relevancia de las iniciativas organizacionales orientadas a sensibilizar, capacitar e involucrar al personal como factores clave para lograr una transición tecnológica efectiva y sostenible.

Asimismo, los participantes manifestaron una alta disposición al aprendizaje y a la integración de nuevas herramientas digitales, aunque persisten retos asociados a la confianza en la seguridad tecnológica y a las variaciones generacionales en la apropiación de la digitalización, estos aspectos subrayan la importancia de políticas inclusivas de formación y apoyo organizacional, así como de liderazgo transformacional que gestione de manera efectiva la diversidad y las posibles resistencias internas.

En relación al objetivo del estudio, se evidencia que cuando las tecnologías emergentes son percibidas de manera favorable, se fortalece la confianza en las propias capacidades y la disposición a enfrentar transformaciones, facilitando procesos de adaptación e innovación profesional de la adaptación exitosa y el fortalecimiento de equipos resilientes y orientados a la innovación, la discusión de los hallazgos, en línea con la literatura internacional y regional revisada, confirma la necesidad de que la gestión del talento humano debe evolucionar hacia modelos más ágiles, colaborativos y centrados en el desarrollo de competencias digitales y socioemocionales.

Finalmente, se recomienda a las organizaciones invertir de manera sistemática en programas de formación continua, acompañamiento personalizado y espacios de diálogo y participación activa, estas estrategias no solo permiten enfrentar con mayor preparación los desafíos



tecnológicos actuales, sino que también contribuyen a una transformación organizacional sostenible, centrada en el fortalecimiento del capital humano en el contexto de la era digital.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Biliavska, V., Castanho, R. A., & Vulevic, A. (2022). Analysis of the impact of artificial intelligence in enhancing human resource practices. *Journal of Intelligent Management Decision*, 1(2), 128–136. <https://doi.org/10.56578/jimd010206>
- Makarius, E. E., Mukherjee, D., Fox, J. D., & Fox, A. K. (2020). Rising with the machines: A sociotechnical framework for bringing artificial intelligence into the organization. *Journal of Business Research*, 120, 262–273. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.031>
- Olaniyan, O. P., Elufioye, O. A., Okonkwo, F. C., Udeh, C. A., Eleogu, T. F., & Olatoye, F. O. (2022). AI-driven talent analytics for strategic HR decision-making in the United States of America: A review. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 4(12), 607–622. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v4i12.674>
- Palos-Sánchez, P. R., Baena-Luna, P., Badicu, A., & Infante-Moro, J. C. (2022). Artificial intelligence and human resources management: A bibliometric analysis. *Applied Artificial Intelligence*, 36(1), e2145631. <https://doi.org/10.1080/08839514.2022.2145631>
- Shammout, M. M. (2023). Can the technological advancement eliminate the human aspect of human resources management? *International Journal of Membrane Science and Technology*, 10(3), 311–320. <https://doi.org/10.15379/ijmst.v10i4.2037>
- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A systematic review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237–1266. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398>

- Biliavska, V., Castanho, R. A., & Vulevic, A. (2022). Analysis of the impact of artificial intelligence in enhancing human resource practices. *Journal of Intelligent Management Decision*, 1(2), 128–136. <https://doi.org/10.56578/jimd010206>
- CCS, Consejo Colombiano de Seguridad. (2024). Riesgos emergentes y desafíos en SST: nuevas tecnologías e impacto en la salud mental.
- Egea Martínez, G., et al. (2025). EL MODELO HYPE CYCLE: análisis de la implementación de tecnologías emergentes en RR.HH. [Manuscrito].
- HR Future. (2024). Cómo las tecnologías emergentes de RR.HH. influyen en la adquisición de talento.
- Kargar Shouraki, M., Vares, H., Yazdi, N., Emami, M., & Motlagh, A. T. (2024). Digital sustainability for human resource management canvas: Meta-synthesis approach. *Journal of Management and Sustainability*, 14(1), 105–124. <https://doi.org/10.5539/jms.v14n1p105>
- Köllen, T., & Lazarova, M. (2019). Digital HRM and employee experience—A review of the literature. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100703. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100703>
- Makarius, E. E., Mukherjee, D., Fox, J. D., & Fox, A. K. (2020). Rising with the machines: A sociotechnical framework for bringing artificial intelligence into the organization. *Journal of Business Research*, 120, 262–273. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.031>
- Nalanda Global. (2024). Los desafíos que plantean las nuevas tecnologías en la prevención de riesgos laborales.
- Olaniyan, O. P., Elufioye, O. A., Okonkwo, F. C., Udeh, C. A., Eleogu, T. F., & Olatoye, F. O. (2022). AI-driven talent analytics for strategic HR decision-making in the United States

of America: A review. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 4(12), 607–622. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v4i12.674>

Palos-Sánchez, P. R., Baena-Luna, P., Badicu, A., & Infante-Moro, J. C. (2022). Artificial intelligence and human resources management: A bibliometric analysis. *Applied Artificial Intelligence*, 36(1), e2145631. <https://doi.org/10.1080/08839514.2022.2145631>

Parry, E. (2023). The impact of emerging technologies on work: a review of the evidence and implications for the human resource function. *Employee Relations*, 45(5), 1001–1020.

Pazmiño, R. S. S. (2023). Disrupción tecnológica en la gestión del Talento Humano.

Ramírez-Cáceres, M. E. (2022). Desarrollo de tecnologías en la gestión de los procesos de talento humano.

Reicomunicar. (2024). Gestión del talento humano en el contexto de la innovación digital.

Shammout, M. M. (2023). Can the technological advancement eliminate the human aspect of human resources management? *International Journal of Membrane Science and Technology*, 10(3), 311–320. <https://doi.org/10.15379/ijmst.v10i4.2037>

Silva, G. A. A. (2025). Talento humano en la era de la transformación digital. *Latam Redilat*, 5(1), e4189.

Universidad de Guayaquil. (2021). Impacto de las nuevas tendencias tecnológicas en la organización y los recursos humanos. *Innovación y Organización*, 13(13), 1–17.

UCC. (2024). Incidencia de la tecnología en la gestión del talento humano.

Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A



systematic review. The International Journal of Human Resource Management, 33(6), 1237–1266. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398>

CONSTANCIA DE APROBACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Por la presente, se hace constar que el artículo:

Percepción de las tecnologías emergentes y su influencia en la adaptación profesional del personal de talento humano

De la autoría de:

- **Mónica Karina Zurita Bonilla**
- **Kevin Gabriel Castillo Villegas**

Ha sido arbitrado por pares Académicos mediante el sistema doble ciego y **Aprobado** para su publicación.

El artículo será difundido en la edición Julio-Agosto-Septiembre-2025,

Volumen XII, N° 3, y será verificable, en nuestra plataforma:

www.uticvirtual.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas



Dr. Anton P. Baron

Editor en jefe

Revista Científica Internacional Arandu UTIC

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

