



October 2025

Por: Carlos O. Figueroa Pérez & Ileana García Lebrón
Micro artículo de Reflexión Práctica, Técnico Profesional

Interrumpir los Prejuicios y Promover la Innovación: El Nuevo Paradigma de la Administración del Recurso Humano.

Carlos O. Figueroa Pérez¹
Universidad de Puerto Rico en Humacao
carlos.figueroa7@upr.edu
ORCID iD 0009-0004-3971-6396

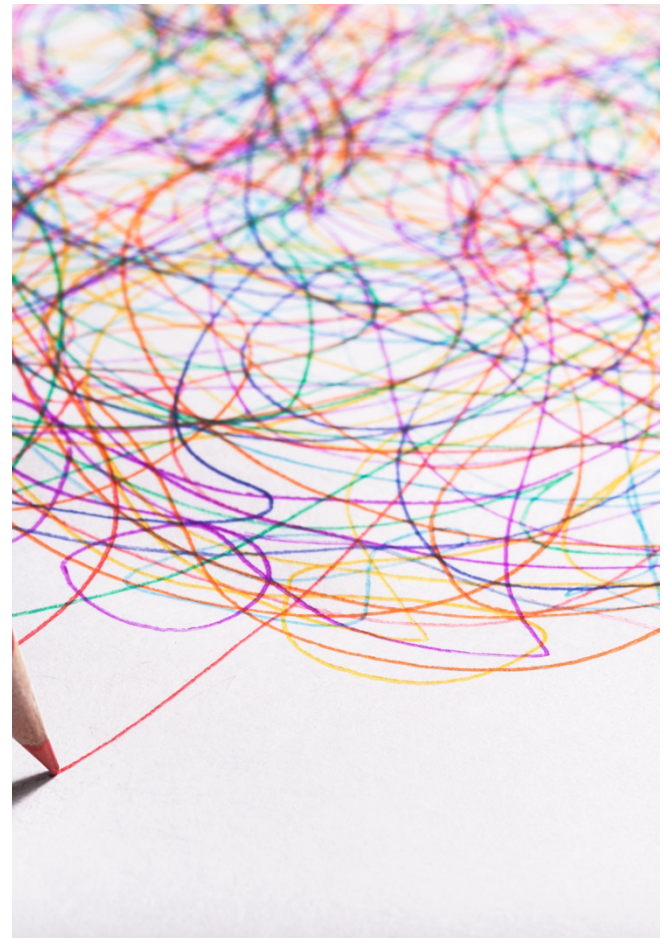
Ileana García Lebrón²
Universidad de Puerto Rico en Humacao
ileana.garcia3@upr.edu
ORCID iD: 0009-0003-4548-1012

Recibido 10/01/2025 por: Dr. José A. Baldañez Matos, Editor

Aceptado 10/06/2025 por: Dr. José A. Baldañez Matos, Editor

Publicado: 13 de octubre de 2025

En la era contemporánea, la Administración de Recursos Humanos (ARH) enfrenta el desafío de gestionar el talento desde una visión más humana, inclusiva y tecnológicamente consciente. Lo que he denominado **Organizational HumanTechnoInclusion (OHTI)** © 2025 Carlos O. Figueroa Pérez. All Rights Reserved. ES UN enfoque integrador moderno de la Gestión de Recursos Humanos que promueve la gestión del talento desde una perspectiva centrada en el ser humano, inclusiva y tecnológicamente consciente, donde la tecnología sirve como aliada para el bienestar humano y equidad en el lugar de trabajo erradicando la sustitución unilateral. Este paradigma reconoce que la eficiencia digital y la sensibilidad humana deben coexistir en equilibrio dinámico para fomentar organizaciones sostenibles,



éticas y emocionalmente inteligentes. Las transformaciones impulsadas por la inteligencia artificial (IA), la diversidad cultural y los cambios generacionales obligan a los líderes a desarrollar competencias socioemocionales y éticas que trasciendan la gestión tradicional del capital humano (Figueroa Pérez, 2024). Así, la optimización de los escenarios laborales se sustenta en la aplicación de estrategias que promuevan la equidad, la innovación y el bienestar organizacional.

Desde la perspectiva de Williams y Mihaylo (2019), los líderes efectivos interrumpen los prejuicios dentro de sus equipos a través de prácticas conscientes y estructuradas. Entre las estrategias más relevantes se encuentran la contratación diversa, la definición de criterios objetivos de selección, la rotación equitativa de

¹ DBA, MBA, BBA CM, CE AGMU University, Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico en Humacao, Codirector Incubadora y Aceleradora de Pequeñas Empresas. Humacao, Puerto Rico, PR 00771.

² MBA, BBA, CPA, Stud AGMU University, Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico en Humacao, Enlace y Promotora Incubadora y Aceleradora de Pequeñas Empresas.



tareas, la promoción de la participación activa en reuniones y la evaluación justa del desempeño. Estas acciones contribuyen a crear espacios inclusivos donde prevalece el mérito sobre el favoritismo, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la colaboración.

Por otra parte, los estudios sobre el perfil del empresario de la región centro oriental reflejan la necesidad de fomentar entornos laborales que reconozcan las diferencias de género, experiencia y motivación como elementos de riqueza organizacional (Figuroa Pérez, 2023). Dicho perfil revela que la mayoría de los microempresarios locales operan desde estructuras familiares o comunitarias, con un liderazgo empático y un enfoque de autogestión, lo que demuestra la importancia de una gestión humana sensible a las realidades sociales del entorno. Este hallazgo confirma que la diversidad empresarial puede ser motor de desarrollo económico sostenible cuando se acompaña de políticas de equidad y formación continua.

A la vez, el análisis sobre las diferencias de género en el ecosistema empresarial expone que las mujeres emprendedoras enfrentan más barreras para acceder a capital, reconocimiento y oportunidades de liderazgo. Desde la ARH, estas desigualdades se pueden mitigar mediante programas de mentoría, evaluación justa del desempeño y promoción de la inclusión como valor estratégico (Figuroa Pérez & García Lebrón, 2025). Integrar estas prácticas favorece la justicia organizacional y fortalece la productividad desde la pluralidad.

Finalmente, en la línea de “Más allá de los algoritmos”, se reafirma que ninguna tecnología puede sustituir la empatía, el juicio ético o la capacidad de conexión humana en la gestión del talento (Figuroa Pérez, 2024). Por ello, las quince estrategias propuestas centradas en la equidad, la transparencia y el desarrollo integral reafirman que la administración moderna debe equilibrar la eficiencia tecnológica con la sensibilidad humana. El liderazgo efectivo, basado en la justicia y la inclusión, no solo mejora el desempeño organizacional, sino que dignifica la experiencia laboral como fuente de crecimiento individual y colectivo.

Referencias

Figuroa Pérez, C. O. (2023). Perfil del empresario de la región centro oriental de Puerto Rico. *Revista Aula & Empresa*, Universidad de Puerto Rico en Humacao.

Figuroa Pérez, C. O. (2024). Más allá de los algoritmos: lo que la inteligencia artificial no puede reemplazar en la administración del recurso humano. *Revista Aula & Empresa*.

Figuroa Pérez, C. O., & García Lebrón, I. (2025). Diferencias de género en el ecosistema empresarial: análisis y tendencias actuales. *Revista Científica de UCES*.

Williams, J. C., & Mihaylo, S. (2019). Cómo los mejores jefes interrumpen los prejuicios en sus equipos. *Harvard Business Review*, 97(6), 112–119.

