

31 de marzo de 2025

Autor: Adolfo Medrano, Gerente general de Talents for development

La Inteligencia Artificial se ha constituido en una herramienta muy poderosa en la gestión de los recursos humanos interviniendo en los procesos de reclutamiento, selección, desarrollo y retención de los colaboradores de la organización.

Su alta capacidad para procesar grandes volúmenes de información en forma muy rápida la convierten en una aliada estratégica para la toma de decisiones en forma oportuna y con bajísimo riesgo predictivo.

En ese sentido, planteamos lo siguiente:



Enfocando la importancia de la inteligencia artificial en los siguientes aspectos:

1. Proyecciones predictivas de alta confiabilidad generadas por la IA gen.



Las proyecciones predictivas de alta confiabilidad se aplican en la gestión de los recursos humanos, con la automatización de datos, la eliminación de sesgos humanos, programación de entrevistas, las evaluaciones predictivas, las psicométricas, la mejora de la experiencia del candidato, la evaluación imparcial, la personalización del proceso de integración, el análisis predictivo de habilidades, la eficiencia en la formación, el análisis de información para gestionar

el riesgo de rotación , las herramientas de encuestas, el análisis del compromiso, y la personalización de programas de reconocimiento y recompensas.

2. Incremento del valor de la organización en base a los activos de conocimientos generados por la IA gen



Los activos del conocimiento se generan en documentos tales como manuales, documentos de buenas prácticas, productos de consultoría, estudios de mercado, proyectos de investigación y el conocimiento de la experiencia laboral de los colaboradores de la organización, que está constituido por el conocimiento tácito, es intangible y se generan por la capacidad y actividad creadora e innovadora de los colaboradores de la organización.

Sobre este punto, cabe precisar que es un aspecto muy importante por considerar, ya que el proceso de valorización de los conocimientos podría generar en un tiempo muy cercano innovaciones en los sistemas educativos y en las carreras universitarias, enfocándose en el desarrollo de mejores capacidades, competencias y comportamientos que induzcan a lograr una mayor creatividad y valor social.

El valor del conocimiento forma parte del activo de cualquier organización, tomando especial relevancia dado que incluye la transferencia tecnológica que tiene un valor que se debe considerar en los procesos de venta, absorción, liquidación o fusión empresarial.

3. Identificación de los factores internos y externos de la organización generados por la IA gen para convertirlas en ventajas competitivas en el mercado.



La Inteligencia Artificial analizará datos de la situación financiera, los hábitos de los colaboradores, la propensión al riesgo, los perfiles sociológicos de las personas, las soluciones personalizadas, la evolución de la economía, riesgos políticos, actualización de la normativa legal, reconocimiento de comportamientos sospechosos, todo esto en la propuesta objetiva y real del FODA.

En el contexto interno de la organización se puede automatizar el análisis de datos, optimización de procesos, desarrollo de productos y gestión del talento, mientras que en lo externo los aspectos más importantes sobre los cuales tendremos a la IA gen como aliado estratégico será el análisis de mercado, predicción de la demanda, análisis de riesgos y estrategias de marketing.

4. Las ventajas competitivas con IA gen en las organizaciones.



Las principales ventajas competitivas que se generan por el uso de la Inteligencia Artificial son la optimización de procesos para reducir costos, desarrollar productos y servicios innovadores para diferenciarse de la competencia, analizar las necesidades y preferencias del cliente y actuar rápidamente a los cambios del mercado adaptándose a nuevas oportunidades.

5. El talento Humano y su poder creativo

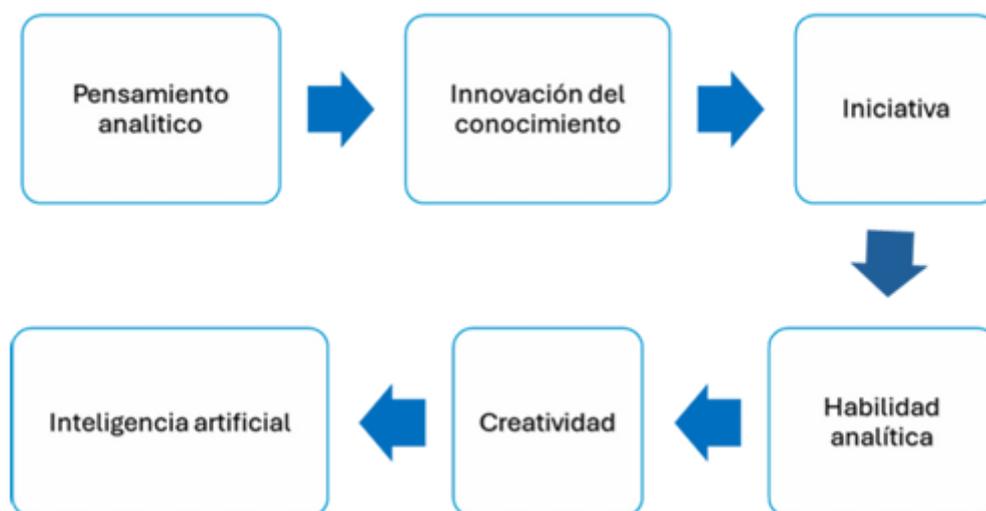
Asimismo, considerando que el talento humano siempre se encuentra en un proceso natural de transformación y evolución permanente, puede ser un factor determinante en el incremento o merma de la productividad de cualquier organización.

La adecuada gestión del talento humano es importante para incrementar y mejorar la competitividad de las organizaciones enfocándose en los procesos duros tales como el reclutamiento, selección de personal, capacitación, gestión del desempeño, desarrollo de carrera y compensaciones; y los procesos blandos que comprenden las características conductuales y de personalidad del colaborador, que pueden ser el liderazgo, comunicación, empatía, escucha activa, entre otras, tomando en cuenta que el análisis de las habilidades blandas se efectúa en función a la inteligencia emocional del individuo.

En ese contexto, las habilidades blandas y las competencias que son propias de cada individuo juegan un rol importante en el poder de crear herramientas nuevas tales como la Inteligencia Artificial, en la cual participan el pensamiento analítico que es una capacidad para entender una situación, organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación, realizar comparaciones, establecer prioridades racionales, entendimiento de secuencias temporales y relaciones causa-efecto. Asimismo, la innovación del conocimiento participa generando conocimiento nuevo mediante la improvisación, experimentación, creatividad y contacto directo.

Otra competencia importante es la iniciativa que permite adelantarse a los demás en su accionar, los niveles de actuación van del pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades; asimismo participa la habilidad analítica que es la capacidad de las personas para realizar un análisis lógico, y la creatividad que es la capacidad de crear nuevas ideas o conceptos para resolver problemas y estar en la vanguardia en un mundo laboral altamente competitivo.

La Inteligencia Artificial es una herramienta tecnológica muy poderosa creada por la mente humana conjugando las competencias de:



Finalmente, concluimos que, gestionando la precisión y rapidez de la Inteligencia Artificial en forma conjunta con el Talento Humano con sus diversas competencias y habilidades estas son perfectamente complementarias, siendo factible generar soluciones innovadoras para la atención de las exigencias actuales en la gestión de los recursos humanos, fortaleciendo el factor humano como eje principal del desarrollo tecnológico en el transcurso del siglo XXI.