

La inteligencia artificial está transformando la gestión del talento, pero el verdadero cambio no está en procesar más información, sino en utilizar tecnología, datos y ciencia del comportamiento para comprender mejor a las personas y tomar decisiones más acertadas sobre selección, desarrollo y liderazgo.

“México no enfrenta solamente una escasez de talento, sino una creciente dificultad para identificar las competencias laborales que las empresas necesitarán mañana. Con **67%** de los empleadores enfrentando dificultades para cubrir vacantes y cerca de
40%
de las habilidades laborales cambiando hacia 2030, el reclutamiento está dejando de basarse únicamente en experiencia y currículum para apoyarse cada vez más en datos, inteligencia artificial y análisis del comportamiento”, señaló
David Centeno, Country Manager de PDA México
.

Esta transformación fue el eje del **PDADay: EstrategIA, Construyendo Equipos Campeones** , evento
organizado por PDA
que reunió a
más de 350 líderes y tomadores de decisiones
en Recursos Humanos. En su tercera edición, el encuentro utilizó como metáfora el Mundial de Futbol 2026 para mostrar que los equipos campeones no se construyen solo con talento, sino con una estrategia para seleccionarlo, desarrollarlo y hacerlo crecer. Especialistas de
Mercado Libre, Adidas, Salesforce, Pizza Hut, Korn Ferry
y otras organizaciones compartieron experiencias sobre cómo integrar la inteligencia artificial en la gestión de talento sin perder de vista el componente humano.

Uno de los principales consensos fue que **la IA puede detectar patrones y generar información valiosa, pero el criterio y la decisión deben permanecer en las personas**

. Daniel Ordaz, Co-CEO de
Sendos
, destacó que la estrategia no puede delegarse a la tecnología porque cada empresa enfrenta necesidades distintas; mientras María Fernanda Gutiérrez Vásquez, Senior Associate & Executive Search de
Korn Ferry
, señaló que corresponde a los líderes interpretar los datos y convertirlos en decisiones.

Para David Centeno, este principio también aplica al reclutamiento. Un currículum muestra principalmente lo que una persona ha hecho, pero las organizaciones necesitan identificar cómo puede comportarse, qué competencias posee y qué tan compatible es con las necesidades del puesto y del equipo. **“La IA debe funcionar como un copiloto que amplíe la capacidad de decisión del reclutador, no como un sustituto de su criterio”**
, afirmó.



La selección de talento también está evolucionando hacia una relación más bilateral. María Eugenia Pistacchia, Managing Director de **Von der Heide**, destacó que una **elección inteligente requiere comprender tanto las necesidades del negocio como las motivaciones del candidato**
:
“Hoy hablamos de elección mutua”, aseguró
; mientras Jimena Pérez Gramond, co-founder de
Dream Job Company
, subrayó que las empresas deben construir
un vínculo que permita también a las personas decidir si quieren desarrollarse en esa organización
.

La aceleración tecnológica exige además nuevas capacidades. Estefanía Campos Ruanova, Head of Talent Acquisition de **Adidas,** identificó **la curiosidad por aprender, la adaptabilidad y el pensamiento crítico** entre las competencias profesionales necesarias para entornos cambiantes y destacó la necesidad de

evolucionar de la capacitación aislada hacia una cultura de aprendizaje continuo.

En materia de liderazgo, María Fernanda Gutiérrez Vásquez, de **Korn Ferry**, agregó que los equipos deben ser capaces de
evolucionar sin perder cohesión
; mientras Chantal Eidman, Latam Employee Relations Senior Director de
Salesforce
, quien fue celebrada por ser la portada de la nueva edición de la revista digital de PDA
Rocking Talent
, destacó la
confianza y el liderazgo adaptativo
como elementos para responder a la velocidad del cambio.

La cultura organizacional, clima laboral y el sentido de pertenencia completan esta transformación. Ricardo Galicia, CHRO de **Pizza Hut**, resaltó la importancia de un **propósito compartido que conecte a las personas**
; mientras Javier Blanco, Country People Director México de
Mercado Libre
, señaló que contratar no implica únicamente encontrar a la persona adecuada, sino identificar también su
conexión con la visión, misión y cultura de la compañía
.



Durante el PDADay: *EstrategIA*, **PDA** presentó dos nuevas soluciones para la gestión del talento: **Smart Recruiting**, que combina inteligencia artificial y ciencia del comportamiento para optimizar la selección de personal sin dejar talento atrás, y **TalenTrip**, una plataforma que utiliza IA para convertir el diagnóstico conductual en planes de desarrollo personalizados y medibles para cada colaborador.

“Los datos por sí solos no generan ningún cambio; hay que convertirlos en acción. Las personas no aprenden ni se desarrollan de la misma manera, por lo que cualquier modelo que ignore esas singularidades está incompleto”, concluyó Centeno.

Sobre PDA

PDA *es una compañía* ***HR Tech*** *que ayuda a las organizaciones a tomar mejores decisiones sobre talento mediante ciencia del comportamiento y tecnología.*
Su principal solución, PDA Assessment,
transforma datos conductuales en información objetiva para fortalecer procesos de selección, evaluación de desempeño, desarrollo organizacional, liderazgo y gestión de equipos. Con más de
16 millones de evaluaciones realizadas
y presencia en más de
45 países
, impulsa decisiones de talento más efectivas.