



Periodicidad trimestral Octubre-Diciembre: Volumen 3, Numero 4, Años 2025

Transformación digital en la gestión de recursos humanos: revisión sistemática de la literatura

Digital Transformation in Human Resource Management: A Systematic Literature Review

Andrea Narcisa Velasquez Bañol

Correspondencia: andreavelasquezb1@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-5512-8291>

Universidad Estatal de Milagro, Milagro-Ecuador

Correspondencia: andreavelasquezb1@gmail.com

Artículo de Investigación

Recibido: Octubre 02, 2025 **Aceptado:** Octubre 19, 2025 **Publicado:** Noviembre 14, 2025

I. Universidad Estatal de Milagro, Milagro-Ecuador



Resumen

La transformación digital está redefiniendo la gestión de recursos humanos mediante la incorporación de inteligencia artificial, analítica de datos, automatización y plataformas digitales. El objetivo de esta revisión fue analizar los principales aportes de 14 estudios seleccionados mediante Google Académico, con énfasis en los efectos de la digitalización sobre la eficiencia, la toma de decisiones, las competencias y la gestión estratégica del talento. Se aplicó un enfoque documental y descriptivo, organizando la evidencia de acuerdo con las etapas de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión propuestas por PRISMA 2020. Los hallazgos muestran una convergencia respecto de la capacidad de las tecnologías digitales para agilizar tareas administrativas, fortalecer el análisis de información y apoyar procesos como reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño. Sin embargo, también se identifican limitaciones asociadas con brechas de competencias digitales, resistencia al cambio, insuficiente preparación organizacional, infraestructura tecnológica, ciberseguridad y riesgos éticos vinculados con la inteligencia artificial. En conjunto, la evidencia sugiere que la transformación digital no depende únicamente de incorporar tecnología, sino de articular estrategia, liderazgo, cultura, formación continua y gobernanza de datos. Se concluye que el talento humano constituye un factor crítico para convertir la digitalización en mejoras sostenibles del desempeño organizacional.

Palabras clave: transformación digital; gestión de recursos humanos; competencias digitales; inteligencia artificial; cultura organizacional.

Abstract

Digital transformation is redefining human resource management through the integration of artificial intelligence, data analytics, automation, and digital platforms. The objective of this systematic review was to analyze the main contributions of 14 studies selected through Google Scholar, with emphasis on the effects of digitalization on efficiency, decision-making, competencies, and strategic talent management. A documentary and descriptive approach was applied, organizing the evidence according to the identification, screening, eligibility, and inclusion stages proposed by PRISMA 2020. The findings reveal a general convergence regarding the ability of digital technologies to streamline administrative tasks, strengthen data analysis, and support processes such as recruitment, selection, training, and performance evaluation. However, several limitations were also identified, including digital skills gaps, resistance to change, insufficient organizational readiness, technological infrastructure constraints, cybersecurity concerns, and ethical risks associated with artificial intelligence. Overall, the evidence suggests that digital transformation does not depend solely on the adoption of technology, but rather on the integration of strategy, leadership, organizational culture, continuous training, and data governance. It is concluded that human talent is a critical factor in transforming digitalization into sustainable improvements in organizational performance.



Keywords: digital transformation; human resource management; digital competencies; artificial intelligence; organizational culture.

1. Introducción

La transformación digital se ha consolidado como uno de los procesos de cambio más relevantes para las organizaciones contemporáneas, debido a que modifica la manera en que se diseñan los procesos, se administra la información y se coordinan las personas. Su alcance trasciende la simple incorporación de herramientas tecnológicas: implica cambios estratégicos, culturales y organizacionales orientados a generar mayor agilidad, eficiencia y capacidad de respuesta. En la gestión de recursos humanos, esta transformación adquiere especial importancia porque el talento constituye simultáneamente un destinatario del cambio y un agente imprescindible para implementarlo. La literatura revisada sostiene que la digitalización de actividades administrativas puede reducir costos, automatizar tareas rutinarias y aumentar la eficiencia, mientras que los enfoques analíticos permiten utilizar datos para mejorar la toma de decisiones y la transparencia (Salvador Serna, 2021).

En este escenario, tecnologías como la inteligencia artificial, la analítica de datos, las plataformas colaborativas y la automatización están reconfigurando procesos tradicionales de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y desarrollo. Churampi et al. (2024) señalan que estas herramientas pueden aportar mayor precisión y velocidad a la toma de decisiones, aunque advierten que su uso exige considerar la privacidad, la equidad y la transparencia. De forma complementaria, los estudios sobre transformación digital en empresas latinoamericanas destacan que la incorporación tecnológica debe acompañarse de competencias digitales, aprendizaje continuo y una cultura organizacional favorable a la innovación. La evidencia muestra, por tanto, que el impacto no es homogéneo: las organizaciones con mejores capacidades tecnológicas y de gestión del cambio tienen mayores posibilidades de convertir la digitalización en resultados sostenibles.

Uno de los principales retos identificados corresponde a la brecha entre las competencias que demandan los nuevos entornos digitales y las capacidades disponibles en la fuerza laboral. Los estudios analizados resaltan la necesidad de fortalecer procesos de capacitación, actualización y reconversión profesional. Esta situación es particularmente relevante en el sector público y en pequeñas y medianas empresas, donde las limitaciones presupuestarias, de infraestructura y de planificación pueden ralentizar la adopción. Socarras Peña et al. (2023) concluyen que los recursos humanos constituyen un factor determinante para la madurez digital y que todavía existe una producción insuficiente sobre las barreras humanas y la manera de mitigarlas.

Asimismo, la transformación digital plantea interrogantes sobre el equilibrio entre automatización y humanización del trabajo. La inteligencia artificial puede asumir tareas



repetitivas y liberar tiempo para actividades estratégicas, pero su implementación puede generar resistencia, incertidumbre y riesgos de sesgo cuando las decisiones automatizadas afectan a las personas. Por ello, la literatura reciente propone una visión integral en la que tecnología, procesos y personas se gestionen de manera coordinada. La adopción efectiva requiere liderazgo, comunicación, participación de los trabajadores, protección de datos y mecanismos de gobernanza que aseguren un uso responsable de las nuevas herramientas.

Con base en este contexto, el objetivo de la presente revisión sistemática es analizar y contrastar 14 estudios recuperados mediante Google Académico sobre transformación digital y gestión de recursos humanos, identificando sus principales coincidencias, diferencias, beneficios, limitaciones y desafíos. La síntesis busca aportar una comprensión integrada del fenómeno y evidenciar que la generación de valor mediante la transformación digital depende tanto de la tecnología como de la preparación del talento, la cultura organizacional y la capacidad estratégica de las instituciones.

2. Metodología

Se desarrolló una revisión documental de alcance descriptivo y cualitativo orientada a sintetizar la evidencia sobre transformación digital en la gestión de recursos humanos. La única fuente de recuperación utilizada fue Google Académico, de acuerdo con el protocolo definido para el estudio. La búsqueda se estructuró mediante combinaciones de términos relacionados con “transformación digital”, “gestión de recursos humanos”, “talento humano”, “competencias digitales”, “inteligencia artificial”, “automatización” y “desempeño organizacional”, utilizando operadores booleanos cuando resultó pertinente.

El proceso de selección se organizó conforme a la lógica de PRISMA 2020: identificación, cribado, elegibilidad e inclusión. Como criterios de inclusión se consideraron documentos académicos relacionados directamente con transformación digital y gestión del talento humano, con información suficiente para identificar objetivos, metodología o resultados, y con pertinencia para analizar eficiencia, competencias, cultura, adopción tecnológica o desempeño. Se excluyeron documentos sin relación sustantiva con recursos humanos, materiales de carácter meramente divulgativo y registros cuyo contenido no permitiera efectuar una síntesis académica.

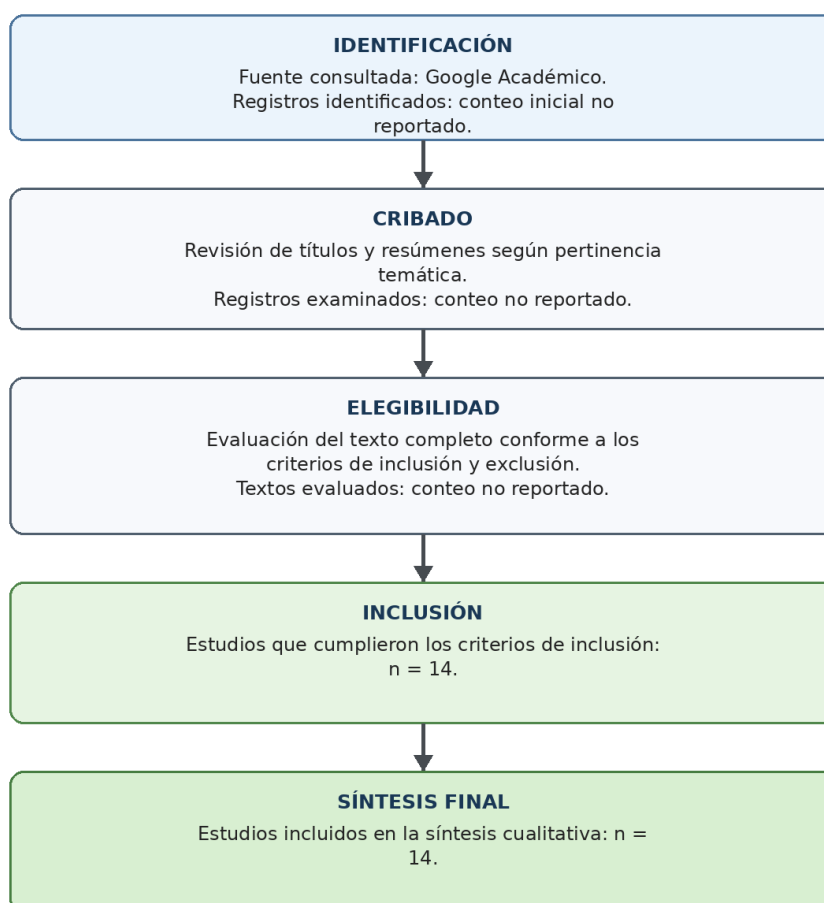
Tras la lectura y evaluación de los documentos que cumplieron los criterios establecidos, se consolidó una muestra final de 14 estudios. Para cada trabajo se analizaron el contexto, el enfoque metodológico, las tecnologías abordadas, los beneficios atribuidos a la transformación digital, las barreras de implementación y las implicaciones para la gestión del talento. Posteriormente, los hallazgos fueron organizados por categorías temáticas y contrastados mediante síntesis narrativa. Debido a que en la información proporcionada no constan los conteos exactos de registros inicialmente identificados, duplicados eliminados ni exclusiones por etapa, estos valores no se inventan en el diagrama; únicamente se presenta el dato confirmado de 14 estudios incluidos.

Figura 1



Diagrama PRISMA 2020 del proceso de selección de estudios

Diagrama PRISMA 2020 - proceso de selección



Nota. Se conserva únicamente el número final confirmado por el investigador. Los conteos de identificación, cribado y elegibilidad deben completarse con el registro real de la búsqueda.

Nota. Elaboración propia. Fuente de datos: Google Académico. La muestra final confirmada corresponde a 14 estudios; los conteos intermedios deberán completarse con el registro real de la búsqueda.

3. Resultados

El análisis comparativo de los 14 estudios seleccionados evidencia que la transformación digital está modificando de manera sustancial la gestión del talento humano. Los hallazgos convergen en cuatro dimensiones principales: digitalización y automatización de los procesos de recursos humanos, desarrollo de competencias digitales, desempeño y eficiencia organizacional, y gestión del cambio y cultura organizacional. En conjunto, los trabajos



muestran que la tecnología por sí sola no garantiza mejores resultados; su efectividad depende de la preparación de las personas, la capacitación, el liderazgo y la capacidad institucional para incorporar las nuevas herramientas dentro de la estrategia organizacional.

Uno de los resultados más consistentes corresponde a la automatización de los procesos tradicionales de recursos humanos. Los estudios revisados describen que la transformación digital puede generar mayor eficiencia operativa mediante la automatización de tareas y mejorar la toma de decisiones basada en datos. Este proceso comprende desde actividades administrativas hasta funciones de mayor complejidad, como reclutamiento, selección, capacitación y evaluación. Salvador Serna (2021) diferencia un nivel operativo de digitalización, orientado a automatizar tareas, reducir costos y aumentar eficiencia, de un nivel estratégico en el que la tecnología contribuye al desarrollo de capacidades profesionales y al uso de información para la toma de decisiones.

La evidencia también posiciona las competencias digitales como uno de los factores críticos. Maldonado-Nova (2022) identifica la resistencia al cambio y la falta de competencias digitales entre las barreras que pueden limitar la transformación en las empresas ecuatorianas. En la misma línea, Arias Velásquez (2024) destaca la necesidad de reducir la distancia entre las habilidades requeridas por los nuevos entornos tecnológicos y las capacidades disponibles en las organizaciones. Por ello, la capacitación continua, la actualización profesional y el aprendizaje mediante plataformas digitales aparecen como mecanismos necesarios para sostener la adopción tecnológica.

En el sector público, los resultados presentan una problemática semejante, aunque con mayor énfasis en las capacidades institucionales. Angeles Suárez (2022) identifica desafíos vinculados con la articulación entre recursos humanos y transformación digital, la necesidad de una estrategia de talento digital y el fortalecimiento del liderazgo. Cáceres (2023), por su parte, destaca que la modernización institucional exige nuevas habilidades del personal y una mayor integración entre las políticas de gestión de personas y las iniciativas de transformación digital. Estos hallazgos indican que la digitalización no puede desarrollarse de manera aislada respecto de la planificación del talento.

Los estudios que incorporan inteligencia artificial muestran una evolución adicional de la gestión de recursos humanos. Lersundy Carbo y Bulla Agudelo (2024) analizan su incorporación en procesos de recursos humanos en Bogotá y evidencian posibilidades para agilizar actividades repetitivas y apoyar procesos de selección. Sin embargo, también se observan diferencias en la percepción de los trabajadores respecto de los beneficios obtenidos. En ese estudio, el 55 % consideró que la transformación digital había mejorado la eficiencia de los procesos de recursos humanos, mientras que el 33 % expresó desacuerdo. Asimismo, el 28 % señaló haber recibido capacitación formal en herramientas digitales y el 34 % manifestó no haberla recibido, aunque mostró interés en acceder a ella.

Estos datos permiten observar que la incorporación de herramientas tecnológicas no produce resultados homogéneos. La percepción favorable de eficiencia convive con una proporción importante de trabajadores que todavía no reconoce plenamente los beneficios de la



digitalización. Esta situación puede estar asociada con la capacitación insuficiente, la resistencia cultural y las diferencias en la experiencia de uso de las tecnologías. En consecuencia, la formación del talento aparece como una condición para transformar la inversión tecnológica en mejoras verificables del desempeño.

Otro resultado relevante corresponde al desempeño organizacional. Los estudios seleccionados relacionan la digitalización con optimización de procesos, mayor disponibilidad de información, flexibilidad y capacidad para desarrollar actividades de mayor valor agregado. Arias Velásquez (2024) vincula los cambios en estructura, cultura, desarrollo de habilidades y reclutamiento con mejoras potenciales del rendimiento empresarial. De manera complementaria, los estudios sobre digitalización organizacional sostienen que la integración entre recursos humanos y tecnologías de información favorece ambientes laborales más flexibles y eficientes, aunque el efecto depende del contexto y del nivel de madurez digital.

Finalmente, los hallazgos muestran que la inteligencia artificial y la analítica de datos amplían las posibilidades de automatización, personalización de la capacitación y evaluación del talento, pero introducen nuevos desafíos. Churampi et al. (2024) advierten que la utilización de datos personales y algoritmos en recursos humanos requiere considerar privacidad, transparencia, equidad y posibles sesgos. En síntesis, los 14 estudios muestran una tendencia convergente: la transformación digital puede fortalecer la eficiencia y el papel estratégico de la gestión del talento humano, siempre que la adopción tecnológica se acompañe de competencias digitales, capacitación continua, liderazgo, cultura organizacional y gestión del cambio.

Tabla 1

Síntesis de los principales resultados identificados

Dimensión	Principales hallazgos	Implicación para talento humano
Digitalización y automatización	IA, plataformas digitales y automatización agilizan procesos administrativos, reclutamiento, selección y capacitación.	RR. HH. avanza desde una función operativa hacia una función más estratégica.
Competencias digitales	Se identifican brechas de conocimientos y habilidades para utilizar nuevas tecnologías.	Se requiere capacitación continua, actualización y reconversión profesional.
Desempeño y eficiencia	La digitalización favorece eficiencia, productividad, gestión de información y decisiones basadas en datos.	Mayor capacidad para contribuir al desempeño organizacional.

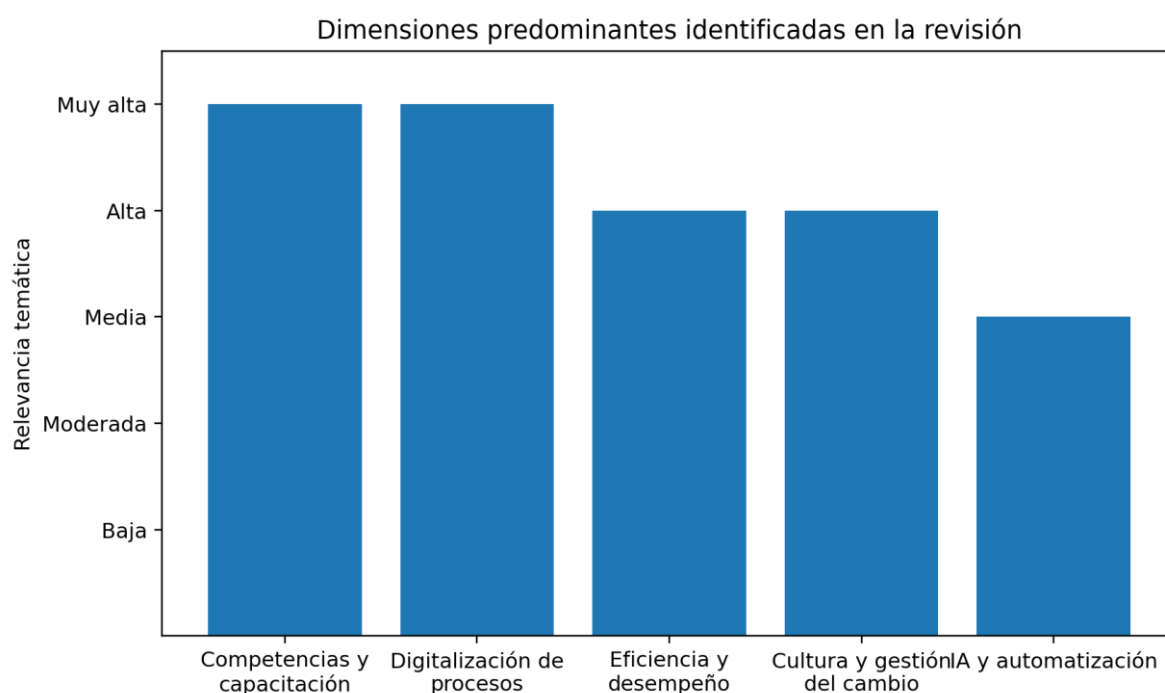


Gestión del cambio	Persisten resistencia, dificultades de adaptación y problemas de coordinación institucional.	El liderazgo y la cultura digital resultan determinantes.
IA y analítica	Facilitan automatización, análisis del talento y personalización de procesos.	Surgen retos de ética, privacidad, transparencia y sesgos.

Nota. Elaboración propia a partir de los 14 estudios seleccionados.

Figura 2

Dimensiones predominantes identificadas en los estudios



Nota. La escala representa una síntesis cualitativa de recurrencia temática (5 = muy alta presencia; 1 = baja presencia); no constituye una medición estadística del efecto.

Tabla 2

Evidencia cuantitativa sobre eficiencia y capacitación digital

Indicador	Resultado
Percibe mejora de eficiencia por transformación digital	55 %
No percibe mejora de eficiencia	33 %
Ha recibido capacitación formal en herramientas digitales	28 %



No ha recibido capacitación, pero desea recibirla 34 %

Nota. Elaboración propia con base en Lersundy Carbo y Bulla Agudelo (2024).

4. Discusión

El contraste de los 14 estudios evidencia un consenso general: la transformación digital está modificando de forma estructural la gestión de recursos humanos y desplaza progresivamente su función desde un enfoque predominantemente administrativo hacia otro más analítico y estratégico. Salvador Serna (2021) diferencia una digitalización orientada a automatizar, reducir costos y ganar eficiencia de un enfoque analítico que utiliza datos e información para fortalecer la toma de decisiones. Esta perspectiva coincide con Churampi et al. (2024), quienes sostienen que la inteligencia artificial y la analítica permiten optimizar selección, evaluación y desarrollo del talento, aumentando la velocidad y precisión de las decisiones. Así, la tecnología no aparece únicamente como soporte operativo, sino como una capacidad organizacional que puede ampliar la contribución estratégica de recursos humanos.

Los beneficios asociados con eficiencia y productividad constituyen otro punto de convergencia. Los estudios revisados señalan que la automatización reduce tareas repetitivas, facilita la gestión de información y permite reasignar tiempo hacia actividades de mayor valor. La investigación desarrollada en empresas de Bogotá muestra mejoras en procesos de reclutamiento y selección mediante inteligencia artificial, aunque sus resultados también revelan que la percepción de eficiencia no es uniforme: 55 % de los encuestados reconoció mejoras, mientras un grupo relevante expresó desacuerdo, lo que fue relacionado con insuficiente capacitación y resistencia cultural. Esta evidencia matiza la idea de que la tecnología produce beneficios automáticos y refuerza la necesidad de considerar el grado de preparación de cada organización.

Una tercera coincidencia se relaciona con las competencias digitales. Los trabajos centrados en Colombia, Perú, Panamá y otros contextos latinoamericanos muestran que el éxito de la transformación depende de las capacidades de las personas para adoptar y utilizar nuevas herramientas. La revisión sobre tendencias de talento humano en la cuarta revolución industrial destaca la aparición de nuevos perfiles y la necesidad de habilidades digitales, pensamiento ágil y capacidades de comunicación. De igual manera, Socarras Peña et al. (2023) identifican los recursos humanos como un factor crítico de la transformación digital y advierten que las barreras humanas continúan insuficientemente estudiadas. En el sector público, la evidencia enfatiza la necesidad de estrategias de talento que articulen diagnóstico de brechas, capacitación, actualización y reconversión de competencias.

No obstante, los estudios difieren en el énfasis otorgado a las causas de las dificultades. Algunas investigaciones sitúan la resistencia al cambio y la falta de competencias como obstáculos principales, mientras otras destacan infraestructura, gobernanza, recursos económicos o coordinación institucional. Esta diferencia puede explicarse por el nivel de madurez digital y el tipo de organización analizada. En las PYMES, las restricciones de



inversión y acceso tecnológico adquieren mayor peso; en instituciones públicas, las capacidades institucionales y la articulación entre políticas de modernización y gestión de personas resultan determinantes; y en empresas con mayor desarrollo tecnológico, los problemas se trasladan hacia integración de datos, liderazgo, ciberseguridad y uso estratégico de la información.

La cultura organizacional emerge como variable transversal. Los estudios coinciden en que la digitalización exige adaptabilidad, innovación y aprendizaje continuo. La adopción de plataformas o sistemas, sin cambios en prácticas y comportamientos, limita el potencial de la transformación. En empresas colombianas se ha observado que los cambios en estructura, cultura, habilidades y reclutamiento pueden mejorar el rendimiento; sin embargo, también se reconoce una brecha entre organizaciones grandes, medianas y pequeñas. Por ello, la transformación digital puede incluso ampliar desigualdades cuando la disponibilidad de tecnología, capacitación y recursos no es equivalente. Esta constatación obliga a interpretar los resultados desde una perspectiva contextual y no como una receta universal.

El uso de inteligencia artificial introduce un componente adicional. La literatura reconoce su potencial para automatizar, predecir, personalizar capacitación y apoyar decisiones, pero advierte riesgos de privacidad, sesgo y discriminación. Churampi et al. (2024) destacan que la recolección de datos personales y los algoritmos aplicados a recursos humanos requieren transparencia y criterios éticos. Los estudios desarrollados en Bogotá llegan a una conclusión similar al señalar que el valor de la automatización aumenta cuando se equilibra tecnología y humanización. En consecuencia, la IA no debería reemplazar indiscriminadamente el juicio profesional, sino complementar la capacidad de análisis de los responsables de talento dentro de marcos de gobernanza claros.

También se observa una evolución conceptual de la función de recursos humanos. Salvador Serna (2021) muestra que la digitalización puede operar en niveles administrativo, relacional y estratégico. Esta clasificación resulta coherente con los estudios que presentan al área de talento como socio estratégico de la organización. El tránsito hacia este papel implica utilizar información para anticipar necesidades, desarrollar capacidades y alinear las decisiones de personas con los objetivos institucionales. Sin embargo, los estudios que analizan niveles de preparación organizacional muestran que muchas organizaciones todavía se encuentran en etapas intermedias, donde conviven procesos digitales con prácticas tradicionales.

En síntesis, los 14 estudios convergen en que la transformación digital ofrece oportunidades reales para mejorar eficiencia, productividad, calidad de decisiones y experiencia del empleado, pero difieren en la magnitud de sus efectos y en las barreras prioritarias. La evidencia permite sostener que la tecnología es una condición facilitadora, no suficiente. Los resultados más sostenibles aparecen cuando la digitalización se integra con liderazgo, competencias, cultura, gestión del cambio y gobernanza. Esta conclusión fortalece una perspectiva sociotécnica: el desempeño depende de la interacción entre personas, procesos y tecnologías. Para futuras investigaciones resulta pertinente profundizar en estudios longitudinales y comparativos que midan resultados antes y después de la adopción



tecnológica, así como en marcos éticos y métricas que permitan evaluar el impacto real de la inteligencia artificial sobre las decisiones de recursos humanos.

5. Conclusiones

La revisión de los 14 estudios permite concluir que la transformación digital constituye un factor relevante para modernizar la gestión de recursos humanos y fortalecer su contribución al desempeño organizacional. La evidencia analizada muestra que la automatización, la inteligencia artificial, la analítica de datos y las plataformas digitales pueden agilizar tareas administrativas, mejorar el acceso a información y apoyar decisiones relacionadas con reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y desarrollo del talento. No obstante, los beneficios no se producen de manera automática ni uniforme, debido a que dependen del nivel de madurez tecnológica, la disponibilidad de recursos y, especialmente, de la preparación de las personas.

Las competencias digitales, la capacitación continua, el liderazgo y la gestión del cambio aparecen como condiciones esenciales para reducir la resistencia y aprovechar las herramientas disponibles. Asimismo, la cultura organizacional debe favorecer la innovación, el aprendizaje y la colaboración. En organizaciones con limitaciones de infraestructura o recursos, la brecha digital puede restringir los resultados e incluso profundizar diferencias frente a instituciones con mayor capacidad de inversión.

Finalmente, el uso creciente de inteligencia artificial exige incorporar principios de ética, privacidad, transparencia y equidad en la gestión de datos y en las decisiones automatizadas. Por tanto, la transformación digital debe abordarse como un proceso integral que articule tecnología, personas, procesos, estrategia y gobernanza. Bajo este enfoque, recursos humanos puede evolucionar desde una función operativa hacia un rol estratégico, capaz de generar valor sostenible y acompañar a la organización en entornos caracterizados por innovación y cambio permanente.

Referencias

- Pérez, E. (2024). Transformación digital en la gestión de recursos humanos. *Revista Científica Global Negotium*, 7(1), 27–43. <https://doi.org/10.53485/rgn.v7i1.423>
- Angeles Suárez, N. E. (2022). Desafíos de la gestión de recursos humanos para la transformación digital de la administración pública peruana [Trabajo de grado, Universidad de los Andes]. Repositorio Institucional Séneca.
- Arias Velásquez, F. (2024). Transformación digital en las empresas colombianas con enfoque en gestión del talento humano [Trabajo de grado, Politécnico Gran colombiano]. Repositorio Institucional Alejandría.
- Barreto, I. M. O. (2022). La gestión del talento humano: clave en la transformación digital empresarial. En *Transformación digital en las organizaciones*.



-
- Cáceres, I. del V. (2023). Transformación digital en el Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Córdoba: competencias digitales del personal para una mejor gestión [Tesis de especialización, Universidad Católica de Córdoba]. Producción Académica UCC.
- Capellá Guardia, C. (2024). Digitalización de los procesos de reclutamiento y selección: propuesta de intervención para mejorar las competencias digitales de los/as profesionales de Recursos Humanos [Trabajo académico, Universitat de les Illes Balears]. Repositorio Institucional UIB.
- Churampi Cangalaya, R. L., Inga Ávila, M. F., Huaman Pérez, F., & Churampi Cangalaya, J. J. (2024). Innovación en la administración de recursos humanos: transformación digital y nuevas estrategias para el siglo XXI. *TARAMA*, 2(3), 58–68.
<https://doi.org/10.61210/tarama.v2i3.110>
- Felissia, M. G. (2022). Liderazgo y competencias digitales en la gestión de los recursos humanos de empresas Pyme de San Francisco, Córdoba: una mirada sobre los procesos de gestión de recursos humanos [Trabajo académico, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales]. Repositorio Institucional UCES.
- Herencia Villalobos, D. P., Reynalte Rosales, G. I., Noel Tenorio, L. A., & Zevallos Correa, P. S. (2024). Impacto de activadores de la transformación digital sobre el talento humano en las Pymes de Lima Metropolitana 2024 [Trabajo de investigación, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional ESAN.
- Lersundy Carbo, G., & Bulla Agudelo, L. S. (2024). La transformación digital en la gestión de recursos humanos en Bogotá, Colombia: integración de la inteligencia artificial [Trabajo de grado, Colegio de Estudios Superiores de Administración]. Repositorio Institucional CESA.
- Maldonado-Nova, V. (2022). El rol del talento humano en la transformación digital de las empresas ecuatorianas. *Revista Científica Zambos*, 1(2), 34–50.
- Salvador Serna, M. (2021). Transformación digital y función pública: capacidades institucionales para afrontar nuevos retos. *Documentación Administrativa*, (8), 25–42.
<https://doi.org/10.24965/da.i8.11030>
- Socarras Peña, R., Priego Clemente, A., Morales Sala, J. C., Alarcón Barbán, E., León de la O, D. M., & García Rodríguez, A. M. (2023). La transformación digital y sus limitaciones en la gestión de los recursos humanos: revisión sistemática. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 17(Número Especial UCIENCIA I), 205–229.
- Reyes Aguiar, A. L. (2023). Gestión del talento humano en América Latina ante la cuarta revolución industrial: análisis de las tendencias teóricas entre 2018 y 2022 [Monografía, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio Institucional UNAD.

Conflicto de intereses: Los autores declaran que no existe conflicto de interés
