

IA en RRHH: ¿herramienta o *amenaza* para el talento humano en Argentina?

La inteligencia artificial irrumpió en los departamentos de Recursos Humanos con promesas de eficiencia. Pero el debate de fondo va más allá de los algoritmos: ¿quién decide sobre las personas cuando decide una máquina?

Lic. María de los
Ángeles Aiassa

FAECC – Fundación de Altos Estudios en
Ciencias Comerciales

Mayo
2026

Los algoritmos ya seleccionan currículums, predicen rotación, miden clima organizacional y hasta sugieren a quién ascender. La inteligencia artificial dejó de ser una promesa futurista en la gestión del talento para convertirse en una realidad cotidiana también en Argentina. Y con ella llegaron, en igual medida, oportunidades y preguntas incómodas.

En el mercado laboral local, donde la informalidad, la brecha de género y la desigualdad regional siguen siendo desafíos estructurales, la adopción de herramientas de IA en Recursos Humanos no es un fenómeno neutral. Puede acelerar proce-

sos, reducir sesgos explícitos y ampliar el alcance de una búsqueda. Pero también puede reproducir —e incluso amplificar— los prejuicios que ya estaban presentes en los datos con los que fue entrenada.

“Un algoritmo no discrimina por mala fe, pero puede hacerlo por diseño: si los datos que lo alimentan reflejan desigualdades históricas, sus decisiones las perpetúan.”

El verdadero debate no es tecnológico sino ético y estratégico. Las organizaciones que incorporan IA a sus procesos de gestión de personas deben hacerse preguntas que van más allá de la eficiencia: ¿qué valores queremos que guíen las decisiones sobre nuestra gente? ¿Qué lugar ocupa la experiencia humana, la intuición profesional y la empatía en un proceso crecientemente automatizado?

Argentina no está al margen de estas tensiones. Empresas de todos los sectores avanzan en la adopción de plataformas de reclutamiento inteligente, análisis predictivo del desempeño y chatbots de onboarding. Al mismo tiempo, los profesionales de RRHH enfrentan el desafío de reconvertirse: ya no alcanzan las habilidades tradicionales. Hoy se les exige también saber leer datos, cuestionar modelos y tomar decisiones informadas sobre herramientas que no siempre comprenden del todo.

Ante este escenario, la formación especializada se vuelve im-

prescindible. Entender la IA no es opcional para quienes gestionan personas: es una competencia clave del presente.

La inteligencia artificial en RRHH no es, en sí misma, ni herramienta ni amenaza. Es lo que las organizaciones —y los profesionales que las integran— decidan hacer con ella. Y esa decisión requiere criterio, formación y una mirada profundamente humana sobre lo que significa gestionar talento en un país complejo y en transformación permanente.

...

TEMAS

RRHH

IA

SESGOS

ARGENTINA

TALENTO

ÉTICA

FORMACIÓN

PUNTOS CLAVE

- Los algoritmos ya deciden sobre selección y ascensos en empresas argentinas
 - La IA puede amplificar desigualdades históricas si no se audita
 - El debate central es ético, no tecnológico
 - Los profesionales de RRHH deben reconvertirse digitalmente
 - La formación especializada es una competencia clave del presente
-

AUTORA

A

Lic. María de los Ángeles Aiassa

Coordinadora de Carrera de Recursos Humanos — FAECC