

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i3.1379>

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

Perception of emerging technologies and their influence on the professional adaptation of human talent personnel

Mónica Karina Zurita Bonilla

mzuritab@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-1921-8697>

Universidad Estatal de Milagro
Ecuador – Milagro

Kevin Gabriel Castillo Villegas

kcastillov@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-1688-5613>

Universidad Estatal de Milagro
Ecuador - Milagro

Artículo recibido: 18 junio 2025 - Aceptado para publicación: 28 julio 2025
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

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 clave: 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

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

Durante la última década, los sectores públicos y privados han transformado sus estrategias de gestión del talento, adaptándose al uso intensivo de tecnologías como la inteligencia artificial, lo cual ha replanteado las funciones del capital humano impulsada por la rápida digitalización de procesos y la incorporación de tecnologías disruptivas, tecnologías como la inteligencia artificial y la automatización han permitido mejorar la eficiencia operativa, pero también han exigido una reconfiguración de los perfiles profesionales y las competencias necesarias para desenvolverse en entornos laborales cada vez más complejos y en entornos cada vez más interconectados y dinámicos. Este escenario ha obligado a las áreas de recursos humanos a redefinir procesos, estrategias y competencias frente a los avances digitales, en particular el contexto posterior a la pandemia y la aceleración de los procesos de digitalización en los sectores público y privado han intensificado la necesidad de incorporar herramientas tecnológicas disruptivas y como resultado, las organizaciones se ven obligadas a revisar sus estructuras internas, mientras que los profesionales de recursos humanos enfrentan el desafío de desarrollar nuevas competencias, es así que este proceso de cambio exige replantear las funciones tradicionales, renovar constantemente las capacidades profesionales y cultivar una resiliencia sólida frente a la incertidumbre del entorno laboral cada vez más dinámico e incierto (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 las tareas laborales y las relaciones organizacionales y 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, más 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).

En el ámbito social, la falta de acceso equitativo a la tecnología y la falta de capacitaciones gratuitas en habilidades digitales limita las oportunidades laborales, profundizando desigualdades estructurales, especialmente entre generaciones y géneros, lo que impacta directamente en las oportunidades de empleo, la equidad y la inclusión generacional y diversos estudios coinciden en

que las personas que logran adaptarse a las transformaciones tecnológicas y que las interpretan como una oportunidad tienden a experimentar mayores niveles de bienestar y satisfacción en el ámbito laboral. Por el contrario, cuando predomina la desconfianza o el rechazo hacia estas herramientas, suelen emerger actitudes de resistencia, incremento del estrés e incluso procesos de exclusión (Ramírez-Cáceres, 2022; Silva, 2025).

La problemática tiene también profundas implicaciones en la salud laboral y el bienestar psicológico, ya que los constantes cambios tecnológicos generan fatiga digital, especialmente cuando las organizaciones no acompañan estos procesos con apoyo emocional y capacitación adaptada, 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), en es mismo sentido 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, cabe añadir que 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).

En América Latina, estos 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 socio técnica, el aprendizaje organizacional y la gestión sostenible del talento como referentes clave para interpretar la adaptación profesional ante tecnologías emergentes, también se observa que 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 la gestión de talento humano, 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 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).

MATERIALES Y MÉTODOS

En 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. En consecuencia, se ha optado 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 significa que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, razón por la cual 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 de la 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, esto genera que 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 datos, se utilizó un cuestionario estructurado con ocho ítems en escala tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo), diseñados para evaluar las dimensiones clave de percepción y adaptación profesional frente a tecnologías emergentes, el instrumento fue validado mediante juicio de expertos y una prueba piloto, logrando una excelente fiabilidad (alfa de Cronbach = 0.95).

Para el procesamiento de los datos se aplicaron técnicas de análisis estadístico descriptivo, como el cálculo de frecuencias, medias y desviaciones estándar, como resultado estas herramientas permitieron caracterizar las respuestas obtenidas y ofrecer una visión general del comportamiento de las principales variables del estudio, este enfoque resulta adecuado para explorar patrones y tendencias en las percepciones de los participantes, y constituye un punto de partida metodológico sólido para investigaciones futuras de tipo correlacional o explicativo en torno a esta temática.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

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.

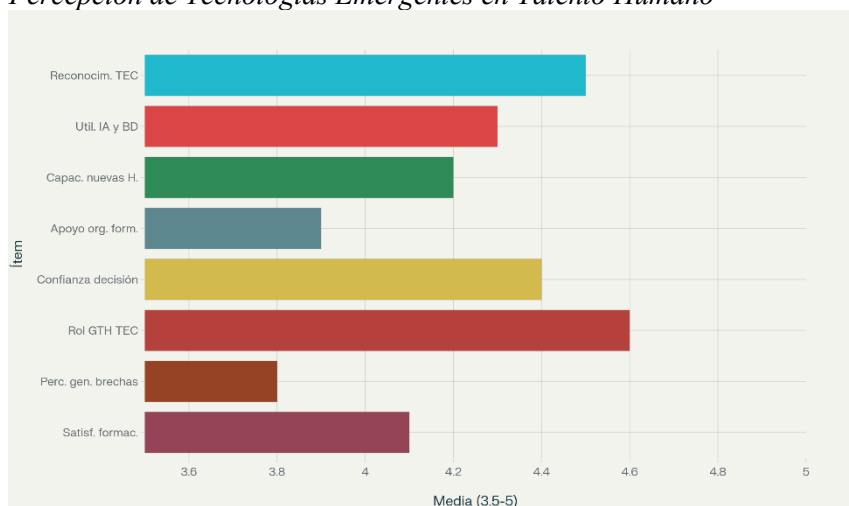
Tabla 1
Medidas Descriptivas de los Ítems

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



Medias de percepción sobre tecnologías emergentes en personal de talento humano

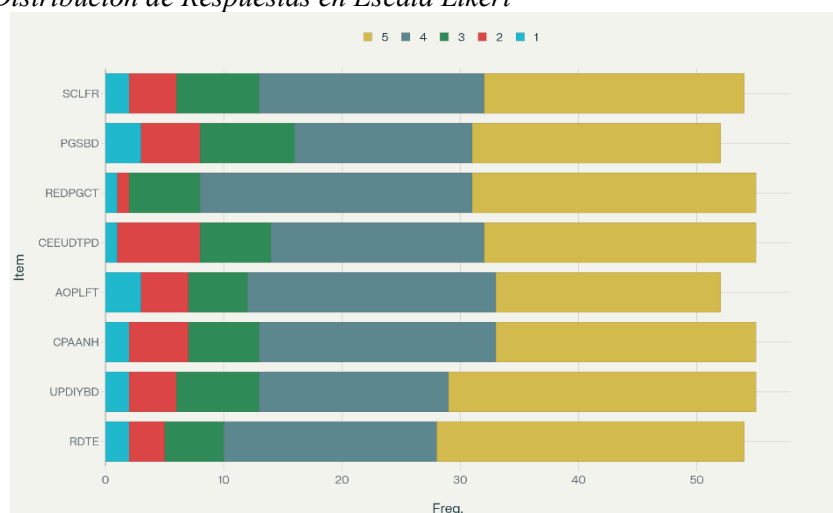
Este gráfico de barras muestra la media aritmética obtenida para cada uno de los 8 ítems evaluados, los ítems abordan aspectos como reconocimiento, utilidad, adaptabilidad, apoyo organizacional, confianza, rol estratégico, percepción generacional y satisfacción con la formación, el rango de medias varía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

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.

CONCLUSIONES

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.

REFERENCIAS

- 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>