

**LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL, UNA ESTRATEGIA CLAVE PARA LA  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON VISIÓN DE FUTURO**

 <https://doi.org/10.56238/sevened2025.008-020>

**Máximo Ortega-Galarza**

Universidad Central del Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0001-8591-7771>  
mortega@uce.edu.ec

**Hólguer Rodrigo Altamirano Pérez**

Universidad Central del Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0002-9368-6173>  
holguer\_rodrigo@yahoo.com

**Hugo Patricio Rosero Zarabia**

Universidad Central del Ecuador  
<https://orcid.org/0009-0008-1417-4729>  
hugo01rosero@gmail.com

**Pablo Patricio Naranjo Rodas**

Universidad Central del Ecuador  
<https://orcid.org/0009-0001-3976-6586>  
ppnaranjo@uce.edu.ec

**Kathrina Samira Ortega Coloma**

Universidad Internacional del Ecuador  
<https://orcid.org/0009-0007-6454-564X>  
katrinaortegacoloma@gmail.com

**Máximo Leonid Ortega Coloma**

Universidad Tecnológica Indoamérica  
<https://orcid.org/0009-0005-1848-1492>  
maximoortegacoloma@gmail.com

**María Eugenia Tovar Pinzón**

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Colombia  
<https://orcid.org/0000-0002-9022-3341>

---

**RESUMEN**

La inteligencia artificial en los últimos seis años ha marcado un cambio significativo en la administración del Talento Humano aumentando la productividad y la eficiencia de las actividades humanas. La investigación tuvo como objetivo general verificar la trascendencia de la inteligencia artificial y su tributo al Talento Humano, exponiéndola como una estrategia tecnológica que se convierte en la brújula de las contribuciones significativas al éxito y la mejora en la organización. La metodología propuesta fue cualitativa a través de la revisión sistemática de documentos bibliográficos, cuyos resultados determinaron una importante relación existente de la inteligencia artificial y la gestión del talento humano. Por medio del método descriptivo, se pudieron plasmar premisas globales que impactan en la organización y por ello se concluye, que para implementarla es importante la ética



profesional y una estrategia planificada que permitirá a la organización tomar decisiones, asignar recursos y lograr objetivos a largo plazo.

**Palabras clave:** Talento humano. Inteligencia artificial. Ética en IA. Estrategia clave.



## 1 INTRODUCCIÓN

Sin lugar a dudas que el progreso de la tecnología y sus múltiples usos ha sido la característica principal de la nueva organización, basada en los retos de cambio y mejora continua de índole tecnológica (Gavilánez et al., 2024). El uso de recursos tecnológicos facilita los procesos de operación y gestión del talento humano. La inteligencia artificial (IA) conlleva a determinar:

Los responsables de las políticas públicas tendrán que encontrar un equilibrio entre el apoyo al desarrollo de tecnologías de IA y la gestión de procedimientos y normas en la gestión del talento humano, los riesgos que puedan presentar estos procesos y los actores con cierta suspicacia que los aplican. Tienen interés en apoyar su adopción extensiva, ya que la IA en la gestión del talento humano puede conducir a una mayor productividad laboral, crecimiento económico y prosperidad social. Sus herramientas incluyen inversiones públicas en investigación y desarrollo, así como el apoyo a una variedad de programas de capacitación, que pueden ayudar a fomentar el talento humano en IA (Chui et al., 2018).

Para autores como Brynjolfsson y McAfee (2014), la inteligencia artificial no solo mejorará la vida de los administradores y de las empresas, sino que perfeccionará máquinas y códigos que creen una era nueva de desarrollo, debido a la rapidez en ejecutar procesos de gestión de talento humano, sin embargo, deberán someter a la organización a un proceso de transparencia en todas sus áreas, con el fin de exigir en la rendición de cuentas que la ciudadanía tenga la satisfacción de creer en las instituciones públicas.

Entender el campo de la inteligencia artificial conlleva analizar varias aristas del conocimiento y de las máquinas, “aunque no existe una definición unánime, en general se considera que la IA se refiere a «máquinas que responden a estímulos en consonancia con las respuestas tradicionales de los seres humanos, dada la capacidad humana de contemplación, juicio e intención” (*How Artificial Intelligence Is Transforming the World*, 2018), en este mismo escenario, los autores señalan un potencial peligro que las personas y empresas tendrían en aspectos relacionados a su privacidad o confidencialidad respectivamente (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, 2021).

Con respecto a este argumento, se puede considerar que en el departamento donde se gestiona el Talento Humano se manejan muchos datos personales que al verse expuestos pueden afectar la vida de las personas, esto sería el límite de la aplicación ética de esta herramienta.

Por lo tanto, se vería descompensada esta aplicación que se considera como un conjunto de códigos que podrían o no afectar los valores e incluso los principios de las personas y la sociedad, vinculada a la nueva gestión del talento humano en la organización, bajo la expectativa de mejorar los procesos para aumentar la eficiencia, reducir costes y mejorar la calidad y, hacer que esta área sea más productiva y llena de respuestas más acertadas en un contexto laboral complejo donde las decisiones sin duda que afectarán a unos en beneficio de otros.

El cambio que se ve venir se relacionaría a los procesos de reclutamiento y selección de personal (Ariza, 2023), con menores costos y mayores resultados en la elección de los candidatos que

podrían formar parte de la organización, esto sería el nuevo enfoque de la gestión del departamento de talento humano con visión futurista, pero que al final del día podría ser peligrosos en caso de la sola dependencia de códigos y algoritmos de un prompt cuando solo se confie en estos para una labor que demanda de la razonabilidad y transparencia del director de talento humano.

Si la inteligencia artificial puede analizar los casos en forma personalizada, será un gran logro para la organización, ya que se podrá contar con información importante de cada empleado y la evaluación del desempeño será excelente por el compromiso que las personas tendrían con los empleadores, basándose en un nuevo enfoque de aprendizaje.

El aprendizaje actual se caracteriza en partes por ser automático, una rama clave de la Inteligencia Artificial, de una nueva forma de cultura que ha surgido con el desarrollo del internet y las TIC, así como el compromiso que modernice al empleado con un nuevo enfoque positivo en la organización tal como se presenta en la Figura 1.

**Figura 1. Factores que aportan positivamente a un empleado**

Modelo Organización Simplemente Irresistible™				
 Trabajo significativo	 Gestión de apoyo	 Ambiente laboral positivo	 Oportunidad de crecimiento	 Confianza en el liderazgo
Autonomía	Objetivos claros y transparentes	Ambiente de trabajo flexible	Capacitación y apoyo en el trabajo	Misión y propósito
Escoger, encajar y adaptarse	<i>Coaching</i>	Lugar de trabajo humanista	Facilidades de movilidad de talento	Inversión continua en personas
Equipos pequeños y empoderados	Inversión en desarrollo de gerentes	Cultura de reconocimiento	Auto dirigido, aprendizaje dinámico	Transparencia y honestidad
Tiempo para relajarse	Ágil gestión del desempeño	Ambiente de trabajo diverso, incluyente y justo	Cultura de aprendizaje de alto impacto	Inspiración
Colaboración y comunicación a través de la organización				

**Fuente:** Deloitte University Press (2017)

Comprender esta nueva perspectiva acerca de cómo gestionar el talento humano basado en la inteligencia artificial, conlleva varios desafíos entre ellos que, “el enfoque de RH ha cambiado hacia la construcción de la organización del futuro. Las compañías están contratando a trabajadores jóvenes, con conocimientos digitales que se sientan cómodos haciendo cosas por sí mismos y compartiendo información de una manera transparente” (Deloitte University Press, 2017, p.88).

El impulso de la tecnología y la inteligencia artificial ha permitido que “un gran número de proveedores de tecnología de RH están disponibles, haciendo posible analizar datos sobre reclutamiento, desempeño, movilidad del empleado y otros factores” (Deloitte University Press, 2017,



p. 99). Actualmente se observan cientos de inteligencias artificiales que son utilizadas para diferentes campos de la ciencia, para crear presentaciones, mejora en la selección de personal, la formación, la comunicación interna, la evaluación del desempeño, tareas y deberes, preparación de clases, imágenes, tablas, resúmenes, contenidos, carátulas, videos, entre otros y que necesitan las empresas e instituciones para adaptarse a los cambios actuales para el aprovechamiento de la IA. (Calvopiña y Ramírez, 2024)

Ante estos desafíos, es importante evaluar que actualmente, las “organizaciones líderes consideran que la diversidad e inclusión deben convertirse en una estrategia integrada en la experiencia del empleado que incremente el compromiso, mejore la marca de la organización e impulse el desempeño” (Deloitte University Press, 2017, p. 107).

Así también para Canossa y Peraza (2024) implementar en las empresas la IA:

Genera que los colaboradores replanteen sus habilidades y conocimientos para adaptarse a la nueva realidad de estas tecnologías disruptivas, así mismo debe hacerse a nivel empresarial y la gestión de talento humano buscando obtener el máximo potencial de su capital humano, la IA debe cumplir la función de una herramienta y no un sustituto para los colaboradores (p. 317)

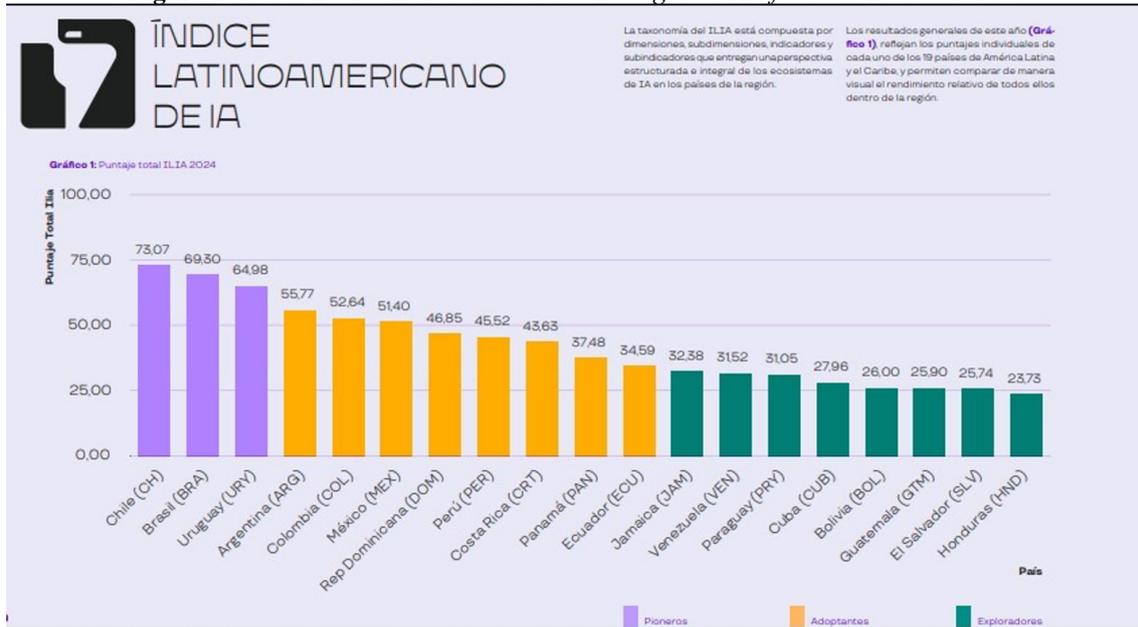
Por lo tanto como, como se señala en el estudio de Deloitte University Press (2017):

La naturaleza del trabajo está cambiando, impulsada por la aceleración de la conectividad y tecnología cognitiva. Así como los sistemas de inteligencia artificial (IA), robótica y herramientas cognitivas crecen en sofisticación, casi todos los trabajos están siendo reinventados, creando lo que muchos llaman “la fuerza laboral aumentada.” A medida que esta tendencia toma velocidad, las empresas deben reconsiderar como diseñar las tareas, organizar el trabajo y planear un crecimiento futuro (p. 119).

En Latinoamérica el índice de inteligencia artificial (ILIA) según la Figura 2, desarrollado en 19 países clasifica a los mismos en:

- a) Pioneros (color violeta)
- b) Adoptantes (color amarillo)
- c) Exploradores (Color verde)

**Figura 2. Índice Latinoamericano sobre la Inteligencia Artificial en Latinoamérica**



**Fuente:** Categoría de países el ILIA (2024)

*Nota:* / Referente para el CENIA y la CEPAL así como entidades como la CAF, el BID, la OEA y la UNESCO

Como se aprecia en la Figura 2, el Ecuador se ubica como país adoptante, que involucra avances en la investigación y buscar invertir en estas herramientas. Por lo tanto, es importante preguntarse en este contexto, ¿cómo la IA podrá influir en la administración del talento humano en estos tiempos?

Ante esto, resulta conveniente revisar lo que plantea Tambe et al. (2019) sobre la realidad de la inteligencia artificial, destacando lo siguiente:

- a) El uso de técnicas de ciencia de datos para tareas de recursos humanos
- b) La complejidad de los fenómenos de recursos humanos
- c) Las limitaciones impuestas por los conjuntos de datos reducidos
- d) Las restricciones éticas y legales, y las posibles reacciones adversas de los empleados a las decisiones de gestión

El objetivo que se persigue en esta investigación, es determinar la importancia de la inteligencia artificial y su contribución al Talento Humano, partiendo en agilizar tareas repetitivas y basadas en datos, como el reclutamiento y la preselección de candidatos, la gestión de nóminas y beneficios, el análisis de datos de empleados, la evaluación del desempeño, la planificación de capacitaciones y los cambios actuales que se han desarrollado y que toda organización debe considerar en su planificación estratégica.

## 2 METODOLOGÍA

Para analizar el objetivo propuesto fue necesario una investigación de tipo cualitativa llamada de interpretación (Arévalo et al., 2020) y que el investigador puede describir los datos encontrados

utilizando entonces su experiencia para formalizar su opinión. Este enfoque cualitativo “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (Hernández y Fernández, 2014, p. 358).

La revisión de fuentes secundarias importantes como libros, artículos y sitios web contribuyeron a la construcción sistemática de la información que se relaciona al contexto actual empresarial así como en la gestión del talento humano mediante la difusión e influencia de la inteligencia artificial.

La investigación guarda relación con “estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández y Fernández, 2014, p. 92).

Como procedimiento de investigación se siguieron los siguientes pasos:

- a) Identificar palabras clave en los documentos fuente.
- b) Uso de bases de datos y plataformas indexadas.
- c) Identificación del material relevante

### 3 RESULTADOS

La idea de trabajar con esta herramienta informática decanta en la necesidad de la organización de mejorar su productividad y eficiencia a través de un recurso humano que reúna las competencias que las empresas necesitan, como se puede ver en la Tabla 1.

**Tabla 1:** Fortalezas del talento humano mediante el uso de la IA

Sistema	Fortalezas	Ejemplo
Selección de personal	Menor tiempo para el proceso de contratar personal y mayor confianza en seleccionar el personal	Por medio de un prompt se seleccionarían perfiles de sitios confiables
Capacitación del personal	Capacitación personalizada	Programas de capacitación en relación al desarrollo profesional y también personal
Permanencia - Retención del personal	Estabilidad del trabajador	Indicador de rotación de personal

**Explicación:** En primer lugar, para el proceso de selección de personal, el diseño de los prompts incorpora analizar importante información como respuesta, donde se evidencian candidatos idóneos, esto, con el menor tiempo y una mayor confianza según los datos de las hojas de vida ingresadas en las plataformas de reclutamiento. Con respecto a la capacitación del personal, los programas personalizados permitirán que las personas se identifiquen con sus propias falencias y debilidades para convertirlas en fortalezas en favor de la organización. Finalmente, la permanencia del personal, su



estabilidad y retención determinarán un menor indicador de rotación y uno mayor de plan de carrera en las organizaciones.

Con respecto a los restos que enfrenta la gestión del talento humano y la inteligencia artificial, se puede observar en la Tabla 2 lo siguiente:

**Tabla 2:** Desafíos del talento humano mediante el uso de la IA

<b>Desafío</b>	<b>Descripción</b>	<b>Ejemplos</b>
Probable Sesgo del prompt	Podrían verse afectados los resultados con un prompt inadecuado	El prompt puede tomar datos generalizados cuando el análisis puede englobar solo una parte poblacional
Vulnerabilidad de los datos	Exposición de los resultados personales y privados	La probabilidad de acceso a información personal es alta
Dependencia artificial	Las decisiones se allanan a instrucciones y algoritmos	Se consideran como verdad absoluta los resultados

**Explicación:** Con respecto al probable sesgo que puede generarse en el prompt podría establecer resultados equívocos por lo que se necesita mejorar continuamente la cadena de instrucciones que robustecida podrá tenerse resultados que beneficien la selección de personal adecuado. Luego se debe analizar como desafío algo muy susceptible de crear problemas englobados en esta palabra al ser los datos vulnerables a ataques que podrían determinar el uso inadecuado y con fines contrarios a la creación de la IA que podrían afectar al área de talento humano de la organización. Finalmente, se puede señalar que, depender en forma excesiva de las decisiones de una máquina podría llevar a que las personas que sostienen el área de talento humano se conviertan en programadores operativos de un proceso que por sí ya estaría dependiendo de correr una instrucción de trabajo. (Ver Tabla 3)

**Tabla 3:** Oportunidades futuras del Talento humano mediante el uso de la IA

<b>Oportunidad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Ejemplos</b>
Proceso de mejora continua	Mejores condiciones para el desempeño laboral	Feedback continuo
Talento Humano y una visión innovadora	Existen varias herramientas innovadoras de selección y reclutamiento de talento humano	Existen herramientas IA para selección de personal
Una visión complementaria entre el hombre y la IA	La IA complementa la toma de decisiones gerenciales	Los resultados obtenidos de la IA servirán como base para tomar decisiones

**Explicación:** El uso de la Inteligencia Artificial sin duda que puede producir mejora incesante en los procesos a través del Feedback continuo en la organización, lo cual permitirá valorar de forma más adecuada el desempeño laboral de las personas. Este escenario abonará a que existan posibilidades de innovar dentro del departamento a través de la creatividad, conocimiento y uso de herramientas como la IA. Finalmente, se consideró la posibilidad que exista complementariedad entre el manejo de la Inteligencia Artificial y el talento que las personas poseen en la organización, dado que los resultados



serían contundentes para la organización mejorando los procesos en que las organizaciones reclutan, seleccionan y mantienen a su recurso principal, el humano.

#### 4 CONCLUSIÓN

La implementación de la Inteligencia Artificial en muchas de las organizaciones genera en los trabajadores, la posibilidad de replantear y desarrollar sus competencias, con el fin de adaptarse a la nueva realidad, por tanto, en la gestión humana es imprescindible el uso de estas nuevas herramientas que no busca reemplazar al razonamiento humano sino a ser el complemento de los gestores de talento humano y que debe lograr la inclusión a la cultura organizacional de los colaboradores quienes poseen el conocimiento de los procesos de talento humano, la Inteligencia Artificial debe considerarse como una herramienta complementaria del trabajo personal y no como un sustituto del talento humano, el conocimiento que tiene el colaborador es una característica única, un recurso intangible que se considera un factor importante en la producción, la innovación y el desarrollo de habilidades.

Las IA se convierte hoy en día en una oportunidad para lograr mejorar cada uno de los procesos relacionados a tomar decisiones de manera acertada. La consumación de la Inteligencia Artificial en las organizaciones también requiere una estrategia clara y una prospectiva a largo plazo. No se trata solo de acoger tecnologías por su novedad, si no de integrarlas de manera que se alineen con los objetivos de carácter estratégicos que construyó y definió la organización, los cuales promoverán un cambio en los procesos sustantivos y adjetivos de cada organización donde las tecnologías permitan a las computadoras realizar tareas que requieren funciones cognitivas humanas como lo son los subsistemas de gestión del talento humano, permitiendo al administrador tener un papel activo en los procesos de interacción del trabajo en equipo, percepción y comprensión de los desafíos del entorno organizacional, lo que le permite desenvolverse, dar respuestas y adaptarse a su cargo.

Bajo la ética profesional implementar la IA en una organización respondería a una estrategia planificada, de tal suerte que al ser aplicada en los procesos que signifiquen reclutar y seleccionar personal, permita maximizar conocimiento, su uso a través de procesos de mejora continua, aprovechando al máximo sus fortalezas y garantizando que la información obtenida y almacenada sea utilizada en forma adecuada bajo principios y valores corporativos que lleven a la organización a aprovechar los desafíos de la IA.

La IA genera transformaciones en la forma en que las organizaciones reclutan, capacitan desarrollan, evalúan y retienen a su personal. Por lo tanto, esta herramienta es una estrategia clave para la gestión del talento humano con prospectiva de escenarios futuros.



## REFERÊNCIAS

- ARÉVALO, P. et al. Actualización en Metodología de la Investigación Científica. Universidad Tecnológica Indoamérica, 2020.
- ARIZA GÓMEZ, Jesús. Paradigma de la Inteligencia Artificial al servicio del talento y la equidad. LOGINN Investigación Científica y Tecnológica, 2023. Disponible em: <https://doi.org/10.23850/25907441.5289>.
- BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W. W. Norton & Company, 2014.
- CALVOPIÑA OÑA, Washington; RAMÍREZ JIMÉNEZ, Santiago. Habilidades profesionales para la Gestión Empresarial en la era de la Inteligencia Artificial. 593 Digital Publisher CEIT, 2024. Disponible em: <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.5.2631>.
- CANOSSA MONTES, Héctor Oca; PERAZA VILLARREAL, Nelson. Gestión del Talento Humano en la Era de la Inteligencia Artificial: Retos y Oportunidades en el Entorno Laboral. 593 Digital Publisher CEIT, 2024. Disponible em: <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170>.
- CATEGORÍA DE PAÍSES EL ILIA 2024. Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial, 2024. Disponible em: <https://indicelatam.cl/>.
- CHUI, M.; MANIKA, J.; NEL, P.; MALHOTRA, S. Notas desde la frontera de la IA: aplicaciones y valor del aprendizaje profundo. 17 abr. 2018. Disponible em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/artificial-intelligence/notes-from-the-ai-frontier-applications-and-value-of-deep-learning>.
- DELOITTE UNIVERSITY PRESS. Reescribiendo las reglas para la era digital. 2017. Disponible em: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/human-capital/estudios/170228-DUP\\_Global-Tendencias-Capital-Humano\\_2017.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/human-capital/estudios/170228-DUP_Global-Tendencias-Capital-Humano_2017.pdf).
- GAVILÁNEZ CÁRDENAS, Clarita Vanessa et al. Inteligencia artificial en la formación y desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones Públicas y Privadas. Revista Suplemento CICA Multidisciplinario, 2024. Disponible em: <https://doi.org/10.56124/scicam.v8i017.101>.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R.; FERNÁNDEZ COLLADO, C. F. Metodología de la investigación. 6. ed. McGraw-Hill Education, 2014.
- HOW ARTIFICIAL INTELLIGENCE IS TRANSFORMING THE WORLD. Brookings, 24 abr. 2018. Disponible em: <https://www.brookings.edu/articles/how-artificial-intelligence-is-transforming-the-world/>.
- EQUADOR. Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. R.O. 459, 2021. Disponible em: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2023/11/LOPDP-LEXIS.pdf>.
- TAMBE, P.; CAPPELLI, P.; YAKUBOVICH, V. Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward. California Management Review, v. 61, n. 4, p. 15–42, 2019. Disponible em: <https://doi.org/10.1177/0008125619867910>.