



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ

TRABAJO DE TITULACIÓN

MODALIDAD ARTÍCULO ACADÉMICO

TÍTULO:

**EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTION DEL
TALENTO HUMANO: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES.**

AUTORES:

MESIAS CHAVARRÍA GUSTAVO RENÉ

LOOR CEDEÑO JENIFFER MICHELLE

UNIDAD ACADÉMICA:

EXTENSIÓN CHONE

CARRERA:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUTOR:

DR. LENIN ANDRES PARRAGA ZAMBRANO

CHONE – MANABÍ – ECUADOR

SEPTIEMBRE DEL 2025

CERTIFICACIÓN DEL AUTOR

En calidad de docente tutor(a) de la Extensión Chone de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la modalidad Artículo Académico de la autoría de: **Mesías Chavarría Gustavo René y Loor Cedeño Jeniffer Michelle**, estudiantes legalmente matriculados en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 192 horas, y cuyo tema es **"El impacto de la Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano: Desafíos y Oportunidades"**.

El trabajo de investigación ha sido desarrollado en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención.

Por lo antes expuesto tengo a bien certificar que se otorga la **APROBACIÓN DE LA FASE 2**

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Chone, Septiembre de 2025

Lo certifico,



Dr. Lenin Andrés Parraga Zambrano

Docente Tutor

Carrera de Administración de Empresas

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Quienes suscriben la presente: Loor Cedeño Jeniffer Michelle y Mesias Chavarria Gustavo René, estudiantes de la Carrera de Administración de Empresa, declaran bajo juramento que el trabajo de la Unidad de Integración Curricular, modalidad Artículo Académico, con el título: "El Impacto de la Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano: Desafíos y Oportunidades", previo a la obtención del Título de Grado de Licenciados en Administración de Empresas, es de autoría propia y ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros y consultado las referencias bibliográficas que incluyen en este documento.

Finalmente, los autores están de acuerdo en ceder los derechos de uso del presente a la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, para que forme parte de sus patrimonio intelectual e investigación científica.

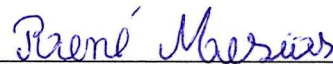
Chone, Septiembre de 2025



Loor Cedeño Jeniffer Michelle

CI: 1314557503

Autora



Mesías Chavarría Gustavo René

CI: 1315135382

Autor

EXTENSIÓN CHONE

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

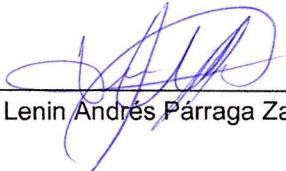
Los miembros del tribunal Examinador aprueban el trabajo de la Unidad de Integración Curricular, modalidad ensayo o artículo académico con el título: "El impacto de la Inteligencia artificial en la gestión de talento humano; desafíos y oportunidades, elaborado por los egresados Gustavo René Mesias Chavarría y Jeniffer Michelle Loor de la carrera de Administración de Empresas.

Chone, septiembre 2025



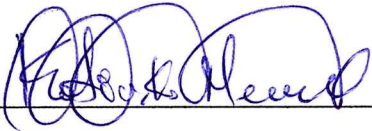
Lcda. Rocío Bermúdez Cevallos

PHD. DECANA DE LA EXTENSION

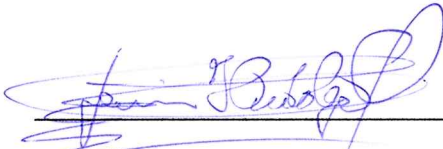


Dr. Lenin Andrés Párraga Zambrano

TUTORA



MIEMBRO DEL TRIBUNAL



MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Lcda. Indira Zambrano Cedeño, Mgs
SECRETARIA

DEDICATORIA

Dedicamos este artículo principalmente a Dios que es nuestro pilar fundamental para continuar con nuestras metas y sueños, a nuestros padres por su apoyo incondicional, a mi esposo e hijos ya que todo esto es por ellos, son mi motor para seguir adelante, por un buen futuro y vivir.

También va dedicado a todas aquellas personas que creen en la fuerza transformadora del conocimiento y la investigación. A quienes, con su apoyo incondicional, motivación y confianza, han sido motor que impulsa cada palabra escrita y cada idea desarrollada.

Este trabajo es también para quienes, aun sin estar presentes físicamente, dejaron huellas imborrables en nuestros caminos y nos enseñaron que cada logro es fruto de la constancia, la pasión y el deseo de aportar algo valioso al mundo.

Que estas páginas sirvan como testimonios de que el aprendizaje nunca termina y cada esfuerzo dedicado es una semilla que germina en beneficio de todos.

**LOOR CEDEÑO JENIFFER MICHELLE
MESIAS CHAVARRIA GUSTAVO RENE**

RECONOCIMIENTO

Expresamos nuestros más sinceros agradecimientos a todas las personas y a la Institución que asieron posible la realización de este artículo. Su apoyo, orientación y confianza fueron fundamentales para alcanzar los objetivos planteados.

A quienes compartieron su tiempo, experiencias y conocimientos, les reconocemos no solo su colaboración, sino también su compromiso con el desarrollo de la investigación y la construcción de nuevas ideas.

Este artículo es reflejo del esfuerzo en conjunto y de la valiosa contribución de cada uno de ustedes, quienes, de manera directa o indirecta, lograron que este artículo se convirtiera en una realidad.

LOOR CEDEÑO JENIFFER MICHELLE

MESIAS CHAVARRIA GUSTAVO RENE

INDICE

CERTIFICACIÓN.....	I
DECLARACIÓN DE AUDITORIA	II
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	III
DEDICATORIA	VI
RECONOCIMIENTO.....	V
RESUMEN.....	-2-
ABSTRAC.....	-3-
1. INTRODUCCION.....	- 4 -
2. REVISIÓN LITERARIA.....	- 5 -
3. METODOLOGIA	- 15 -
4. RESULTADOS.....	- 16 -
5. DISCUSIÓN.....	- 20 -
6. CONCLUSIÓN	- 22 -
7. BIBLIOGRAFIA	- 24 -
8. ANEXO.....	- 27 -

**El Impacto De La Inteligencia Artificial En La Gestión Del Talento
Humano: Desafíos Y Oportunidades.**

**The Impact Of Artificial Intelligence On Human Talent Management:
Challenges And Opportunities.**

AUTORES

Mesias Chavarria Gustavo René

e1315135382@live.ulead.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0009-3332-067X>

Lor Cedeño Jeniffer Michelle

e1314557503@live.ulead.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0008-0183-2091>

Ing. Lenin Andrés Párraga Zambrano, PhD.

Docente de la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí” extensión

Chone

lenin.parraga@uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0242-3811>

RESUMEN

La inteligencia artificial (IA) ha tenido un impacto significativo en la gestión del talento humano, generando tanto desafíos como oportunidades para las organizaciones. Uno de los principales retos es la transformación de los tipos de trabajo: al asumir la IA tareas rutinarias y repetitivas, los empleados deben adaptarse y desarrollar nuevas competencias. Esta investigación plantea la interrogante: ¿Cómo impacta la implementación de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone, y cuáles son los principales desafíos y oportunidades que presenta en términos de eficiencia, ética y equidad?

El estudio tuvo como objetivo analizar el impacto de la IA en la gestión del talento humano, para lo cual se aplicó una encuesta al personal administrativo y una entrevista a la decana de la institución. Los resultados evidencian que la mayoría de los encuestados percibe negativamente la aplicación de la IA, principalmente por falta de capacitación, aunque también se reconoce su potencial para optimizar procesos clave como la automatización administrativa, la innovación y la toma de decisiones.

Se concluye que la IA puede constituir una herramienta estratégica para la gestión del talento humano, siempre que su implementación sea ética, transparente y acompañada de la formación continua del personal.

Palabras clave: Inteligencia artificial, gestión del talento humano, procesos, desafíos, oportunidades.

ASBTRAC

Artificial Intelligence (AI) has had a significant impact on human talent management, creating both challenges and opportunities for organizations. One of the main challenges is the transformation of work roles: as AI takes over routine and repetitive tasks, employees must adapt and acquire new skills. This research addressed the question: *How does the implementation of artificial intelligence impact human talent management at the Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Chone Extension, and what are the main challenges and opportunities it presents in terms of efficiency, ethics, and equity?*

The study aimed to analyze the impact of AI on human talent management. A survey was conducted with administrative staff and an interview with the Dean of the institution. Results show that most respondents perceive the use of AI negatively due to the lack of training, although they also recognize its potential to optimize key processes such as administrative automation, innovation, and decision-making.

It is concluded that AI can be a strategic tool for human talent management, as long as its implementation is ethical, transparent, and supported by continuous staff training.

Keywords: Artificial Intelligence, Human Talent Management, Processes, Challenges, Opportunities.

1. INTRODUCCION

La inteligencia artificial (IA) ha tenido un impacto significativo en la gestión del talento humano, generando tanto desafíos como oportunidades para las organizaciones. Uno de los principales retos que surgen con su implementación es la transformación de los roles laborales: al asumir la IA tareas rutinarias y repetitivas, los empleados deben adaptarse y desarrollar nuevas competencias.

A nivel global, el avance acelerado de la IA ha transformado diversos sectores, incluyendo la gestión de recursos humanos. Las organizaciones ahora pueden analizar grandes volúmenes de datos y mejorar procesos como la contratación, la capacitación y la retención de talento. Según el Foro Económico Mundial (2022), se estima que la inteligencia artificial y la automatización transformarán hasta el 50 % de los empleos para el año 2030, modificando la naturaleza del trabajo y la demanda de habilidades en el mercado laboral.

En Ecuador, la adopción de IA en las empresas se encuentra en crecimiento, aunque persisten limitaciones de infraestructura y costos, especialmente en las pequeñas y medianas organizaciones (López & Hernández, 2023). A ello se suma la falta de un marco normativo específico sobre inteligencia artificial, lo que plantea desafíos en materia de ética, transparencia y protección de datos (Rodríguez & Pérez, 2020).

En este contexto, la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone, no es ajena a estas transformaciones. La integración de la IA en la gestión del talento humano puede contribuir a mejorar la eficiencia en procesos clave, aunque también despierta inquietudes relacionadas con la equidad, la privacidad y el respeto a los derechos laborales.

Por lo expuesto, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo impacta la implementación de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone, y cuáles son los principales desafíos y oportunidades que presenta en términos de eficiencia, ética y equidad?

El objetivo general de la investigación es **analizar el impacto de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano**, identificando los principales desafíos y oportunidades que

genera en el entorno organizacional actual. Para alcanzar este propósito, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

1. Examinar el impacto de la inteligencia artificial en la experiencia del empleado y en la cultura organizacional.
2. Identificar los principales desafíos éticos, legales y organizacionales que surgen de su implementación.
3. Reconocer las oportunidades que ofrece la inteligencia artificial para mejorar procesos clave en la gestión del talento humano.

De esta forma, el estudio busca aportar a la comprensión del papel de la IA como una herramienta estratégica en la gestión del talento humano, resaltando tanto sus beneficios como los riesgos que deben considerarse en un uso responsable.

2. REVISIÓN LITERARIA

El impacto de la IA no se limita únicamente a la redefinición de competencias, sino que también genera una creciente polarización entre trabajos altamente calificados y aquellos que pueden ser automatizados. Este fenómeno plantea el riesgo de una "brecha de habilidades" cada vez mayor, donde ciertos grupos de trabajadores pueden quedar relegados a empleos menos demandados o con menor estabilidad (Frey et al., 2022). Se recomienda que organizaciones y gobiernos adopten medidas para asegurar que la implementación de la inteligencia artificial no incremente las desigualdades existentes, sino que favorezca un desarrollo equitativo y sostenible.

Las políticas gubernamentales juegan un papel crucial en la regulación y promoción de programas de capacitación que permitan que más trabajadores desarrollen habilidades en áreas relacionadas con la inteligencia artificial, ayudando a reducir los impactos negativos a largo plazo de la automatización (Gregory et al., 2023). Sin embargo, es importante reconocer que la implementación de la IA también puede tener consecuencias negativas si no se gestiona adecuadamente. La falta de capacitación y preparación del personal puede resultar en un uso inadecuado de estas tecnologías, lo que puede causar problemas de privacidad y falta de transparencia en los procesos de toma de decisiones. Además, la automatización de ciertos

trabajos puede conducir al desempleo y la desigualdad, especialmente en zonas donde la formación tecnológica es limitada. Por lo tanto, las organizaciones no solo deben adoptar IA, sino también invertir en la capacitación y el desarrollo de sus empleados para garantizar una transición justa y equitativa.

El planteamiento de Frey et al. (2022) y Gregory et al. (2023) respecto a la creciente brecha en habilidades técnicas relacionadas con el uso de IA es particularmente relevante para la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, extensión Chone, ya que no siempre tienen acceso a formación tecnológica avanzada. Esto resalta la necesidad de que la universidad implemente programas de actualización digital que preparen al personal administrativo para enfrentar los desafíos de la automatización, asegurando que no se queden atrás en un mercado laboral altamente competitivo en el futuro.

2.1. Oportunidades de la inteligencia artificial en la gestión del talento

El uso de IA permite a las organizaciones personalizar sus procesos de recursos humanos, lo que ayuda a mejorar la productividad y la retención de los empleados. Por ejemplo, las herramientas de IA pueden analizar grandes cantidades de datos sobre el desempeño de los empleados, identificando patrones que permiten predecir la satisfacción laboral y el riesgo de rotación (Chung et al., 2023). La implementación de IA puede ser esencial para anticipar y abordar las necesidades del personal, lo que a su vez puede prevenir salidas voluntarias por insatisfacción y mejorar la cohesión del equipo.

A su vez, esto ayuda a tomar decisiones informadas y personalizadas que satisfagan las necesidades específicas de los equipos, fomentando una cultura organizacional más proactiva y adaptable (Gibbs et al., 2023). Sin embargo, estos beneficios dependen de que las organizaciones implementen estrategias éticas que garanticen la transparencia y el respeto a la privacidad de los empleados (Bessen, 2022). Por ello, es fundamental que las empresas no sólo adopten la tecnología, sino que también se comprometan a establecer políticas que protejan los derechos de los empleados, garantizando un entorno de trabajo justo y transparente.

La inteligencia artificial presenta una oportunidad única para el aprendizaje personalizado y el desarrollo profesional, adaptando las experiencias a los estilos de aprendizaje individuales y objetivos profesionales específicos (Huang y Rust, 2023). Esta personalización puede inspirar a los empleados a mejorar sus habilidades en áreas clave, ofreciendo ventajas tanto para el individuo como para la organización. Sin embargo, la necesidad de adaptarse a estos cambios también presiona a los empleados para que adquieran habilidades tecnológicas y de gestión de datos, que son cada vez más valoradas en un mercado laboral impulsado por la IA (Smith, 2023). Si bien la personalización impulsada por IA puede ser una herramienta poderosa para el crecimiento profesional, también requiere una dedicación constante de los empleados para seguir siendo competitivos y relevantes en su campo.

La capacidad de personalizar el desarrollo profesional a través del uso de IA presenta una oportunidad significativa para instituciones como la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone, donde el personal administrativo y docente puede beneficiarse de procesos más eficientes y personalizados. Sin embargo, este avance sólo será sostenible si se apoya en políticas internas que aseguren la privacidad y los derechos de los trabajadores de la institución, promoviendo un uso responsable de la tecnología.

2.2. Automatización de Procesos de Selección y Reclutamiento

La adopción de ChatGPT y otras herramientas de inteligencia artificial en el ámbito laboral está generando impactos significativos en la distribución y la naturaleza de los trabajos. Según Briggs et al. (2023) destacan que un 80% de los empleados en Estados Unidos experimentarán cambios en su trabajo debido a la IA, afectando aproximadamente al 20% de las plazas de empleo. Este estudio refleja una tendencia global, donde la inteligencia artificial podría impactar hasta 300 millones de empleos en todo el mundo, y un 25% de los trabajos podrían ser completamente automatizados. Este panorama presenta tanto oportunidades como desafíos, ya que aunque la IA puede aumentar la eficiencia y productividad de las empresas, también plantea la necesidad de una adaptación rápida y eficaz por parte de la fuerza laboral.

El debate sobre la sustitución de empleos humanos por robots y su efecto sobre la economía es cada vez más preocupante. Vázquez Arias (2023) señala que uno de los principales

problemas que genera el avance de la IA es el temor a que millones de empleos sean absorbidos por la tecnología, lo que tendría importantes consecuencias económicas. A medida que las empresas se vuelven más productivas gracias a la IA, podría haber un aumento significativo en la necesidad de apoyo gubernamental para las personas desempleadas.

Esta situación desafía a los gobiernos a encontrar soluciones que equilibren la adopción de tecnología con la protección social, evitando la creación de desigualdades y asegurando un crecimiento económico inclusivo. La necesidad de adaptarse a la tecnología es un desafío tanto para las organizaciones como para los individuos. Canossa y Peraza (2023) argumentan que para implementar exitosamente la IA, las organizaciones deben equilibrar la introducción de esta tecnología con el desarrollo de habilidades y conocimientos en sus empleados. Esto implica una inversión en formación continua y programas de desarrollo profesional que capaciten a los trabajadores en el uso y manejo de tecnologías avanzadas. La adopción de la IA no debe verse únicamente como una herramienta de eficiencia, sino como una oportunidad para poner en marcha estrategias de desarrollo que fortalezcan las competencias del talento humano, asegurando una transición justa y efectiva hacia la digitalización.

El uso de IA en procesos de selección, como destacan Briggs et al. (2023) y Vázquez Arias (2023), también tiene un potencial significativo dentro del aspecto administrativo del uso responsable de IA. Podría ayudar a contratar individuos más calificados y reducir el sesgo en el proceso de reclutamiento. Sin embargo, es esencial que esta automatización no sustituya el juicio humano a la hora de evaluar a los candidatos, especialmente en una comunidad donde los valores y el compromiso local siguen siendo factores clave.

2.3. Capacitación y Desarrollo Personalizado

La gestión del talento humano está revolucionando al implementar IA desde la automatización de procesos hasta la personalización de la experiencia de los empleados y con herramientas que pueden predecir el rendimiento de candidatos y personalizar el desarrollo profesional, la IA permite una mayor eficiencia y precisión en la toma de decisiones. Uno de los impactos más evidentes de la IA es la automatización del reclutamiento, que optimiza la selección de talento al filtrar grandes volúmenes de candidatos y predecir su adecuación al puesto (Chung

et al., 2023). Además, las plataformas de IA que realizan análisis de comportamiento están cambiando la forma en que se evalúa el rendimiento al identificar patrones de productividad que permiten intervenciones oportunas.

El aprendizaje personalizado es otro efecto positivo , ya que la IA adapta los programas de capacitación para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, lo que puede impulsar su motivación y compromiso (Huang y Rust, 2023). Al mismo tiempo , hay un cambio en las expectativas respecto del talento humano : ahora se espera que los empleados posean habilidades técnicas y una voluntad de actualizar continuamente sus conocimientos. A nivel organizacional , el uso de IA promueve una cultura basada en datos , donde las decisiones de recursos humanos se basan en análisis y evidencia, lo que conduce a una mejor correspondencia entre los objetivos del negocio y las capacidades individuales de los empleados (Cascio & Montealegre, 2023). La adopción de IA también requiere que las empresas inviertan en infraestructura tecnológica adecuada y en seguridad de datos, garantizando que los sistemas sean confiables y estén protegidos contra amenazas cibernéticas. Además, es esencial mantener una comunicación abierta y transparente con el personal para abordar las inquietudes y fomentar la adopción efectiva de la tecnología.

La inteligencia artificial puede servir como un aliado estratégico para adecuar el desarrollo del talento humano al interior de instituciones como la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí , Extensión Chone , adecuando los contenidos en función de las competencias específicas requeridas . Por ejemplo, podría utilizarse para mejorar programas de formación en campos como enfermería, educación o ingeniería, reforzando habilidades específicas basadas en el análisis de datos. Sin embargo, es necesario fortalecer la infraestructura tecnológica existente para garantizar que dichas soluciones se implementen de manera efectiva y sostenible.

2.4. Desafíos Éticos y Prácticos en la Implementación de IA

En torno al conocimiento, (Betancourt et al., 2024) destacan que un desafío ético es el riesgo dentro de los algoritmos de IA , pues los datos utilizados para entrenar estos sistemas pueden contener sesgos históricos , lo que puede llevar a decisiones injustas en la contratación y gestión del talento . Es esencial que las organizaciones desarrollen y apliquen mecanismos para

identificar y reducir estos sesgos, garantizando la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. También enfatizan que es crucial que los equipos responsables de desarrollar e implementar la IA sean diversos y conscientes de los posibles sesgos, trabajando activamente para eliminarlos.

El uso de IA en la gestión de recursos humanos conlleva desafíos y oportunidades importantes. Entre los principales desafíos están las preocupaciones sobre la privacidad de los empleados y el riesgo de sesgos algorítmicos. La recopilación y el análisis de grandes cantidades de datos sobre el comportamiento y el desempeño de los empleados puede resultar intrusiva si no se regula adecuadamente, lo que genera preocupaciones éticas sobre la privacidad (Zhang et al., 2023). Además, los algoritmos de IA pueden replicar o amplificar sesgos existentes, lo que lleva a decisiones de contratación o promoción injustas si no se implementan mecanismos correctivos (Bessen, 2023).

Para aprovechar al máximo el potencial de la IA, el departamento de recursos humanos debe desarrollar un conjunto de competencias clave, tanto en habilidades técnicas como en capacidades de gestión y análisis ético. Entre las habilidades técnicas, la alfabetización de datos es esencial, ya que los profesionales de RRHH necesitan comprender los principios básicos de la ciencia de datos y el análisis de algoritmos para interpretar correctamente los datos generados por la IA (Brynjolfsson et al., 2022). También es fundamental tener experiencia en inteligencia artificial y herramientas de automatización, lo que implica saber cómo utilizar plataformas de reclutamiento automatizadas, software de evaluación de desempeño y aplicaciones de aprendizaje automático.

Los desafíos éticos destacados por Zhang et al. (2023) y Bessen (2023) deben ser considerados cuidadosamente por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone, particularmente si la institución planea implementar inteligencia artificial en áreas sensibles como la evaluación del desempeño del personal. Es esencial promover una cultura de alfabetización digital y ética entre los docentes y el personal administrativo para prevenir el uso indebido de datos y garantizar que la automatización no refuerce las desigualdades estructurales existentes dentro del entorno organizacional.

2.5. Capacitación en Competencias Digitales

En el área de competencias de gestión , el equipo de recursos humanos debe potenciar su capacidad para liderar el cambio cultural y promover la adaptabilidad dentro de la organización, ya que el uso de IA puede crear incertidumbre entre los empleados. Una comunicación eficaz sobre los beneficios y el uso ético de la IA en la gestión del talento humano es esencial para generar confianza y reducir la resistencia al cambio (Zhang et al., 2023). Además, el departamento debe desarrollar una sólida perspectiva ética para manejar adecuadamente las cuestiones relacionadas con la privacidad y la equidad en la aplicación de la IA , garantizando que los procesos de recursos humanos sigan siendo justos e inclusivos (Bessen, 2023). La implementación de la inteligencia artificial no sólo debe centrarse en mejoras técnicas , sino también incluir una base ética sólida que garantice la equidad y la privacidad.

En los últimos años, la inteligencia artificial (IA) ha comenzado a cambiar la forma en que se gestionan los recursos humanos , proporcionando herramientas avanzadas que ayudan a mejorar la eficiencia en procesos como la contratación, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional (Bessen, 2020). Gracias a los algoritmos de aprendizaje automático y al procesamiento del lenguaje natural , las empresas ahora pueden analizar grandes volúmenes de datos en tiempo real , identificando patrones que apoyan una mejor toma de decisiones y reducen los sesgos humanos en las evaluaciones laborales (Ransbotham et al., 2021). El uso de IA en la gestión de recursos humanos ofrece una ventaja competitiva importante , pero también requiere una adaptación continua por parte de los profesionales. La tecnología debería verse como una herramienta colaborativa más que un reemplazo de las habilidades humanas .

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, extensión Chone , enfrenta el reto de formar a sus estudiantes, docentes y especialmente al personal administrativo en competencias digitales dentro de un contexto donde no todos tienen igual acceso a la tecnología. Por lo tanto, el llamado de Zhang et al. (2023) a liderar el cambio cultural es crucial. Es urgente implementar políticas institucionales que incentiven el uso responsable de las herramientas tecnológicas , con un enfoque inclusivo y equitativo , para reducir la brecha digital que aún existe .

2.6. Implementación de Medidas de Transparencia y Supervisión

A medida que las organizaciones buscan aprovechar las oportunidades que ofrece la IA , también deben desarrollar estrategias que integren esta tecnología de manera ética y transparente , garantizando que los algoritmos se alineen con valores inclusivos y que los empleados se sientan seguros de su uso (Cohen, 2023). En este contexto, examinar la relación entre la IA y la gestión de recursos humanos se vuelve esencial para identificar tanto los beneficios como los riesgos, promoviendo una implementación responsable que apoye el crecimiento y el bienestar de los empleados . La IA permite una personalización sin precedentes en la experiencia de los empleados , pero es importante no pasar por alto la importancia de la transparencia y la ética para evitar el uso indebido de datos y garantizar un entorno de trabajo saludable y justo .

Esta tecnología ha transformado procesos clave como la selección, retención y desarrollo de empleados , ofreciendo un nivel de personalización sin precedentes en la experiencia de los empleados y al mismo tiempo mejorando la eficiencia en varias áreas de la organización (Bessen, 2020). El uso de algoritmos de IA, que analizan grandes volúmenes de datos en tiempo real , proporciona a los profesionales de RR.HH. una herramienta poderosa para tomar decisiones informadas , mejorar la precisión de los procesos y potencialmente reducir el sesgo humano en la contratación y las evaluaciones de desempeño (Chamorro-Premuzic & Akhtar, 2021). Si bien la IA mejora la precisión en la toma de decisiones , es importante que los profesionales de RR.HH. estén bien capacitados para interpretar los datos y aplicar los resultados de manera justa e imparcial .

Sin embargo, la adopción de IA en la gestión del talento no está exenta de desafíos. Entre los principales obstáculos se encuentran los riesgos éticos relacionados con la privacidad de los empleados y la posible perpetuación de sesgos inherentes a los datos utilizados para entrenar estos sistemas (Caliskan et al., 2021). Además, la implementación de IA puede generar resistencia por parte de los empleados, que pueden ver estas herramientas como intrusivas o una amenaza para su autonomía laboral y la confidencialidad de su información personal (Harvard Business Review, 2022). Esta resistencia se puede reducir mediante una comunicación eficaz que destaque

los beneficios y explique claramente las medidas de protección de la privacidad y equidad implementadas .

En este contexto, es fundamental desarrollar un marco ético y de gobernanza que guíe la implementación de la IA en los recursos humanos , garantizando que esta tecnología se utilice de forma responsable y en el mejor interés tanto de la organización como de sus empleados (Cohen, 2023). En los próximos años, el éxito de las organizaciones dependerá en gran medida de su capacidad para integrar la IA de forma inclusiva y transparente , aprovechando sus beneficios y abordando al mismo tiempo sus riesgos potenciales . Examinar la relación entre la IA y la gestión de recursos humanos se ha vuelto crucial para comprender cómo estas tecnologías pueden respaldar el crecimiento organizacional y el bienestar de los empleados en un entorno laboral que cambia rápidamente . Un marco ético y de gobernanza sólido no solo protege a los empleados , sino que también genera confianza en la organización y garantiza el uso sostenible de la IA en los recursos humanos .

La necesidad de transparencia en la implementación de la IA (Cohen, 2023) también se aplica al entorno organizacional , donde cualquier innovación tecnológica debe estar respaldada por una estrategia clara de comunicación y capacitación . Esto es fundamental para que la comunidad académica de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone , no vea a la IA como una amenaza, sino como una herramienta complementaria que puede potenciar los procesos administrativos y académicos , siempre que se utilice de forma ética y consensuada .

2.7. El impacto de la IA en la gestión del talento humano

Para que el impacto de la IA en la gestión de recursos humanos sea positivo y sostenible, es fundamental la colaboración entre el sector público y privado , así como la implicación de los propios trabajadores en la adopción de procesos tecnológicos (Bessen, 2023). A nivel mundial, diversas organizaciones internacionales han enfatizado la importancia de promover políticas que apoyen la capacitación en habilidades digitales y la adaptación de las leyes laborales para proteger a los trabajadores ante la transformación impulsada por la IA (Foro Económico Mundial , 2023). En este contexto, se necesita un enfoque ético y colaborativo para garantizar que la IA enriquezca el entorno laboral y mejore el desarrollo profesional y personal de los trabajadores (Restrepo,

2022). La integración de la IA en la gestión de recursos humanos no debe verse simplemente como una mejora tecnológica , sino como un catalizador para la evolución del lugar de trabajo . Es crucial que la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone , fomente una cultura de adaptación y aprendizaje continuo , asegurando que sus colaboradores estén preparados para trabajar junto a estas nuevas tecnologías. Además, la ética y la transparencia en el uso de la IA son fundamentales para mantener la confianza y el bienestar de los trabajadores , promoviendo un entorno de trabajo justo y equitativo .

Como lo sugiere Restrepo (2022), la integración de la IA debe ser vista como un proceso colaborativo, particularmente en el contexto de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión-Chone, donde los lazos comunitarios y la participación colectiva son esenciales. Incluir al personal administrativo en las discusiones sobre el uso y los límites de la tecnología promoverá una adopción más armoniosa , reduciendo la resistencia y fortaleciendo el sentido de pertenencia ante los cambios institucionales.

3. METODOLOGIA

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), que permitió integrar el análisis estadístico de encuestas con la interpretación de entrevistas. El diseño de investigación fue descriptivo, analítico y bibliográfico, orientado a comprender el impacto de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone.

La población estuvo conformada por los 36 miembros del personal administrativo de la institución, los cuales constituyeron también la muestra del estudio (100 %), mediante un muestreo no probabilístico e intencional.

Para la recolección de datos se aplicaron dos técnicas:

Encuesta: Dirigida al personal administrativo, compuesta por preguntas cerradas en escala nominal y ordinal, con el propósito de obtener información sobre percepciones, beneficios y desafíos del uso de la inteligencia artificial en la gestión de talento humano.

Entrevista semiestructurada: Realizada a la Decana de la Extensión Chone, con el objetivo de profundizar en la experiencia institucional y recoger apreciaciones cualitativas sobre los riesgos y oportunidades de la IA.

En cuanto al análisis de datos, la información cuantitativa fue procesada mediante estadísticas descriptivas (frecuencias y porcentajes), mientras que los datos cualitativos se examinaron a través de análisis de contenido temático, identificando patrones y categorías emergentes.

Esta combinación metodológica permitió contrastar los resultados de la encuesta y la entrevista, brindando una visión integral del fenómeno estudiado.

4. RESULTADOS

Encuesta

1. ¿Cuál es la percepción sobre el impacto de la inteligencia artificial en la gestión de talento humano en la Uleam Extensión Chone?

Categoría.	Frecuencia.	Porcentaje %.
Muy positivo	1	3%
Positivo	4	11%
Neutro	10	28%
Negativo	21	58%
TOTAL:	36	100%

Tabla: #1.

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de la ULEAM Extensión Chone

Elaborado por: Estudiantes de Administración de Empresas.

Interpretación:

El 58% de los encuestados considera negativo el impacto de la inteligencia artificial en la gestión de talento humano, principalmente por falta de capacitación. El 28% lo ve como neutro, posiblemente por la ausencia de experiencias concretas; un 11% opina que es positivo y el 3% muy positivo.

2. ¿En qué área de la gestión del talento humano considera usted que la implementación de inteligencia artificial en la Uleam Extensión Chone podría aportar el mayor potencial para generar mejoras continuas?

Categoría.	Frecuencia.	Porcentaje %.
Reclutamiento y selección de personal	7	19%
Capacitación y desarrollo profesional	0	0%
Gestión del desempeño y evaluación continua	3	8%
Retención de talento y bienestar laboral	0	0%
Automatización de procesos administrativos	8	22%
Todas las anteriores	18	50%
TOTAL:	36	100%

Tabla: #2.

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de la ULEAM Extensión Chone
Elaborado por: Estudiantes de Administración de Empresas.

Interpretación:

Según los datos, el 50% de los encuestados considera que todas las opciones mencionadas ayudarían a mejorar la gestión de talento humano mediante IA en Uleam Extensión Chone, optimizando procesos clave. El 22% eligió la automatización administrativa, el 19% prefirió el reclutamiento y selección de personal, y el 8% optó por la gestión del desempeño y evaluación continua.

3. ¿Cree que las decisiones clave en gestión de talento humano deben ser supervisadas por personas, no solo por IA?

Categoría.	Frecuencia.	Porcentaje %.
Sí, totalmente de acuerdo	20	56%
Sí, pero con algunas excepciones	1	3%
No, la IA puede tomar todas las decisiones	1	3%
No, las decisiones deben ser 100% humanas	14	39%
TOTAL:	36	100%

Tabla: #3.

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de la ULEAM Extensión Chone

Elaborado por: Estudiantes de Administración de Empresas.

Interpretación:

El 56% de las personas encuestadas considera que las decisiones críticas deben estar siempre bajo supervisión humana. Un 39% opina que no deberían ser exclusivamente humanas, ya que la IA puede incurrir en sesgos, especialmente en temas éticos. El 3% cree que la IA puede intervenir en casos excepcionales, mientras que el 11% está a favor de que la IA tome todas las decisiones críticas.

4. ¿Cuáles considera que son los aspectos de la cultura organizacional más impactados por la aplicación de inteligencia artificial en la gestión del talento humano en Uleam Extensión Chone?

Categoría.	Frecuencia.	Porcentaje %.
Comunicación interna	10	28%
Toma de decisiones	4	11%
Colaboración entre equipos	7	19%
Innovación organizacional	15	42%
TOTAL:	36	100%

Tabla: #4.

Fuente: Encuesta realizada al personal administrativo de la ULEAM Extensión Chone

Elaborado por: Estudiantes de Administración de Empresas.

Interpretación:

Según los resultados, el 42% de los encuestados considera que la innovación organizacional es el aspecto más influido por la cultura empresarial, gracias a la automatización de procesos y cambios en la estructura. El 28% destaca la comunicación interna por agilizar la atención de necesidades laborales. El 19% señala la colaboración entre equipos, facilitada por la IA en la gestión de talento humano, y el 11% indica la toma de decisiones como factor relevante.

5. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos muestran que, aunque la inteligencia artificial (IA) aún no se ha incorporado plenamente en los procesos de gestión de talento humano en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone, existe un creciente reconocimiento de su potencial como herramienta estratégica. La encuesta aplicada al personal administrativo evidenció que más de la mitad de los participantes perciben negativamente su implementación, principalmente por la falta de capacitación y la limitada experiencia con estas tecnologías. Sin embargo, también se reconoce que la IA puede optimizar procesos como la automatización administrativa, la innovación organizacional y la toma de decisiones.

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Frey y Osborne (2022) y Gregory et al. (2023), quienes destacan que la IA puede generar una “brecha de habilidades” si no se acompaña de programas de formación continua. De igual manera, la preocupación ética señalada por Betancourt et al. (2024) se refleja en la percepción de los encuestados, quienes consideran que las decisiones críticas deben estar siempre bajo supervisión humana.

La entrevista a la Decana de la Extensión Chone refuerza esta visión, al señalar que la IA debe entenderse como un **instrumento de apoyo**, nunca como un reemplazo del talento humano. Asimismo, resalta la necesidad de aplicar políticas claras que regulen su uso, evitando riesgos asociados con la privacidad de datos, la transparencia y la deshumanización de los procesos administrativos.

En este sentido, los resultados de la investigación respaldan lo expuesto por Bessen (2023) y Cohen (2023), quienes enfatizan que la integración de la IA en la gestión de recursos humanos requiere no solo de infraestructura tecnológica, sino también de un **marco ético y legal sólido**, así como de la aceptación cultural por parte de los colaboradores.

Finalmente, la convergencia entre los datos cuantitativos, la entrevista y la literatura revisada sugiere que la IA puede constituir una herramienta transformadora en la gestión del talento humano, siempre que su implementación sea **gradual, ética y acompañada de procesos**

de capacitación permanente. De esta forma, se logra equilibrar la innovación tecnológica con la preservación de la equidad y la confianza organizacional.

Entrevista

Los hallazgos de la entrevista evidenciaron que la inteligencia artificial (IA) representa tanto un desafío como una oportunidad para la gestión del talento humano en instituciones como la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone. No obstante, reconoce que la IA puede servir como una herramienta de apoyo para las organizaciones en tareas y la elaboración de documentos, siempre que su uso este acompañado del criterio de un profesional y una base legal.

Uno de los aspectos más relevantes es la conciencia institucional sobre los riesgos éticos asociados al uso de IA, como la privacidad de los datos, los sesgos algorítmicos y la posible deshumanización en la toma de decisiones. Estos aspectos fueron señalados tanto en la encuesta como en la entrevista donde se enfatizó la necesidad de mantener una supervisión humana que complemente las decisiones automatizadas. “Esto coincide con la literatura revisada, que advierte sobre los riesgos de dejar decisiones críticas exclusivamente en manos de algoritmos” (Betancourt et al., 2024).

En general, la decana la Lic. Lilia Del Roció Bermúdez Cevallos resalta que la IA debe ser entendida como una herramienta complementaria, que no reemplaza el talento humano sino que puede fortalecer su desempeño si se utiliza de manera adecuada y ética.

6. CONCLUSIÓN

En consecuencia, el uso y la implementación de la inteligencia artificial presentan nuevas posibilidades tanto para las organizaciones públicas como privadas, ya que deberán afrontar desafíos y oportunidades relacionadas con la incorporación de estos avances tecnológicos en la gestión del talento humano. Esto ayudará a las organizaciones a mejorar y optimizar procesos clave, permitiéndoles enfrentar estos desafíos con el tiempo, lo cual contribuirá a un uso más ético, transparente y equitativo de la tecnología. Para enfrentar estos avances tecnológicos, el personal de talento humano deberá adquirir nuevas habilidades para poder responder a estos desafíos.

Según el análisis del Foro Económico Mundial, se han identificado ciertas habilidades esenciales para evolucionar en el mercado laboral, ya que la tecnología impulsa estos cambios. Estas habilidades incluyen la alfabetización técnica, el pensamiento analítico, el dominio del idioma inglés y la creatividad.

La primera habilidad, la alfabetización técnica, consiste en la capacidad de comprender, utilizar y adaptarse a las nuevas tecnologías, lo cual implica no solo manejar dispositivos y aplicaciones, sino también resolver problemas relacionados con la tecnología. La segunda habilidad, el pensamiento analítico, se refiere a la capacidad cognitiva de descomponer situaciones o problemas en partes más pequeñas y comprensibles, analizarlas detalladamente y tomar decisiones basadas en datos. La tercera habilidad, dominar el idioma inglés, se debe a que es un lenguaje global en el ámbito de los negocios, la tecnología y la comunicación internacional. Por último, la creatividad representa la capacidad de generar ideas innovadoras para encontrar soluciones creativas a problemas.

Es importante mencionar que, al integrar o implementar estas tecnologías, es necesario contar con una gobernanza global y regulaciones éticas, ya que es fundamental establecer límites claros en el uso de la inteligencia artificial.

Se recomienda formar al personal en competencias digitales y fomentar un enfoque colaborativo entre la tecnología y el capital humano, garantizando así una transición responsable y sostenible hacia modelos de gestión más innovadores y eficientes. Finalmente, este estudio demuestra que, aunque la inteligencia artificial no sustituye al talento humano, puede ser una herramienta clave para fortalecer su desempeño, siempre que se implemente con responsabilidad,

transparencia, ética y con la participación activa de todos los actores institucionales involucrados en su uso.

7. BIBLIOGRAFIA

Gregory, M., T., & Zierahn, U. (2023). El riesgo de la automatización para los trabajos en los países de la OCDE. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). *El tipo incorrecto de IA? Inteligencia artificial y el futuro de la demanda laboral*. National Bureau of Economic Research.

Bessen, J. E. (2020). *IA y empleos: El rol de la demanda*. *Economics of Innovation and New Technology*, 29(3), 220-238.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2020). *La segunda era de las máquinas: Trabajo, progreso y prosperidad en una época de tecnologías brillantes*. W. W. Norton & Company.

Bessen, J. E. (2023). *IA y la economía: una perspectiva de políticas*. Brookings Institution Press.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2022). *La segunda era de las máquinas: trabajo, progreso y prosperidad en tiempos de tecnologías brillantes*. Norton & Company.

Caliskan, A., Bryson, J. J., & Narayanan, A. (2021). *Los significados derivados automáticamente de los corpus de lenguaje contienen sesgos similares a los humanos*. *Science*, 356(6334), 183-186.

Chamorro-Premuzic, T., & Akhtar, R. (2021). *Cómo la inteligencia artificial transformará la experiencia del empleado*. Harvard Business Review.

Cohen, G. (2023). *IA y el futuro de la gestión de talento: Ética y oportunidades*. *Journal of Human Resource Management*, 12(3), 5-18.

Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2023). *Cómo la tecnología está cambiando el trabajo y las organizaciones*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 123-147.

Chung, C. W., Kim, J., & Park, S. H. (2023). *Analítica predictiva para la retención de empleados mediante algoritmos de aprendizaje automático*. *Journal of Business Research*, 156, 335-346.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2022). *El futuro del empleo: cuán susceptibles son los trabajos a la informatización*. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.

Gibbs, M., Levenson, A., & Zoghi, C. (2023). *Análisis de la fuerza laboral y la transformación de la gestión de recursos humanos*. *International Journal of Human Resource Management*, 34(2), 291-312.

Gartner, Inc. (2023). *Tendencias de IA y gestión de talento 2023: Una guía estratégica*. Gartner Research.

Goldstein, D., & Lup, D. (2021). *La interfaz humano-IA en el lugar de trabajo: Desafíos y soluciones*. MIT Press.

Green, B. (2022). *El impacto de la IA en los mercados laborales y los requisitos de habilidades en el siglo XXI*. The Journal of Economic Perspectives.

Harvard Business Review. (2022). *La ética de la inteligencia artificial en la gestión del talento*. Harvard Business School Publishing.

Huang, M. H., & Rust, R. T. (2023). La inteligencia artificial en el servicio: un enfoque de partes interesadas. *Journal of Service Research*, 26(1), 4–17.

Kaplan, A., & Haenlein, M. (2021). *Inteligencia artificial en el lugar de trabajo: Lo que la IA puede y no puede hacer*. *Journal of Management*, 58(4), 765-788.

Leicht-Deobald, U., Busch, T., Schank, C., & Weibel, A. (2019). *Los desafíos de la adopción de inteligencia artificial en RR. HH.: Perspectivas de empresas líderes*. HR Review.

Mateescu, A., & Nguyen, A. (2022). *Gestión algorítmica en el lugar de trabajo*. *Big Data & Society*, 9(1), 1-12.

McKinsey & Company. (2023). *IA y la fuerza laboral del mañana: Estrategias para una adopción ética*. McKinsey Quarterly.

Ransbotham, S., Kiron, D., & Gerbert, P. (2021). *Inteligencia artificial para el mundo real*. MIT Sloan Management Review.

Smith, A., & Anderson, M. (2023). *Desafíos éticos en recursos humanos impulsados por IA*. AI & Society.

Smith, A. (2023). Personalización impulsada por IA en el aprendizaje y desarrollo de empleados. *Journal of Business Research*, 142, 58–69.

Smith, R. (2022). *Implementación de IA en RR. HH.: Equilibrio entre innovación y ética*. *Journal of Business Ethics*, 10(4), 555-568.

Stohr, E., & Werbach, K. (2021). *Gestión de talento impulsada por IA y experiencia del empleado*. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 574-586.

Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). *Inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos: Desafíos y un camino a seguir*. *California Management Review*, 61(4), 15-42.

Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). *¿Qué sabemos sobre el impacto de la inteligencia artificial en el trabajo y el empleo?*. *Sociology Compass*, 14(7), 9-21.

Völker, M. (2021). *Gestión de talento impulsada por IA: Desafíos clave y soluciones*. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 574-586.

Wachter, S., Mittelstadt, B., & Russell, C. (2021). *Preservación del sesgo en el aprendizaje automático: La necesidad de un nuevo marco*. *IEEE Journal of Ethics in AI*, 35(1), 2-13.

Watson, S., & Seidel, M. (2023). *Toma de decisiones impulsada por IA en RR. HH.: Oportunidades y consideraciones éticas*. *Human Resource Management Review*.

Zhang, T., Wang, Y., & Li, Z. (2023). Privacidad de los empleados e IA: ética y límites en los lugares de trabajo modernos. *Journal of Business Ethics*, 176, 455–472.

Alfonso, I., & Alfonso, I. (2023, 3 agosto). EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: OPORTUNIDADES y DESAFÍOS - Gesthion organizacional. *Gesthion Organizacional - Talento Humano*.

Betancourt, R. X. C., Hernández, J. A. E., & Herrera, K. S. G. (2024). Desafíos de la inteligencia artificial en la Gestión del Talento Humano. *GADE: Revista Científica*, 4(3), 190-206.

Forética. (2025, 10 marzo). Esto es lo más destacado del informe The Future of Jobs 2025 del Foro Económico Mundial. Forética.



8. ANEXOS

Matriz de Consistencia					
Problema general	Objetivos	Variables	Metodología	Población y Muestra	Técnicas e instrumento
Si bien la IA promete mejorar la eficiencia en procesos clave, también trae consigo inquietudes relacionadas con la ética, la transparencia y la privacidad. Las organizaciones aún no están preparadas para implementar estas tecnologías de forma efectiva, lo cual genera una brecha en la capacitación de los profesionales de recursos humanos y en la infraestructura tecnológica. Por lo anteriormente expuesto, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo impacta la implementación de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone, y cuáles son los principales desafíos y oportunidades que presenta para las organizaciones en términos de eficiencia, ética y equidad?	Objetivo General - Analizar el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del talento humano en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone, identificando los principales desafíos y oportunidades que presenta en el entorno organizacional actual. Objetivos Específicos - Examinar el impacto de la inteligencia artificial en la experiencia del empleado y en la cultura organizacional. - Identificar los principales desafíos ético, legales y organizacionales que surgen del uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano. - Identificar las oportunidades que la inteligencia artificial ofrece para mejorar procesos clave en la gestión del talento humano.	Variable independiente El Impacto De La Inteligencia Artificial Variable dependiente Gestión De Talento Humano	Enfoque Mixto Diseño Analítico Descriptivo Bibliográfico	Población 36 personas del personal administrativo Tipo de muestreo Muestreo no probabilístico y intencional. Muestra Se realizará una muestra del 100% de los encuestados.	Técnica Se realizará una encuesta y entrevista



Encuesta

Encuesta dirigida al personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone sobre el Impacto de la Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano: Desafíos y Oportunidades.

Instrucciones: Su participación es anónima y sus respuestas serán tratadas de manera confidencial.

- 1. ¿Como percibe el impacto general de la inteligencia artificial en la gestión de talento humano en la Uleam Extensión Chone?**
 - ❖ Muy positivo
 - ❖ Positivo
 - ❖ Neutro
 - ❖ Negativo
- 2. ¿Considera usted que la inteligencia artificial está transformando significativamente las prácticas de talento humanos?**
 - ❖ Sí, en gran medida
 - ❖ Sí, de manera moderada
 - ❖ Solo en algunos aspectos
 - ❖ No, apenas hay cambios
 - ❖ No lo sé
- 3. ¿Está de acuerdo en que las decisiones críticas en la gestión de talento humano no deben ser tomadas exclusivamente por la inteligencia artificial (IA), sino siempre con supervisión humana?**
 - ❖ Sí, totalmente de acuerdo
 - ❖ Sí, pero con algunas excepciones
 - ❖ No, la IA puede tomar todas las decisiones
 - ❖ No, las decisiones deben ser 100% humanas
- 4. ¿Qué aspectos de la cultura organizacional considera que ha sido más influido por la inteligencia artificial en la gestión del talento humano en Uleam Extensión Chone?**
 - ❖ Comunicación interna
 - ❖ Toma de decisiones
 - ❖ Colaboración entre equipos
 - ❖ Innovación organizacional



5. **¿Qué nivel de desafíos éticos considera que enfrenta la institución al implementar inteligencia artificial en la gestión del talento humano?**
- ❖ Muy altos
 - ❖ Altos
 - ❖ Moderado
 - ❖ Bajo
 - ❖ Ninguno
6. **¿Cuál de los siguientes desafíos considera usted más relevante en la institución respecto a la implementación de inteligencia artificial?**
- ❖ Protección de datos y privacidad
 - ❖ Dependencia
 - ❖ Ética y sesgos en los algoritmos
 - ❖ Capacitación y aceptación de los colaboradores
 - ❖ Comunicación transparente
 - ❖ No hemos enfrentado desafíos.
7. **¿En qué parte de la gestión de talento humano cree usted que tiene mayor potencial para generar mejoras continuas si se implementa la IA en la Uleam Extensión Chone?**
- a. Reclutamiento y selección de personal
 - b. Capacitación y desarrollo profesional
 - c. Gestión del desempeño y evaluación continua
 - d. Retención de talento y bienestar laboral
 - e. Automatización de procesos administrativos
 - f. Todas las anteriores
8. **¿Cuáles de las siguientes opciones considera usted que son los principales desafíos éticos que se pueden presentar en la implementación de la inteligencia artificial en los procesos de gestión del talento humano en la Uleam Extensión Chone?**
- ❖ Falta de transparencia en los algoritmos de IA
 - ❖ Privacidad y seguridad de datos
 - ❖ Sesgo y discriminación
 - ❖ Todas las anteriores
9. **¿Qué procesos considera que la gestión del talento humano ha mejorado en la institución actualmente?**
- ❖ Reclutamiento y selección
 - ❖ Capacitación y desarrollo
 - ❖ Evaluación y desempeño
 - ❖ Retención de talento



10. ¿Cuáles de las siguientes opciones considera que son las principales oportunidades que la inteligencia artificial podría ofrecer para mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión del talento humano en la Uleam Extensión Chone?

- a. Automatización de tareas administrativas repetitivas.
- b. Formación personalizada
- c. Predicción de rotación de personal
- d. Optimiza procesos claves.
- e. Eliminación de sesgos
- f. Todas las anteriores

¿Agradecimiento

¡Gracias por su participación! Sus respuestas son valiosas para entender el impacto de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano.

Link de la encuesta realizada

https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?subpage=design&FormId=AHmhMYI1_EyxGvToPCe47aEsW3u0bWRKoDNME8hGGypUM1ZOV1hYTzk4T1hQVDkzVVJWMkZaSkNTSS4u&Token=8633f688807b45949569340575d971db



Entrevista

Esta entrevista está dirigida a la Decana de la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone.

La entrevista se centrará en comprender la percepción y experiencia del personal de gestión de talento humano sobre la implementación de la inteligencia artificial en los procesos.

1. ¿Cuál es su experiencia profesional en relación con la gestión del talento humano y el uso de tecnologías como la inteligencia artificial?
2. ¿Considera que la inteligencia artificial ha transformado los procesos de gestión del talento humano en su organización? ¿Por qué?
3. ¿Cuál cree usted que son los beneficios más evidentes de implementar inteligencia artificial en la gestión de talento humano?
4. ¿Qué cambios ha observado en la experiencia de los empleados debido al uso de inteligencia artificial en los procesos organizacionales?
5. ¿Cómo cree usted que influiría la gestión de talento humano al implementar la inteligencia artificial en la cultura organizacional, particularmente en la comunicación o en la toma de decisiones?
6. ¿Qué desafíos éticos considera que enfrenta una organización al implementar inteligencia artificial en la gestión del talento humano?
7. ¿Cree usted que existen problemas legales o normativos asociados en la gestión de talento humano al uso de inteligencia artificial?
8. ¿Cuál cree usted que son las principales desafíos y oportunidades que se presenta en la organización al implementar la IA en la gestión del talento humano?
9. ¿Podría compartir algún caso práctico donde la IA haya optimizado un proceso clave en la gestión de talento humano?
10. ¿Cree usted que la inteligencia artificial está transformando la experiencia de los empleados del talento humano?
11. ¿Le gustaría agregar algo más sobre el tema que no hayamos discutido?

Entrevista realizada a la decana de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí extensión chone.

