

PREFACIO

Dr. Rigoberto Rodríguez Bueno
rigorguez21@gmail.com

La integración de la inteligencia artificial y la gestión del talento

Hablar de un tema tan actual y trascendente, resulta de un interés muy especial para todas aquellas personas que tienen dentro de sus funciones el rol de gestionar los procesos relacionados con el talento humano en una organización. De allí, que a los fines de aclarar el punto en análisis, se soporta la revisión en los siguientes teóricos:

Según Arencibia (2022), desde el momento que una empresa comienza a relacionarse con un potencial candidato, hasta que concluye su relación laboral, se almacenan una gran cantidad de datos de las interacciones diarias con los sistemas internos, sistemas de trabajo remoto, herramientas de comunicación, entre otros aspectos. En tal sentido, el uso de un sistema de Inteligencia Artificial que utilice esta información es una oportunidad fantástica de introducir una ventaja competitiva muy relevante que consiga mejorar todos los aspectos de la interacción de la empresa con las personas que la conforman, adaptándola a los nuevos desafíos que se presentan.

Desde la perspectiva del citado autor, cualquier empresa tecnológica que quiera afrontar el desafío de competir en su mercado, con garantías de éxito, necesitará atraer e integrar en sus equipos a las personas con el talento adecuado, y gestionar de forma flexible y cercana a estas personas para lograr índices de satisfacción excelentes que redunden en una rotación mínima y en una productividad máxima. (p.145).

Por otro lado, de acuerdo con Berrío Delgado (2021), la inteligencia artificial (IA), parte de las tecnologías emergentes y la cuarta revolución industrial, evidenciando un incremento en la integración de tecnologías disruptivas a la actividad empresarial en todos sus procesos: Administrativos, productivos y por supuesto, en la gestión del talento humano, lo cual incide en su percepción como una amenaza para el incremento del desempleo, el desplazamiento de los trabajadores por máquinas o robots y la pobreza. (p.2).

Complementando lo expuesto con anterioridad, Granados Ferreira (2022), señala que: La inteligencia artificial es considerada, una cadena de tecnologías, que se utilizan con el propósito de actuar como seres humanos, es decir, una serie de sistemas artificiales que permiten el desarrollo de labores o actividades profesionales mediante máquinas que

piensan y funcionan como personas. Por eso, es posible ver que los empresarios han venido cuestionándose la importancia de articular la inteligencia artificial en su actividad económica. En esta época, la inteligencia artificial ha alcanzado un espacio notable dentro el contexto laboral, por lo que resulta de inusitada importancia hacer un análisis sobre la preponderancia aventajada en las relaciones laborales.

Para la referida autora, la estructura convencional de las relaciones laborales ha sido modificada por la incorporación de la inteligencia artificial, modificaciones que hoy en día no tienen explicaciones completas. Esta herramienta tecnológica no emplea los mismos sistemas que históricamente representaron una revolución del trabajo. El trabajo humano se enfrenta no solamente a una profundización de los procesos productivos y el que hacer de una tarea mecánica, sino que pretende realizar el trabajo del cerebro humano, con los retos que esto implica y desde allí se debe dimensionar el futuro de la actividad humana.

En función del planteamiento formulado por los autores consultados, se evidencia que hasta ahora la integración de la inteligencia artificial y la gestión del talento, no se encuentran alineadas en su totalidad, probablemente porque muchos la consideran una amenaza. En consecuencia, es necesario seguir investigando sobre el tema.

Referencias

- Arencibia, F. (2022). Inteligencia artificial para la gestión e integración de las personas en la era de la competencia absoluta por el talento. págs. 145-152. Disponible en: <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/423/FERNANDO%20ARENCEBIA.pdf>
- Berrío Delgado, N. (2021). Integración de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano. Trabajo de grado Universidad militar Nueva Granada. Bogotá. Colombia. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39711/Berr%C3%ADoDelgadoNicol%C3%A1s2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Granados Ferreira, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. Revista CES Derecho. rev.ces derecho vol.13 no.1 Medellín Jan./June. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192022000100111