



Desafíos de la inteligencia artificial en la Gestión del Talento Humano

Challenges of artificial intelligence in Human Talent Management

Dr. C. Ricardo Xavier Chávez Betancourt. PhD *

rchavez@ueb.edu.ec

Dr. C José Armando Estrada Hernández. PhD**

estradaja1962@gmail.com

MSc. Kleber Santos Guerra Herrera**

kguerrah@uteq.edu.ec

*Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador, **Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador

Recibido: 21/05/2024-Aceptado: 02/08/2024

Correspondencia: estradaja1962@gmail.com

RESUMEN

El artículo tiene como objetivo analizar los diversos desafíos que presenta la implementación de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del talento humano. Estos desafíos incluyen aspectos éticos, como la privacidad de los datos y los sesgos algorítmicos, así como implicaciones prácticas, como el impacto de la automatización en el empleo. En cuanto a la privacidad, la IA requiere el uso de grandes volúmenes de datos personales, lo que plantea riesgos significativos, entre ellos, la automatización puede desplazar a trabajadores, generando incertidumbre laboral y desafíos en la transición hacia roles nuevos o modificados. Para mitigar estos desafíos, el artículo propone la creación y aplicación de políticas que aseguren el uso ético y responsable de la IA. Es crucial garantizar la transparencia en el desarrollo y funcionamiento de los algoritmos y proteger los derechos y la privacidad de los empleados. También se debe promover un entorno laboral justo, donde la IA se integre de manera armoniosa y beneficiosa para todos los involucrados. En conclusión, abordar proactivamente los desafíos éticos y prácticos de la IA puede mejorar significativamente la eficiencia y equidad en la gestión del talento humano.

Palabras clave: Inteligencia artificial, organizaciones, talento humano, eficiencia

ABSTRACT

The article aims to analyze the various challenges presented by the implementation of artificial intelligence (IA) in human talent management. These challenges include ethical aspects, such as data privacy and algorithmic biases, as well as practical implications, such as the impact of automation on employment. In terms of privacy, AI requires the use of large volumes of personal data, which poses significant risks, including that automation may displace workers, creating job uncertainty and challenges in transitioning to new or changed roles. To mitigate these challenges, the article proposes the creation and implementation of policies that ensure the ethical and responsible use of AI. It is crucial to ensure transparency in the development and operation of algorithms and to protect the rights and privacy of employees. A fair working environment, where AI is integrated in a harmonious and beneficial way for all involved, should also be promoted. In conclusion, proactively addressing the ethical and practical challenges of AI can significantly improve efficiency and fairness in human talent management.

Keywords: Artificial intelligence, organizations, human talent, efficiency

Cómo citar

Chávez Betancourt. PhD, D. C. R. X., Estrada Hernández. PhD, D. C. J. A., & Guerra Herrera, M. K. S. (2024). Desafíos de la inteligencia artificial en la Gestión del Talento Humano . GADE: Revista Científica, 4(3), 190-206. Recuperado a partir de <https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/464>



INTRODUCCIÓN

Hoy en día la inteligencia artificial (AI), se está incorporando en los diferentes campos del conocimiento, según (Peña, s. f.) la Inteligencia artificial se define como la simulación de inteligencia humana o de una conducta inteligente en los agentes no vivos, lo cual conlleva lo dicho por García Herrera (2020) destaca que los adelantos tecnológicos se deben trabajar en conjunto con la comunicación y propender por el beneficio de la sociedad, ya que desde una perspectiva ética podría tener afectaciones en la vida profesional de las personas. Esto nos lleva analizar su impacto en la gestión del talento humano.

Las organizaciones modernas han experimentado mejoras y adaptaciones digitales para aprovechar las oportunidades que presentan los avances tecnológicos en el ámbito de la administración de empresas. En consecuencia, la inteligencia artificial (IA) se ha integrado en los marcos organizacionales para mejorar las operaciones y alcanzar los objetivos con mayor eficiencia. La utilización de esta innovación tecnológica en el entorno organizacional está evolucionando

gradualmente hasta convertirse en una práctica obligatoria. La inteligencia artificial generativa, en particular, alberga la capacidad de revolucionar la gestión del talento humano en las organizaciones, lo que abre nuevas perspectivas para mejorar la productividad en varias empresas.

Es por ello que la investigación plantea como objetivo: analizar los diversos desafíos que presenta la implementación de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del talento humano. Estos desafíos incluyen aspectos éticos, como la privacidad de los datos y los sesgos algorítmicos, así como implicaciones prácticas, como el impacto de la automatización en el empleo y la necesidad de desarrollar políticas y prácticas que promuevan el uso ético y responsable de la IA en este ámbito.

Según los autores Johny-Nicolas et al. (2023) la Inteligencia Artificial (IA) aprovecha computadoras y máquinas capaces de realizar funciones ejecutivas de alto nivel, imitando la inteligencia humana.

Además la IA ya está integrada en la vida cotidiana y se utiliza en diversos campos, como la asistencia sanitaria, los sistemas bancarios, la educación, en las



empresas, la industria, y tiene aplicaciones en medicina como la predicción de riesgos, la cirugía robótica y la investigación clínica.

Por lo cual la investigación en IA abarca el razonamiento, la representación del conocimiento, el aprendizaje y el procesamiento del lenguaje natural, y ofrece nuevas oportunidades para mejorar la vida en todo el mundo.

Dinara-Zhulamanova et al. (2022) mencionan que la gestión del talento es una herramienta estratégica para formar capital humano e implica atraer, desarrollar y retener a personas con talento en una organización.

De ahí que el talento humano se refiere a las habilidades, habilidades y potencial únicos que poseen las personas, que abarcan cualidades como la resolución de problemas, la creatividad, el liderazgo y la innovación.

Por tal motivo las organizaciones deben invertir en la gestión del talento para fomentar el capital humano, impulsar la innovación y mantener la competitividad en el mercado

Beneficios de la IA en la gestión del talento humano

La gestión del Talento Humano según García Herrera (2020) es una función empresarial que abarca los objetivos de planificar, adquirir, retener o contratar, regular y mejorar las habilidades de las personas de la entidad que participan en diversas tareas, como el análisis de puestos y la delimitación de puestos; el reclutamiento, la selección, el empleo y la orientación; la remuneración e incentivos; la evaluación del desempeño; el espíritu, las conexiones y la orientación organizacionales, además de la formación y el crecimiento del talento lo que fundamenta la aplicación de la IA) permitirá simular las habilidades humanas llevando a la optimización de las diferentes actividades que tengan las empresas apoyándose a la evolución de la tecnología por ende a la incorporación de la IA).

Además Chávez B. Ricardo & Orellana Karina, (2012) señalan que dinámica organizacional actual necesita un cambio en la manera de ver y analizar los hechos. Una perspectiva sistémica de las empresas es esencial, teniendo en cuenta que la falla de un solo componente puede perturbar todo el sistema. Es crucial reconocer que la entidad colectiva es



mayor que los elementos individuales, lo que genera un efecto sinérgico que mejora la organización en general. Chen et al. (2021) examinan las implicaciones prácticas de la IA en la gestión de recursos humanos y destacan la necesidad de que los profesionales adquieran nuevas habilidades para aprovechar al máximo sus capacidades

La introducción de la inteligencia artificial en el proceso de contratación puede ofrecer a las organizaciones la capacidad de identificar, atraer y administrar de manera más eficiente a empleados con talento, lo que potencialmente conduce a un incremento en la rentabilidad empresarial.

Según Di Vaio et al. (2020) la inteligencia artificial se puede utilizar de manera eficaz en todas las áreas de las funciones de RR. HH., proporcionando beneficios significativos a pesar de los desafíos iniciales. Brent & Mehta (2022) analizan el impacto de la IA en mejorar los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo de empleados, pero también advierten sobre los riesgos de sesgos algorítmicos y la necesidad de abordar cuestiones éticas.

Consecuentemente no solo beneficia a la empresa, también a los empleados como menciona Costello & Osborne (s. f.) que la (IA) ayudaría a la formación y el desarrollo adecuado de los empleados apoyados por la IA mejoran el compromiso y el rendimiento de los empleados.

En el contexto de la gestión del talento humano, la IA tiene la capacidad de analizar grandes volúmenes de datos, lo que facilita la identificación de patrones y tendencias que pueden ser útiles para la toma de decisiones estratégicas. Por ejemplo, la IA puede ayudar a identificar las habilidades y competencias que son más demandadas en el mercado laboral, permitiendo a las organizaciones planificar mejor sus programas de formación y desarrollo.

Además, la IA puede proporcionar recomendaciones personalizadas para el desarrollo profesional de los empleados, basadas en su desempeño y aspiraciones. Strohmeier y Piazza (2015) ofrecen una perspectiva a largo plazo sobre cómo la IA puede transformar áreas clave como reclutamiento, capacitación y desarrollo de empleados, y destacan la importancia de prepararse para estos cambios



La IA también puede mejorar la eficiencia de los procesos de selección y contratación. Los algoritmos de IA pueden filtrar y clasificar currículums de manera más rápida y precisa que los humanos, lo que reduce el tiempo y los costos asociados con estos procesos. La IA tiene la capacidad de mitigar los sesgos inconscientes en la selección de candidatos, fomentando así una mayor diversidad e inclusión en el entorno organizacional. Sin embargo, es crucial que estos algoritmos sean diseñados y monitoreados cuidadosamente para evitar la introducción de nuevos sesgos.

De tal manera la inteligencia artificial mejora la eficiencia de las operaciones de recursos humanos mediante la recopilación, el análisis y la presentación de datos de una manera que es particularmente beneficiosa para los profesionales.

Upadhyay y Khandelwal (2018) realizan una revisión de la literatura sobre las aplicaciones actuales de la IA en la gestión del talento, identificando áreas prometedoras y desafíos clave como los sesgos de datos y preocupaciones éticas.

Desafíos de la (IA) en las organizaciones

Las organizaciones modernas han experimentado mejoras y adaptaciones digitales para aprovechar las oportunidades que presentan los avances tecnológicos en el ámbito de la administración de empresas. En consecuencia, la inteligencia artificial (IA) se ha integrado en los marcos organizacionales para mejorar las operaciones y alcanzar los objetivos con mayor eficiencia. La utilización de esta innovación tecnológica en el entorno organizacional está evolucionando gradualmente hasta convertirse en una práctica obligatoria. La inteligencia artificial generativa, en particular, alberga la capacidad de revolucionar la gestión del talento humano en las organizaciones, lo que abre nuevas perspectivas para mejorar la productividad en varias empresas.

Como menciona Villarreal Satama & Flor Terán (2023) es crucial tener en cuenta las preocupaciones específicas derivadas del avance de esta tecnología. Si bien tiene el potencial de mejorar la vida de las personas, también tiene la capacidad de introducir complejidades en varios procesos. Por ejemplo, la mala gestión de tareas como pilotar una aeronave o conducir un vehículo puede tener



consecuencias perjudiciales. Además, pasar por alto ciertas circunstancias financieras en el mercado de valores es una cuestión pertinente. Lo que más preocupa es la posible erradicación de numerosas profesiones y oportunidades laborales.

Jarrahi (2018) analiza los desafíos que plantea la inteligencia artificial tanto para los trabajadores como para las organizaciones. El autor destaca la importancia de abordar las preocupaciones éticas y legales, así como la necesidad de una transición justa hacia un entorno laboral más automatizado.

Las organizaciones deben prepararse para estos cambios fomentando la recualificación y el aprendizaje continuo entre sus empleados. Programas de formación y desarrollo que enfatizan habilidades tecnológicas, pensamiento crítico y adaptabilidad serán esenciales para ayudar a los trabajadores a mantenerse relevantes en un entorno laboral en constante evolución. Además, las políticas de transición justa, que incluyan apoyo para la recolocación y el desarrollo profesional, pueden ayudar a mitigar los impactos negativos de la automatización.

La proliferación de Chat GPT y su aplicación en varios dominios profesionales ha llevado a su reconocimiento como una valiosa herramienta de comunicación, que puede servir como complemento o incluso como reemplazo, como lo indican numerosos autores. Los chatbots conversacionales basados en inteligencia artificial tienen la capacidad de responder a las consultas que se les formulan, basándose en una base de datos predefinida y gobernados por algoritmos y datos en tiempo real. Esto hace que surjan dudas sobre el impacto de la (IA) en las redes sociales, y los resultados sugieren una contribución positiva a través de un contenido personalizado adaptado a los comportamientos y preferencias de las personas en estas plataformas, datos que la (IA) recopila con fines empresariales y, posteriormente, ofrece recomendaciones basadas en las preferencias de los consumidores.

También los autores Pacanchique Quilaguy & Rodríguez Olaya (2021) señalan que la necesidad de aplicar la inteligencia artificial en el contexto del teletrabajo se considera digna de mención desde nuestra perspectiva. Afirmamos que



dicha integración mejorará la calidad de la vida laboral. Sin embargo, es esencial reconocer las posibles ramificaciones que pueden derivarse. En concreto, las personas que carecen de una formación adecuada pueden verse marginadas en un entorno cada vez más competitivo y dinámico. Esto podría conducir a un escenario en el que el trabajo humano sea suplantado por tecnologías avanzadas.

Los desafíos éticos y las habilidades necesarias para los profesionales de recursos humanos en la era de la (IA).

Los profesionales de RR. HH. en la era de la Inteligencia Artificial se enfrentan a dilemas éticos y necesitan una experiencia única para maniobrar en este terreno en constante cambio. La introducción de la (IA) en las operaciones de recursos humanos plantea dilemas morales relacionados con la confidencialidad de los datos, los prejuicios implícitos y las disparidades de género.

Así pues, los autores Canossa Montes de Oca & Peraza Villarreal (2024) manifiestan que los desafíos éticos incluyen la privacidad de los datos y el cumplimiento legal. Las habilidades

requeridas son el conocimiento tecnológico, la adaptabilidad y el aprendizaje continuo para aprovechar la (IA) de manera efectiva en la gestión de recursos humanos en la era de la tecnología que cambia dinámicamente.

Lo que llevaría a que los profesionales de la gestión de recursos humanos deben elaborar enfoques innovadores para supervisar las capacidades de la fuerza laboral, el empleo remoto, las ramificaciones éticas y legales, así como los impactos de la automatización y la inteligencia artificial.

En consideración a la (IA), las empresas deben reclutar a los mejores talentos los cuales son pilares fundamentales, ya que gracias a ello se fomenta un ambiente laboral favorable, paquetes salariales competitivos y vías de ascenso.

Por otro lado, la mejora y el reciclaje de las competencias del personal es imperativo en la gestión de los recursos humanos para mantenerse al día con el progreso tecnológico y combatir la posible obsolescencia de las funciones laborales.

También es necesario establecer una cultura centrada en el aprendizaje continuo y las estrategias proactivas es vital para



que la gestión de los recursos humanos aborde eficazmente las cambiantes demandas de las organizaciones y los trabajadores en esta era impulsada por la tecnología.

No hay que dejar a un lado lo expresado por Ganatra & Pandya (2023) que los desafíos éticos para los profesionales de recursos humanos en la era de la (IA) incluyen la equidad, la confianza y el bienestar de los empleados. Las habilidades necesarias abarcan la alfabetización de datos, la toma de decisiones éticas y el dominio de la integración de la (IA).

Lo cual nos conlleva a que la (IA) en el campo de los Recursos Humanos posee la capacidad de provocar una transformación significativa en las metodologías de recursos humanos. Por consiguiente es imperativo deliberar sobre las implicaciones éticas para garantizar una ejecución concienzuda.

Un desafío ético es el riesgo de sesgos en los algoritmos de IA. Los datos utilizados para entrenar estos algoritmos pueden contener prejuicios históricos, lo que puede llevar a decisiones injustas en la contratación y la gestión del talento. Es esencial que las organizaciones

desarrollen y apliquen mecanismos para identificar y mitigar estos sesgos, garantizando la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Además, la transparencia en los procesos de IA es crucial para mantener la confianza de los empleados y otros interesados.

Por ejemplo, si los datos históricos utilizados para entrenar un algoritmo de selección de personal reflejan una preferencia por candidatos de cierto género o grupo étnico, el algoritmo puede favorecer inadvertidamente a estos candidatos en el futuro. Para mitigar este riesgo, las organizaciones deben auditar regularmente sus algoritmos de IA para detectar y corregir sesgos. Además, es fundamental que los equipos responsables del desarrollo y la implementación de IA sean diversos y estén conscientes de los posibles sesgos, trabajando activamente para eliminarlos.

Sin embargo, Gupta & Mishra (2022) afirman que hay grandes preocupaciones éticas a las que se enfrentan las organizaciones durante la incorporación de tecnologías de inteligencia artificial en el procedimiento de contratación. Lo cual demuestra que los principales obstáculos poco éticos a los



que se enfrentan las empresas de contratación giran en torno a la privacidad de los datos y los prejuicios inconscientes.

Lo cual cuestiona que hay que tomar en cuenta un estudio minucioso que presenta los desafíos y dilemas éticos presentes en el reclutamiento de (IA). Y la forma como evalúan los atributos del software utilizado en el proceso de contratación.

Aunque para Chougule (2022) existen desafíos que complejidad de los recursos humanos, los datos limitados, las preocupaciones éticas y la posible resistencia de los empleados a las decisiones basadas en la (IA).

Los autores concuerdan con Saini et al. (2022) menciona que las desventajas del uso de la (IA) para la gestión del talento humano incluyen la falta de interacción humana, el posible sesgo algorítmico y la incapacidad de evaluar las habilidades sociales y el ajuste cultural de manera efectiva.

Además Kshetri, Nir (2021) menciona que, el aumento del uso de la inteligencia artificial (IA) por parte de los gerentes de recursos humanos en diferentes organizaciones de diferentes tamaños y descubrió que, si bien la (IA)

eliminará los puestos de trabajo de nivel inferior mediante la automatización, es difícil que la contratación de alto nivel se realice principalmente a través de la (IA).

El empleo de la inteligencia artificial en el ámbito laboral plantea una serie de aspectos a considerar tanto en términos de riesgos o sesgos como de desafíos para los trabajadores. Por un lado, existen riesgos significativos, como la posibilidad de desplazamiento laboral debido a la automatización de tareas, la exposición de datos personales sin la debida protección, y el potencial para discriminación en procesos de selección basados en algoritmos. Por otro lado, los desafíos comprenden la necesidad imperante de una adaptación continua y la adquisición de nuevas habilidades para trabajar en conjunción con tecnología de vanguardia. Además, se plantea el desafío ético de asegurar que las decisiones tomadas por los sistemas de inteligencia artificial sean justas y éticas vistas en párrafos anteriores.

Consecuentemente, resulta fundamental implementar medidas que salvaguarden los derechos laborales de los trabajadores y garanticen una transición equitativa hacia un entorno laboral cada vez más automatizado. Esto implica la



adopción de políticas que promuevan la recualificación de la fuerza laboral, la regulación adecuada para proteger la privacidad de los datos personales, y la implementación de mecanismos de supervisión que aseguren la imparcialidad y la transparencia en el uso de la inteligencia artificial en el trabajo. De esta manera, se puede aspirar a maximizar los beneficios de la tecnología mientras se minimizan sus impactos negativos en los trabajadores.

Sin embargo, los profesionales de RR.HH. deben adquirir nuevas habilidades para manejar estos desafíos. La alfabetización en datos es esencial, ya que los profesionales necesitan entender cómo se generan, analizan y utilizan los datos en los sistemas de IA. Además, deben ser capaces de tomar decisiones éticas informadas, equilibrando los beneficios de la IA con las consideraciones éticas y legales. La adaptabilidad y el aprendizaje continuo también son cruciales, ya que el campo de la IA está en constante evolución.

METODOLOGÍA

La metodología en la que se fundamenta este estudio es cualitativa, basada en la recopilación de documentos

de varios autores en numerosas bases de datos bibliográficas que han abordado el tema, como ya se ha observado; así como en la información obtenida a un grupo de docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.

Esta metodología cualitativa permite un análisis profundo de la literatura existente sobre la IA en la gestión del talento humano, identificando patrones, tendencias y áreas de controversia. Se han revisado estudios empíricos, teóricos y revisiones sistemáticas, proporcionando una visión comprensiva de los beneficios, desafíos y consideraciones éticas asociados con la implementación de la IA en este campo.

El enfoque cualitativo también permite explorar las percepciones y experiencias de los profesionales de RR.HH. y otros interesados, proporcionando una comprensión rica y matizada de cómo la IA está transformando la gestión del talento humano. Las entrevistas y los estudios de caso pueden proporcionar insights valiosos sobre las prácticas exitosas y los desafíos enfrentados por las organizaciones en la implementación de la IA.



Por consiguiente, se precisa observar cómo incide la percepción del uso de la IA en la calidad y el desempeño profesional docente en profesores de las universidades ecuatorianas, mediante un instrumento de evaluación que permita establecer esta relación y descubrir la realidad del accionar del profesorado, acorde a estas variables de investigación.

Para ello se realiza un cuestionario estructurado directo, medio de la plataforma Google Forms, a una muestra determinada de 24 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión empresarial e Informáticas de la Universidad Estatal de Bolívar, dentro de sus 10 carreras existentes.

Se razona un enfoque cualitativo en la investigación, con alcance descriptivo-correlacional. Para ello fue estructurado un cuestionario, donde se analiza la correlación sobre la base de la influencia entre las dos variables, tomando como variable independiente el uso de la IA y la independiente a la gestión del talento humano.

Aspectos que determinarán el desafío y los retos que impone el uso de la IA al talento humano dentro del proceso

docente educativo, pero sobre todo en la calidad y desempeño profesional docente.

Como ya se ha expresado, la inteligencia artificial ha cobrado cada vez más protagonismo a nivel mundial debido al avance de diversas tecnologías y aplicaciones en diferentes industrias. Esta tendencia sugiere que la inteligencia artificial se está volviendo dominante en la mayoría de los campos científicos, particularmente en el desarrollo de sistemas y la electrónica para automatizar los procesos y las cargas de trabajo.

DISCUSIÓN

Instrumentos

Para evaluar la relación entre las dos variables estructuradas en la presente investigación, se le aplicó al personal docente seleccionado un cuestionario diseñado al respecto, para la reflexión de los desafíos del uso de la IA, acorde a la percepción de la misma en la gestión del talento humano.

En el cuestionario se planteó evaluar la influencia y los desafíos que impone el uso de la IA en la gestión del talento humano, considerando parametros como una alta influencia, una influencia normal, una influencia media, una débil influencia



y una muy débil influencia entre estas variables.

El cuestionario contiene 21 preguntas o ítem, todas del tipo dicotómicas y repartidas por igual en cada parte del mismo.

Procedimiento y análisis de la información

Con el envío de los cuestionarios de manera virtual, en la plataforma Formulario Google; la investigación fue iniciada; lo cual permite obtener una devolución rápida de las respuestas del mismo. Se les pidió a los encuestados una breve información similar a la ficha sociodemográfica.

Al obtener la información se procedió al análisis de la misma, mediante

el programa informático SPSS V25, el cual permitió observar la fiabilidad de las respuestas y agilizar el proceso de análisis. Se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de Cronbach del 0.865 demostrándose la fiabilidad de las respuestas en ambos.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Se observa al aplicar la correlación entre las dos variables, una correlación de muy alta, detectándose que el uso de la IA posee en la actualidad, una alta influencia en la gestión del talento humano; observadas considerando el coeficiente de Pearson, así como la correlación no paramétrica del Rho de Spearman (Tabla 1) (Tabla 2).

Tabla 1. Correlación de Pearson entre las variables objeto de estudio.

		Uso de la IA	Gestión del talento humano
Uso de la IA	Correlación de Pearson	1	.865**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	24	24
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	.865**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	24	24

Fuente: SPSS V25

**Tabla 2.** Coeficiente Rho de Spearman entre las variables objeto de estudio.

			Uso de la IA	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Uso de la IA	Coeficiente de correlación	1.000	.885**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	21	21
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	.885**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	21	21

Fuente: SPSS V25

DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos se puede inferir que considerando que estas variables poseen una correlación lineal acentuada, según el criterio de los docentes encuestados existe, además, una marcada influencia entre el uso de la IA y la gestión del talento humano entre un grupo de docentes seleccionados de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión empresarial e Informáticas de la Universidad Estatal de Bolívar.

La mayoría de los encuestados, evidencian una percepción satisfactoria respecto a sus niveles de percepción respecto al uso de la IA, condicionado por la falta de tiempo, el trabajo en exceso, la sobrecarga del hogar, otras actividades no vinculadas con el ejercicio profesional y la búsqueda constante del mejoramiento de la

calidad del trabajo docente. Todos estos aspectos se vinculan directamente con la gestión del talento humano.

Para muchos, el uso de la IA condiciona a una reducción del estrés, ajustado a la rapidez de la búsqueda del conocimiento.

Se plantea por parte de los encuestados que el uso de la IA proporciona un mayor conocimiento, investigación e innovación tecnológica y académica en el desempeño de la labor docente y por ende, en la propia gestión del talento humano.

Por ende, las universidades deberían invertir en las mejoras y potenciación del uso de la IA, no solo desde lo tecnológico, sino también desde el conocimiento tácito, mejorando e integrando docentes y estudiantado, con el fin de que lograr un



impacto visible sobre la calidad del conocimiento a impartir, los niveles de selección del personal docente, la capacitación constante, la salud del trabajador y su desempeño docente.

Con el uso de la IA se puede mejorar la eficiencia, respecto a la sintonía del mercado laboral al unir a solicitantes de empleo con los trabajos más adecuados en función de sus habilidades y preferencias, reduciendo el tiempo y los costos del proceso de contratación.

Exponen los encuestados que con el uso de la IA se puede proporcionar evaluaciones más precisas y objetivas de las habilidades y calificaciones de los candidatos, puede reducir el error humano y los sesgos subjetivos, así como mejorar los niveles de motivación y estimulación física y moral continua.

La opinión de los encuestados acerca del uso de la IA refiere que esta puede incrementar la productividad del proceso de gestión del talento humano, automatizándose tareas rutinarias y crear nuevas áreas de trabajo aplicando habilidades en análisis de datos, diseño y programación, lo que podría mejorar la productividad e innovación de todo el proceso.

Principales desafíos expuestos

Entre los principales desafíos expuestos por los encuestados respecto al uso de la IA en la gestión del talento humano se enfocan la eliminación de muchos puestos laborales y aumento de la desigualdad social, producto a la carencia de competencias necesarias para su uso y adaptación; aparejado por el peligro de sustitución inmediata y completa del ser humano, en innumerables puestos de trabajo.

Al aplicar la IA en los procesos de evaluación o selección de personal, se deberían generar salvaguardas sobre la privacidad y la protección de los datos personales, ya que se recopilan y utilizan datos sensibles con fines de contratación y selección. El uso de la IA en la gestión de talento humano podría crear inquietudes éticas y argumentos cuestionales sobre el impacto potencial para la prosperidad de los trabajadores.

El impacto del uso de la IA generativa puede ser muy alto y transversal. Se deberá reimaginarse, reconstruirse y reinventarse nuevos, actualizados, dinámicos e innovativos perfiles profesionales para ser adaptados al nuevo escenario de ruptura en el mercado



laboral. La creación, desarrollo y adopción de profesiones y profesionales multidisciplinares capacitados, competentes y flexibles.

CONCLUSIONES

Se concluye, según la investigación para este artículo que en el constante desarrollo del entorno laboral y competitivo es cada vez más común la utilización de la IA. La IA en la gestión del talento humano exhibe ventajas que incluyen la reducción de costos, la mejora de la eficiencia y la mejora de la calidad, pero también sus desafíos que incluyen el posible impacto en el empleo de bajo nivel y el aumento de los gastos de formación y mantenimiento sostenible.

La aplicación de la IA con el fin de mejorar los aspectos humanos de la gestión de los recursos humanos depara riesgos potenciales asociados con la deshumanización en la administración del personal. No debe existir un nivel alto de gap o brecha entre el uso de la Inteligencia Artificial y los humanos, ya que debe existir una sinergia y asertividad entre estas variables; por consiguiente los beneficios de la Inteligencia Artificial con la supervisión humana es crucial para el éxito de los procesos de contratación.

REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

- Brent, J., & Mehta, M. (2022). Artificial intelligence and talent management: The future is here. En F. Horta & A. Gaspar (Eds.), *Talent Management Handbook* (pp. 56-71). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-99965-9_4
- Canossa Montes de Oca, H., & Peraza Villarreal, N. (2024). Gestión del Talento Humano en la Era de la Inteligencia Artificial: Retos y Oportunidades en el Entorno Laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 302-319.
- Chávez B. R., & Orellana, K. (2012). Sistematización del Departamento de Talento Humano de la Matriz y Sucursales de la Cooperativa Juan Pío de Mora Ltda [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo]. https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UTB_66440010340e2b3ab83f030a9baf2e84
- Chen, K., Tan, C., y Tan, D. (2021). Inteligencia artificial y gestión de recursos humanos: Implicaciones



- para la práctica. MIT Sloan Management Review, 62(3), 71-78.
- Chougule, M. S. A. (2022). Issues and prospects in the use of artificial intelligence in human resource management. International Journal of Advance Research and Innovation, 10(4). <https://doi.org/10.51976/ijari.1042208>
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. Practical Assessment, Research & Evaluation, 10(7), 1-9. <https://doi.org/10.7275/JYJ1-4868>
- Di Vaio, A., Palladino, R., Hassan, R., & Escobar, O. (2020). Artificial intelligence and business models in the sustainable development goals perspective: A systematic literature review. Journal of Business Research, 121, 283-314. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.019>
- Dinara, Zhulamanova., Gaukhar, Niyetalina., E., Tankova., S., K., Iskenderova. (2022). Talent management as a tool for the formation of human capital. «Turan» Universitetiñ Habarsysy, 3, 212-222. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-3-212-222>
- Ganatra, N. J., & Pandya, J. D. (2023). The transformative impact of artificial intelligence on hr practices and employee experience: A review. Journal of Management Research and Analysis, 10(2), 106-111. <https://doi.org/10.18231/j.jmra.2023.018>
- García Herrera, J. L. (2020). Inteligencia artificial en las organizaciones [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/36011>
- Gupta, A., & Mishra, M. (2022). Ethical Concerns While Using Artificial Intelligence in Recruitment of Employees. Business Ethics and Leadership, 6(2), 6-11. [https://doi.org/10.21272/bel.6\(2\).6-11.2022](https://doi.org/10.21272/bel.6(2).6-11.2022)
- Jarrahi, M. H. (2018). Inteligencia artificial y el futuro del trabajo: Desafíos humanos y máquina. Revista Internacional de Gestión de



- la Información, 38(1), 58-73.
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.10.001>
- Johnny, N., Pitaro, N. L., Vogel, B., & Mehran, R. (2023). Artificial intelligence -- advisory or adversary? *Interventional Cardiology Review*, 18.
<https://doi.org/10.15420/icr.2022.22>
- Kshetri, N. B. (2021). Evolving uses of artificial intelligence in human resource management in emerging economies in the global South: Some preliminary evidence. *Management Research Review*, 44(7), 970-990.
<https://doi.org/10.1108/MRR-03-2020-0168>
- Pacanchique Quilaguy, N. C., & Rodriguez Olaya, R. C. (2021). El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo [Tesis de pregrado, Universidad Libre].
<http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20588>
- Peña, R. M. (s. f.). *ESCUELA ESPECIALIZADA EN INGENIERÍA ITCA-FEPADE*.
- Saini, F., Sharma, T., & Madan, S. (2022). A Comparative Analysis of Expert Opinions on Artificial Intelligence: Evolution, Applications, and Its Future. *Advanced Journal of Graduate Research*, 11(1), Article 1.
<https://doi.org/10.21467/ajgr.11.1.10-22>
- Strohmeier, S., y Piazza, F. (2015). Visiones del futuro: El impacto de la inteligencia artificial en la gestión del talento. *Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos*, 26(14), 1741-1758.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1041761>
- Upadhyay, A. K., y Khandelwal, K. (2018). Aplicando la inteligencia artificial en la gestión del talento: Una revisión de la literatura actual. *Revista Internacional de Investigación en Recursos Humanos*, 8(2), 15-30
- Villarreal Satama, F. L., & Flor Terán, G. A. (2023). Inteligencia Artificial: El reto contemporáneo de la gestión empresarial. *Revista ComHumanitas*, 14(1), 94-111.