ISSN-e: 2697-3650
Período: septiembre–diciembre, 2026

Revista Minerva
Vol. 7, Número 21. (pp. 185-195)

Artículo de revisión

https://doi.org/10.47460/minerva.v7i21.370

El impacto estratégico de HR Analytics en la gestión del talento humano: una revisión bibliométrica

Betsy Chiroque Sandoval*
https://orcid.org/0009-0005-1611-9254
bechiroquesa@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Lima, Perú

Hipólito Flores Inca
https://orcid.org/0009-0002-8104-6440
hifloresin@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Lima, Perú

Gerardo Rodolfo Cortijo Ramirez
https://orcid.org/0000-0002-5865-1055
gcortijor@ucvvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Lima, Perú

Autor de correspondencia: bechiroquesa@ucvvirtual.edu.pe

Recibido: (07/09/2026), Aceptado: (19/10/2026)

Resumen. El objetivo de esta investigación fue analizar la evolución y estructura de la producción científica sobre HR Analytics y su vinculación con la gestión estratégica del talento humano. Se desarrolló un estudio cuantitativo, descriptivo y retrospectivo, mediante un enfoque bibliométrico aplicado a 60 publicaciones científicas correspondientes al período 2019–2026. Los resultados identificaron 190 autores únicos, 860 citas acumuladas y un índice h de 18. La producción se concentró principalmente en 2024 y 2025, mientras que las redes de colaboración evidenciaron núcleos de investigación relativamente fragmentados. El análisis de coocurrencia destacó la gestión de recursos humanos, la toma de decisiones y la inteligencia artificial como ejes temáticos predominantes. Se concluye que HR Analytics constituye un campo científico en expansión, caracterizado por la convergencia entre capacidades analíticas, gestión organizacional y tecnologías emergentes.

Palabras clave: HR Analytics; gestión del talento humano; análisis bibliométrico; inteligencia artificial.

The Strategic Impact of HR Analytics on Talent Management: A Bibliometric Review

Abstract. This study aimed to analyze the evolution and structure of scientific production on HR Analytics and its relationship with strategic human talent management. A quantitative, descriptive, and retrospective study was conducted using a bibliometric approach applied to 60 scientific publications from 2019 to 2026. The results identified 190 unique authors, 860 accumulated citations, and an h-index of 18. Scientific production was mainly concentrated in 2024 and 2025, while collaboration networks revealed relatively fragmented research clusters. Keyword co-occurrence analysis highlighted human resource management, decision-making, and artificial intelligence as the predominant thematic areas. The findings indicate that HR Analytics is an expanding research field characterized by the convergence of analytical capabilities, organizational management, and emerging technologies.

Keywords: HR Analytics; human talent management; bibliometric analysis; artificial intelligence.

I. INTRODUCCIÓN

La transformación digital ha ampliado las posibilidades de utilizar información organizacional para orientar la gestión del talento humano. En este contexto, HR Analytics comprende la aplicación sistemática de datos y técnicas analíticas para apoyar decisiones sobre selección, desarrollo, desempeño y permanencia del personal. Su valor estratégico se relaciona con la capacidad de transformar registros administrativos en evidencia pertinente para los objetivos institucionales, superando el uso exclusivamente descriptivo de los indicadores tradicionales [1], [2].

Pese a estas posibilidades, la adopción de HR Analytics presenta desafíos asociados con la calidad de los datos, las capacidades técnicas y su incorporación efectiva en los procesos de decisión. La literatura destaca que su consolidación depende de prácticas organizacionales, madurez tecnológica y alineación estratégica [3], [4]. Asimismo, el uso de métodos predictivos e inteligencia artificial amplía las aplicaciones en rotación y desempeño, aunque sus resultados requieren interpretación contextual y supervisión profesional [5, 6, 7, 8, 9]. Las barreras de implementación pueden limitar el aprovechamiento de estas herramientas [10].

El desarrollo del campo también ha incorporado preocupaciones sobre privacidad, transparencia, sesgos algorítmicos y confianza de los trabajadores. Los sistemas basados en datos pueden contribuir a la gestión organizacional, pero sus recomendaciones no están exentas de riesgos de discriminación o decisiones poco justificadas [11], [12]. La legitimidad percibida de la recopilación de información personal constituye, por ello, una dimensión relevante para su implementación [13]. De forma complementaria, se han examinado aplicaciones orientadas a mejorar la sostenibilidad de las operaciones mediante el análisis de recursos humanos [14].

La producción científica sobre HR Analytics reúne enfoques conceptuales, estudios de implementación y aplicaciones de analítica predictiva, lo que dificulta reconocer sus tendencias principales y la estructura de colaboración entre investigadores. Frente a esta diversidad, la bibliometría permite examinar indicadores de productividad, citación y relaciones entre autores, fuentes y términos temáticos. Estudios previos han aplicado procedimientos bibliométricos a la transformación digital de recursos humanos [15] y han explorado la evolución temática específica de HR Analytics [16]; sin embargo, resulta pertinente continuar caracterizando su desarrollo reciente y sus líneas de investigación.

En este contexto, el objetivo del estudio es analizar la evolución y la estructura de la producción científica sobre HR Analytics y su vinculación con la gestión estratégica del talento humano, a partir de un corpus de 60 publicaciones correspondientes al período 2019–2026. Para ello, se examinan la producción anual, las fuentes y los autores más productivos, los indicadores de citación, las redes de colaboración y la coocurrencia de términos. De este modo, se busca identificar patrones y tendencias del conocimiento científico sin atribuir efectos causales sobre el desempeño organizacional a partir de los indicadores bibliométricos.

II. MARCO TEÓRICO

A. Conceptualización y alcance de HR Analytics

HR Analytics puede entenderse como el uso sistemático de datos, técnicas estadísticas y herramientas computacionales para formular y responder preguntas relevantes sobre la fuerza de trabajo. Aunque la denominación enfatiza la dimensión técnica, su objeto sigue siendo la gestión de personas en contextos organizacionales específicos. Álvarez-Gutiérrez et al. [1] examinan el campo desde la perspectiva de la gestión sostenible, y Espegren y Hugosson [3] muestran la importancia de estudiar cómo se produce y utiliza el conocimiento analítico en la práctica. Así, la disponibilidad de información constituye una condición necesaria, pero no suficiente, para tomar mejores decisiones.

Conviene distinguir entre analítica descriptiva, orientada a reconocer lo ocurrido; predictiva, dirigida a estimar resultados posibles a partir de patrones; y prescriptiva, encaminada a comparar cursos de acción bajo supuestos explícitos. Esta clasificación describe funciones analíticas y no una secuencia automática de progreso organizacional. En particular, la sofisticación de los métodos debe evaluarse junto con su pertinencia, la calidad de las variables y la posibilidad de explicar y revisar las recomendaciones [4], [7].

B. Capacidad analítica, madurez e institucionalización

La perspectiva de capacidades organizacionales permite superar la idea de HR Analytics como una plataforma tecnológica aislada. La institucionalización supone incorporar procedimientos recurrentes de captura, validación, análisis, comunicación y uso de información en las decisiones de recursos humanos. Coolen et al. [2] estudian los factores que condicionan la adopción de workforce analytics, destacando la necesidad de atender tanto al contexto organizacional como a los procesos de difusión de innovaciones.

Rigamonti et al. [4] estructuran la madurez de HR Analytics en cuatro áreas —tecnológica, organizacional, funcional y de difusión— y presentan etapas evolutivas que permiten comprender el desarrollo gradual de esta capacidad. Esta propuesta advierte que la madurez no se reduce a emplear aprendizaje automático: requiere procesos, responsabilidades, competencias y articulación con las necesidades institucionales. Desde otra perspectiva, Yadav [10] identifica barreras relacionadas con la integración de inteligencia artificial y analítica en recursos humanos, lo que refuerza la necesidad de considerar factores humanos, técnicos y de gestión.

C. Aplicaciones estratégicas en la gestión del talento

Entre los usos más discutidos de HR Analytics se encuentran el análisis de abandono laboral, la retención de talento, la identificación de brechas de competencias y la evaluación de prácticas de gestión. Kiran et al. [6] sintetizan literatura sobre analítica, rotación y resultados organizacionales; Cavescu y Popescu [17] examinan el potencial de los modelos predictivos para estudiar la permanencia del personal. En ambos casos, las predicciones deben interpretarse como estimaciones condicionadas por los datos y supuestos empleados, y no como decisiones automáticas sobre individuos.

La conexión entre análisis de personas y objetivos institucionales también se observa en trabajos sobre sostenibilidad y continuidad de operaciones. Di Prima et al. [14] desarrollan un enfoque basado en datos para analizar la contribución de HR Analytics a operaciones socialmente sostenibles en contextos de crisis. Estas aplicaciones amplían el campo más allá de la eficiencia administrativa, pero requieren distinguir entre asociaciones reportadas, capacidades de predicción y evidencia causal sobre resultados organizacionales.

D. Inteligencia artificial y gestión algorítmica de recursos humanos

La inteligencia artificial incorpora métodos de clasificación, reconocimiento de patrones y apoyo a la predicción que pueden aplicarse a procesos de recursos humanos. Gélinas et al. [5] revisan aplicaciones y líneas de investigación de inteligencia artificial en esta área. Bastida et al. [8] examinan su evolución desde la automatización de tareas hacia la ampliación de la capacidad humana, poniendo de relieve que el valor de estas herramientas depende de la manera en que se integran en los procesos organizacionales.

Gong et al. [9] abordan la gestión algorítmica desde una perspectiva de posibilidades funcionales, útil para entender cómo los sistemas tecnológicos intervienen en actividades de coordinación, evaluación y decisión. La aplicación estratégica exige, por tanto, que los resultados de los algoritmos sean comprensibles en su contexto de uso, sometidos a validación y complementados por deliberación profesional. Un modelo de buen desempeño predictivo puede continuar siendo inadecuado cuando reproduce sesgos históricos o utiliza variables sin justificación organizacional.

E. Gobernanza de datos, ética y confianza

La analítica aplicada a trabajadores plantea tensiones entre las necesidades legítimas de información organizacional y la protección de derechos individuales. La recopilación extensiva de datos, la vigilancia desproporcionada y la escasa comprensión de los criterios automatizados pueden afectar la confianza. Rigamonti et al. [13] analizan cómo la percepción de legitimidad y las atribuciones sobre la recopilación de datos se relacionan con el temor de los trabajadores a la datificación; Klöpper y Rowe [18] estudian la asimetría informacional y su relación con la confianza y la intención de abandonar la organización.

Ebrahimi y Matt [11] advierten sobre mecanismos psicológicos que pueden incidir en la aceptación de recomendaciones analíticas discriminatorias; Ghasemaghaei y Kordzadeh [12] examinan la injusticia algorítmica y las decisiones discriminatorias desde la obediencia a la autoridad. En este marco, una gobernanza responsable requiere criterios de minimización y seguridad de datos, mecanismos para identificar sesgos, rendición de cuentas y supervisión humana efectiva. Las personas no deben ser reducidas a indicadores ni calificadas exclusivamente por predicciones estadísticas.

F. Bibliometría y delimitación del objeto de estudio

La bibliometría estudia propiedades de la comunicación científica mediante indicadores derivados de documentos y sus metadatos. Un análisis de desempeño puede describir la producción por periodos, fuentes, autores, países y citas, mientras que el mapeo científico examina vínculos de colaboración, cocitación y coocurrencia de términos. Jain y Sharma [15] muestran la utilidad de este tipo de herramientas para analizar la transformación digital desde la gestión de recursos humanos; Thakral et al. [16] ofrecen una aproximación a la evolución temática específica de HR Analytics.

En una investigación bibliométrica es indispensable precisar qué constituye una unidad de análisis y cómo se han depurado nombres de autores, afiliaciones y términos equivalentes. Asimismo, los indicadores de citación dependen de la fuente y fecha de extracción, y las redes bibliográficas reflejan patrones documentales, no necesariamente relaciones de influencia causal o eficacia de políticas. Por ello, la interpretación de los resultados debe conservar una separación entre la estructura de la literatura observada y las afirmaciones sobre consecuencias reales de HR Analytics en las organizaciones.

Finalmente, la bibliometría puede incluir una descripción transparente de las fases de identificación y selección de documentos. El diagrama PRISMA 2020, elaborado para informar revisiones sistemáticas, puede adaptarse como apoyo visual de ese proceso, pero no sustituye los métodos de análisis bibliométrico ni convierte automáticamente la investigación en una revisión sistemática [19]. La trazabilidad exige preservar las búsquedas, fechas de consulta, criterios de elegibilidad, deduplicación y archivos de metadatos para permitir la reproducción de los indicadores.

III. METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, descriptivo y retrospectivo, con diseño bibliométrico. Se examinaron indicadores de desempeño científico y relaciones entre publicaciones sobre analítica de recursos humanos (HR Analytics), gestión del talento humano y desempeño organizacional. La unidad de análisis fue el documento científico, representado por sus metadatos bibliográficos; por tanto, los resultados describen características de la literatura recuperada y no estiman efectos causales de la implementación de HR Analytics en las organizaciones [20].

El corpus documental estuvo conformado por 60 publicaciones científicas sobre HR Analytics, gestión del talento humano y desempeño organizacional, correspondientes al período 2019–2026. Para su caracterización se consideraron los metadatos bibliográficos relativos a autoría, título, año de publicación, fuente editorial, identificador digital (DOI), citas, referencias, afiliaciones institucionales, resúmenes y términos temáticos. Estos campos constituyeron la base para examinar la productividad científica, la influencia de las publicaciones y las relaciones intelectuales dentro del conjunto estudiado.

La identificación y selección de documentos se desarrolló mediante una estrategia de búsqueda bibliográfica orientada a HR Analytics y su relación con la gestión estratégica del talento humano. Se reportaron 1185 registros identificados en Scopus (528), Web of Science (368) y ScienceDirect (289), a partir de los cuales se conformó un corpus final de 60 publicaciones, conforme a los criterios de inclusión y exclusión establecidos para la investigación. La presentación del proceso de identificación y selección se apoyó en la estructura de un diagrama de flujo adaptado de PRISMA 2020 (Figura 1), como recurso de transparencia documental, sin equiparar el análisis bibliométrico con una revisión sistemática de efectos [19].

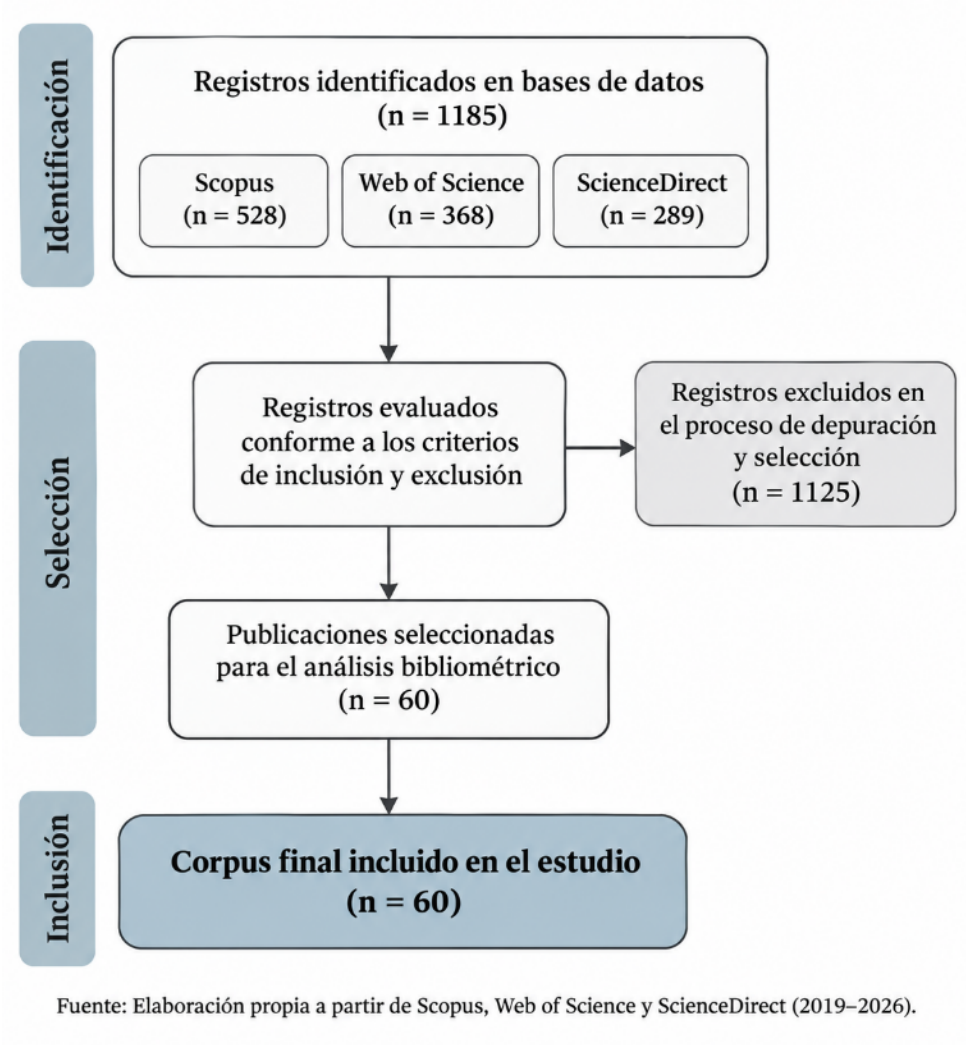


Fig. 1. Diagrama PRISMA de selección de documentos.

Los metadatos bibliográficos fueron organizados para examinar la consistencia de los nombres de autores, títulos de revistas, años de publicación, afiliaciones y términos temáticos. Se consideró la normalización de variantes de escritura y términos equivalentes para favorecer la interpretación de los indicadores y las redes bibliométricas. Para los análisis temáticos se emplearon los términos disponibles en el corpus, con criterios homogéneos de agrupación y denominación.

El análisis contempló indicadores de producción científica anual, distribución por revistas y autores, participación institucional y geográfica, citas recibidas y citas promedio por publicación. Asimismo, se consideró el índice h del conjunto documental. Los recuentos se interpretaron en relación con el corpus seleccionado, distinguiendo la productividad de las publicaciones de su impacto medido mediante citaciones. El procesamiento bibliométrico se planteó mediante el entorno R y el paquete bibliometrix, con apoyo de su interfaz Biblioshiny, para estudiar el desempeño científico y la estructura relacional de la literatura [20]. Se contemplaron representaciones de la producción anual, las fuentes más productivas, las redes de colaboración científica, la coocurrencia de términos y la estructura temática. La construcción e interpretación de cada visualización se vinculó con los metadatos bibliográficos correspondientes y los parámetros de análisis aplicados.

El análisis se fundamentó en registros y metadatos de publicaciones científicas, sin intervención sobre personas ni recopilación de datos de trabajadores. Los indicadores bibliométricos se interpretaron como características del corpus examinado y no como medidas directas de la eficacia de HR Analytics en las organizaciones. Esta delimitación permitió diferenciar la evolución de la producción científica de los resultados organizacionales descritos por los estudios publicados. Se consideraron como representaciones principales la producción científica anual, las revistas más productivas, la colaboración entre autores, la

coocurrencia de términos y el mapa temático. Cada figura deberá corresponder a un resultado obtenido del análisis bibliométrico del corpus de 60 publicaciones.

IV. RESULTADOS

El corpus analizado quedó conformado por 60 publicaciones científicas correspondientes al período 2019–2026. En conjunto, los registros reúnen 190 autores únicos y 198 firmas de autor, con un promedio de 3.3 autores por documento. La colaboración predominó en la muestra, dado que 54 artículos (90.0 %) fueron elaborados en coautoría, mientras que 6 trabajos (10.0 %) correspondieron a autoría individual. Desde el punto de vista del impacto, el corpus acumuló 860 citas, con un promedio de 14.33 citas por publicación, una mediana de 9.5 y un índice h de 18.

La evolución temporal de la producción científica evidencia un crecimiento marcado a partir de 2023. Como se observa en la Figura 2, el máximo nivel de publicación se registró en 2024, con 21 artículos, seguido muy de cerca por 2025 con 20 contribuciones. En términos agregados, el trienio 2023–2025 concentró 51 documentos, equivalentes al 85.0 % del corpus. Este comportamiento sugiere una aceleración reciente del interés académico por HR Analytics y su articulación con la gestión estratégica del talento humano.

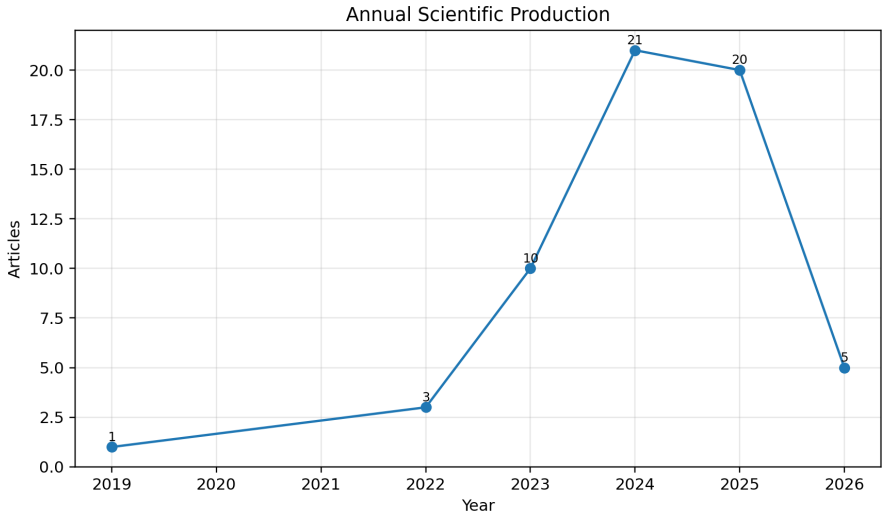


Fig. 2. Producción científica anual del corpus analizado.
Fuente: Elaboración propia con Bibliometrix

A. Fuentes y autores más productivos

La distribución por fuentes muestra una clara concentración editorial. La revista Journal Of Organizational Effectiveness-People And Performance lideró el corpus con 20 artículos, lo que representa el 33.3 % del total. A continuación se ubicaron Personnel Review con 4 publicaciones y Management Decision con 3. Otras fuentes con presencia reiterada fueron Information and Management, Business Process Management Journal, Production Planning and Control, Benchmarking: An International Journal e International Journal of Organizational Analysis, cada una con 2 artículos (Figura 3). En términos de citación acumulada, Journal of Organizational Effectiveness-People and Performance también ocupó el primer lugar con 161 citas, seguido por Production Planning and Control con 138 y Management Decision con 96.

La productividad autoral presentó una estructura relativamente dispersa. De Clercq D y Pereira R encabezaron el corpus con 4 artículos cada uno, mientras que Stone D y Curado C registraron 2 publicaciones cada uno; el resto de autores apareció de manera individual en un único documento (Figura 4). A nivel institucional, destacaron Brock University e ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa con 4 apariciones, seguidas por University of Lisbon y RMIT University con 3 apariciones. Esta distribución indica que el campo aún se apoya en núcleos de producción acotados, más que en una concentración altamente dominante de autores o instituciones.

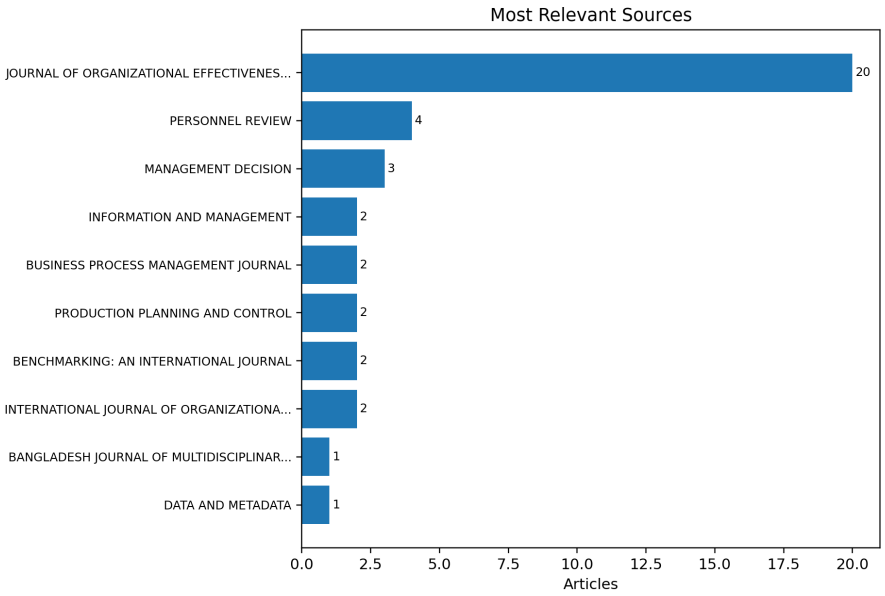


Fig. 3. Fuentes más relevantes del corpus.
Fuente: Elaboración propia con Bibliometrix

La concentración de publicaciones en determinadas revistas científicas permite identificar las principales fuentes de difusión del conocimiento sobre HR Analytics y su vinculación con la gestión estratégica del talento humano. Sin embargo, para comprender mejor la estructura de este campo de investigación, también resulta necesario examinar la contribución individual de los investigadores. En este sentido, la Figura 4 presenta la distribución de los autores más productivos del corpus analizado, lo que permite reconocer a quienes registran una mayor participación en la producción científica y caracterizar el grado de concentración de la autoría en esta área de conocimiento.

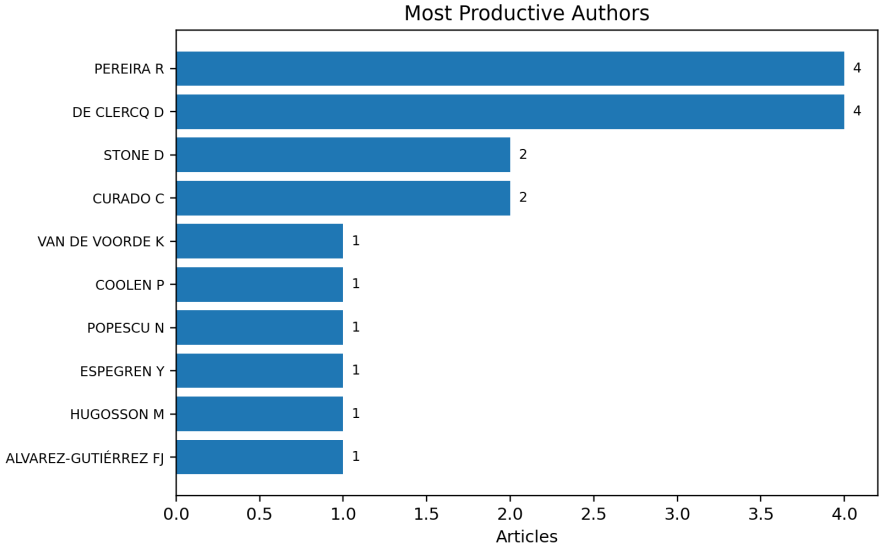


Fig. 4. Autores más productivos del corpus.
Fuente: Elaboración propia con Bibliometrix

B. Estructura de colaboración científica

El análisis de las redes de colaboración científica permitió identificar distintos núcleos de coautoría dentro del corpus estudiado, como se observa en la Figura 5. Entre ellos destacó la colaboración entre De Clercq y Pereira, así como el grupo integrado por Curado, Henriques, Jerónimo y Muñoz-Pascual. Asimismo, se identificó un núcleo de investigación relacionado con Stone, Álvarez-Gutiérrez,

Castaño y García-Izquierdo, cuya producción incluye contribuciones al estudio de HR Analytics desde una perspectiva de gestión sostenible [1]. Estas asociaciones permiten caracterizar la estructura colaborativa del campo y reconocer grupos de investigadores vinculados mediante publicaciones conjuntas. La coexistencia de estos núcleos, sugiere que la colaboración científica en el área permanece en proceso de consolidación. No obstante, el predominio de documentos en coautoría indica una tendencia favorable hacia el trabajo colaborativo en la investigación reciente.

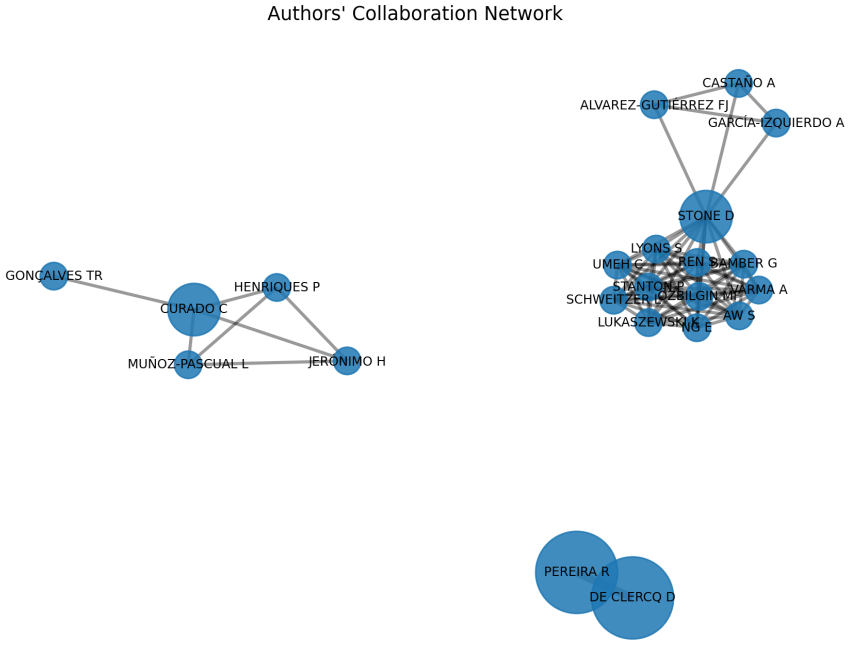


Fig. 5. Red de colaboración entre autores.
Fuente: Elaboración propia con Bibliometrix

C. Estructura temática del corpus

El análisis de coocurrencia de términos mostró que las categorías más frecuentes fueron Human Resource Management (16 ocurrencias), Decision Making (11), Artificial Intelligence (8), Performance (7), HR Analytics (7) y Workforce Analytics (5). La red temática presentada en la Figura 6 ubica a Human Resource Management como nodo central del corpus, conectado de manera recurrente con Decision Making, Performance, Workforce Analytics y Job Satisfaction. Asimismo, Artificial Intelligence aparece asociada con Decision Making y con el núcleo de gestión de recursos humanos, lo que pone de relieve la creciente convergencia entre analítica de personas, automatización y soporte inteligente para la toma de decisiones.

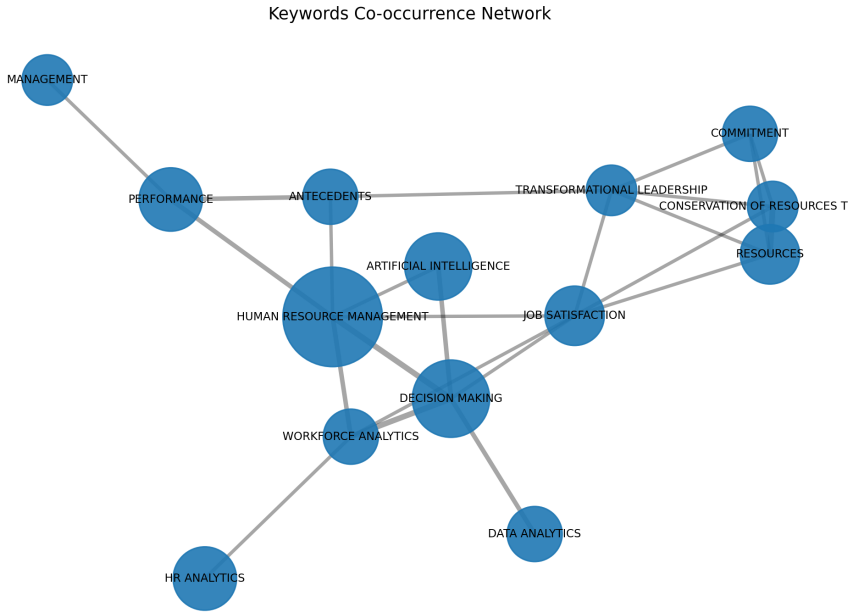


Fig. 6. Red de coocurrencia de términos del corpus.
Fuente: Elaboración propia con Bibliometrix

La estructura temática revela que el corpus se organiza alrededor de cuatro ejes principales: gestión estratégica de recursos humanos, toma de decisiones basada en datos, desempeño organizacional y aplicaciones de inteligencia artificial. La presencia de términos como Data Analytics, Transformational Leadership, Commitment y Conservation of Resources Theory muestra, además, la coexistencia de aproximaciones tecnológicas, organizacionales y conductuales dentro del campo. Este patrón confirma el carácter multidisciplinario de la investigación y su progresivo desplazamiento desde descripciones generales hacia aplicaciones analíticas con implicaciones estratégicas y éticas.

D. Publicaciones con mayor impacto

En cuanto al impacto científico, el análisis de citación permitió identificar los documentos de mayor influencia dentro del corpus estudiado. Entre ellos destacaron los trabajos de Iftikhar et al., con 107 citas; Thakral et al. [16], con 54 citas; Santos et al., con 44 citas; Taghizadeh et al., con 37 citas; y Roemmich et al., con 36 citas. Esta distribución evidencia una concentración de las citaciones en un grupo reducido de publicaciones, cuyos enfoques abarcan el análisis de datos, las tecnologías digitales y diferentes dimensiones de la gestión organizacional. En particular, la contribución de Thakral et al. [16] permite reconocer la evolución temática de HR Analytics y su articulación con las capacidades analíticas y la toma de decisiones estratégicas. En conjunto, estos resultados muestran la diversidad de perspectivas presentes en el corpus y permiten identificar publicaciones con mayor visibilidad científica dentro del período analizado.

E. Discusión

La producción científica se concentró entre 2023 y 2025, período que reunió 51 de los 60 documentos analizados (85,0 %), con un máximo de 21 publicaciones en 2024. Este predominio de estudios recientes coincide con el interés creciente por la adopción y evolución de HR Analytics descrito en la literatura [1, 2, 3], [16]. La tendencia caracteriza el corpus seleccionado, sin representar necesariamente la totalidad de la producción internacional; además, los registros de 2026 corresponden a un año todavía en curso.

La concentración de 20 publicaciones (33,3 %) en Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, junto con la presencia de revistas de gestión y tecnologías de la información, refleja la convergencia disciplinaria del campo [2], [4], [7]. Aunque 54 artículos (90,0 %) registraron autoría múltiple, la red de coautoría mostró núcleos diferenciados y conexiones limitadas entre ellos. Esta configuración evidencia colaboración dentro de grupos específicos, sin permitir inferencias generales sobre cooperación internacional.

La coocurrencia temática destacó Human Resource Management (16 apariciones), Decision Making (11) y Artificial Intelligence (8), lo que resulta congruente con las investigaciones sobre el paso de indicadores descriptivos hacia aplicaciones predictivas y gestión algorítmica [5], [8], [9]. Los vínculos con desempeño, retención y gestión del talento [6], [14], [17] señalan áreas de aplicación relevantes; sin embargo, la proximidad entre términos no demuestra efectos causales de HR Analytics sobre los resultados organizacionales.

El desarrollo de estas aplicaciones también exige considerar la transparencia, la privacidad y la supervisión humana, especialmente ante los riesgos de discriminación y pérdida de legitimidad de las decisiones basadas en datos [11, 12, 13], [18]. Por otra parte, las 860 citas acumuladas y el índice h de 18 expresan la visibilidad bibliográfica del corpus, aunque su interpretación depende de la cobertura documental, la antigüedad de los estudios y la presencia de trabajos de áreas afines.

En consecuencia, el análisis ofrece una caracterización de la productividad, la colaboración y la estructura conceptual de la literatura seleccionada. Su alcance descriptivo y la dependencia de los metadatos aconsejan complementar estos hallazgos con estudios longitudinales y comparativos que examinen la eficacia de las aplicaciones analíticas y sus implicaciones organizacionales y éticas.

CONCLUSIONES

El análisis bibliométrico de 60 publicaciones correspondientes al período 2019–2026 permitió caracterizar la evolución reciente de la investigación relacionada con HR Analytics y su articulación con la gestión estratégica del talento humano. La mayor concentración de documentos se registró entre 2023 y 2025, período que reunió el 85,0 % del corpus, lo que evidencia el predominio de contribuciones recientes dentro de la selección estudiada.

La producción se distribuyó entre diversas revistas y redes de autoría, aunque mostró concentración editorial en Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance y una estructura de colaboración formada por núcleos diferenciados. La coocurrencia de términos destacó la relación temática entre gestión de recursos humanos, toma de decisiones, desempeño e inteligencia artificial, confirmando el carácter interdisciplinario de esta línea de investigación.

Los indicadores de citación y las redes bibliométricas permitieron identificar patrones de visibilidad, productividad y proximidad intelectual, pero no establecen relaciones causales entre la adopción de HR Analytics y los resultados de las organizaciones. En consecuencia, se recomienda complementar el mapeo bibliométrico con investigaciones longitudinales y comparativas que examinen tanto la efectividad de las aplicaciones analíticas como sus implicaciones éticas, de privacidad y de confianza institucional.

REFERENCIAS

[1] F. Alvarez-Gutiérrez, D. Stone, A. Castaño, and A. García-Izquierdo, "Human resources analytics: A systematic review from a sustainable management approach," *Journal of Work and Organizational Psychology–Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 38, no. 3, pp. 129–147, 2022, doi: 10.5093/jwop2022a18.

[2] P. Coolen, S. Van den Heuvel, K. Van de Voorde, and J. Paauwe, "Understanding the adoption and institutionalization of workforce analytics: A systematic literature review and research agenda," *Human Resource Management Review*, vol. 33, no. 4, 2023, doi: 10.1016/j.hrmr.2023.100985.

[3] Y. Espegren and M. Hugosson, "HR analytics-as-practice: A systematic literature review," *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, vol. 12, no. 5, pp. 83–111, 2023, doi: 10.1108/JOEPP-11-2022-0345.

[4] E. Rigamonti, L. Gastaldi, and M. Corso, "Measuring HR analytics maturity: Supporting the development of a roadmap for data-driven human resources management," *Management Decision*, vol. 62, no. 13, pp. 243–282, 2024, doi: 10.1108/MD-11-2023-2087.

[5] D. Gélinas, A. Sadreddin, and R. Vahidov, "Artificial intelligence in human resources management: A review and research agenda," *Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems*, vol. 14, no. 6, pp. 1–42, 2022, doi: 10.17705/1pais.14601.

[6] P. Kiran, A. Chaubey, and R. Shastri, "Role of HR analytics and attrition on organisational performance: A literature review leveraging the SCM-TBFO framework," *Benchmarking: An International Journal*, vol. 31, no. 9, pp. 3102–3129, 2023, doi: 10.1108/BIJ-06-2023-0412.

[7] S. Shet, "Developing human resource analytics capability architecture in organizations," *Personnel Review*, vol. 54, no. 9, pp. 2286–2310, 2025, doi: 10.1108/PR-01-2024-0009.

[8] M. Bastida, A. Vaquero-García, M. Vazquez-Taín, and M. Del Río Araujo, "From automation to augmentation: Human resource's journey with artificial intelligence," *Journal of Industrial Information Integration*, vol. 46, 2025, doi: 10.1016/j.jii.2025.100872.

[9] Q. Gong, D. Fan, and T. Bartram, "Algorithmic human resource management: Toward a functional affordance perspective," *Personnel Review*, vol. 54, no. 5, pp. 1150–1177, 2024, doi: 10.1108/PR-01-2024-0099.

[10] G. Yadav, "AI and analytics conundrum: Unpacking the barriers in modern HR with ISM and MICMAC analysis," *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 33, no. 10, pp. 3924–3952, 2025, doi: 10.1108/IJOA-08-2024-4782.

[11] S. Ebrahimi and C. Matt, "Not seeing the (moral) forest for the trees? how task complexity and employees' expertise affect moral disengagement with discriminatory data analytics recommendations," *Journal of Information Technology*, vol. 39, no. 3, pp. 477–502, 2024, doi: 10.1177/02683962231181148.

[12] M. Ghasemaghaei and N. Kordzadeh, "Understanding how algorithmic injustice leads to making discriminatory decisions: An obedience to authority perspective," *Information and Management*, vol. 61, no. 2, 2024, doi: 10.1016/j.im.2024.103921.

[13] E. Rigamonti, B. Colaiacovo, L. Gastaldi, and M. Corso, "HR analytics and the data collection process: The role of attributions and perceived legitimacy in explaining employees' fear of datafication," *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, vol. 12, no. 5, pp. 1–23, 2025, doi: 10.1108/JOEPP-06-2023-0246.

[14] C. Di Prima, A. Kotaskova, H. Yildiz, and A. Ferraris, "How to survive social crises? an HR analytics data-driven approach to improve social sustainable operations' effectiveness," *Management Decision*, vol. 62, no. 7, pp. 2064–2084, 2024, doi: 10.1108/MD-06-2023-0973.

[15] D. Jain and H. Sharma, "Snapshot of digital transformation from the perspective of human resource management: A bibliometric approach," *Business Process Management Journal*, vol. 30, no. 3, pp. 726–753, 2024, doi: 10.1108/BPMJ-06-2023-0458.

[16] P. Thakral, P. Srivastava, S. Dash, S. Jasimuddin, and Z. Zhang, "Trends in the thematic landscape of HR analytics research: A structural topic modeling approach," *Management Decision*, vol. 61, no. 12, pp. 3665–3690, 2023, doi: 10.1108/MD-01-2023-0080.

[17] A. Cavescu and N. Popescu, "Predictive analytics in human resources management: Evaluating AIHR's role in talent retention," *AppliedMath*, vol. 5, no. 3, 2025, doi: 10.3390/appliedmath5030099.

[18] M. Klöpper and F. Rowe, "People analytics, trust erosion and intention to leave: The role of information asymmetry," *Information and Management*, vol. 63, no. 4, 2026, doi: 10.1016/j.im.2026.104346.

[19] M. J. Page, J. E. McKenzie, and P. M. Bossuyt, "The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews," *BMJ*, vol. 372, 2021, art. no. n71, doi: 10.1136/bmj.n71.

[20] M. Aria and C. Cuccurullo, "bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis," *Journal of Informetrics*, vol. 11, no. 4, pp. 959–975, 2017, doi: 10.1016/j.joi.2017.08.007.