

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL



Impacto de la Inteligencia Artificial en la Gestión de Recursos Humanos en Empresas Innovadoras: Un estudio de Caso Basado en Experiencia de Usuarios de Plataformas de Búsqueda de Empleo

Erika Johana García Basto
Angie Carolina Paz Castaño
Karen Esthefanny Barrera Ahumada

Asesor Investigador
José Indalecio Rodríguez Cuncanchún

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Bogotá
Bogotá Presencial Virtual Distancia
Facultad Ciencias Empresariales
Administración de Empresas
2024

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo al semillero de investigación que nos ha acogido para presentar nuestras prácticas, por darnos un enfoque de investigación y nuevos conocimientos, frente a esta nueva era de la IA, agradecer a todos lo que se han involucrado en este proceso de manera directa o indirecta.

“La satisfacción radica en el esfuerzo, no en el logro. El esfuerzo total es la victoria total”

-Gandhi

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Agradecimientos

Dedicamos nuestros más profundos agradecimientos al docente que nos dirige en cada una de las asesorías que muestra su experiencia y dedicación en este trabajo nos guía y corrige cada parte; Es importante resaltar que cada integrante de este grupo ha sido parte fundamental durante este proceso de investigación realizado.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Tabla De Contenido

RESUMEN	11
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN	14
JUSTIFICACIÓN	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.1 PREGUNTA PROBLEMA.....	20
2. OBJETIVOS	21
3. MARCO CONTEXTUAL	23
3.1. INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL	23
3.1.1 <i>Definición y evolución de la IA</i>	<i>23</i>
3.1.2 <i>Qué es la Inteligencia Artificial y cómo puede ayudarte en tu búsqueda de empleo</i>	<i>24</i>
3.1.3 <i>Aplicaciones de la Inteligencia Artificial en Negocios.....</i>	<i>25</i>
4. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (GRH) Y TECNOLOGÍA.	27
4.1 TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN GESTIÓN EMPRESARIAL.	27
4.2 IA EN PROCESOS DE RECURSOS HUMANO.....	27
5. PLATAFORMAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO BASADAS EN IA.....	28

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

5.1.1 <i>Linkedin</i>	28
5.1.2 <i>Indeed</i>	28
5.1.3 <i>Ziprecruiter</i>	28
5.4 <i>Glassdoor</i>	28
5.2 FUNCIONAMIENTO DE LAS PLATAFORMAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO BASADAS EN IA	29
5.2.1 <i>Algoritmos de Coincidencia</i>	29
5.2.2 <i>Procesamiento del Lenguaje Natural (NLP)</i>	29
5.2.3 <i>Análisis Predictivo</i>	29
5.2.4 <i>Chatbots y Asistentes Virtuales</i>	29
5.3 IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL, EN LA EXPERIENCIA DE LOS USUARIOS....	30
6. BENEFICIOS Y DESAFÍOS DE LA IA EN GRH.....	30
6.1 AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS.....	31
6.2 ANÁLISIS	31
6.3 OPTIMIZACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL	31
6.4 SELECCIÓN DE PERSONAL	31
6.5 INNOVACIONES TECNOLÓGICAS	31
6.6 DESAFÍOS.....	33
6.6.1 <i>Sesgo del algoritmo</i>	33
6.6.2 <i>Falta de transparencia</i>	33

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

6.6.3 <i>Confiando en la tecnología</i>	33
7. PERSPECTIVA Y FUTURO DE LA IA EN GRH.....	34
7.1 TENDENCIAS EMERGENTES	34
7.2 REGULACIÓN Y NORMATIVAS	35
7.2.1 <i>Responsabilidad</i>	35
7.2.2 <i>Seguridad y protección</i>	35
7.2.3 <i>Transparencia y Explicabilidad</i>	35
7.2.4 <i>Equidad y no discriminación</i>	36
8. CASOS DE ESTUDIO Y ESTUDIOS EMPÍRICOS.....	38
8.1 CASOS DE ESTUDIOS ESPECÍFICOS	38
8.1.1 <i>LinkedIn</i>	38
8.1.2 <i>L'Oreal o Unilever</i>	38
8.1.3 <i>McDonald's</i>	38
9. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	39
9.1 DATOS CUANTITATIVOS	39
9.2.1 <i>Preguntas Dicotómicas</i>	39
9.2.2 <i>Preguntas de Opción Múltiple</i>	42
9.2.3 <i>Preguntas de Escala de Valoración</i>	43
9.2.4 <i>Preguntas de Escala Visual</i>	46

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

9.2.5 Preguntas de Escala NPS (<i>Net Promoter Score</i>)	48
9.2.6 Preguntas Demográficas.....	49
9.2.7 Preguntas Abiertas	52
9.2.8 Respuesta abierta.....	54
9.3 ENTREVISTA.....	55
9.3.1 Preguntas de la entrevista.....	55
9.3.2 Link de entrevista.....	57
10. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
10.1 DATOS CUALITATIVOS.....	58
10.1.2 Observación.....	58
10.1.3 Análisis cuantitativo.....	58
10.1.4 Análisis inferencial	58
10.1.5 Análisis cualitativo	59
10.1.7 Comentarios continuos	60
11. RECOMENDACIONES	62
CONCLUSIONES.....	64
LISTA DE REFERENCIA O BIBLIOGRAFÍA	67

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Lista de Figuras

Figura 1 Respuesta pregunta 1	40
Figura 2 Respuesta pregunta 2	41
Figura 3 Respuesta pregunta 3	41
Figura 4 Respuesta pregunta 4	42
Figura 5 Respuesta pregunta 5	43
Figura 6 Respuesta pregunta 6	44
Figura 7 Respuesta pregunta 7	45
Figura 8 Respuesta pregunta 8	46
Figura 9 Respuesta pregunta 9	47
Figura 10 10 Respuesta pregunta 10	48
Figura 11 Respuesta pregunta 11	49
Figura 12 Respuesta pregunta 12	50
Figura 13 Respuesta pregunta 13	51
Figura 14 Respuesta pregunta 14	52

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Lista de Tablas

Tabla 1 Respuesta pregunta 15.....	53
Tabla 2 Respuesta pregunta 16.....	54

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Glosario

- **(IA):** Inteligencia Artificial.
- **RRHH:** Recursos Humanos.
- **Automatización:** Se recomienda emplear la tecnología para llevar a cabo tareas con una gran cantidad de tiempo.
- **Innovación:** Se trata de un proceso que introduce novedades y que se refiere a modificar los elementos existentes para modificar elementos existentes.
- **Gestión Empresarial:** conjunto de actividades, acciones y estrategias cuyo objetivo es estructurar una empresa de la mejor forma para que alcance los objetivos esperados.
- **Sistematización:** es la construcción de un sistema explicativo de las prácticas y de los aprendizajes derivados de ellas.
- **Feedback:** Retroalimentación es la demostración de un punto de vista o el análisis de algo.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Resumen

El estudio examina la influencia de la inteligencia artificial en las empresas innovadoras, destacando su impacto en el capital humano mediante la utilización de plataformas digitales como herramientas de reclutamiento y búsqueda de empleo.

La inteligencia artificial se define como una de las áreas de la informática que estudia modelos computacionales capaces de realizar actividades humanas típicas. La inteligencia artificial ha mejorado la automatización y la experiencia del buscador de empleo mediante la facilitación del proceso de selección y atracción de talento, así como la mejora de la estrategia, la toma de decisiones y la resolución de problemas. (Introducción a la IA, Bruno L., 2007).

Hoy en día, muchas personas recurren a plataformas de búsqueda de empleo donde la inteligencia artificial es crucial. Estas plataformas, como LinkedIn, Indeed y Glassdoor, se utilizan algoritmos de inteligencia artificial con el fin de personalizar las acciones.

Recomendaciones laborales en función del perfil, el curriculum vitae laboral y los intereses de un usuario. La inteligencia artificial puede filtrar y clasificar miles de ofertas de trabajo en breve, lo cual ahorra tiempo a los postulantes y aumenta la precisión.

Durante la búsqueda de empleo.

La inteligencia artificial en la administración de tareas, el desarrollo y el crecimiento empresarial mejora la retención de empleados y la eficiencia de la administración, las organizaciones pueden adaptar sus programas de formación y desarrollo a las necesidades de las organizaciones. cada empleado utiliza inteligencia artificial, ahorrando tiempo y recursos a los

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

empleadores, la inteligencia artificial también puede colaborar con la identificación de candidatos, aquellos que no buscan trabajo activamente, pero que pueden interesarse en nuevas oportunidades.

Esto se logra analizando datos de redes sociales y otros sitios web profesionales, con base en estudios de casos y literatura existente, los beneficios, dificultades y opciones de implementar la inteligencia artificial en las empresas y transformar la gestión se presentarán como recomendaciones para una implementación efectiva.

Al invertir en capacitación de empleados e implementar la IA de manera responsable, las organizaciones pueden aprovechar aún más estas herramientas y establecer una fuerza laboral comprometida y productiva; además, el impacto de la inteligencia artificial en los recursos humanos también se puede apreciar de manera clara en otras áreas.

El análisis predictivo basado en inteligencia artificial posibilita a las empresas anticipar la posible rotación de empleados, lo cual posibilita a los profesionales de recursos humanos intervenir y solucionar de manera efectiva los problemas subyacentes. Este método de acción proactiva puede incrementar la satisfacción de los empleados, disminuyendo de manera probable la rotación. (Instituto Adecco, 2023, p.)

Palabras Clave: Inteligencia artificial, gestión empresarial, talento humano, Privacidad, análisis, datos.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Abstract

This research analyzes the impact of artificial intelligence on business management, highlighting its influence in areas such as human resources. AI has made it possible to improve automation in talent selection and acquisition processes, enhancing strategies and decision making, as well as improving employee retention and operational efficiency. Organizations can customize training and development programs for each employee using AI, saving employers time and resources. In case studies and existing literature, the benefits, challenges and best practices for adopting AI in companies will be identified, to transform management practices and offer recommendations for its effective implementation. By investing in employee training and adopting AI responsibly, organizations will be able to make the most of these tools and create an engaged and productive workforce.

Keywords: Artificial intelligence, business management, human talent, Privacy, analysis, data.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Introducción

En la actualidad, la inteligencia artificial (IA) se ha convertido en una herramienta fundamental para la toma de decisiones empresariales dejando atrás los métodos tradicionales, con estas alternativas tecnológicas los candidatos tendrán la opción de seleccionar las ofertas de su interés contribuyendo a mejorar y a optimizar la experiencia de búsqueda y aumentando la probabilidad de ser contratado.

La automatización en los procesos internos de cada organización cambió aspectos de nuestra sociedad, y el área de recursos humanos no ha sido la excepción, la inteligencia artificial presenta diversos desafíos y oportunidades a las que deben adaptarse a un entorno de evolución para los profesionales que llevan a cabo los procesos de reclutamiento y los candidatos que aplican ofertas que encuentran en las diversas herramientas digitales como portales de empleo, redes sociales, entre otros.

En esta investigación se considerará la influencia de la inteligencia artificial en los recursos humanos. y se analizará la transformación y desarrollo en las organizaciones, la forma en que los candidatos buscan empleo encontrando una oferta acorde a sus competencias y habilidades, mejorando la capacidad de la IA para automatizar tareas rutinarias y repetitivas en el área permite a los profesionales concentrarse en actividades de mayor valor añadido a la organización.

El proceso de contratación es muy importante para los RRHH. Las organizaciones pueden mejorar sus procesos de contratación, como automatizar las ofertas de trabajo y hacerlo

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

más fácil. Esta técnica es muy común en el proceso de reclutamiento actualmente.. (Marr, B, 2023)

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Justificación

La inteligencia artificial (IA) es un paso importante en la búsqueda de trabajo individuales. adelante en la forma en que gestionamos y optimizamos el proceso de contratación. La transformación beneficiará a los empleadores y a los candidatos que buscan oportunidades laborales.

A continuación, se detallan las principales razones que justifican esta implementación:

La inteligencia artificial le permite automatizar tareas que requieren mucho tiempo, como la verificación inicial del CV y la búsqueda activa de candidatos esto reduce significativamente el tiempo de los encargados de recursos humanos que deben invertir en estas tareas para enfocarse en los aspectos más importantes y creativos del proceso de selección.

Se pueden desarrollar algoritmos de inteligencia artificial para Reduce el sesgo humano en el proceso de selección al centrarse en las competencias y la experiencia relevantes, la IA puede ayudar a crear un proceso de selección cada vez más justo, minimizando el impacto del sesgo inconsciente.

Para los candidatos, incorporar IA en una plataforma de búsqueda de empleo puede ofrecer una experiencia más personalizada y eficiente.

Los algoritmos pueden recomendar ofertas de trabajo que mejor se adapten a las habilidades e intereses de un usuario, lo que facilita la búsqueda del trabajo adecuado y aumenta la viabilidad de éxito en el proceso de solicitud. Las empresas pueden optimizar los recursos financieros y humanos automatizando el proceso de selección.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Esto reduce los costos operativos y permite una mejor asignación de recursos a tareas que requieren intervención humana, la inteligencia artificial ayuda a adaptarse y avanzar, lo que es importante en un mercado laboral dinámico.

Las plataformas de empleo pueden ajustar sus algoritmos en tiempo real para adecuarse a las necesidades cambiantes del mercado, garantizando así una respuesta flexible y eficiente a las necesidades de los nuevos talentos, Los sistemas de inteligencia artificial pueden aprender y mejorar constantemente según los datos que recolectan.

Esto significa que las plataformas de empleo pueden hacer recomendaciones cada vez más precisas y efectivas basadas en retroalimentación y mejora continua.

Uno de los principales objetivos del uso de la inteligencia artificial en el campo de la gerencia de recursos humanos es analizar y gestionar los datos disponibles para cada empresa.

La inteligencia artificial usa muchos datos y proporciona mucha información en diferentes campos, como la evaluación del talento. (Getman, Yu, 2023 pg 32).

La inteligencia artificial ha ido revolucionando los recursos humanos al volverla más eficiente. Considerando toda la información anterior, debe implementarse con cuidado para superar desafíos éticos y de privacidad. Es importante gestionar desafíos enlazados con la privacidad, la transparencia y la adaptación tecnológica.

La inteligencia artificial es muy útil en empresas mexicanas, pero no reemplaza las decisiones humanas ni la importancia de la empatía en la gestión de personas. La combinación de la inteligencia artificial con la intuición y el juicio humano es la clave para un enfoque exitoso en la gestión de recursos humanos (De Talento, T. 3. A. y. D. 2023 pg 8).

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Por otro lado, en la dirección del talento, los instrumentos de IA permiten una evaluación del desempeño en tiempo real. Estas herramientas pueden analizar el desempeño de los empleados y darles feedback instantáneo y consejos para mejorar su trabajo. La inteligencia artificial puede identificar a aquellos que pueden desempeñar roles importantes en el futuro.

En conclusión, la unificación de IA en las plataformas de búsqueda de empleo y en la gestión de recursos humanos proporciona beneficios significativos tanto para los empleadores como para los solicitantes de empleo. Al adoptar estas tecnologías, se mejora la eficiencia, precisión y personalización en el proceso de búsqueda de empleo, lo que surge en una experiencia más satisfactoria y útil para todos los involucrados.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

1. Planteamiento Del Problema

La inteligencia artificial (IA) está revolucionando sectores organizacionales incluida la gestión de recursos humanos, las plataformas tecnológicas demuestran la transformación en la optimización y tiempo, mejorando la eficiencia y efectividad en los procesos de reclutamiento y selección de personal, adaptándose a un entorno empresarial en constante evolución. (El futuro de la gestión empresarial, U Santo Tomas, 2023)

Actualmente las empresas se enfrentan a grandes desafíos con la inteligencia artificial para su implementación tienen una rotación hasta de un 80% del personal esto se debe a malos mecanismos de selección y reclutamiento, ya que se toman demasiado tiempo para elegir al aspirante idóneo para el puesto de trabajo, también como la falta de comprensión, costos, protección de datos, cambio cultural, sesgo y ética. (Slack, Desafios de la IA 2023)

La IA puede utilizarse eficazmente y responsable para superar la eficiencia y validez de las funciones de RRHH, garantizando el respeto de los derechos de los empleados y la transparencia en el uso de los datos, conocer las ventajas y desventajas de esta tecnología es crucial para desarrollar estrategias de implementación que maximicen los beneficios y minimicen los factores de riesgo como el alto cambio de personal, detectando los puntos ciegos en las actividades masivas de reclutamiento o procesos de desarrollo dentro de la organización.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

1.1 Pregunta problema

¿Cuál es el efecto positivo de la implementación de la inteligencia artificial en la gestión de recursos humanos en empresas innovadoras, y como la perciben los usuarios de plataformas de búsqueda de empleo basadas en IA la efectividad y equidad de estas tecnologías?

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

2. Objetivos

Evaluar la importancia y necesidad de la inteligencia artificial (IA) en las plataformas de búsqueda de empleo, que utilizan diariamente personas, para determinar cómo la IA mejora la solicitud de empleo que se realiza por cada aplicación, optimizando la experiencia del usuario, automatizando la información, incrementando la eficiencia y satisfacción de los usuarios.

2.1 Objetivo General

Optimizar el proceso de búsqueda de empleo en plataformas existentes mediante la creación de inteligencia artificial, mejorando los filtros de búsqueda y el proceso de selección para incrementar la eficiencia, precisión y satisfacción de los usuarios.

2.2 Objetivos Específicos

Analizar la precisión de las coincidencias: Evaluar cómo la IA puede analizar de manera más efectiva mostrando como los candidatos tienen habilidades, experiencias y preferencias diferentes a las ofertas de empleo.

Proporcionar recomendaciones personalizadas: Aumentar sistemas que utilicen IA para ofrecer recomendaciones de empleo personalizadas, sustentadas en el historial de búsqueda, interacciones y características del perfil del usuario, incrementando las oportunidades laborales.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Optimizar la retroalimentación a los candidatos: Utilizar análisis de datos exhaustivos para ofrecer retroalimentación detallada a los candidatos sobre cómo mejorar sus perfiles y candidaturas, alineando sus habilidades y experiencias con las exigencias del mercado laboral.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

3. Marco Contextual

3.1. Inteligencia Artificial En El Contexto Empresarial

3.1.1 Definición y evolución de la IA

La inteligencia artificial es una tecnología muy amplia y revolucionaria y puede considerarse una rama de la informática y busca maquinas o herramientas capaces de realizar tareas que tradicionalmente requieren de la inteligencia humana.. (Saul Gordillo, linkedin, 2023)

La inteligencia artificial es la habilidad de las máquinas para usar algoritmos y usar lo aprendido para tomar decisiones. A diferencia de las personas, los dispositivos con inteligencia artificial no necesitan descansar y pueden analizar grandes cosas.

A la vez cometiendo una cantidad mínima de errores en las maquinas, lo contrario a la misma ejecución en tareas humanas. (Lasse Rouhiainen, Introdujo a la IA, pg, 17, 2018)

Existen dos clases de inteligencia artificial, IA débil y IA fuerte y en esta investigación estudiaremos las diferencias y su impacto en el área de recursos humanos.

La IA débil hace referencia a la capacidad de las máquinas para realizar tareas específicas que normalmente requerirían de la inteligencia humana como, por ejemplo, chatbots, reconocimiento de voz, traducción automática y análisis de datos.

La IA fuerte se refiere a la capacidad de las máquinas para realizar tareas que requerirían inteligencia humana general, esto significa que una maquina con IA fuerte podría pensar y razonar como un ser humano y podría realizar tareas incluidas las no programadas previamente

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

como robótica avanzada, asistentes virtuales avanzados, vehículos autónomos y sistemas expertos. (Cerpa web designs, 2022)

3.1.2 Qué es la Inteligencia Artificial y cómo puede ayudarte en tu búsqueda de empleo

La IA sería la capacidad que tienen los ordenadores o robots para realizar tareas humanas. Estas tareas pueden ayudar a crear texto o cualquier cosa.

La IA funciona porque las máquinas reciben información previamente para crear patrones de respuesta. Esto se procesa el lenguaje natural y se aprendiza automático.

En cuanto a cómo buscar trabajo con Inteligencia Artificial hay muchas posibilidades nuevas, pero evidentemente sabiendo qué herramientas usar, con qué objetivos y con qué pasos. (González, 2023)

La IA también promueve la inclusión laboral de grupos vulnerables, pues al ajustar los algoritmos en las dimensiones necesarias, se pueden acoplar las características de las vacantes con las barreras de los postulantes. Esto hace que se les ofrezcan opciones en empresas que aceptan el teletrabajo o donde llegan los medios de transporte. (Urquidi, Manuel; Ortega, Gloria 2023)

La búsqueda de empleo tradicional a menudo puede resultar lenta y agotadora. Pero la IA actúa como tu aliada en este laberinto. Proporciona acceso a conocimientos sobre industrias, empresas y trayectorias profesionales. Además, están surgiendo herramientas de IA para combatir los mismos algoritmos que analizan los currículums y las solicitudes, brindándole una

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

oportunidad de luchar en un sistema impulsado por IA, utilizando el propio poder de la inteligencia artificial para abordar las complejidades que genera.

Para descifrar el código de la IA, es necesario aprender su idioma. El proceso de búsqueda de empleo está experimentando una transformación radical. Atrás quedaron los días de simplemente enviar currículums y esperar lo mejor. Hoy en día, la inteligencia artificial se está enfocando en cada paso del proceso, influyendo en los reclutadores y dando forma a la experiencia del candidato. (Adecco Institute, 2024, 18 abril).

3.1.3 Aplicaciones de la Inteligencia Artificial en Negocios

La inteligencia artificial ha crecido mucho en los últimos años y es un buen aliado para las empresas. Los profesionales de recursos humanos se enfocan en tareas más estratégicas y creativas para mejorar la eficiencia y la productividad de las empresas, como Head-Hunters o temporales de empleo.

Los beneficios por el uso de la inteligencia artificial en el área de recursos humanos son:

A) **Análisis de grandes cantidades de datos:** autoriza a las empresas tomar decisiones más documentadas y precisas.

B) **Automatización de los procesos:** la inteligencia artificial reduce costos y aumenta la eficiencia y efectividad.

C) **Toma de decisiones:** Las empresas mejoran su rendimiento y su competitividad gracias a hechos reales y certificados.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

D) **Mejora la experiencia de los candidatos:** Ayuda a sus clientes a recibir respuestas rápidas y precisas a sus preguntas. (Del equipo de slack, 2023)

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

4. Gestión De Recursos Humanos (GRH) Y Tecnología.

4.1 Transformación Digital En Gestión Empresarial.

Las nuevas tecnologías digitales han cambiado la forma en que las empresas trabajan, fomentando la innovación y nuevos modelos de negocios. Esto incluye digitalizar activos y mejorar la experiencia de los empleados, clientes y partes interesadas en la organización. (Usmp digital, HA, 2018)

La transformación digital, no solo significa la forma de aprovechar nuevas oportunidades de negocio, si no de proveer nuevos objetivos y estrategias organizacionales para generar mayor valor en las organizaciones apoyado en las nuevas tecnologías.

Parte fundamental de la transformación son los medios de comunicación, dejando atrás las prácticas en donde todo se comunicaba en papel, ahora el internet es el medio más común de las empresas útil para diferentes sectoriales, dando un giro a los procesos de selección y reclutamiento, surgieron los primeros portales de empleo donde se publicaban ofertas tanto por las empresas, como por los candidatos, redes sociales, LinkedIn entre otras.

4.2 Ia En Procesos De Recursos Humano

Uno de los aspectos que se pueden tener en cuenta es en donde la inteligencia artificial ha demostrado su mayor provecho y utilidad es en la atracción de talento, donde se puede Analizar los currículums en línea, perfiles en redes sociales y otras fuentes de datos para encontrar candidatos que se ajusten a los perfiles de los puestos de trabajo. Esto ayuda a mejorar las contrataciones y a mejorar el rendimiento de los trabajadores.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

5. Plataformas De Búsqueda De Empleo Basadas En IA

5.1.1 LinkedIn

LinkedIn utiliza IA para ofrecer recomendaciones de empleo personalizadas, basadas en el perfil del usuario, su historial laboral, habilidades y actividades en la plataforma. También emplea algoritmos para identificar coincidencias entre candidatos y empleadores.

5.1.2 Indeed

Indeed utiliza IA para analizar descripciones de trabajos y currículums, ofreciendo recomendaciones personalizadas. Además, emplea chatbots para guiar a los usuarios en el proceso de solicitud y proporcionar respuestas a preguntas comunes.

5.1.3 Ziprecruiter

ZipRecruiter usa IA para analizar y filtrar currículums, proporcionando a los empleadores una lista de aspirantes altamente cualificados. Además, les da recomendaciones personalizadas según sus perfiles y búsquedas anteriores.

5.4 Glassdoor

Glassdoor usa IA para personalizar las recomendaciones de empleo y para analizar las reseñas y calificaciones de empresas, ayudando a los candidatos a tomar decisiones informadas sobre dónde postularse.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

5.2 Funcionamiento De Las Plataformas De Búsqueda De Empleo Basadas En IA

5.2.1 Algoritmos de Coincidencia

Las plataformas utilizan algoritmos avanzados para analizar los datos de los currículums y las descripciones de los trabajos, encontrando las mejores coincidencias basadas en habilidades, experiencia y preferencias del usuario.

5.2.2 Procesamiento del Lenguaje Natural (NLP)

El NLP permite a las plataformas abarcar y observar el lenguaje natural en las descripciones de los trabajos y los currículums, mejorando la precisión de las coincidencias y ofreciendo recomendaciones más relevantes.

5.2.3 Análisis Predictivo

El análisis predictivo usa datos históricos y patrones de contratación para predecir qué candidatos tienen más probabilidades de ser exitosos en determinados puestos. Esto ayuda a los empleadores a tomar decisiones informadas.

5.2.4 Chatbots y Asistentes Virtuales

Los chatbots impulsados por IA encaminan a los usuarios a través del proceso de búsqueda de empleo, respondiendo preguntas frecuentes, ayudando con la preparación del currículum y ofreciendo recomendaciones personalizadas.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

5.3 Impacto De La Inteligencia Artificial, En La Experiencia De Los Usuarios.

La IA es clave para alcanzar el punto máximo de productividad, disminuyendo los márgenes de error y la toma de decisiones y dando respuestas a situaciones de alta complejidad.

Cada persona del equipo de recursos humanos ha mejorado su desempeño. Las organizaciones que invierten en IA pueden mejorar sus habilidades, eficiencia, productividad y reducir los errores en diferentes tareas. También pueden analizar grandes volúmenes de datos más rápido, lo que les permite tomar decisiones basadas en datos reales. (Hays Chile, Artículo, como utilizar la IA)

La IA optimiza más tiempo a actividades repetitivas y rutinarias, para que el equipo se concentre en tareas más planeadas y creativas y esto conlleva a una satisfacción de los empleados ya que podrán participar en trabajos más impactantes, contribuyendo al éxito y trabajo en equipo. (Equipo de Slack, Inteligencia Artificial, 2023)

6. Beneficios Y Desafíos De La IA En GRH

La inteligencia artificial en la gestión empresarial enfocando Recursos Humanos ha marcado con el tiempo direcciones emergentes, innovaciones tecnológicas y proyecciones que han transformado cómo las organizaciones operan y gestionan sus proyectos.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

6.1 Automatización De Procesos

La IA ha transformado minuciosamente la sistematización de actividades repetitivas en el área, como nóminas, seguimiento de solicitud de empleo, pruebas de ingreso, programación de pruebas y entrevistas, entre otras cosas.

6.2 Análisis

Este análisis se realiza para evaluar el rendimiento y saber la rotación de empleados, Esta acción permite de alguna manera hacer saber a la organización decisiones de sus empleados, y de alguna manera ayuda a que esta actúe con anticipación ante cualquier anomalía.

6.3 Optimización Del Ambiente Laboral

La IA es capaz de crear experiencias únicas y personalizadas para suplir las necesidades de los empleados, creando CHATSBOTS, ASISTENTES VIRTUALES, SOPORTES 24 HORAS.

6.4 Selección De Personal

La IA evalúa fácilmente cada candidato preseleccionado, capaz de analizar el estilo corporal, expresiones faciales y tono de voz durante las entrevistas.

6.5 Innovaciones Tecnológicas

Como ya se ha mencionado con anterioridad la IA ha traído diferentes colaboraciones en cuanto a procesos empresariales, como los siguientes:

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

- Chatbots y asistentes virtuales
- Aprendizajes automatizados
- Chat 24/7
- Tecnología de análisis

Las empresas deben incrementar una cultura que valore la innovación de nuevas tecnologías, promoviendo y ofreciendo habilidades que ayuden a cada área a realizar un trabajo fácil y en menor tiempo; Con la automatización de tareas, es muy importante que los empleados estén capacitados para intervenir en áreas donde aún se necesita asistencia humana y que la IA no puede suplir. La IA ha ido transformando la experiencia de su utilización y esto ayuda y permite a las organizaciones a mantenerse competitivas y preparadas para los desafíos del futuro.

1. Usar un chatbot llamado ChatGPT que usa inteligencia artificial podría ayudar a los solicitantes de trabajo a acelerar su solicitud.
2. La inteligencia artificial puede cambiar el curriculum antiguo y actualizarlo para que se adapte a una nueva solicitud de trabajo.
3. La inteligencia artificial puede ayudarte a adaptar tu currículum a cada oferta de trabajo, ya que se basa en palabras clave. Revisaremos la oferta de trabajo y usaremos la inteligencia artificial para escribir el curriculum.
4. Si escribes en otro idioma o quieres escribir ortografía y gramática, la inteligencia artificial te ayuda con eso..

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

5. La inteligencia artificial detecta las habilidades más importantes de tu interés y las destaca en el CV, además de recomendarte otras que puedan ser importantes para tu candidatura a ese trabajo.

6. La IA podría ayudarte a adaptar el tono y estilo del escrito a los de la empresa a la que aplicas. (Marta Fernández | Desarrollo profesional y RR.HH 2022)

6.6 Desafíos

6.6.1 Sesgo del algoritmo

El mayor desafío es el sesgo de los algoritmos de IA. Si los datos de capacitación contienen sesgos, es posible que se mantengan durante el proceso de emparejamiento, lo que lleva a la discriminación contra ciertos grupos de candidatos.

6.6.2 Falta de transparencia

Los usuarios a menudo no comprenden cómo funcionan los algoritmos de IA, lo que puede generar desconfianza y sentimientos de injusticia.

6.6.3 Confiando en la tecnología

La escasa dependencia de la tecnología puede ser un impedimento para las personas que no tienen acceso a Internet o no tienen suficientes habilidades tecnológicas.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

7. Perspectiva Y Futuro De La IA En GRH

7.1 Tendencias Emergentes

La inteligencia artificial está preparada para transformar el área de Recursos Humanos en un futuro cercano, pero hay preocupaciones sobre su utilidad. La transparencia en el uso de la IA y la participación de los empleados al implementarla son aspectos fundamentales para disipar todas estas dudas.

Para enfrentar estas preocupaciones, es importante que las organizaciones inviertan en el futuro de los empleados actuales para asegurarse de que estén preparados para un entorno laboral diseñado por la tecnología. (openwebinar 01 julio 2023)

Varias tecnologías de la IA permiten que las compañías inicien un proceso de innovación y capacitación con el personal actual, y un enfoque diferente hacia futuras contrataciones, permitiéndoles analizar grandes volúmenes de datos, personalizar experiencias, toma de decisiones estratégicas, uso inteligente de la tecnología y anticipar tendencias.

La inteligencia artificial revolucionará el campo de recursos humanos en el futuro. Facilitará tareas rutinarias, mejorará la selección de talento, personalizará la formación adaptada a cada empleado, optimizará la gestión del rendimiento y fortalecerá la comunicación interna. Los profesionales de recursos humanos seguirán desempeñando un papel importante en la toma de decisiones estratégicas y el aspecto humano de la gestión del talento.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

7.2 Regulación Y Normativas

La IA tiene un alto potencial para realizar cambios y transformar aspectos en los diferentes ámbitos de nuestra vida, por eso es necesario e importante que su desarrollo y uso se haga bajo estrictas normas que aseguren su funcionamiento de manera ética y responsable. Por el que se debe contar con principios básicos para regular la IA tales como:

7.2.1 Responsabilidad

Se debe contar con mecanismos claros y explícitos que responsabilicen a los creadores y usuarios de la IA por cualquier daño que su sistema pueda causar tanto a nivel personal como empresarial.

7.2.2 Seguridad y protección

Asegurarse de que la IA que se diseñe no cause daños ni perjuicios a las personas o propiedades que trabajen con ella.

7.2.3 Transparencia y Explicabilidad

Es de suma importancia que la IA sea comprensible para las personas y empresas como usuarios de la misma, permitiendo así que puedan comprender y cuestionar las decisiones tomadas por sistemas automatizados.

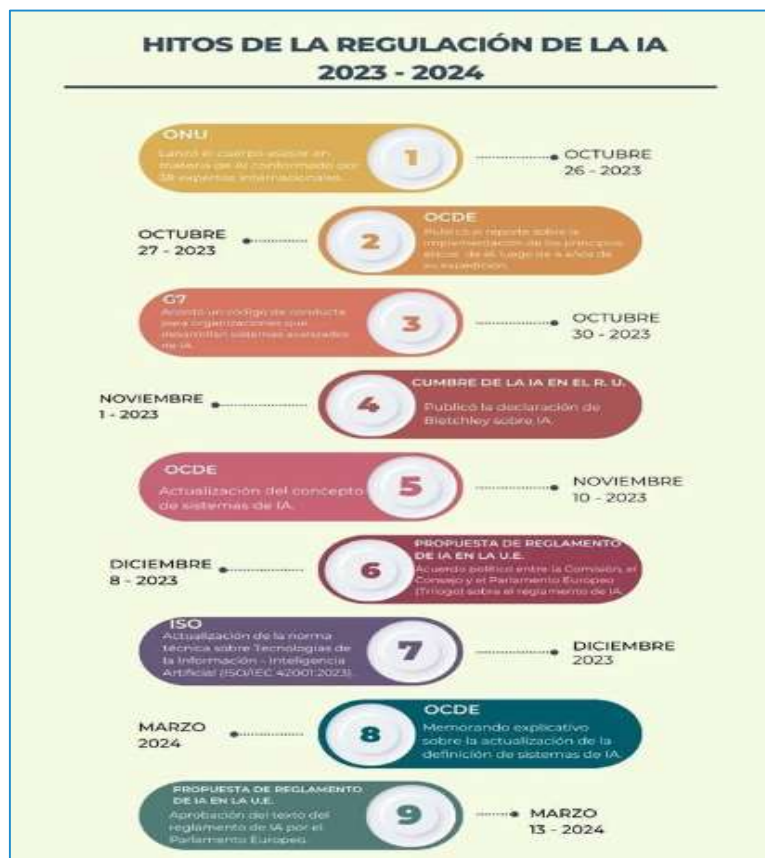
IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

7.2.4 Equidad y no discriminación

Los desarrolladores deben asegurarse en eliminar los sesgos, garantizando que la IA actúe de una manera justa y acorde a las necesidades. (Soaint mayo 2024)

Actualmente Colombia no tiene una ley que regule el uso de la IA. La mayoría de las leyes permiten y promueven su uso, especialmente en las empresas públicas. La política pública está basada en la transformación digital e inteligencia artificial (documento Conpes 3975 de 2019) La Superintendencia Financiera y la Superintendencia de Industria y Comercio establecen reglas para los usos y aplicaciones de las personas que inspeccionan, controlan y vigilan. (Leydi Nieto Abogada, marzo 2024)

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL



(Así Van los Proyectos de Ley Sobre Inteligencia Artificial En Colombia En la Legislatura 2023-2024, s. f.).

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

8. Casos De Estudio Y Estudios Empíricos

8.1 Casos De Estudios Específicos

8.1.1 LinkedIn

Utiliza la inteligencia artificial para mejorar su herramienta y ofrecer más funcionalidades a sus usuarios. Utilizarán herramientas de inteligencia artificial como ChatGPT para crear y actualizar los perfiles de usuario y describir puestos de trabajo. También lanzarán una herramienta que filtrará perfiles de usuarios para encontrar habilidades y experiencias, generando resúmenes para completar sus perfiles.

8.1.2 L'Oreal o Unilever

Los estudiantes y graduados han incorporado la inteligencia artificial en sus procesos de selección. El uso de inteligencia artificial agiliza y mejora la evaluación de los candidatos, permitiendo identificar a aquellos con las habilidades adecuadas.

8.1.3 McDonald's

La empresa ha implementado herramientas de IA para agilizar el tiempo y la frecuencia de contratación debido a la alta rotación de personal que sufren. Utilizan un chatbot que hace la primera entrevista a los candidatos para evaluar su idoneidad para el puesto en cuestión. Esta estrategia ayuda a la compañía a encontrar rápidamente a los candidatos adecuados para avanzar en el proceso de selección. (OpenWebinars 2023)

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

9. Metodología De Investigación

Se investigará cómo la inteligencia artificial ayuda a encontrar trabajo en plataformas. Se enfocará en diferentes plataformas de búsqueda de trabajo:

- LinkedIn
- Indeed,
- ZipRecruiter
- Glassdoor
- Compu Trabajo

Este estudio permitirá analizar la experiencia de los usuarios y el impacto de cada plataforma.

El método de recolección de datos está dividido en datos cualitativos y datos cuantitativos.

9.1 Datos Cuantitativos

9.1.1 Encuestas

Se realizarán encuestas a los usuarios para así saber cuál ha sido su experiencia en las plataformas de búsqueda de empleo y la percepción que tienen sobre la inteligencia artificial en estas plataformas.

9.2 Análisis De Datos Secundarios.

Se evaluarán estadísticas proporcionadas por la organización para analizar su veracidad.

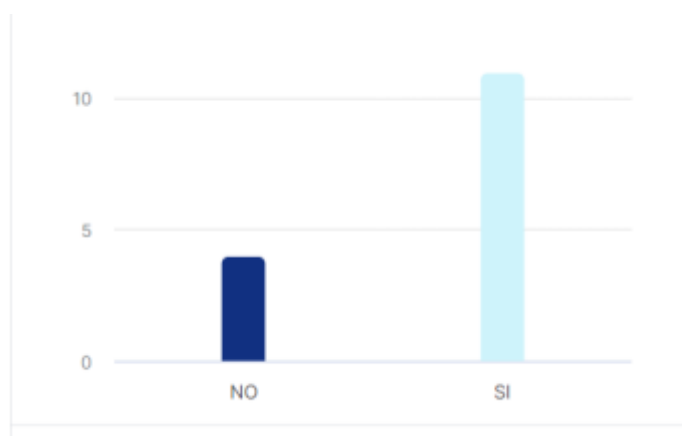
9.2.1 Preguntas Dicotómicas

¿Las plataformas de búsqueda de empleo que contienen inteligencia artificial ofrecen recomendaciones personalizadas de trabajo basadas en el perfil del usuario?

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Respuesta: Sí/No

Figura 1 Respuesta pregunta 1

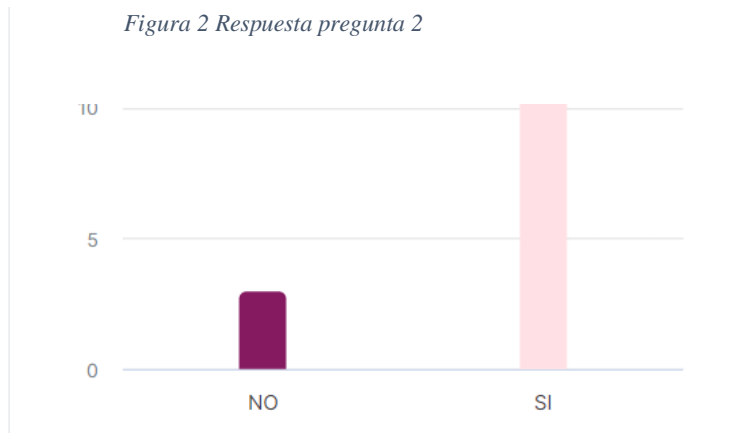


Elaboración propia

¿Hay plataformas de empleo que utilicen inteligencia artificial para filtrar y clasificar automáticamente las postulaciones de los candidatos?

Respuesta: Sí/No

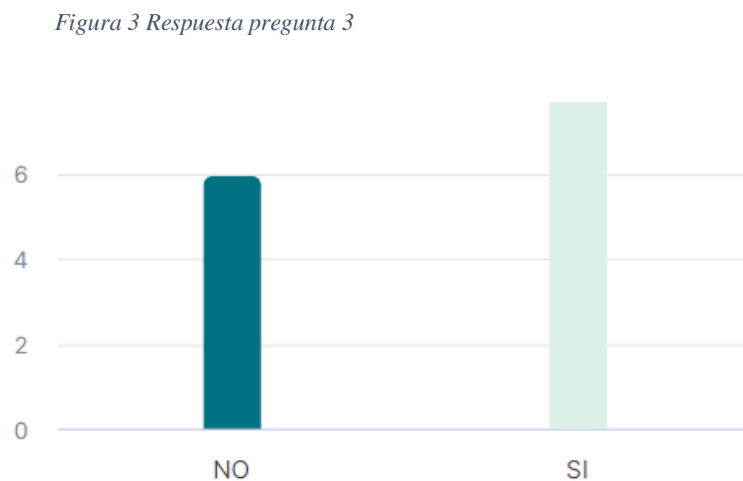
IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL



Elaboración propia

¿Confía en la precisión de las evaluaciones de candidatos realizadas por sistemas de inteligencia artificial en las plataformas de empleo?

Respuesta: Sí/No



Elaboración propia

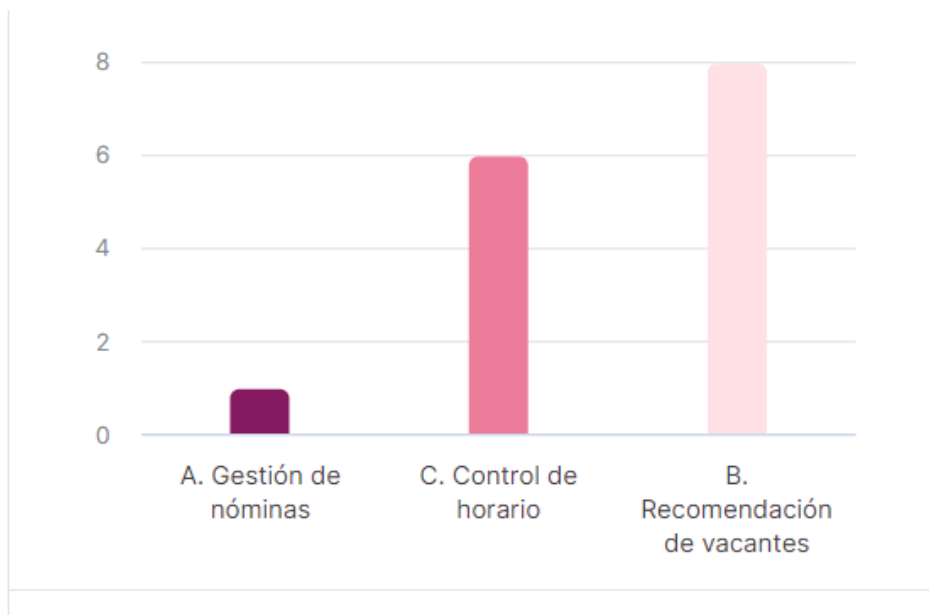
IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

9.2.2 Preguntas de Opción Múltiple

¿Qué función se encuentra más común en las plataformas de búsqueda de empleo?

- A. Gestión de nóminas
- B. Recomendación de vacantes
- C. Control de horario

Figura 4 Respuesta pregunta 4



Elaboración propia

¿Qué aspecto de la inteligencia artificial considera más beneficioso en el proceso de búsqueda de empleo?

- A. Personalización de recomendaciones
- B. Filtrado automático de postulaciones

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

C. Evaluaciones automatizadas de habilidades

D. Análisis predictivo de rotación de empleados

Figura 5 Respuesta pregunta 5



Elaboración propia

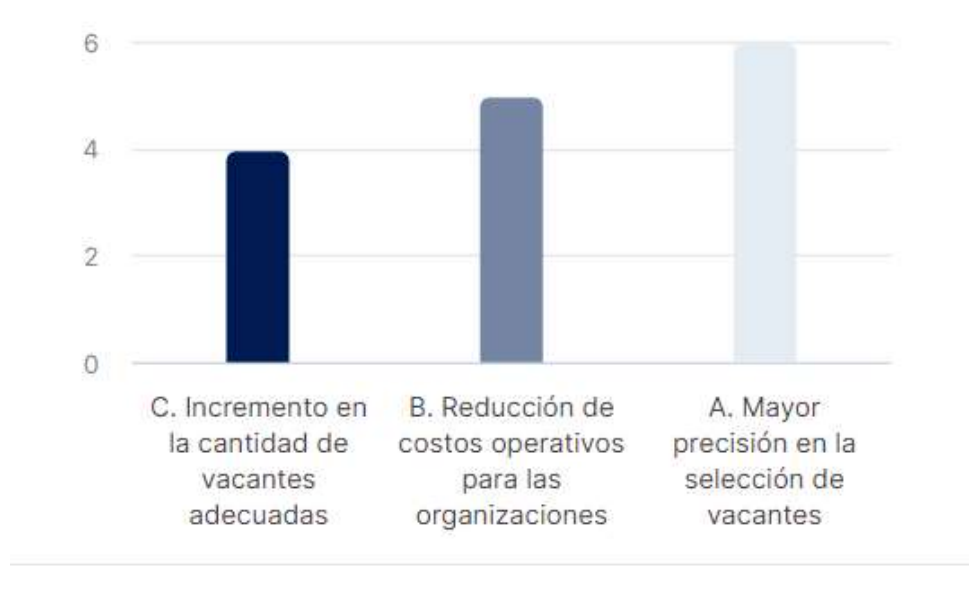
9.2.3 Preguntas de Escala de Valoración

¿Qué ventaja principal ofrece la inteligencia artificial en la evaluación de candidatos en las plataformas de empleo?

- A. Mayor precisión en la selección de vacantes
- B. Reducción de costos operativos para las organizaciones
- C. Incremento en la cantidad de vacantes adecuadas

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Figura 6 Respuesta pregunta 6



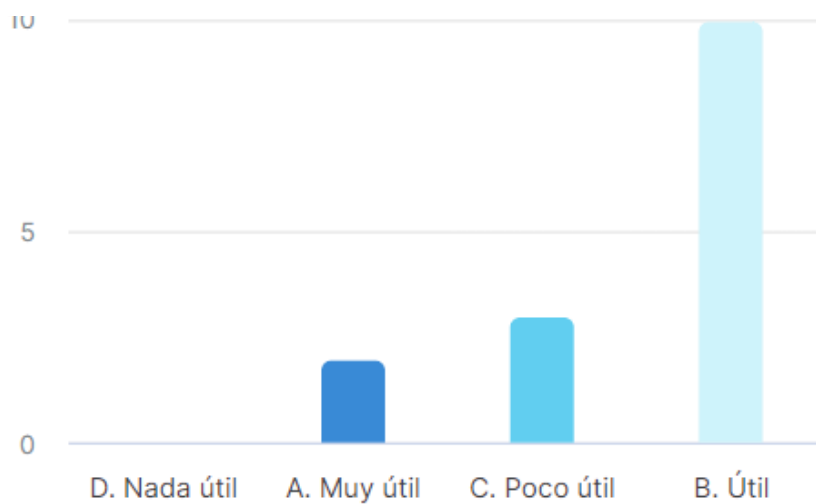
Elaboración propia

¿Qué tan útil considera que es la inteligencia artificial en la personalización de recomendaciones de empleo?

- A. Muy útil
- B. Útil
- C. Poco útil
- D. Nada útil

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Figura 7 Respuesta pregunta 7



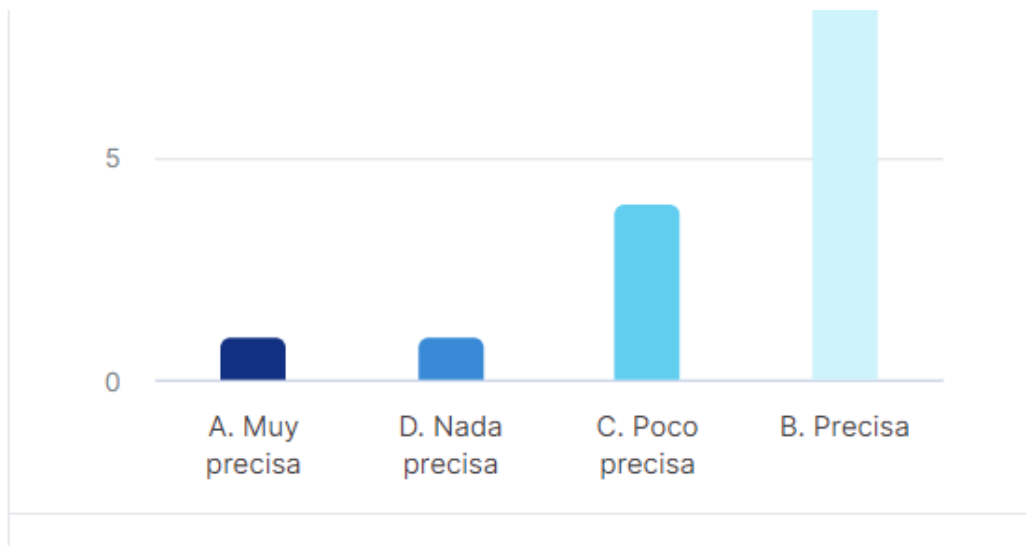
Elaboración propia

¿Qué tan precisa considera que es la inteligencia artificial al evaluar sus habilidades y experiencia para las vacantes recomendadas?

- A. Muy precisa
- B. Precisa
- C. Poco precisa
- D. Nada precisa

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Figura 8 Respuesta pregunta 8



Elaboración propia

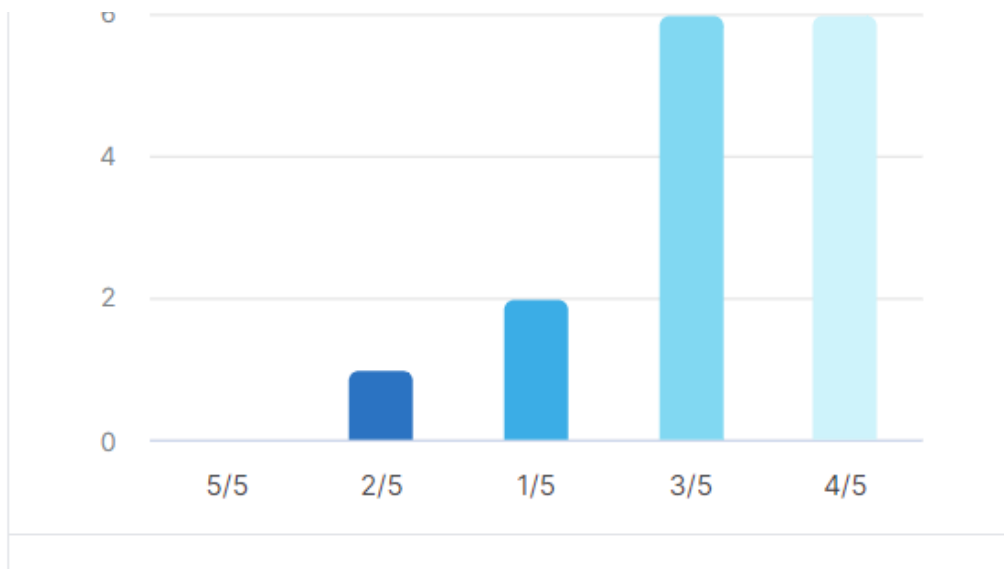
9.2.4 Preguntas de Escala Visual

¿Qué tan satisfecho está usted con las recomendaciones de empleo que realizan las plataformas?

Muy Insatisfecho [😞] [😐] [😊] [😄] [😁] Muy Satisfecho

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Figura 9 Respuesta pregunta 9



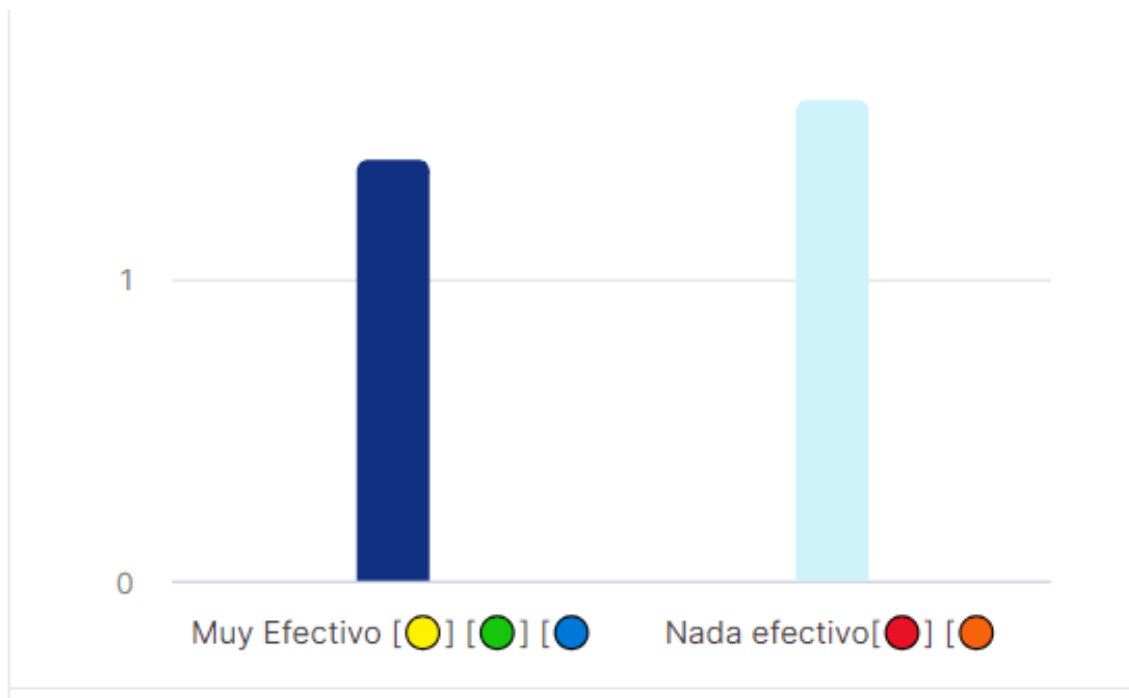
Elaboración propia

¿Qué tan efectivo considera que es la postulación que realiza a cada una de las vacantes seleccionadas?

Nada Efectivo [●] [●] [●] [●] [●] Muy Efectivo

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Figura 10 10 Respuesta pregunta 10



Elaboración propia

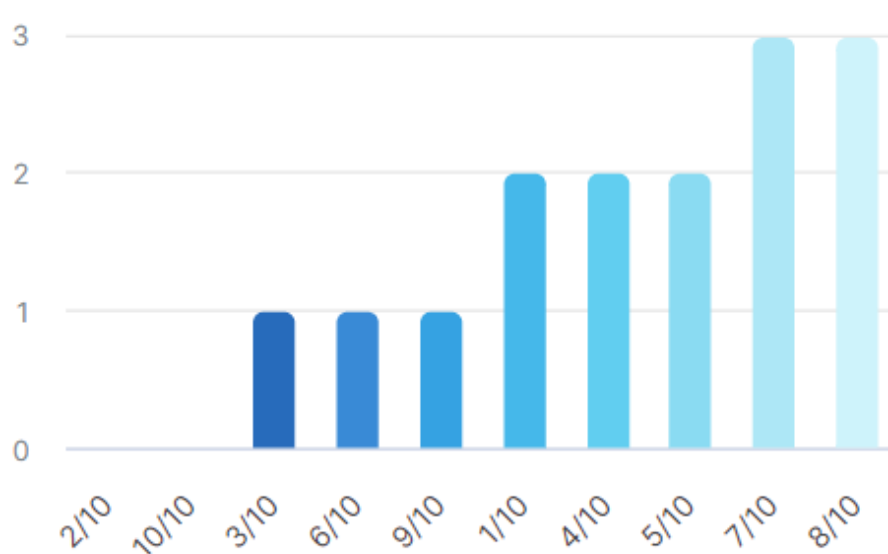
9.2.5 Preguntas de Escala NPS (Net Promoter Score)

¿Qué tan fiables son las plataformas de búsqueda de empleo si tuviese que recomendarlas a un amigo o colega?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Figura 11 Respuesta pregunta 11



Elaboración propia

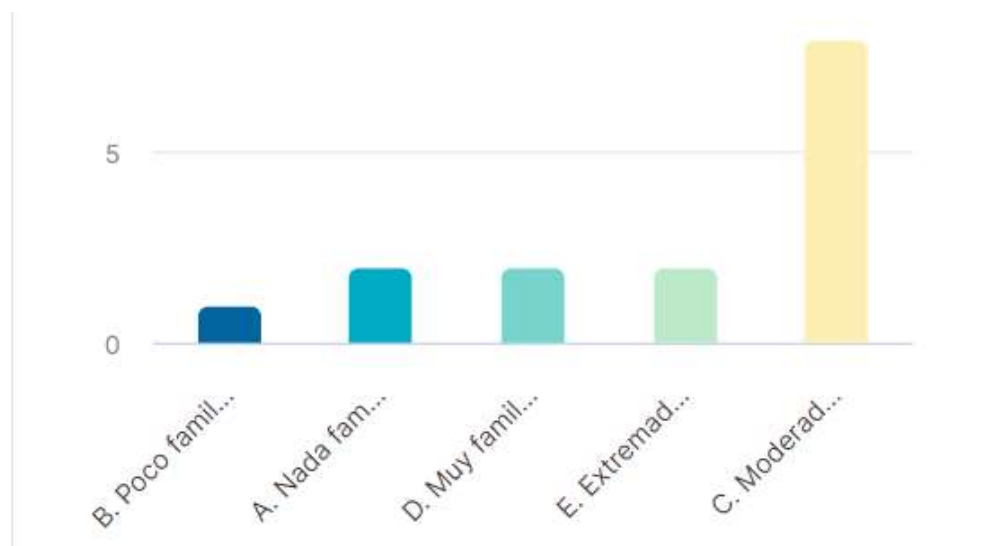
9.2.6 Preguntas Demográficas

¿Cuál es su nivel de familiaridad con el uso de inteligencia artificial en plataformas de búsqueda de empleo?

- A. Nada familiarizado
- B. Poco familiarizado
- C. Moderadamente familiarizado
- D. Muy familiarizado
- E. Extremadamente familiarizado

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Figura 12 Respuesta pregunta 12



Elaboración propia

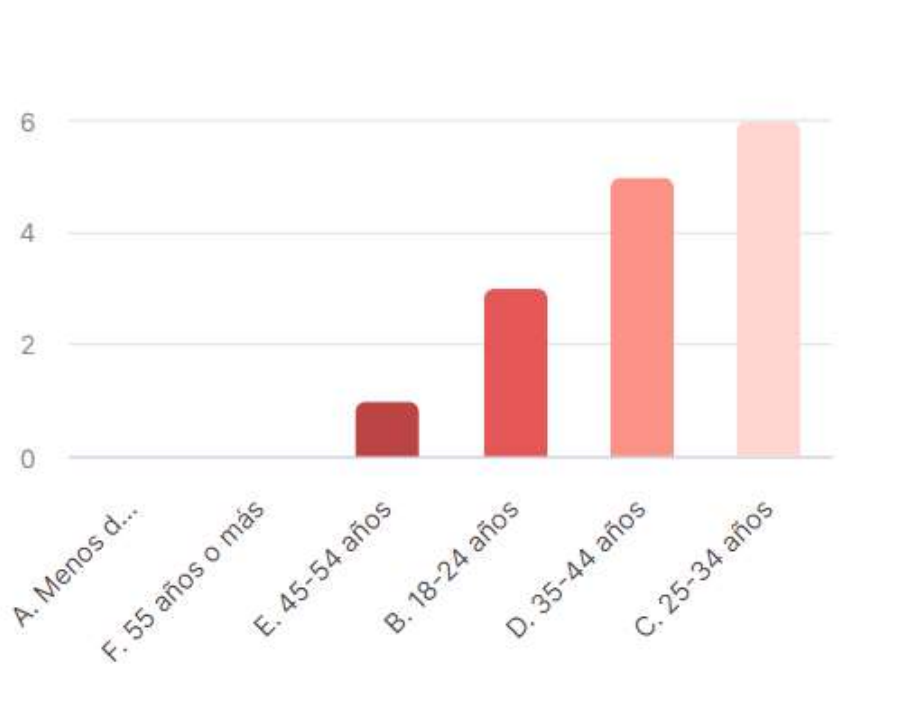
¿Qué edad tiene?

- A. Menos de 18 años
- B. 18-24 años
- C. 25-34 años
- D. 35-44 años
- E. 45-54 años

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

F. 55 años o más

Figura 13 Respuesta pregunta 13



Elaboración propia

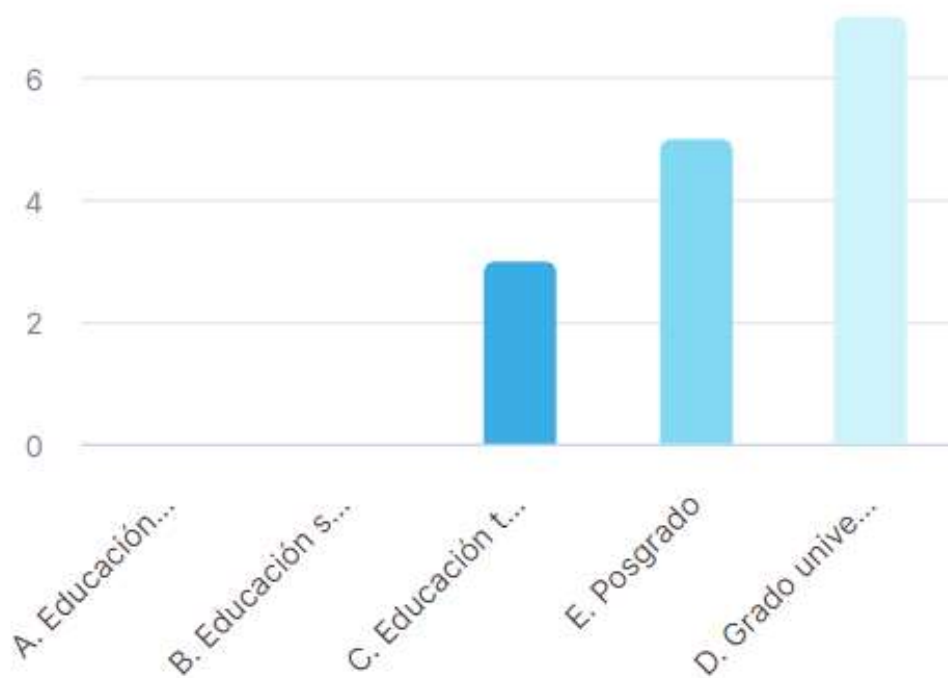
¿Cuál es su nivel de educación?

- A. Educación primaria
- B. Educación secundaria
- C. Educación técnica o tecnológica
- D. Grado universitario

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

E. Posgrado

Figura 14 Respuesta pregunta 14



Elaboración propia

9.2.7 Preguntas Abiertas

¿Qué opinas sobre el uso de inteligencia artificial en las plataformas de búsqueda de empleo y cómo crees que podría mejorar el proceso de encontrar trabajo?

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Tabla 1 Respuesta pregunta 15

RESPUESTA	NÚMERO	RATIO
Ya Que tienen inteligencia artificial en sus portales de empleo debería ser mucho más fácil encontrar empleo	1	6.7%
Tener respuestas más rápidas en el proceso de la hoja de vida	1	6.7%
Ser mas efectivo el proceso de selección	1	6.7%
Ser más directos con los procesos y con los candidatos	1	6.7%
Optimiza los tiempos de respuesta para un puesto	1	6.7%
No tener inteligencia artificial	1	6.7%
La utilizo todo el tiempo y me funciona bien en mis procesos	1	6.7%
Es una herramienta que permite optimizar el proceso para una mejor selección.	1	6.7%
Es una buena idea... toca saber cómo gestionar bien la implementación ya que puede convertirse como en un motor de búsqueda simplemente y eso ya lo tienen varias aplicaciones del mismo estilo	1	6.7%
Es bueno y ayuda mucho a los procesos actualmente	1	6.7%
Es bueno, pero no es garantía de encontrar un trabajo de acuerdo al perfil de cada persona	1	6.7%
Eficacia y rapidez	1	6.7%
Dejar que las personas de recursos humanos decidan quién es el candidato ideal.	1	6.7%
Ayuda a las empresas a estar en la vanguardia	1	6.7%
.	1	6.7%

Elaboración propia

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

9.2.8 Respuesta abierta

¿Puede describir alguna experiencia positiva o negativa que haya tenido al usar plataformas de búsqueda de empleo con inteligencia artificial?

Respuesta abierta

Tabla 2 Respuesta pregunta 16

RESPUESTA	NÚMERO	RATIO
Que más organizaciones la implementen.	1	6.7%
Prefiero los procesos manuales	1	6.7%
Nunca me contrataron	1	6.7%
Nunca llaman	1	6.7%
No tengo por ahora una experiencia	1	6.7%
No me gusta la IA	1	6.7%
No estoy de acuerdo que una máquina decida por los humanos.	1	6.7%
Ni buena ni mala	1	6.7%
Na	1	6.7%
Manipular bien los resultados	1	6.7%
Llevo mucho tiempo sin trabajo y las plataformas de empleo que implementan la inteligencia artificial, son súper demoradas en sus respuestas en alguna candidatura	1	6.7%
Hasta ahora no	1	6.7%
Encontré mi trabajo actual, y me aplicaron en mi proceso de selección una prueba psicométrica y mi perfil era tal cual lo mostraba la prueba	1	6.7%
Demora en las respuestas	1	6.7%
Buenas experiencias	1	6.7%

Elaboración propia

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

9.3 Entrevista

9.3.1 Preguntas de la entrevista

9.3.1.1. Enfoque en la Personalización y Eficiencia

¿Cómo ha afectado la IA la personalización de los procesos de reclutamiento en tu empresa?

¿Qué impacto ha tenido la IA en la eficiencia operativa de tu departamento de RRHH?

9.3.1.2. Reducción de Sesgos y Diversidad

¿Puedes dar ejemplos específicos de cómo la IA ha ayudado a reducir los sesgos en el reclutamiento?

¿De qué manera ha mejorado la diversidad y la inclusión en tu empresa gracias al uso de la IA?

9.3.2.3. Experiencia del Candidato

¿Cómo ha mejorado la experiencia del candidato con el uso de la IA en los procesos de selección?

¿Qué retroalimentación has recibido de los candidatos sobre el uso de IA en el proceso de contratación?

9.3.2.4. Capacitación y Desarrollo

¿Cómo utiliza tu empresa la IA para personalizar programas de capacitación y desarrollo para los empleados?

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

¿Qué beneficios has observado en la retención de empleados gracias a estas herramientas de IA?

9.3.2.5. Desafíos y Consideraciones Éticas

¿Cuáles son los principales desafíos que has enfrentado al implementar IA en RRHH?

¿Cómo maneja tu empresa los problemas de privacidad y ética relacionados con el uso de IA?

9.3.2.6. Futuro de la IA en RRHH

¿Qué avances tecnológicos esperas que se implementen en el futuro cercano en tu departamento de RRHH?

¿Cómo crees que evolucionará el papel de la IA en la gestión del talento en los próximos cinco años?

9.2.3.7. Evaluación de la IA

¿Qué métricas utilizas para evaluar el éxito de la IA en los procesos de reclutamiento?

¿Cómo se comparan los resultados actuales con los métodos tradicionales antes de implementar la IA?

9.2.3.8. Impacto en la Toma de Decisiones

¿En qué medida ha influido la IA en la toma de decisiones estratégicas en tu departamento?

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

¿Podrías compartir un caso en el que la IA haya sido crucial para una decisión importante en RRHH?

9.2.3.9. Integración con Otras Herramientas

¿Cómo se integra la IA con otras herramientas y sistemas utilizados en tu departamento de RRHH?

¿Qué mejoras has observado en la colaboración y comunicación interna gracias a la IA?

9.3.2 *Link de entrevista*

<https://www.youtube.com/watch?v=RcbTiMexYm8>

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

10. Análisis Y Discusión De Resultados

10.1 Datos Cualitativos

10.1.1 Entrevistas en profundidad

Se entrevistará con un profesional de recursos humanos que conocen las plataformas para explorar cómo funciona la inteligencia artificial y como ha sido efectividad para este usuario.

10.1.2 Observación

Se observará la evolución de las empresas que usan estas plataformas para identificar mejoras y desafíos en tiempo real.

10.1.3 Análisis cuantitativo

Estadísticas descriptivas: los datos recopilados de las encuestas se resumirán utilizando frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central para proporcionar una descripción general de los resultados.

10.1.4 Análisis inferencial

Se aplicarán pruebas estadísticas como pruebas t y ANOVA para determinar diferencias significativas en las percepciones y experiencias de los usuarios en función de variables demográficas y de uso.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

10.1.5 Análisis cualitativo

Análisis de contenido: Los temas y patrones emergentes de entrevistas y observaciones se identificarán mediante codificación abierta y axial.

10.1.6 Triangulación

Utilizaremos datos cualitativos y cuantitativos para validar los hallazgos y proporcionar una comprensión integral del impacto de la inteligencia artificial (IA).

En la investigación cuantitativa, la estadística descriptiva se utiliza para resumir los datos de la investigación a través de frecuencias, porcentajes y medidas de los hallazgos clave.

Además, se realizaron análisis independientes con pruebas estadísticas como pruebas t y análisis de varianza, para identificar diferencias significativas en las opiniones y experiencias de las personas basadas en el uso de diferentes especies y grupos.

En el análisis cualitativo, se utiliza el análisis de contenido para identificar temas y patrones de entrevistas y observaciones utilizando métodos abiertos y axiales.

Del mismo modo, la triangulación se utiliza para combinar datos reales y completos para ayudar a confirmar los hallazgos y comprender completamente el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el descubrimiento de servicios subyacentes. (Universidad Tecnológica de Innovación, 2024 pg 15-20)

El Departamento de Verificación y Evaluación se centra en dos aspectos clave para garantizar la eficacia y eficiencia de las plataformas de búsqueda de empleo basadas en inteligencia artificial (IA).

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Posee. Evaluación de impacto: esta sección analiza la importancia de medir los KPI antes y después de implementar mejoras en la plataforma. La evaluación de impacto implica identificar y medir cambios en el desempeño y la eficacia de las plataformas, proporcionando así una base objetiva para evaluar el éxito de las intervenciones.

Los KPI pueden incluir métricas como el tiempo de contratación, la calidad de las propuestas de trabajo, la tasa de satisfacción del usuario y la precisión de la IA al filtrar y seleccionar candidatos.

Al comparar estas métricas antes y después de las mejoras, obtendrá una visión clara de cómo las intervenciones impactan sus procesos de recursos humanos y la experiencia del usuario.

10.1.7 Comentarios continuos

Esta sección destaca la importancia de los comentarios continuos de los usuarios y profesionales de recursos humanos para mejorar continuamente la plataforma y los procesos. Los comentarios recopilados a través de diversos canales, como encuestas, entrevistas y grupos focales, brindan información importante sobre las experiencias y percepciones de los usuarios.

Esta retroalimentación se usa para encontrar mejoras, mejorar la plataforma y mejorar el proceso de selección y reclutamiento.

La incorporación de retroalimentación continua permite que las plataformas se adapten dinámicamente y evolucionen continuamente, garantizando que sigan siendo relevantes y efectivas en entornos comerciales en constante cambio.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Juntos, los componentes de validación y evaluación proporcionan un marco integral para medir y mejorar el impacto de las plataformas de búsqueda de empleo impulsadas por IA.

Las evaluaciones de impacto ayudan a saber si las plataformas funcionan bien. La retroalimentación continua ayuda a que las plataformas evolucionen para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios.

Este enfoque combinado permite mejoras sostenibles y una mayor satisfacción del usuario, asegurando que las plataformas alcancen sus objetivos de manera efectiva. (Universidad Tecnológica de Innovación 2023, pp. 45-50)

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Recomendaciones

Desarrollo y formación continua.

Proporcionar cursos de formación continua para los empleados del departamento de recursos humanos. Estas actividades deben centrarse en el uso de herramientas de inteligencia artificial y en la interpretación de los datos que generan para optimizar los beneficios y minimizar los riesgos asociados.

Transparencia y ética.

Esto implica implementar una política clara sobre el uso de la IA en RRHH, garantizando la transparencia en la toma de decisiones y la ausencia de sesgos en los algoritmos. También recomienda realizar pruebas periódicas de los sistemas de IA para garantizar que cumplan con los estándares éticos.

Mejoras en la plataforma.

Ofrece mejoras a la plataforma de búsqueda de empleo impulsada por IA, como brindar a los usuarios comentarios más detallados y una personalización mejorada basada en sus interacciones y habilidades pasadas.

Integrarse con los procesos humanos.

Aconseja combinar el uso de la inteligencia artificial con la intervención humana en momentos clave del proceso de selección para mantener un toque personal y evitar una automatización excesiva que pueda perjudicar la experiencia del candidato.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Regulaciones y estándares.

Esto muestra que las empresas participan activamente en el desarrollo de marcos regulatorios que promuevan el uso ético y responsable de la IA en RRHH, alineándolos con las mejores prácticas internacionales y adaptándolos al contexto local.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Conclusiones.

Las plataformas de búsqueda de trabajo han usado inteligencia artificial para mejorar la experiencia de usuario y facilitar la búsqueda de trabajo. También han utilizado algoritmos para emparejar candidatos con empleos, analizar currículums y recomendaciones personalizadas.

La IA realiza automáticamente la filtración de hojas de vida, identificando palabras clave y de esta forma reduce el tiempo del proceso de selección.

A lo largo de la investigación hemos encontrado que la eficiencia es uno de los mayores beneficios de la IA logrando analizar fácilmente altas cantidades de datos de candidatos y vacantes de empleo de forma rápida y eficaz, permitiendo a los usuarios acortar tiempos de espera al momento de aplicar a las vacantes disponibles, por otro lado los sistemas de recomendación basados en inteligencia artificial logran sugerir empleos que se alineen mejor con las habilidades, experiencias y preferencias de los candidatos.

También existe el riesgo de que automáticamente mediante la inteligencia artificial de las plataformas se discriminen grupos de candidatos para algunas vacantes, considerando que las plataformas no explican cómo funciona cada proceso, lo que puede causar dudas entre los candidatos.

La recopilación y uso de datos personales requiere una gestión cuidadosa para proteger la privacidad de los usuarios.

Aunque también es cierto que la IA puede llevar una mayor automatización de ciertos roles dentro de las plataformas de empleo lo que podría llegar a desplazar a los trabajadores que

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

anteriormente realizaban tareas de selección y análisis de empleados, hoy en día aun las plataformas presentan ciertas incompetencias al momento de la agilidad del proceso de selección, es decir que cuando los candidatos aplican a la vacante no saben cuándo se tendrá una respuesta, entonces por tanto no se tiene una total efectividad de la IA en las plataformas de búsqueda de empleo.

Para una maximizar los beneficios y minimizar los riesgos de la IA es importante que las plataformas adopten practicas transparentes y éticas en el desarrollo y despliegue de sus algoritmos, esto incluye el uso de datos de entrenamiento diversos y la implementación de medidas para detectar y corregir sesgos; También se debe fomentar una comunicación clara y transparente con los usuarios sobre cómo se utilizan sus datos y cómo funcionan los algoritmos del proceso de selección.

Por otra parte, la IA no solamente es utilizada para el análisis de HV, sino también para la optimización de tareas en el área laboral, los chat bots también son impulsados por la IA y también están siendo cada vez más utilizados para mejorar la interacción entre usuarios y empleados, estos pueden responder preguntas que frecuentemente son realizados por usuarios que visitan las plataformas, también guía el proceso de cada candidato a través del proceso de solicitud y proporciona actualizaciones sobre el estado de sus aplicaciones.

Las plataformas de empleo han comenzado a incorporar sistemas de retroalimentación basados en inteligencia artificial para recopilar y analizar las opiniones de los usuarios sobre el proceso de búsqueda de empleo esto incluye comentarios sobre la interfaz de usuario, precisión de las recomendaciones laborales y transparencia del proceso de selección.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Los datos obtenidos se pueden utilizar para la mejora continua de la plataforma y los algoritmos subyacentes.

Estas innovaciones demuestran que la IA puede cambiar radicalmente la forma de buscar empleo y la forma de las empresas candidatas.

Es necesario abordar las preocupaciones éticas y garantizar la transparencia y la equidad en todos los aspectos del proceso.

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL


Lista De Referencia O Bibliografía

Así van los proyectos de ley sobre inteligencia artificial en Colombia en la legislatura 2023-

2024. (s. f.). Ámbito Jurídico. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/tic/asi-van-los-proyectos-de-ley-sobre-inteligencia-artificial-en-colombia-en-la>

Aplicaciones de la inteligencia artificial en la actividad empresarial, la ciencia y la industria. (s. f.). Google Books.

https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=LjWfRnueXrYC&oi=fnd&pg=PR17&dq=aplicacion+de+la+inteligencia+artificial+en+las+empresas&ots=wJlkPl_IpB&sig=PPdGvlna1BTODcWIYLP8k97eBno&redir_esc=y#v=onepage&q=aplicacion%20de%20la%20inteligencia%20artificial%20en%20las%20empresas&f=false

AVANSEL, Consultora RRHH, Selección de personal. (2023, 28 marzo). *Utilizar la IA en la gestión de RRHH*  [Vídeo]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=sA2bUtu6rZc>

Adecco Institute. (2023, 30 noviembre). *La IA en Recursos Humanos - Adecco Institute.* *Adecco Institute.* <https://www.adeccoinstitute.es/futuro-del-trabajo-y-tecnologia/la-ia-en-recursos-humanos/>

Beneficios de aplicar la Inteligencia Artificial en Recursos Humanos. (s. f.).

<https://thepower.education/blog/aplicacion-inteligencia-artificial-en-recursos-humanos>

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Cercos Rubio, L., & Hermoso Traba, R. (2022). *Inteligencia Artificial en la Gestión de RRHH: Big Data y People Analytics*.

De Talento, T. 3. A. y. D. (2023, 17 octubre). *5 aplicaciones de IA en Recursos Humanos*.

<https://www.linkedin.com/pulse/5-aplicaciones-de-ia-en-recursos-humanos/>

<https://www.scribbr.es/citar/generador/folders/5877Lv1Ob0l26pCCFFDYiD/lists/5s8bzB2UwN3EdAmVBPjyKs/>

Euroinnova Business School. (2024, 5 julio). *Las actividades de un tester*.

<https://www.euroinnova.com/blog/que-son-datos-cualitativos-y-cuantitativos>

Fernández Marta *Cómo usar la Inteligencia Artificial para crear un curriculum vitae. Ocho herramientas para crear un CV con Inteligencia Artificial :: Marta Fernández | Desarrollo profesional y RR.HH.* (s. f.). | Desarrollo Profesional y RR.HH.

<https://www.aimdesarrolloprofesional.com/l/crear-curriculum-con-inteligencia-artificial/>

Globalwork Col. (2023, 16 agosto). *#RHParalaExcelencia - Inteligencia artificial y talento humano* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=XD6lFJYhoo4>

González, M. F. (2023, 13 septiembre). *Cómo puede ayudarte la Inteligencia Artificial a encontrar trabajo. Encontrar trabajo mediante la IA [+HERRAMIENTAS DENTRO]*.

<https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-puede-ayudarte-la-inteligencia-artificial-ia-fern%C3%A1ndez-gonz%C3%A1lez-1f/>

INTELIGENCIA ARTIFICIAL. (2018). *Inteligencia artificial_FIN.indd*. Recuperado 13 de junio de 2024, de

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

https://planetadelibrosec0.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/40/39308_Inteligencia_artificial.pdf

Marco Ético para la Inteligencia Artificial en Colombia

<https://minciencias.gov.co/sites/default/files/marco-etico-ia-colombia-2021.pdf>

McCarthy John colaboradores de Wikipedia. (2024, 4 mayo). (*científico*). Wikipedia, la

Enciclopedia Libre. [https://es.wikipedia.org/wiki/John_McCarthy_\(cient%C3%ADfico\)](https://es.wikipedia.org/wiki/John_McCarthy_(cient%C3%ADfico))

Microtech. (s. f.). *Impacto de la Inteligencia Artificial en el área de Recursos Humanos*.

<https://www.microtech.es/blog/impacto-de-la-inteligencia-artificial-en-el-%C3%A1rea-de-recursos-humanos>

Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia

<https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/382883:Ministro-TIC-explico-los-avances-de-Colombia-hacia-una-politica-nacional-de-Inteligencia-Artificial-con-enfoque-en-gobernanza-y-etica>

Ortiz, M. G. (2023, 30 junio). El futuro de los Recursos Humanos con la Inteligencia Artificial.

OpenWebinars.net. <https://openwebinars.net/blog/el-futuro-de-los-recursos-humanos-con-la-inteligencia-artificial/>

Proyectos de Ley sobre la IA en Colombia 2023 – 2024

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/tic/asi-van-los-proyectos-de-ley-sobre-inteligencia-artificial-en-colombia-en->

[la#:~:text=Dentro%20del%20gran%20n%C3%BAmero%20de,regulaci%C3%B3n%20legal%20de%20la%20IA.](https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/tic/asi-van-los-proyectos-de-ley-sobre-inteligencia-artificial-en-colombia-en-la#:~:text=Dentro%20del%20gran%20n%C3%BAmero%20de,regulaci%C3%B3n%20legal%20de%20la%20IA.)

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

QuestionPro. (s. f.). Datos cualitativos y cuantitativos /

<https://www.questionpro.com/es/cualitativa-vs-cuantitativa.html>

SOAINT Regulación de la IA Principios Ética y Legislación Global

<https://soaint.com/regulacion-de-inteligencia-artificial-principios-etica-y-legislacion/#>