

EL PARADIGMA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL AL SERVICIO DEL TALENTO Y LA EQUIDAD
THE PARADIGM OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE AT THE SERVICE OF TALENT AND EQUITY

Jesús Ariza Gómez¹ 

¹ Nanohexalia. *Email:* nanohexalia@gmail.com

Para citar este artículo: Ariza Gómez, J. (2023). El paradigma de la inteligencia artificial al servicio del talento y la equidad. *Revista Loginn: Investigación Científica Y Tecnológica, Loginn 7 (1)*.
<https://orcid.org/0000-0003-2666-203X>

Recibido: 29 de noviembre de 2022
Aceptado: 20 de junio de 2023
Publicado en línea: junio 30 de 2023

.....
Palabras clave:

Tecnologías emergentes, Inteligencia Artificial, Gestión de talento, Competencias ocupacionales

JEL:
J01, O31, O33

Resumen

Se toma como punto de partida las observaciones realizadas desde investigaciones de la Universidad de Cambridge para refutar su apreciación sobre el carácter negativo que puede tener el desarrollo de la Inteligencia Artificial (IA) como tecnología aplicable para la gestión de talento en la selección de personal. Los experimentos realizados aparentemente se enfocaron desde el campo del análisis de comportamiento y patrones faciales, dejando poca explicación sobre la incidencia de las competencias y su importancia en los procesos de selección. Se argumenta, entonces, sobre las necesidades de las organizaciones, la caracterización de cargos y roles por competencias y la relevancia de tecnologías emergentes como la IA para optimizar los procesos de gestión en las estrategias de las empresas, teniendo presentes teorías aceptadas tanto en la gestión de talento como en el campo tecnológico y visualizando la necesidad de esta tecnología emergente para brindar soluciones a necesidades, puntualmente observadas en las organizaciones, para sus procesos de reclutamiento, selección e incorporación, entre otros relacionados con el área de talento. En la misma perspectiva, se brinda un punto de vista reflexivo sobre la incidencia de las percepciones humanas (sesgos sociales) sobre las oportunidades laborales y escalamiento de las organizaciones, en su competitividad y diferenciación en una nueva normalidad.

.....
Keywords:

Emerging technologies, Artificial Intelligence, Talent management, Occupational skills.

Abstract

The observations made from research at the University of Cambridge are taken as a starting point to refute their appreciation of the negative nature that the development of AI can have as an applicable technology for talent management in personnel selection. The experiments carried out apparently focused from the field of behavior analysis and facial patterns, leaving little explanation about the incidence of competencies and their importance in selection processes. It is then argued, on the needs of organizations, the characterization of charges and roles by competencies and the relevance of emerging technologies such as AI to optimize management processes in business strategies, taking into account accepted theories both in the management of talent as in the technological field and visualizing the need for this emerging technology to provide solutions to needs, punctually observed in organizations, for their recruitment, selection and incorporation processes, among others related to the talent area. In the same perspective, a reflective point of view is offered on the incidence of human perceptions (social biases) on job opportunities and scaling of organizations, on their competitiveness and differentiation in a new normality.

Introducción

Las tecnologías deben enfocarse al servicio de actividades cotidianas para comenzar procesos de transformación en la mentalidad del individuo y trascender en sus entornos sociales. Si se trasladan los sesgos sociales hacia las tecnologías, se estará incurriendo en una ampliación a gran escala de los defectos que se han generado en las actividades cotidianas por muchos años, sin llegar a resolver eficientemente las necesidades que se presentan actualmente. En el contexto laboral, es necesario establecer que la formulación técnica de un requerimiento organizacional, para apoyar el cumplimiento de sus objetivos y misión, debe estar ligada a su cultura de marca; evitar los sesgos sociales comienza desde este marco de referencia, aplicado sobre las competencias desarrolladas por cada individuo, con o sin influencia de formación académica o para el trabajo.

Aunque la Universidad de Cambridge evalúa la IA de forma bastante objetiva, parece considerar al talento interesado desde aspectos poco prácticos de las competencias ocupacionales. La aplicación de la IA para la selección de personal, aplicando los asistentes y agentes virtuales, debe comenzar con la métrica de componentes competitivos y de desempeño con tecnologías que cada día tienen mayor impacto en la adquisición de talento y que, por separado, siguen haciendo un barrido superficial sobre las capacidades de las personas, su potencial y la eficiencia esperada por parte de las organizaciones.

Evaluar la IA desde teorías no consideradas de carácter científico puede ocasionar desviaciones significativas en el desarrollo de esta tecnología y en su implementación funcional.

Metodología

Las argumentaciones de este artículo se presentan desde un proceso metodológico cualitativo, aplicando técnicas de recolección de datos no estandarizados (consultas a grupos y en fuentes de información digital verificada), generando resultados subjetivos de relevancia para la comprensión del contexto y su aplicación práctica en el entorno productivo.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2003) la investigación no experimental "es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en el contexto natural, para después analizarlos" (p270). Estos mismos autores señalan que los diseños de investigación transversales "recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (p289).

Resultados

Los avances en IA confirman que, los modelos modernos de esta tecnología, no implementan estructuras lógicas con reglas no relacionadas directamente con el campo de conocimiento sobre el que tomarán acción. Así, establecer patrones de análisis basados en expresiones faciales, genotípicas o fenotípicas, puede ser poco relevante para determinar si un individuo tiene o no el talento que una organización está interesada en adquirir. Sin embargo, puede valer para apreciar comportamientos y evaluar si son aceptables para el cargo al que se apunta.

El riesgo de fomentar la uniformidad más que la diversidad, parece ser, en este sentido, más una condición establecida desde la humanidad. Los sistemas para la selección de personal, basados en tecnologías como la IA, deben ser sujetos a las condiciones y características de la necesidad y requerimiento, y esto se define desde el Manual de Cargos, Roles y Puestos, el cual debería ser único para cada organización (no para cada tipo de negocio), al igual que su cultura organizacional. Esto sugiere que, además de cambiar el paradigma organizacional desde la productividad hacia la cultura organizacional, los sistemas de IA no se deben programar

con reglas sujetas a la lógica de negocio, sino que deben pensarse para ser entrenados en ese aspecto esencial desde la cultura organizacional. Los estudios sobre el tema, abordados por la Universidad de Cambridge, bien lo han puesto en evidencia.

También se debe tener presente que, las herramientas digitales para selección de personal mejor orientadas suelen ser de carácter propietario, dificultando su aplicación, observación, análisis y depuración; y las que están abiertas a su uso, se han empleado muchas veces con poca regulación y seguimiento, como se presenta actualmente en gran cantidad de plataformas que implementan tecnologías emergentes basadas en IA o análisis de datos no estructurados.

Discusión

Las características de desempeño requerido en un cargo pueden variar en muchas dimensiones: en algunos casos puede ser relevante el sexo y la raza (no por sesgo social, sino por estrategia), mientras que para muchos otros no; culturalmente, el sesgo social ha segmentado a un género para las ocupaciones de cuidado y atención, y a otro género en actividades de logística, construcción e industria.

Como esta ideología proviene de prácticas poco valoradas científicamente (como la fisiognomía y la frenología), se ha vuelto más frecuente implementar en los modelos de sistemas modernos, la valoración de habilidades y destrezas. Sin embargo, los sistemas de información tradicionales pueden llegar a darle un uso precario a los lineamientos de competitividad que se establezcan, debido a la complejidad de la gestión de competencias ocupacionales por sus matices de desarrollo en cada individuo, que incluyen además conocimientos, capacidades y actitudes (Llopart, 1997).

Desde el proyecto de investigación sobre tecnologías emergentes aplicables a la gestión de talento, desarrollado en el SENA Centro de Logística y Promoción Ecoturística (proyecto d'talent) con la participación de SENNOVA y el semillero TIC-TAC (Tecnologías de Información y Comunicación, Transformando Actividades Cotidianas) y el programa de formación tecnólogo Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información, se presenta una perspectiva diferente a considerar como posible solución viable.

Las competencias desarrolladas serán un factor altamente determinante según las características del cargo o rol a desempeñar, por lo que cualquier tecnología, en especial una IA (Inteligencia Artificial), aplicada a la identificación y selección de talento, debe dar respuesta a la necesidad que presente el negocio u organización, partiendo de la evaluación de los patrones y características del talento interesado, más que de factores de sesgo social; según un estudio de la consultora Gartner, la nueva normalidad está impulsando a la adopción de nuevas competencias para seguir desempeñando las actividades ocupacionales, y para IDC, la transformación digital, que involucra el uso de tecnologías emergentes como la IA, es clave en los planes de negocio de las empresas.

De esa manera, las características de los atributos se establecerán para la necesidad particular de la organización y no para el sistema IA global. Esto es un concepto básico desde la programación orientada a objetos (herencia y polimorfismo), pero se precisa mucho más en la IA débil, donde se fundamenta en modelos matemáticos e informáticos para lograr la auto-optimización del sistema, formalizando sobre aspectos relacionados con el pensamiento humano.

En las organizaciones surge la necesidad de optimizar los procesos en la gestión de talento, buscando equilibrio entre la negociación de las partes y los resultados del ejercicio.

Según Harvard, hay unas soft skills o habilidades blandas que pueden contribuir al trabajo y la educación de las personas, los cuales pueden adoptarse por cualquiera, desde temprana edad: planificación, priorización, enfoque, autocontrol, conciencia y flexibilidad. Estas apoyan, inclusive, la gestión del tiempo y la comunicación.

La Teoría Pentagonal de R. Sternberg (1993), considera que un sujeto puede ser valorado con alto desempeño, evaluando cinco criterios: excelencia, rareza, productividad, demostrabilidad y valor.

Teniendo en cuenta lo anterior, las evaluaciones de personalidad, actitud, habilidad, creatividad y productividad pueden graficarse y brindar a los empresarios una visión sintética predictiva del desempeño, y de los puntos críticos que se deben mejorar en el talento de marca, acorde a los requerimientos de la organización. La solución de productividad no está en la rotación inmediata, sino en la construcción científica de competencias desde los entornos académicos y de formación hacia los entornos productivos, donde se evalúa y valora el desempeño real de dichas competencias; la memorización de conocimientos disminuye las capacidades de creatividad e innovación del individuo en su desempeño ocupacional. El desarrollo de la creatividad desde contextos académicos y de formación profesional debe primar sobre las metodologías magistrales o de investigación teórica para evaluación conceptual. El uso de estudio de casos, talleres de aplicación, proyectos de aprendizaje, puede fortalecer, en contextos básicos, la construcción de competencias de alto desempeño. Se hace evidente que las metodologías pedagógicas deben ser más que formas de hacer transferencia de conocimientos.

La búsqueda de estrategias de formación efectivas para la construcción y desarrollo de competencias encuentra aquí un amplio campo de innovación desde las tecnologías emergentes.

Algunas tecnologías emergentes enfocadas en la evaluación del compromiso comenzaron a ser valoradas para implementar en la gestión de talento. Y justo aquí es donde se puede observar una primera coyuntura entre procesos adoptados en una sociedad y las tendencias tecnológicas.

Una primera polémica a revisar es el caso Musk-Twitter. La mayor parte de las más de 3 mil personas despedidas en Twitter (a fecha de redacción) tenían el cargo de moderadores de contenidos. Un moderador de contenido en Internet se encarga de revisar las actividades, por así decirlo, de los otros miembros del sitio o foro de Internet. Generalmente, los moderadores suelen ser nombrados por un administrador. Los moderadores pueden ser denominados a veces "mods", abreviando la palabra "moderadores". Es lo que se podría denominar, un trabajador de granja; sin ser despectivos, las competencias digitales que se aplican son muy pocas, indiferente al nivel de capacitación profesional que se tenga.

Es un tema de actualidad que, cerca del 75% de la fuerza laboral de Twitter en estas condiciones será despedida, luego de la compra de la compañía digital por Elon Musk. Uno de los despidos masivos más polémicos en la historia; ¿estrategia comercial?, ¿estrategia financiera?, ¿estrategia tecnológica?... lo cierto es que Musk suele impactar con tecnologías que impulsan los mercados hacia otras tendencias.

En los análisis que se han realizado para el proyecto d'talent, se ha identificado como innovación posible de patente, que algunas tecnologías emergentes pueden superar los actuales estándares tecnológicos para verificación de contenidos, basados en Inteligencia Artificial, optimizando los resultados de la moderación de contenidos y evitando problemas de salud mental que esta actividad genera, por las continuas visualizaciones de contenidos con alto grado de violencia física, insultos verbales o explícitos sexuales.

Esta observación lleva a otra de mayor relevancia: comienza a ser tendencia el desplazamiento de mano de obra humana por tecnologías emergentes, a consecuencia de la falta de habilidades digitales que sean de mayor relevancia en los entornos competitivos. Una propuesta que se realiza desde el proyecto d'talent es la identificación de esas brechas para ofrecer en prospectiva el plan de capacitación y carrera, mejorando considerablemente las oportunidades de empleo. d'

talent es una plataforma de sistema en desarrollo que busca dar respuesta a esas necesidades en la gestión de talento brindando una experiencia amable. Bajo esta metodología, los resultados generan valor que beneficia tanto a las personas como a las organizaciones tipo micropymes y Startups. ¡La decisión es humana!

Una gran industria que aplica tecnologías emergentes, muy de la mano de la IA, es la de cripto finanzas, y desde esta se están viendo también movimientos fuertes hacia el cambio de paradigma ocupacional, como en el caso de Coinbase, que se une a una creciente fila de organizaciones realizando despidos masivos. Los países de la OCDE cuentan con la ventaja de tener proyectos de emprendimiento que sostienen las economías con estructuras organizacionales menos robustas (micropymes y Startups), pero estas requieren mejor soporte en la gestión de talento para llegar al que tiene la competitividad necesaria para impulsarlos, sosteniblemente y de forma escalada... La preparación competitiva la ofrecen entidades como SENA; una plataforma que acerque a las partes (empresa, estado y talento) de una manera más dinámica y optimizando los procesos (como d'talent) puede apoyar ese fortalecimiento y mitigar las posibilidades de eventos como los que se presentan actualmente a nivel global.

En Colombia, también se presentan casos puntuales en que la necesidad de tecnologías emergentes afecta directamente el crecimiento y sostenimiento del talento y los negocios. Un ejemplo es Coltejer, una empresa que ha sido icónica del país en el sector textil; "Dentro de la expectativa razonable de continuidad de negocio, la compañía no ha tomado la decisión de liquidarse ni disolverse, por lo que sus actividades se concentran en la sostenibilidad de la empresa, aliviando el pasivo y administrando los activos", precisó en el portal Mi Oriente. La empresa viene con problemas desde 2020, con pérdidas por 94.631 millones de pesos, frente a las de 2019, que fueron de 25.000 millones de pesos. Este año, las dificultades económicas para abastecer el trabajo presencial y la dificultad de potenciar su competitividad (120 días sin actividad productiva en lo que va del año), está poniendo la empresa en una situación de ir cubriendo sus obligaciones financieras para poder llegar al cierre posterior. Talento hay, maquinaria hay, creatividad hay, necesidad de empleo hay; el mercado se ha saturado de otras marcas y empresas que han sistematizado sus procesos y han tenido a la estrategia de talento como una de sus banderas para posicionarse. La falta de un marketing de empleado (employer branding) fundado en la aplicación de la IA y el análisis de datos, en los procesos de reclutamiento, pudo haber sido una causa primaria de las condiciones actuales de la empresa del "edificio aguja".

El fenómeno económico que afecta al país, y a otros países alrededor del mundo, está impulsando nuevamente las tendencias digitales del teletrabajo. La transfronterización adquiere mucha más fuerza por la necesidad de competitividad a menor costo. En Colombia, a la fecha de noviembre de 2022 y desde mediados de agosto, se registran 11 empresas reconocidas, afectadas por las condiciones políticas y económicas, cerrando sus operaciones y dejando un gran número de personas sin ocupación laboral, buscando oportunidades para mejorar sus condiciones antes que la economía les empeore. Este triste panorama evidencia la brecha existente entre la atracción del talento y las necesidades de empleabilidad y formación para el trabajo.

Otro caso polémico y tal vez considerado algo subido de colores es el de Esperanza Gómez, reconocido personaje del entretenimiento para adultos, quien sufrió el cierre de su cuenta Instagram por "supuesta pornografía", y parte del argumento en su defensa es que millones de personas tienen perfiles con fotos de desnudos o semidesnudos (usando transparencias), e incluso en muchos otros perfiles se incita a la venta, comercialización u ofrecimiento de servicios sexuales, además de haber identificado, por parte de ella, sus amigos y sus abogados, en otros tantos perfiles, fotos de ella (Esperanza) que fueron censuradas como pornografía en la red social que la veta; y aun así, esos perfiles siguen activos.

Hay que tener en cuenta que las tecnologías emergentes pueden ser usadas, como todo en el planeta, para cosas buenas o para cosas no tan buenas. En el caso de la Inteligencia Artificial, los sistemas actuales que hacen análisis de contenidos, para identificar si estos infringen las políticas de la comunidad digital, se basan en reglas preestablecidas y muy rigurosas en su argumento lógico. En el caso, Instagram establece que:

"Si 'el contenido analizado promueve la pornografía O desnudos explícitos' Y 'ofrece servicios sexuales', ENTONCES se cataloga como contenido ofensivo a las políticas de la comunidad digital y se cancela el acceso a la cuenta".

Esto quiere decir que, deben darse ambas condiciones, tanto la de ser un contenido que promueva a la industria pornográfica presentando desnudos explícitos, y además evidenciarse la oferta de servicios sexuales con mensajes de atracción a adquirir el servicio, datos destinados a contactar con el ofertante o indicaciones para establecer la relación comercial.

Así mismo, esta sentencia lógica tiene sus deficiencias, si no se ha entrenado adecuadamente el sistema, pero sobre todo si en su rigor argumentativo hay personas moderadoras de contenido que al revisar estos pueden estar afectados por la continuidad de su labor en los mismos procesos o en sus entornos personales.

La actriz argumenta que tenía "más de 5 millones de seguidores" y su cuenta estaba verificada, definiéndose esto como una persona real en la red social, dando mayor credibilidad a los contenidos. Sin embargo, estos criterios aceptados con antelación por Instagram (y Facebook), en un proceso de verificación que se realiza por personas reales, parece haber sido pasado por alto al evaluar imágenes de una persona verificada dentro de un contexto industrial vetado socialmente (no digitalmente), sin tener en cuenta si la explicitud en ellas fuera o no en contra de las políticas de la comunidad digital.

La IA realmente puede resolver estas situaciones; en contradicción de lo que argumenta, incluso, la Universidad de Cambridge. La tecnología para reconocimiento facial, reconocimiento de patrones, reconocimiento de porcentaje de piel expuesta, análisis de contenido e intención, ya existe, y hace parte de los avances que se observarán en ciberseguridad y políticas de privacidad en los próximos años. Los entornos laborales requieren que se tome más en serio las competencias relacionadas con esta área que muchos evaden (la seguridad informática y en el ciberespacio), pues son parte de las necesidades que requieren las organizaciones para su crecimiento y escalamiento de forma sustentable.

No obstante, hay factores externos que también se deben considerar a la hora de evaluar competencias:

Según Tannenabum (1996), las destrezas y habilidades (competencias) se constituyen en el uso de los números y los símbolos algebraicos, el razonamiento matemático, la curiosidad sobre el mundo natural y las facilidades para el uso del método científico, lo que provocaría que un gran porcentaje de personas tendría dificultad en llegar a un alto desempeño en sus capacidades).

Por otra parte, Paul F. Brandwein (1975), en sus estudios previos a los mencionados, resalta un componente adicional a los dos identificados: la predisposición, en la que se incluye la motivación, la persistencia, y las actitudes de cuestionamiento. También argumenta que el desarrollo de competitividad requiere un currículo especializado que permita al alumno (o aprendiz) la realización de investigaciones originales, desarrolle habilidades en las técnicas de laboratorio y el uso del equipamiento del mismo. Debe posibilitar el acceso a la literatura de investigación adecuada y atractiva, así como preparar a los alumnos para la exhibición de los resultados de investigación, la preparación de los seminarios y conferencias y la entrada a diferentes tipos de concursos.

Ahora bien, el gran nuevo paradigma es el de pensar primero en las personas y su entorno, en una sociedad que continúa creciendo dentro de una línea tecnológica que rompe fronteras, y donde aun los límites no están definidos para hacerlo. Pero si se continúa con la misma línea de pensamiento lógico que ha generado "fallos y defectos" sociales, es posible que se trasladen estos a las propuestas de solución que se planteen:

Meta (Facebook) despidió más de 11.000 trabajadores, Twitter (3.700 en una primera oleada), Ford (3.000), Snapchat (más de 1.200), Microsoft (1.000), Amazon (más de 500), Netflix (500), Tesla (más de 200) y HBO (70), Coinbase (90). Una observación general deja inferir que las empresas con base tecnológica (sea de tipo industrial, financiera, comercial o prestadora de servicios), tienden a la transformación digital, requiriendo que el talento que se contrate esté preparado o con actitud de aprender (realmente) nuevas formas de trabajar y competencias digitales. Por extensión, las tendencias globales suelen tardar un poco en aproximarse a países LATAM, lo que no significa que el tema sea de poco cuidado. Entidades de formación para el trabajo, como SENA en Colombia, requieren replantear estrategias para prepararse a esta brecha que se aproxima.

Miles de personas quedan a la deriva, sin empleo u ocupación formal para sostener sus economías. Cantidad de talentos que, comienzan a gestionar por vacantes donde puedan entrar (ni siquiera por gusto, sino por necesidad), deteriorando la competitividad del país al dispersarse las capacidades y desempeños en actividades donde, prima el empleo antes que la experiencia y la capacidad competitiva. La necesidad de transfronterizar se hace cada vez más grande, y este fenómeno de ocupación laboral fuera de las fronteras del hábitat conlleva a un alto nivel de análisis que requiere tener confianza y seguridad en el uso de las tecnologías, además del factor "compromiso" de las personas.

Además, estadísticas públicas, privadas y analítica de datos sectorizados por procesos de I+D (como los desarrollados en el proyecto d'talent) indican que hay tendencia en renunciar por insatisfacción con los cargos desempeñados; en Colombia se pierde talento en las empresas y hay excesiva fuga de Know-How por razones asociadas a la gestión de talento: falta de desarrollo y progresión profesional (53.4%), falta de apoyo al talento (44.56%), indiferencia de los líderes (33.33%), poca flexibilidad en los espacios y tiempos laborales (30.61%) y expectativas de rendimiento insostenibles (26.36%). Los sectores de salud, educación y servicios administrativos (incluye administración tecnológica) son los más afectados a nivel nacional.

Es necesario impulsar y apoyar plataformas que provean soluciones a estas problemáticas observables, ya que ellas se acercan aún más a los procesos de formación, las necesidades empresariales y las competencias del público, trazándose desde modelos de calidad, y cerrando brechas como las de tipo tecnológico, competitivo y calidad de vida. Las empresas están dejando atrás la propuesta presencial, por muchos motivos identificados. La necesidad de plataformas que converjan las tecnologías a beneficio de generar empleo es necesaria.

La predicción temprana del alto desempeño es un problema complejo que apunta a ser respuesta a muchos interrogantes organizacionales sobre su productividad y optimización. Según H. Passow, F. Mönks y K. Heller (1993), es una de las líneas en las cuales se necesita profundizar en el área del estudio del talento, buscando no limitar las evaluaciones de competencia a criterios predictivos exclusivos para poder garantizar la integralidad del ser (desde los factores interindividuales y los ambientales). Estas pueden ser investigaciones de prolongada duración, que requieren herramientas tecnológicas que propongan resultados medibles desde la aplicación práctica en los contextos laborales.

Considerando que la gestión de talento es un campo competitivo, se definen entonces unos retos a los que se necesita encontrar soluciones reales e innovadoras:

Reclutamiento transparente:

- Modelar las soft skills, tanto como las hard skills que ayudan a optimizar los resultados de la actividad ocupacional requerida, incluso antes de generarse la necesidad como una ventaja competitiva.
- Modelar las soft skills, tanto como las hard skills que ayudan a optimizar los resultados de la actividad ocupacional requerida, incluso antes de generarse la necesidad como una ventaja competitiva.

- Desarrollar estrategias innovadoras de compensación, dirigidas a la satisfacción, bienestar y fidelización del empleado.
- Desarrollar estrategias de puntuación con base en la evaluación de acciones clave, evitando sesgos, proselitismos o intereses personales en los procesos de gestión de talento.

Desarrollo de liderazgo transformacional:

- Incrementar la tasa de retención del talento, con programas de apropiación de cargo, gestión de carrera y sucesión de roles.

Planificación del talento:

- Implantar procesos de formación, capacitación y entrenamiento.
- Distribuir el talento disponible acorde a las necesidades para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Gestión del desempeño:

- Gestionar los resultados de los análisis del trabajo realizado por el talento, tanto el contratado como el que está en procesos de reclutamiento.
- Identificar y actuar sobre los problemas que afectan el desempeño laboral, desde la satisfacción de empleado o experiencia de empleado, midiendo el rendimiento y el potencial oculto.

Una preocupación relevante con el uso de tecnologías emergentes se centra en la caracterización de personalidades realizada por las IA, aplicando análisis de patrones en gestos y comportamientos. Un estudio de la Universidad de Cambridge argumenta que esto sería un sesgo significativo en materia de inclusión y equidad.

La Comisión Europea establece que, la IA “es una familia de tecnologías en rápida evolución que puede contribuir a una amplia gama de beneficios económicos y sociales en todo el espectro de industrias y actividades sociales” (CE, 2021, p18), por lo que sus implementaciones deben ser concebidas teniendo como motor los aspectos sociales, más que técnicos.

En la práctica, puede ser que la mayor parte de respuestas con la IA se encuentren a través de la denominada “débil”, que ha encontrado aplicación en “los derechos a la libertad individual, a la autonomía, a los derechos de la personalidad, a la libertad de decisión del individuo. Sobre esperanzas, miedos, potenciales y expectativas. Pero también se trata de nuevos mercados (...), de la competencia global”, como argumenta Marek Koehn (2019) en sus investigaciones para la aplicación de la IA en Chile, teniendo como marco de referencia los avances en Alemania sobre el tema y sus aplicaciones en el sector privado.

Al tener como principio la necesidad particular de la organización y sus requerimientos de talento, la cultura organizacional se vuelve relevante en la selección del talento y sus características, poniendo a las personas más preparadas (no necesariamente, con más títulos) en frente de esas responsabilidades, haciendo que se optimicen los procesos y recursos. . Si bien la necesidad de trabajo es inherente en las personas, la oportunidad de empleo se genera desde las organizaciones a conciencia de sus necesidades, y debería estar concebida con inclusión y sin discriminación, principalmente desde las micropymes; esto no va en detrimento a que sea el talento interesado el que defina dónde o cómo desea ocuparse laboralmente, considerando la oferta disponible. De hecho, como lo comenta Manuela Battaglini (2022), “no es únicamente prevenir la discriminación en curso, sino también cambiar la sociedad, Las políticas y las prácticas para lograr una igualdad sustantiva en lugar de una igualdad meramente formal”.

Las condiciones laborales, compensaciones y beneficios en las organizaciones, además de las políticas nacionales, influyen en la toma de decisiones en el fenómeno de "fuga de talento". Cómo retenerlo es un reto en la gestión que se realiza en las empresas, y en especial en micropymes donde el acceso a tecnologías ya desarrolladas puede ser más complejo.

Se hace evidente que, los sistemas desarrollados con estas características deben concebir la reevaluación del talento según las postulaciones en que participen y sus competencias identificadas; pues, si se conserva el punto de vista de un empleador desde su área funcional en el análisis de características de un postulado, el sistema puede llegar a inhabilitarlo para otras oportunidades donde su capacidad, destreza, habilidad o conocimiento sí sean acorde a las requeridas en el caso. No obstante, hay características evaluadas que sí deben mantenerse en el perfil y registro del talento, en pro de mejorar sus condiciones competitivas.

Conclusiones

Aunque la implementación de sistemas apropiados para resolver las necesidades de la gestión de talento desde los procesos de selección sigue en etapas de desarrollo y maduración, las argumentaciones anteriores permiten observar la necesidad de cambiar el enfoque desde ciencias humanas que permitan una mejor inclusión y escrutinio de las condiciones requeridas para un cargo desde la cultura organizacional, además de proponer a las organizaciones plantear seriamente sus componentes culturales como parte fundamental en sus estrategias como empresas competitivas motivadas por el talento.

En América Latina, donde la necesidad de talento en las organizaciones prima para generar mayor competitividad y crecimiento social sostenible, y, particularmente Colombia, donde el tradicionalismo metodológico en la constitución de empresas sostiene aún modelos de estructuras rígidas para la adquisición de talento, tecnologías emergentes como la IA pueden generar procesos transformadores con altos resultados positivos en diferentes indicadores de desarrollo (como el PIB o la competitividad digital). Hay un amplio mercado para este tipo de soluciones software; casi tanto como para industrias de energía, entretenimiento, salud y educación, y con mejor modelo comercial. Así mismo, las tecnologías emergentes pueden generarle (y ellos lo saben) mejores resultados. Países en desarrollo, y particularmente Colombia, comienzan a pensar en nuevas estrategias para reestructurar la forma de operar el talento en las micropymes, buscando optimizar los recursos y procesos de gestión; ahora el dilema está en entrar a competir en mercados internacionales generando fuga de talento, o abrir oportunidades de crecimiento desde la transfronterización y el emprendimiento dentro de las fronteras del país.

Declaración sobre conflicto de interés:

El autor declara que no tienen ningún conflicto de interés sobre el artículo.

Referencias Bibliográficas

- Economista, E. (2022, agosto 25). *Daña 60% de jefes autoestima de empleados*. El Economista.
<https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Dana-60-de-jefes-autoestima-de-empleados-20151103-0205.html>
- Catalano, A. (s/f). *Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento*. Ilo.org. Recuperado el 29 de junio de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_635946.pdf
- Carvajal Bonilla, E. J. (2022, noviembre); director, Posgrados convenio Usta Icontec en Universidad Santo Tomás. Encuentro internacional de investigación sobre la gestión de las empresas; Tendencia Postpandemia, Riesgo psicosocial y digitalización [virtual]. Universidad Santo Tomás e Icontec. Realizado del 15 al 17 de noviembre de 2022.
- Connecting Visions. (2021, octubre 13). *Gestión del talento: nuevos retos y oportunidades para 2022*. Connecting Visions.
<https://connectingvisionsgroup.com/ideas/gestionar-Connecting-talento/>
- De Lara, M. B. M. (20 de abril de 2022). *La buena calidad de los datos sólo arregla el sesgo técnico, pero mantiene la desigualdad social*. LinkedIn.com.
<https://es.linkedin.com/pulse/la-buena-calidad-de-los-datos-s%C3%B3lo-arregla-el-sesgo-manual>
- Diez, V. R. (2020, abril 4). *¿Qué es la tecnología dura y la tecnología blanda?* Nan0B0t.
<https://nanova.org/que-es-la-tecnologia-dura-blanda/>
- Drage, E., & Mackereth, K. (2022). Does AI debias recruitment? Race, gender, and AI's "eradication of difference" *Philosophy & Technology*, 35(4), 89 *Technology*, 35(4),
<https://doi.org/10.1007/s13347-022-00543-1>
- European Commission (2021, abril). Laying down harmonised rules on *Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain union legislative acts* [pdf].
https://eurlex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF
- Goel, S., Puckett, J., Claver, P., & Kovacs - Ondrejovic, O. (2022, abril 25). 6 strategies to upskill your workforce. *Harvard business review*
<https://hbr.org/2022/04/6-strategies-to-upskill-your-workforce>
- Gutiérrez, L. G., Palma, M. (2022). *Retos y desafíos de la SST*. Encuentro Internacional de Investigación sobre la Gestión de las Empresas; Tendencia Postpandemia, Riesgo psicosocial y Digitalización [virtual]. Universidad Santo Tomás e Icontec. Realizado del 15 al 17 de noviembre de 2022.

- Hernández, C., Muñoz, D. (2022). *Nuevas tecnologías aplicadas a los sistemas de gestión de la calidad*. Encuentro Internacional de Investigación sobre la Gestión de las Empresas; Tendencia Pospandemia, Riesgo psicosocial y Digitalización [virtual]. Universidad Santo Tomás e Icontec. Realizado del 15 al 17 de noviembre de 2022.
- Jenkins, D. (2017, abril). *A Harvard study showed that employers considered soft skills as important as academic ability –but hard to find in Graduates - World Economic Forum*. LinkedIn.com. <https://www.linkedin.com/pulse/harvard-study-showed-employers-considered-soft-skills-denis-jenkins/>
- Koehn, Marek (2019). *La estrategia nacional de Inteligencia Artificial de Alemania IA Made in Germany* [pdf]. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27593/1/N_80_19_Estrategia_Alemana_de_Inteligencia_Artificial.pdf
- National Soft Skills Association. (2015, febrero 13). *The soft skills disconnect*. National Soft Skills Association. <https://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect/>
- Organización Mundial de la Salud (2022, septiembre). *La salud mental en el trabajo* [web]. <https://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Ortiz, S. M., Enriquez, D. (2021, septiembre). *Oleadas de inversiones para los próximos 5 años en infraestructura de TI* [web]. IDC Consultores. Consultado el 4 de octubre de 2021, en <https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prLA48266021>
- Pastor, J. (2022, noviembre 14). *Meta y Twitter tienen otro problema, aparte de los evidentes: la motivación de sus trabajadores*. Xataka.com; Xataka. https://www.xataka.com/empresas-y-economia/meta-twitter-tienen-otro-problema-aparte-evidentes-motivacion-sus-trabajadores?utm_content=buffer8b263&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer&fbclid=IwAR0yZQldydYHiyREXFOC4kzUCF98eVOUmwwuzGWi4wKTq5YMET2h0YrKz4w
- Prego, C. (2022, octubre 22). *Los procesos de selección siempre han tenido sesgos personales o ideológicos. La IA no los va a solucionar*. Xataka.com; Xataka. https://www.xataka.com/empresas-y-economia/procesos-seleccion-siempre-han-tenido-sesgos-personales-ideologicos-ia-no-va-a-solucionar?utm_content=buffer04867
- Riborg Mann, Charles (1918). *The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching* [pdf]. https://www.nationalsoftskills.org/download/Mann-1918_Study_of_Engineering_Educ.pdf

Semana. (2022, noviembre 15). *Harvard revela seis habilidades que deben tener los estudiantes*. Revista Semana.
https://www.semana.com/finanzas/trabajo-y-educacion/articulo/harvard-revela-seis-habilidades-que-deben-tener-los-estudiantes/202223/?utm_term=Autofeed&utm_campaign=echo&utm_medium=Social&utm_source=Facebook&fbclid=IwAR3dFKwWYHdy5qOAR3dFKwWYHdy5qOnR3D78b9YYtsqmZVBmodtJlr3hE5t8tJLEY_p8x365xk

Semana. (2022, noviembre 16). *Esperanza Gómez ante la Corte Constitucional: la actriz presentó una acción judicial*. Revista Semana.
https://www.semana.com/semana-tv/vicky-en-semana/articulo/esperanza-ante-la-corte-constitucional-la-actriz-presento-una-accion-judicial/202201/?fbclid=IwAR3SbzaT1DWmPzVSmxYI_LLUgpn5XVbYi9zQUPW4fEbgN-9jgfnZjyq84VU

University of Cambridge (2022, octubre). *Claims AI can boost workplace diversity are 'spurious and dangerous', researchers argue* [web]. Consultado el 12 de octubre de 2022, en
<https://www.cam.ac.uk/research/news/claims-ai-can-boost-workplace-diversity-are-spurious-and-dangerous-researchers-argue>