

# Relacionamiento de la inteligencia artificial con los procesos básicos asociados al área de recursos humanos

Relationship of artificial intelligence with the basic processes associated with the human resources area

**Alejandro Díaz**

*Estudiante, Ingeniería Industrial.  
Universidad de América, Colombia.*

**Gustavo Salas**

*Profesor, Departamento de Industrial.  
Universidad de América, Colombia*

**Aprobado:** 2-11-2024  
**Recibido:** 30-9-2024

**DOI:**

<http://dx.doi.org/10.18566/rfts.v41n41.a05>

## Resumen

La inteligencia artificial ha sido un tema con gran relevancia y trascendencia en los últimos años, el avance asociado a las actividades asistidas por tecnología ha ido incorporándose en diferentes sectores, permitiendo un avance interdisciplinar muy significativo. Una de estas áreas ha sido “Recursos humanos” dentro de las diferentes organizaciones, donde la interacción es de gran importancia, se habla de imparcialidad y empatía en ciertos aspectos y adicionalmente el área presenta fuertes oportunidades de optimización a través de las IA's.

### Palabras clave

Inteligencia artificial, recursos humanos, ChatGPT.

## Abstract

Artificial intelligence has been a topic of great relevance and significance in recent years. Advances associated with technology-assisted activities have been incorporated into various sectors, enabling significant interdisciplinary progress. One of these areas has been “Human Resources” within various organizations, where interaction is of great importance. There is talk of impartiality and empathy in certain aspects. Additionally, the area presents significant opportunities for optimization through AI.

### Keywords

Artificial intelligence, human resources, ChatGPT.

## Introducción

Sin duda el término de Inteligencia Artificial (IA) es uno de los más polémicos y debatibles en la actualidad, principalmente por la cantidad de riesgos y oportunidades que puede traer para la vida del hombre y el desconocimiento acerca de los alcances que puedan llegar a tener este tipo de tecnologías.

La IA puede facilitar gran parte de las actividades rutinarias o de origen racional desarrolladas por el hombre, sin embargo, esto se puede convertir en una amenaza para el estilo de vida que maneja el hombre hoy en día. Es por ello que se le debe dar la importancia que merece al cambio tan abrupto que trae consigo.

La falta de entendimiento y estudio acerca de este tipo de tecnologías genera brechas y reduce el grado de aprovechamiento sobre las mismas. Por tal razón se desarrolla una búsqueda bibliográfica para ampliar el conocimiento del lector ligado a la IA.

El artículo busca profundizar sobre el desempeño del área de Recursos Humanos dentro de las organizaciones, identificando sus procesos fundamentales, soportándose en diferentes autores y documentos. Este describe las diferentes inteligencias artificiales actualmente disponibles o en desarrollo, para finalmente hacer un cruce de información y análisis, generando como resultado una serie de conclusiones y recomendaciones asociadas a la posible aplicabilidad de estas herramientas a los procesos relacionados con el área de recursos humanos.

## Estado del arte

### Planteamiento del problema

La inteligencia artificial es una tecnología moderna diseñada para ayudar a los seres humanos en una variedad de actividades en distintos ámbitos productivos (Historia de la inteligencia artificial, 2021). Desde su inicio,

su implementación ha suscitado gran incertidumbre debido a las posibles repercusiones negativas que podría conllevar. Sin embargo, a pesar de estos temores iniciales, su aplicabilidad ha ido aumentando constantemente y de manera más acelerada, especialmente durante la pandemia (Inteligencia artificial, 2022).

**Figura 1.** Describe una problemática específica del área de recursos humanos para así generar inputs para el desarrollo del artículo

Planteamiento del Problema	1	2	3	4	5	Solución
	¿ Por qué?	¿ Por qué?	¿ Por qué?	¿ Por qué?	¿ Por qué?	
¿Por qué hay una rotación de personal alta?	Porque hay deficiencias en el proceso de selección	Porque hay un criterio de selección pobre y esto genera errores en el criterio de selección.	Porque los valores corporativos no fueron divulgados ni conservados en documento que facilite su comprensión.	Por la negligencia de la compañía	Porque no quiere destinar un recurso tanto humano como económico para el desarrollo de la actividad.	Destinar los recursos, incluyendo a un responsable, que pueda ejercer la tarea y además de eso establecer seguimientos periódicos.
	Porque no hay oportunidades de crecimiento laboral	Porque no se capacita al personal con el objetivo de impulsar sus ascensos.	Porque no se evidencia presencia de líderes dentro del grupo de trabajo que sobresalgan sobre los demás.	Porque no se han incentivado actividades o se han establecido responsables por área		Bucar capacitaciones acorde a la situación y valorar el personal interno, permitiendo que ascienda e incentive su entorno.
	Porque el clima organizacional no es el más óptimo	Porque prima la individualidad y no se relaizan actividades que incentiven el trabajo en equipo.	Porque la alta dirección no incentiva el desarrollo de actividades grupales.		Definir responsables y asignar responsables que permitan la comunicación entre la alta dirección y los trabajadores.	

Fuente: Elaboración propia.

En Norteamérica, así como en varias regiones de Asia y Europa, se ha observado un progreso notable, impulsado por la alta demanda en sectores productivos y la importante inversión en tecnología avanzada (Historia de la inteligencia artificial, 2021). En los últimos años, han surgido numerosos tipos de inteligencias artificiales innovadoras destinadas a diversas actividades, la mayoría de las cuales provienen de América, Europa o Asia, ofreciendo características exclusivas en términos de idioma, credenciales y funcionalidades avanzadas (Inteligencia artificial, 2022).

Gran parte de la información mencionada previamente es poco conocida en países de Centro y Sudamérica, como Colombia. Por esta razón, es crucial familiarizarse al menos con algunas de las tecnologías actualmente disponibles en el mercado, entender sus características y propósitos, y poder aplicarlas en la vida diaria. De esta necesidad surge la problemática

abordada en este artículo, que busca divulgar algunas de estas tecnologías que podrían contribuir al progreso económico, social y en múltiples áreas, así como al desarrollo del Personal.

El conocimiento de la inteligencia artificial (IA) en el área de recursos humanos es crucial para optimizar el reclutamiento y la selección mediante el análisis rápido y preciso de grandes volúmenes de datos de candidatos, así como para mejorar la experiencia del empleado mediante la personalización de programas de desarrollo profesional y retroalimentación continua. Además, la IA permite la automatización de tareas administrativas rutinarias, como la gestión de nóminas, liberando tiempo para actividades estratégicas. Mediante el análisis predictivo, los equipos de recursos humanos pueden anticipar y abordar proactivamente problemas de retención de talento, mientras que la identificación de brechas de habilidades y la recomendación de programas de capacitación personalizados contribuyen al desarrollo de la fuerza laboral y al crecimiento profesional. En conjunto, la integración de la IA en recursos humanos mejora la eficiencia, la efectividad y la personalización de los procesos, promoviendo así un mejor desempeño organizacional y una mayor satisfacción de los empleados.

Teniendo esto en cuenta se plantea desarrollar el artículo de la siguiente manera:

- Datarse de bibliografía para conocer el estado actual de la IA en temas asociados al área de recursos humanos.
- Identificar las herramientas de IA más actuales que se están manejando en el mundo.
- Hacer un cruce de necesidades vs. aportes generados por la IA a través de una matriz.
- Generar conclusiones posteriores al análisis de la información obtenida en el paso 3.

## Antecedentes

Para instigar un cambio en los ámbitos de ciencia y tecnología, no solo las entidades organizativas deben adaptarse, sino también los individuos, quienes

desempeñan un papel crucial en el avance de este proceso. Es esencial que las personas incorporen estas innovaciones tecnológicas y las integren en su perfil y competencia profesional (Historia de la inteligencia artificial, 2021). Esta acción permite abordar las preocupaciones relacionadas con la automatización laboral y entender las ventajas que conlleva la adopción de estas nuevas tecnologías en términos de eficiencia humana. No obstante, es relevante subrayar que estas diferentes modalidades de trabajo están intrínsecamente interconectadas entre sí (Tokio School, 2021).

Según la Agencia APD (2018), las nuevas tecnologías relacionadas con la inteligencia artificial no provocarán un aumento del desempleo, pero sí demandarán el desarrollo de habilidades adicionales en los trabajadores, las cuales podrán adquirirse mediante capacitación y experiencia. La adaptación del individuo resulta crucial para enfrentar de manera efectiva todos los cambios derivados de la implementación de la IA, los cuales se manifestarán en ascensos o descensos en su vida profesional a partir de este hecho.

La aplicación de inteligencia artificial (IA) en el área de recursos humanos ha revolucionado los procesos de reclutamiento, selección y gestión del talento. Mediante algoritmos avanzados, la IA analiza grandes conjuntos de datos para identificar candidatos prometedores, evaluar el desempeño de los empleados y predecir posibles problemas de retención (Tapia, s.f.). Además, los sistemas de IA permiten llevar a cabo entrevistas virtuales, ofrecer retroalimentación personalizada y gestionar la experiencia del empleado a través de asistentes virtuales (Tapia, s.f.). En resumen, la IA ha optimizado la eficiencia y la precisión de los procesos de recursos humanos, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones estratégicas y mejorando la experiencia tanto de los candidatos como de los empleados.

## Justificación

En la actualidad, la inteligencia artificial es objeto de intensos debates y cuestionamientos, principalmente debido a la incertidumbre asociada a diversos factores que pueden no ser completamente identificados o controlados durante su implementación (Inteligencia artificial, 2022). A pesar de esto, comprender esta tecnología es crucial para mantener la

competitividad en un mercado agresivo e inestable como el que observamos en la actualidad (Historia de la inteligencia artificial, 2021).

## Inteligencia Artificial en Recursos Humanos

La aplicación de la inteligencia artificial también se ha extendido a los procesos de atención al cliente, donde los usuarios o clientes son presentados con una serie de opciones de respuesta a sus solicitudes. Sin embargo, una limitación notable surge cuando se trata de satisfacer necesidades particulares de clientes específicos; no obstante, su utilidad se destaca en procesos altamente exigentes que requieren un análisis minucioso y detallado (Agencia APD, 2018).

La implementación de inteligencia artificial (IA) puede implicar una inversión significativa, pero las ventajas potenciales a largo plazo también deben ser consideradas al tomar decisiones. Se proyecta que para el año 2025, el uso de la IA estará ampliamente extendido, aunque su implementación será gradual, con avances significativos ya observados en el presente año (2023). Este desarrollo se basa en pilares fundamentales definidos por algoritmos genéticos, redes neuronales, nanotecnología y robótica avanzada (Agencia APD, 2018).

La implementación de inteligencia artificial (IA) puede requerir una inversión considerable, pero también es importante considerar las ventajas potenciales a largo plazo al tomar decisiones. Se espera que para el año 2025 el uso de la IA sea generalizado. Aunque este proceso se llevará a cabo de manera gradual, con avances significativos ya visibles en el presente año (2023). Estos avances se basan en pilares como algoritmos genéticos, redes neuronales, nanotecnología y robótica avanzada (Agencia APD, 2018).

En el contexto empresarial, la IA se ha incorporado en aplicaciones comerciales y de producción, así como en la automatización, procesamiento del lenguaje y análisis de datos, lo que optimiza los procesos de fabricación y operativos, aumentando la eficiencia interna (Dinero.com, 2019).

Aunque comúnmente se asocia la IA con una amenaza para el trabajo humano, es importante reconocer que esta tecnología ha estado presente durante mucho tiempo y su propósito principal es mejorar la gestión del talento humano para aumentar la eficacia organizacional, rompiendo así con este paradigma (Casallas, 2021). Existen casos que respaldan esta afirmación, como el ocurrido en China en 2016, donde una empresa de ensamblaje reemplazó a aproximadamente 60.000 empleados con maquinaria y tecnología, lo que resultó en pérdida de empleo (Delgado, 2021).

Es importante reconocer que el talento humano no ha sido un área que desde un principio haya mostrado grandes avances asociados a la implementación de la inteligencia artificial, incluso se podría ver cierta apatía entre las dos áreas por considerarlas mutuamente excluyentes, sin embargo, a día de hoy el talento humano ha marcado un cambio significativo en la manera en que se gestionan los equipos de trabajo. Al facilitar la identificación de talento, mejorar la eficiencia en los procesos de selección y desarrollo, y proporcionar herramientas analíticas para comprender mejor las necesidades y expectativas de los empleados (Dinero, 2019), las IA están transformando la manera en que las organizaciones reclutan, retienen y gestionan su capital humano. Esto no solo impulsa la productividad y la competitividad de las empresas, sino que también promueve un entorno laboral más dinámico y centrado en las necesidades individuales de los empleados.

Algunas herramientas digitales como la gamificación, la realidad virtual y el Big Data han permitido que el talento humano incorpore la inteligencia artificial (IA) en el desarrollo de sus actividades, lo que ha supuesto una revolución en su funcionamiento y en el de otras áreas (Agencia APD, 2018).

La capacidad de contribución de la IA en la gestión del talento humano es considerable, y muchas organizaciones están adoptando su implementación. Se están llevando a cabo pruebas que evidencian una reducción en los tiempos, como la identificación de nuevos talentos a través de asistentes virtuales, los cuales están enriqueciendo continuamente su base de datos para establecer una mayor empatía con cada usuario (International Federation of Robotics, 2017).

Además, un ejemplo destacado de la implementación exitosa de inteligencia artificial se ha observado en la industria automotriz de Estados Unidos. En

este caso, la tecnología ha permitido aumentar el número de empleados y potenciar las habilidades humanas (Dinero.com, 2019).

Los procesos de selección de talento humano son ejemplos del valor que la inteligencia artificial puede aportar, mejorando los sistemas de convocatoria a capacitaciones mediante *chatbots* que interactúan con los trabajadores para resolver dudas o comentarios sobre las jornadas planificadas, y automatizando la gestión de salones según los requisitos de los asistentes (Perdomo y Arango, 2019). Según una encuesta realizada por el Grupo Adecco en España, el 63 % de los directores de recursos humanos consultados opinaron que los avances tecnológicos aún no han alcanzado su sector, pero se espera que lo hagan a corto plazo, lo que se espera que aumente la productividad y el conocimiento más preciso de los clientes y productos (Agencia APD, 2018).

A pesar de que las organizaciones tienen la responsabilidad de adaptarse a los cambios que la industria 4.0 está generando, son las personas las que deben aprovechar estas herramientas para su crecimiento personal y para mejorar el desempeño en ciertas actividades que pueden ser asistidas por la tecnología. En realidad, tanto la inteligencia artificial como los seres humanos pueden complementarse sin afectarse mutuamente (Duque y Zapata, 2020).

Aunque pueda sonar poco realista, la inteligencia artificial no tiene como objetivo aumentar el desempleo. Sin embargo, sí requiere que los trabajadores desarrollen nuevas habilidades que les permitan adaptarse y evolucionar. Estas habilidades se adquieren a través de la capacitación y la experiencia, lo que les permite construir un conocimiento asociado a esta tecnología. Esto puede generar incertidumbre en la sociedad (Dinero.com, 2019).

Lo mencionado plantea un desafío para los directivos, quienes deben encontrar un equilibrio entre el aporte de la inteligencia artificial (IA) y la capacidad productiva de los empleados. Esto implica permitir que la IA realice tareas rutinarias con cierto grado de autonomía, lo que libera a los humanos para avanzar en áreas como la investigación, la innovación y otros procesos que requieran reestructuración o modificación. Esto facilita la gestión de la información y el intercambio de ideas para el progreso de la industria o la empresa en cuestión (Duque y Zapata, 2020).

Un aspecto que se vería beneficiado con la implementación de la inteligencia artificial (IA) es la calidad de vida de los trabajadores, en contraposición a los temores sobre la “robotización de la industria”. En este contexto, se pone más énfasis en las habilidades blandas de los trabajadores, mientras que las tecnologías se encargan de las tareas más mecánicas. Esto implica considerar factores emocionales, creatividad, intuición e imaginación propios de los seres humanos, lo que promueve la individualidad y la generación de ideas diversas. De esta manera, se valora la contribución de todos los trabajadores y se fomenta la valoración continua de sus propuestas (Agencia APD, 2018).

Además, en continuación con nuestra investigación, resaltamos una serie de inteligencias artificiales junto con sus respectivos propósitos y algunas características generales. Esto proporciona una visión general sobre la calidad y diversidad de las herramientas disponibles en el mercado o en desarrollo en la actualidad.

*Dall-e 2* es un sistema de inteligencia artificial que genera arte visual a partir de texto mediante el aprendizaje automático, lo que ha generado gran asombro en internet. Desarrollado por la empresa de inteligencia artificial OpenAI, esta herramienta es generativa, lo que implica que puede crear arte desde cero y también realizar ediciones o variaciones de trabajos existentes. Es importante destacar que *Dall-e 2* no “comprende” realmente lo que está creando, sino que hace suposiciones basadas en una base de datos compuesta por 650 millones de combinaciones de imágenes y leyendas que ha recibido anteriormente (Guinness, 2022).

*Stable Diffusion* es otra inteligencia artificial diseñada con el propósito de generar imágenes a partir de texto natural. Esto significa que cualquier usuario puede expresar una solicitud utilizando un lenguaje natural, y la IA interpretará esa solicitud para crear una imagen que refleje lo requerido. Lo destacable es que esta IA no está limitada, ya que, al ser de código abierto, los desarrolladores pueden entrenarla para sus proyectos específicos y adaptarla según sus necesidades (Lizana, 2022).

*Imagine 3D* es una herramienta desarrollada por Luma Labs que facilita la creación de prototipos en 3D de objetos a partir de descripciones textuales. Simplemente tienes que describir los objetos utilizando tus propias palabras clave. Esta herramienta está relacionada con *Inworld*, una

plataforma diseñada para desarrolladores y creadores que les permite generar personajes de inteligencia artificial realistas para utilizar en juegos, mundos virtuales, entretenimiento, fuerzas laborales digitales y otras aplicaciones (Fernández, 2023).

Por otra parte, *Synthesia* es una herramienta revolucionaria que permite crear contenidos de vídeo de alta calidad con facilidad. Esta tecnología tiene el potencial de revolucionar el mundo del marketing y la publicidad en vídeo. *Synthesia* combina la animación 3D con el reconocimiento facial y el procesamiento del lenguaje natural (NLP) basados en IA, creando personas “sintéticas” realistas que parecen, suenan y actúan igual que personas reales. La tecnología basada en IA de *Synthesia* puede utilizarse para crear contenidos de vídeo realistas desde cero, así como para adaptar secuencias y audio existentes (Synthesia, 2022).

*ChatGPT* es un sistema de chat que se basa en el modelo de lenguaje por Inteligencia Artificial GPT-3, desarrollado por OpenAI. Este modelo cuenta con más de 175 millones de parámetros y ha sido entrenado con una gran cantidad de texto para llevar a cabo diversas tareas relacionadas con el lenguaje, que van desde la traducción hasta la generación de texto. La inteligencia artificial se entrena mediante texto, se le formulan preguntas y se le proporciona información, lo que permite que el sistema se “entrene” para realizar automáticamente la tarea para la que ha sido diseñado a través de correcciones continuas a lo largo del tiempo (Fernández, 2022).

Por otro lado, *Ariana AI* es un chatbot basado en ChatGPT diseñado específicamente para su uso en WhatsApp, ofreciendo una variedad de funcionalidades disponibles con solo enviar un mensaje (Duque & Zapata, 2020).

*Character AI* es una inteligencia artificial conversacional que posibilita a los usuarios entablar conversaciones con personajes célebres, ya sean estos reales o ficticios, como la Reina Isabel II o Harry Potter (Fernández, 2023).

*Copy Creator* es un asistente de escritura que facilita el desarrollo de contenidos, incluyendo ideas para contenido escrito, podcasts, cursos digitales, redes sociales, páginas de membresía, entre otros (Fernández, 2023).

*Debuild* es una herramienta que permite crear páginas web o aplicaciones en cuestión de segundos, sin necesidad de conocimientos de programación. Simplemente seleccionas lo que deseas crear, describes su funcionamiento, y esta inteligencia artificial generará el código por ti (Fernández, 2023).

*ADonotpay* se podría describir como un abogado desarrollado por inteligencia artificial. Está diseñado para asistir en una variedad de procedimientos legales, incluyendo demandas y defensas. Esta plataforma se nutre de la legislación estadounidense y actualmente no está disponible en otros territorios (Pérez, 2022).

*Replika* se presenta como un diario personal interactivo que responde a los escritos sobre los sentimientos o dudas del usuario. Esta aplicación, basada en un chatbot, aspira a ser un amigo cercano e incluso, mediante pago, algo más íntimo. Además de proporcionar un espacio para compartir pensamientos, sentimientos, creencias, experiencias, recuerdos y sueños, *Replika* busca formar parte del mundo interior del usuario (Fernández, 2023).

*Flair* es una aplicación respaldada por inteligencia artificial que emplea tecnología para simplificar el proceso de diseño de contenido de marca. Con esta herramienta, los usuarios pueden generar contenido visualmente atractivo en apenas unos pocos clics. *Flair* ofrece una interfaz de arrastrar y soltar que facilita a los usuarios cargar sus propios recursos de marca en un lienzo adaptable y construir una escena en torno a su producto con la ayuda de accesorios (Yeswelab, 2022).

*Namesnack* es una herramienta que facilita la creación de nombres coherentes y exclusivos para negocios o marcas, utilizando palabras clave proporcionadas por el usuario como base (Fernández, 2023).

*Stockimg.AI* es una plataforma que actúa como generador de texto a imagen, capaz de producir de manera automática portadas de libros, fondos de pantalla y carteles. Con solo la introducción de texto, esta herramienta también puede generar logotipos, íconos, ilustraciones, imágenes de stock, obras de arte y diseños de interfaz de usuario para sitios web y aplicaciones móviles (Softonic, 2022).

*Explainpaper* es una inteligencia artificial diseñada para asistir en el análisis de *papers* académicos, los cuales son evaluados y explicados en un formato comprensible para el usuario (Fernández, 2023).

*Lorro* es un tutor virtual diseñado para apoyar la práctica del inglés hablado. Utilizando inteligencia artificial, el sistema escucha al usuario y proporciona correcciones según sea necesario. Actualmente, esta aplicación está disponible exclusivamente para iPhone (Fernández, 2023).

*Slaidesai* es una herramienta potenciada por inteligencia artificial que convierte cualquier texto en diapositivas visualmente atractivas, proporcionando a los usuarios un ahorro significativo de tiempo y esfuerzo (Business-Apps, 2022).

*Cathoven* es una herramienta diseñada para profesionales de la enseñanza de idiomas, la cual utiliza inteligencia artificial para evaluar la dificultad de textos, analizar sus características y destacar los puntos de enseñanza más relevantes según el nivel de los alumnos (Fernández, 2023).

*Codeium* es una herramienta que ofrece autocompletado de código a velocidades ultrarrápidas y con sugerencias de alta calidad. Además, puede proporcionar palabras clave relevantes, variables, funciones, parámetros y otros elementos según el contexto y el estilo de codificación del usuario (Fernández, 2023).

Por otro lado, *CodeiumAI* es un sistema de inteligencia artificial diseñado para analizar el código en desarrollo y generar pruebas significativas que ayuden a identificar errores y fallos (Fernández, 2023).

*Ghostwriter* es una herramienta diseñada para asistir en la creación de código para proyectos de programación. Los usuarios solo necesitan especificar el tipo de código deseado, y la herramienta les ayudará a generar el código directamente desde el navegador, eliminando la necesidad de descargar o configurar software adicional (El Comercio, 2022).

*Phind* es un motor de búsqueda basado en ChatGPT diseñado específicamente para desarrolladores. Permite a los usuarios formular preguntas relacionadas con códigos y lenguajes de programación, y proporciona respuestas relevantes en consecuencia (Aplicaciones.AI, 2023).

*AI suggest* es una herramienta diseñada para generar ideas de contenido para blogs. Los usuarios pueden indicar el tipo de contenido o la temática sobre la cual desean escribir, y la herramienta proporcionará varias ideas en respuesta (Fernández, 2023).

*Autoregex* es una herramienta potente que capacita a los usuarios para convertir texto en inglés a Expresiones Regulares (RegEx) mediante Procesamiento de Lenguaje Natural (NLP). Si eres un desarrollador web o alguien interesado en la programación, es probable que estés familiarizado con RegEx, una técnica utilizada para buscar y manipular cadenas de texto en la programación (Cerebro sintético, 2023).

*Hypertype* es una extensión para Google Chrome que hace uso de la inteligencia artificial para asistir en la búsqueda de la información más pertinente dentro de correos electrónicos y documentos (Fernández, 2023).

*Magic summaries by Sybill* es un programa que analiza llamadas y videollamadas para producir resúmenes automáticos y comprensibles de las conversaciones mantenidas en ellas (Fernández, 2023).

*Rask* es una herramienta impulsada por inteligencia artificial para la localización de videos, ofreciendo servicios automatizados de voz en off, subtítulos y traducción en múltiples idiomas. Gracias a su tecnología avanzada de IA, Rask.ai puede localizar con rapidez el contenido de los videos y facilitar a empresas de cualquier tamaño la creación de videos en diferentes idiomas (Fernández, 2023).

*VoicePen* es una herramienta que hace uso de la inteligencia artificial (IA) para convertir archivos de audio o video en transcripciones de texto, facilitando la creación de publicaciones de blog. Con *VoicePen*, los usuarios pueden transformar tutoriales, podcasts, seminarios web y otros contenidos multimedia en contenido escrito, ampliando así su alcance al promocionarlo en diversas plataformas (Fernández, 2023).

*Andi* es un motor de búsqueda impulsado por inteligencia artificial generativa, diseñado para ofrecer respuestas a preguntas en lugar de solo enlaces. Su enfoque se centra en simular conversaciones para proporcionar a los usuarios una experiencia de búsqueda personalizada (Aplicaciones.AI, 2023).

*Consensus* es un motor de búsqueda que emplea inteligencia artificial para encontrar rápidamente respuestas a preguntas relacionadas con investigaciones científicas. Utiliza IA para analizar investigaciones revisadas por pares y extraer los hallazgos clave de cada documento (Consensus, 2023).

*Metaphor* es un motor de búsqueda que utiliza modelos de lenguaje. Permite realizar preguntas precisas, como solicitar una página de Wikipedia sobre un tema específico, y mostrará resultados relevantes en base a esa consulta (Fernández, 2023).

Todas estas herramientas tienen como objetivo mejorar aspectos mediante la automatización y simulación de razonamientos, razón por la cual es de gran importancia considerarlas para la investigación en cuestión.

## Resultados

Basándose en la investigación llevada a cabo en este artículo, se persigue proporcionar un mayor entendimiento sobre la gestión humana y sus procesos constituyentes, lo que conlleva a la elaboración de un análisis con recomendaciones específicas y la creación de una matriz que exhiba la información sintetizada.

La figura exhibe las diversas herramientas investigadas, organizadas según su aplicabilidad y el motivo de su desarrollo

Figura 2

IA's	ENFOQUE	CARACTERÍSTICAS
DALL-E 2 (Parcialmente gratuita)	ARTE Y CREATIVIDAD	Creación de arte desde cero o variación a trabajos existentes.
STABLE DIFFUSION (Gratis)		Imágenes a partir de texto natural
IMAGINE 3D (Gratis)		Prototipos 3D a base de texto
INWORLD (Uso limitado gratuito)		Personajes de IA a partir de explicación
SYNTHESIA (Pago)		Creación de videos realistas desde cero.
CHAT GPT (Uso gratuito limitado)	CONVERSACIONES E INFORMACIÓN	Chatbot inteligente con diversas funciones.
ARIANA IA (Uso gratuito limitado)		Asistente virtual a partir de VhatsApp
CHARACTER IA (Gratis)		Interacción con conciencias famosas perdidas o construidas reales o ficticias.
COPY CREATOR (Pago)		Ideas para mejorar la creación de diferentes tipos de contenido.
DEBUILD (Uso gratuito limitado)		Creación de paginas web a partir de descripción de funcionamiento.
DOMTFAY (Pago)	SERVICIOS DE DISEÑO	El primer abogado virtual.
REPLIKA (Pago)		Un compañero alimentado por IA para consultar y apoyarte.
FLAIR (Uso gratuito limitado)		Diseño de contenido para productos y empresas.
NAMESNACK (Gratis)		Nombres para negocio o marca a partir de Keywords.
STOCKIMG.AI (Pago)		Generador de imágenes a partir de texto. (Portadas de libros, posters, logos...)
EXPLAIN PAPER (Uso gratuito limitado)	EDUCACIÓN	Desarrolla una explicación acerca de un paper determinado, fácil de entender.
LORRO (Pago)		Tutor de inglés con correcciones en vivo.
SLIDESAI (Uso gratuito limitado)		Creación de presentaciones a base de texto.
CATHOVEN (Uso gratuito limitado)	DESARROLLO Y PROGRAMACIÓN	Determinan los puntos de enseñanza más importantes dentro de un texto.
CODEIUM (Pago)		Permite autocoleptar fragmentos de código.
CODEIUMAI (Pago)		Análisis y corrección de códigos.
GHOSTWRITER (Pago)		Creación de códigos a partir de indicaciones.
PHIND (Uso gratuito limitado)		Motor de búsqueda de inteligencia artificial creado para desarrolladores.
AI SUGGESTS (Gratis)	MEJORAR PRODUCTIVIDAD	Ideas de contenido a partir de un tema
AUTOREGEX (Uso gratuito limitado)		Traductor de textos en inglés a RegEx
HYPERTYPE (Pago)		Identificación de la información más importante dentro de los correos.
MAGIC SUMMARIES BY SYBILL (Pago)		Resúmenes de llamadas y videollamadas
RASK (Pago)		Genera subtítulos en varios idiomas.
VOICE PEN (Pago)	INVESTIGACIÓN	Convierte videos o audios en texto.
ANDI (Pago)		Motor de búsqueda conversacional.
CONSENSUS (Pago)		Motor de búsqueda para preguntas de investigación científica.
METAPHOR (Pago)		Motor de búsqueda discretizada.

## Procesos en la gestión del talento humano

Los principales procesos del área de Recursos Humanos en las organizaciones pueden indicarse como: planificación, reclutamiento, incorporación, plan estratégico, control, competencias y retención.

En la gestión del talento en recursos humanos (RRHH), al igual que en otros ámbitos organizacionales, el primer paso es la planificación, que implica crear un documento que establezca objetivos, estrategias y acciones a corto y largo plazo.

El reclutamiento se destaca como un proceso fundamental en esta gestión. El éxito o fracaso de esta fase está estrechamente vinculado con la capacidad de la compañía para atraer talento mediante una estrategia centrada en el *employer branding*.

Los líderes y encargados de recursos humanos deben llevar a cabo evaluaciones integrales periódicas para monitorear el rendimiento de los nuevos empleados. Si detectan debilidades, es crucial proporcionar las herramientas necesarias para convertirlas en fortalezas.

Las competencias que abarcan comportamientos, habilidades y rasgos de personalidad, son esenciales para identificar con éxito a los empleados. Finalmente, la empresa debe dedicar un gran esfuerzo a retener el talento, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y propicio.

La Organización Internacional del Trabajo, alineándose con las tendencias emergentes, ha desarrollado un programa de capacitación programado para el año 2024. Su propósito principal es demostrar las posibilidades de la Inteligencia Artificial (IA) y enseñar de manera eficaz el uso de la IA Generativa y el ChatGPT en diversas funciones, con el fin de mejorar los procesos y fomentar la creación de equipos de trabajo más competitivos. Basándose en las características mencionadas de las aplicaciones, se ha elaborado una tabla de relaciones que vincula las tecnologías actuales de Inteligencia Artificial (IA) con los procesos de gestión del talento humano.

Figura 3. La imagen ilustra cómo se cruza la información para generar la aplicabilidad de las herramientas en los procesos de Gestión de Recursos Humanos

IA's	PROCESOS							Total
	PLANIFICACIÓN	RECLUTAMIENTO	INCORPORACIÓN	PLAN ESTRATÉGICO	CONTROL	COMPETENCIAS	RETENCIÓN	
DALL-E 2 (Parcialmente gratuita)								0
STABLE DIFFUSION (Gratuito)		x		x				2
IMAGINE 3D (Gratuito)								0
INWORLD (Uso limitado gratuito)		x	x		x		x	4
SYNTHESIA (Pago)		x	x			x		5
CHAT GPT (Uso gratuito limitado)	x	x	x	x		x	x	8
ARIANA IA (Uso gratuito limitado)		x	x	x	x	x	x	7
CHARACTER IA (Gratuito)		x					x	2
COPY CREATOR (Pago)		x	x	x			x	4
AUTOREGEX (Uso gratuito limitado)								1
HYPERTYPE (Pago)	x						x	2
MAGIC SUMMARIES BY SYBILL (Pago)	x			x				2
RASK (Pago)		x				x		3
VOICE PEN (Pago)	x						x	4
ANDI (Pago)	x	x	x	x	x	x	x	10
CONSENSUS (Pago)	x	x	x	x	x	x	x	10
METAPHOR (Pago)	x	x	x	x	x	x	x	10
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	

Fuente: Elaboración propia.

La investigación proporciona un análisis detallado de las herramientas con el objetivo de asegurar que el lector adquiera conocimientos sobre estas tecnologías y su propósito de creación. Esto permite que el uso de las mismas ya no sea exclusivo ni prioritario para aquellas personas que ya están informadas al respecto. Además, el empleo de herramientas de Inteligencia Artificial (IA) en ciertos procesos puede plantear dilemas éticos o situaciones de riesgo en cuanto a la privacidad y protección de datos en el ámbito de Recursos Humanos (RRHH).

Dado que es una tecnología emergente, es fundamental regular su implementación tanto para el público en general como para el sector empresarial. Entre las actividades que podrían beneficiarse inicialmente de la Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito de Talento Humano, se incluyen:

- Diseño de programas de formación personalizados.
- Identificación de necesidades de formación.
- Recomendaciones de contenidos de aprendizaje.
- Generación de guiones de entrevistas.
- Creación de anuncios de empleo.
- Automatización de evaluaciones de desempeño.
- Análisis feedback de evaluaciones de desempeño.
- Análisis de compatibilidad de miembros en equipos.
- Gestión de conflictos.

El alcance de esta tecnología se expandirá hacia todas las áreas de una empresa, transformando la interacción entre humanos y máquinas en el futuro.

## Conclusiones

La inteligencia artificial (IA) emerge como una nueva herramienta disponible para las organizaciones y la sociedad. Se despliega en diversos sectores para implementar tecnologías disruptivas que mejoren los procesos y la calidad de vida. Sin embargo, también suscita preocupaciones, ya que su capacidad para imitar habilidades humanas puede llevar a la sustitución de empleados

por robots y máquinas. Estas últimas son capaces de realizar análisis más precisos y objetivos, así como tareas rutinarias con resultados consistentes.

Las herramientas analizadas demostraron un mejor respaldo para el proceso de retención, especialmente debido a las diversas formas en que pueden captar la atención de las personas y motivarlas a mantener sus puestos de trabajo actuales. Destacar los beneficios y ventajas de estos trabajos resulta crucial en este contexto. Además, es importante señalar que las herramientas de pago, en su mayoría, ofrecen resultados superiores, facilitando la ejecución de tareas de manera eficiente e innovadora.

Estas tecnologías están provocando cambios y transformaciones en el comportamiento de las personas y en las dinámicas empresariales. Por lo tanto, se necesita adoptar una visión positiva que identifique las oportunidades que ofrecen, como el mejor manejo de la información, una mayor cercanía con el cliente y la optimización de procesos mediante el acceso a datos precisos y en tiempo real. Además, permiten tomar decisiones fundamentadas en datos confiables. Estas ventajas pueden hacer que una empresa sea más competitiva y logre diferenciarse en un mercado exigente con una amplia oferta.

En la actualidad, la disponibilidad de esta información es limitada, pero esta situación está mejorando progresivamente. Por esta razón, los artículos y trabajos relacionados con este tema son de gran utilidad para alcanzar este objetivo. En nuestra investigación, hemos identificado herramientas potentes, como el conocido ChatGPT, que se destacan por su versatilidad y amplio alcance en términos de satisfacer las necesidades relacionadas con la gestión humana. Sin embargo, también hemos encontrado algunas herramientas cuya funcionalidad podría aplicarse de manera más efectiva en otras áreas.

La información ofrecida por estos sistemas simplifica la creación de estrategias que permiten a las empresas comprender a sus clientes y satisfacer sus necesidades, lo que influye en su retención. Además, abre nuevas oportunidades en términos de capacitación del personal y la creación de nuevos entornos laborales donde la creatividad, la innovación y las habilidades socioemocionales de las personas son fundamentales en la interacción con la tecnología. Esto desecha la noción de desempleo causado

por la tecnología y, en cambio, insta a todos a adaptarse a estos nuevos entornos para evitar quedar obsoletos y perder relevancia en comparación con competidores y contextos actuales.

## Recomendaciones

Actualmente, hay una amplia variedad de inteligencias artificiales disponibles y en desarrollo que tendrán un impacto sin precedentes en el progreso de la humanidad. Sin embargo, es crucial prestar la atención debida a este avance y ser cautelosos sobre hasta dónde permitiremos que una herramienta tecnológica, que en principio fue creada para asistir o ayudar al ser humano en la investigación, llegue a influir en nuestras vidas.

Implementar adecuadamente la inteligencia artificial (IA) en recursos humanos requiere comprender las necesidades específicas del área y buscar soluciones que se ajusten a ellas. Es importante proporcionar capacitación al personal sobre el uso efectivo de estas herramientas y asegurarse de mantener altos estándares éticos y legales en su aplicación. Antes de una implementación completa, es recomendable realizar pruebas piloto para identificar y resolver posibles problemas. Una vez implementada, se debe realizar un seguimiento continuo del rendimiento y estar abierto a ajustes y mejoras según sea necesario. Esto garantizará que la IA contribuya positivamente a la eficiencia y la toma de decisiones en recursos humanos.

## Referencias

Agencia APD. (2018). El gran impacto de la Inteligencia artificial en las empresas.

Aluja, T. (2001). La minería de datos, entre la estadística y la Inteligencia Artificial. *Questiio*, 479-498.

Aplicaciones.AI. (2023). "Andi.Aplicaciones.AI.Reseña.2023" Aplicaciones.AI.

Aplicaciones.AI. (2023). "Phind Revisión (2023) - Aplicaciones.AI". Aplicaciones.AI.

Bogden, M. (2017). *Inteligencia Artificial*. Turner Publicaciones.

- Bonsón, E., & Lavorato, D. (2020). La Inteligencia artificial en las empresas del IBEX 35. AECA.
- Business-Apps. (2022). "SlidesAI.io - Create Slides with AI - Google Workspace Marketplace". Business-Apps: Workspace.
- Casallas, A. (2021, febrero 3). *Inteligencia artificial: la nueva visión a la que apuestan las empresas de hoy*.
- Cerebrosintetico.com. (2023). "AutoRegex, herramientas IA que convierte texto a expresiones regulares - cerebrosintetico.com". cerebrosintetico.com.
- Consensus. (2023). "Consensus - Evidence-Based Answers, Faster". Consensus - Evidence-Based Answers, Faster.
- Corvalán, J. (2019). Impacto de la Inteligencia Artificial en el Trabajo. *Revista de Derecho Económico, Social y Ambiental de Curitiba*, 35-51.
- Delgado, N. (2021). *Integración de la Inteligencia artificial y el talento humano*.
- Dinero (2019). *Pese a beneficios, empresas aún le temen a la Inteligencia artificial*. Dinero.
- Duque, N., & Zapata, L. (2020). *Incidencia de la resolución 4.0 en las dinámicas de las organizaciones colombianas*. Revisión documental en el periodo de 2015-2019.
- El Comercio Perú. (2022). "Ghostwriter, la herramienta de Ubisoft capaz de generar diálogos con IA para personajes no jugables". El Comercio Perú.
- ESIC. (2018). *Inteligencia artificial en las empresas: impacto social y gestión*.
- Fernández, Y. (2022). *ChatGPT: qué es, cómo usarlo y qué puedes hacer con este chat de inteligencia artificial GPT-3*. Xataka - Tecnología y gadgets, móviles, informática, electrónica.
- Guinness, H. (2022). *How to use DALL·E 2 to create AI images*. Zapier.
- Historia de la inteligencia artificial: origen, datos y auge de la IA. (2021, November 23). <https://www.elfuturo.com/historia-inteligencia-artificial/>
- Lizana, J. (2022). *Stable Diffusion, guía a fondo: qué es, cómo usarlo y ejemplos de cómo generar imágenes con una frase con Inteligencia artificial*. Genbeta - Software, descargas, aplicaciones web y móvil, desarrollo.
- Inteligencia artificial. (2022). *Inteligencia artificial: definición, historia, usos, peligros*. (Historia de la inteligencia artificial, 2021).

- International Federation of Robotics. (2017). *International Federation of Robotics. The Impact of Robots on Productivity*.
- McKinsey & Company. (2019). *Notes from the AI frontiers*.
- Pérez, E. (2022). *DoNotPay será la primera IA en defender a una acusada como abogado. La Justicia no lo ve con buenos ojos*. Xataka - Tecnología y gadgets, móviles, informática, electrónica.
- Perdomo, C., & Arango, A. (2019). Globalización y desarrollo del talento humano. *Sinergia*, 59-68.
- Rouhiainen, L. (2018). *Inteligencia artificial. 101 cosas que debes saber hoy sobre nuestro futuro*. Alienta.
- Tapia, M. (2014). Yo robot, ¿Realidad o ficción?
- Tokio School. (2021). *Los antecedentes de la inteligencia artificial*. (2021, February 4).
- Synthesia. (2022). *Create how-to videos with AI*. Synthesia Studio.
- Softonic. (2022). "StockIMG.AI". Softonic.
- Yeswelab. (2022). *Flair: la herramienta de diseño impulsada por IA para contenido de mar*. Yeswelab.