

Estudio Cualitativo sobre la Interacción de la Inteligencia Artificial con el Desarrollo de las Habilidades Cruciales del Capital Humano

Dra. María Brenda González Herrera¹

brenda.gonzalez@ujed.mx

Centro Universitario Promedac

Durango, México

Escuela Superior de Estudios de Marketing

Madrid, España

Universidad Juárez del Estado de Durango

Durango, México

FECA UJED, Durango, México

Dr. Eliú Jahaziel Reyes Reyes

eliu.reyes@ujed.mx

Universidad Autónoma de Sinaloa

FECA UJED, Durango, México

L.A. Francisco Ariel Santillán Acosta

050086@alumnos.ujed.mx

Facultad de Economía, Contaduría y

Administración de la UJED

Durango, México

RESUMEN

En los últimos diez años, los avances tecnológicos han sido enormes, cambiando radicalmente la forma de trabajo y las habilidades cruciales requeridas dentro de las organizaciones. Anteriormente solo expertos seleccionados anticipaban el potencial de herramientas emergentes como la inteligencia artificial (IA). El objetivo de esta investigación consiste en explicar los factores que inciden en la interacción de la IA con los trabajadores actuales, con ello fomentar un debate sobre las medidas necesarias para garantizar una transición adecuada en su área de trabajo ante los próximos avances, considerando principios éticos y de responsabilidad, y evaluando las habilidades que serán esenciales en un entorno cada vez más influenciado por la IA. Se utilizó el software de análisis cualitativo Atlas.Ti seleccionando libros y publicaciones científicas en buscadores digitales, relacionadas con las variables de estudio combinando palabras clave (Inteligencia Artificial, Capital Humano, Habilidades, Profesiones) filtrando las investigaciones publicadas desde 2017 a 2022 y se seleccionaron aquellas que cumplieran con los criterios de búsqueda, se utilizó la técnica de saturación para considerar el límite de documentos. Los resultados arrojan que se hace imperativo prepararse para adaptarse a los cambios que potenciarán las capacidades humanas de manera sin precedente, estas habilidades no se limitan a unos cuantos expertos, cualquier trabajador o profesionista es capaz de adquirirlas dentro de su formación académica o en el campo laboral.

Palabras clave: inteligencia artificial; capital humano; habilidades; profesiones

Autor Principal

Correspondencia: brenda.gonzalez@ujed.mx

Qualitative Study on the Interaction of Artificial Intelligence with the Development of Crucial Human Capital Skills

ABSTRACT

Over the last ten years, technological advances have been enormous, radically changing the way we work and the crucial skills required within organizations. Previously only selected experts anticipated the potential of emerging tools such as artificial intelligence (AI). The objective of this research is to explain the factors that affect the interaction of AI with current workers, thereby promoting a debate on the necessary measures to guarantee an adequate transition in their work area in the face of upcoming advances, considering ethical principles. and responsibility, and evaluating the skills that will be essential in an environment increasingly influenced by AI. The qualitative analysis software Atlas.Ti was used to select books and scientific publications in digital search engines, related to the study variables by combining keywords (Artificial Intelligence, Human Capital, Skills, Professions) filtering the research published from 2017 to 2022 and selected those that met the search criteria, the saturation technique was used to consider the document limit. The results show that it is imperative to prepare to adapt to the changes that will enhance human capabilities in an unprecedented way. These skills are not limited to a few experts; any worker or professional is capable of acquiring them within their academic training or in the field. labor.

Keywords: artificial intelligence; human capital; skills; professions

*Artículo recibido 15 noviembre 2023
Aceptado para publicación: 20 diciembre 2023*

INTRODUCCIÓN

Dominar habilidades y herramientas es clave para el éxito en cualquier carrera, y es crucial para los trabajadores mantenerse actualizados con las tendencias y tecnologías emergentes. El capital humano está inmerso en una era de revolución tecnológica que genera herramientas capaces de amplificar e incluso reemplazar el trabajo humano. Estos avances no solo están cambiando la forma en que se conducen los negocios, sino que también abren nuevas oportunidades laborales, particularmente en sectores que demandan conocimientos especializados.

En este escenario, es esencial identificar las habilidades demandadas por el mercado y entender cómo las últimas innovaciones tecnológicas están reconfigurando el panorama laboral. Esto permitirá a los individuos formarse en áreas pertinentes para seguir siendo competitivos en sus respectivos campos.

El estudio también explorará los retos éticos y morales que conlleva la adopción de la inteligencia artificial (IA). Se subrayará la importancia de un uso responsable y justo de la IA para evitar aumentar la brecha digital. La estrategia para enfrentar estos desafíos incluirá una combinación de educación, desarrollo de habilidades y adaptabilidad al cambio. Se reconocerá el papel crucial de los actores principales, como las empresas tecnológicas y los gobiernos, en democratizar el acceso a estas tecnologías mediante el desarrollo, la implementación y la regulación.

El ser humano jugará un rol central en la evolución de la IA, enfocándose en la colaboración y complementariedad con la tecnología para alcanzar los mejores resultados. Las capacidades humanas para razonar permitirán detectar sesgos y errores en la IA, ejerciendo control y tomando decisiones clave. Así, el ser humano será esencial en el funcionamiento de sistemas basados en IA.

Revisión de la literatura.

La IA se encuentra en una fase inicial de evolución, pero ya está impactando significativamente el ámbito laboral. Actualmente, su aplicación se centra en tareas repetitivas, pero pronto podría abarcar actividades más definidas en entornos estables, mejorando así la productividad y permitiendo a los humanos dedicarse a tareas más complejas y creativas. Sin embargo, la rapidez de estos cambios tecnológicos, anticipada por el economista John Maynard Keynes desde 1933, es una realidad que debe ser evaluada cuidadosamente.

La demanda del mercado por habilidades relacionadas con la interacción humana y la organización de

equipos indica que los requisitos futuros para las empresas serán distintos a los actuales. Manyika & Sneider (2018), sugieren cinco grupos de habilidades relevantes: físicas y manuales, cognitivas básicas y avanzadas, sociales y emocionales, y tecnológicas.

Clúa de Yarza (2020) afirma que el fin último de la tecnología es mejorar la calidad de vida y promover el desarrollo, facilitando tareas y optimizando recursos. Para una transición adecuada hacia la IA, es vital considerar múltiples escenarios y evaluar oportunidades y amenazas, lo que permitirá tomar decisiones informadas sobre su implementación, considerando sus efectos en la sociedad y en el mercado laboral.

La IA también se está aplicando en la automatización de tareas rutinarias, lo que plantea un reto para los líderes empresariales en su integración efectiva en la estructura laboral. Podría liberar al personal para enfocarse en innovación y estrategia. La industria 4.0 demanda habilidades para trabajar en entornos más virtuales, lo que implica competencias sociales, psicológicas y de comunicación (Manyika & Sneider, 2018).

La transición hacia la IA debe ser responsable y equitativa, con especial atención a la brecha entre países desarrollados y en desarrollo. Gobiernos y empresas tienen un papel crucial en asegurar una implementación justa, como lo indica la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019).

El ser humano sigue siendo esencial en la era de la IA, con un enfoque en la colaboración con la tecnología. La transparencia y el desarrollo de habilidades para trabajar eficazmente con la IA son cruciales. La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico de las Naciones Unidas (OCDE, 2021) subraya la importancia de habilidades actualizadas para adaptarse al nuevo entorno laboral. El diseño y desarrollo de la IA deben ser éticos y responsables, protegiendo los derechos humanos y valores.

Finalmente, se espera que la IA transforme el trabajo en el futuro, creando nuevas oportunidades y aumentando la eficiencia y productividad. Sin embargo, también plantea desafíos en la adaptación a nuevos roles y habilidades. La IA podría cambiar la naturaleza del trabajo hacia áreas que las máquinas no pueden replicar, enfocándose en habilidades humanas únicas. Vega (2018), destaca que la IA enriquecerá los empleos, haciéndolos más desafiantes y significativos.

Aplicaciones actuales de la IA en el ámbito laboral

Actualmente, IA se emplea sobre todo para automatizar tareas monótonas y repetitivas, pero su rápido avance sugiere que pronto podría desempeñar funciones que tradicionalmente se pensaba que solo los humanos podrían realizar. Este progreso representa un reto para los directivos de empresas, quienes tienen la responsabilidad de incorporar la IA de manera efectiva y ética en sus operaciones. La IA tiene el potencial de liberar a los empleados de tareas rutinarias, permitiéndoles dedicarse a la innovación, la investigación y el desarrollo de estrategias de negocio más robustas, optimizando así su conocimiento y tiempo. Según Guerra y Ortiz (2020) en su obra "La industria 4.0 y su relación con la Gestión de los Recursos Humanos", la actual era industrial requiere de individuos capaces de trabajar en una variedad de contextos, tanto presenciales como virtuales, y a menudo con una mayor interacción a través de dispositivos digitales. Esto demanda habilidades nuevas, como las sociales, psicológicas y comunicativas, para navegar eficientemente en un entorno cada vez más virtual. Esto pone a prueba la noción de que los seres humanos son inherentemente sociales, y el avance de la IA podría incluso cuestionar y redefinir esta premisa.

Factores que impulsan el uso de herramientas de IA

La competitividad y la globalización de las economías han catalizado el avance tecnológico y digital, alterando progresivamente la esencia del trabajo y las relaciones laborales. De acuerdo a Benítez et al. (2013), este fenómeno se debe en parte a la creciente y flexible implementación de la IA, que procesa información y toma decisiones de manera análoga a la inteligencia humana, presenciando una era de automatización en la producción, consolidación del teletrabajo, modernización comunicativa y la incorporación de dispositivos inteligentes en la sociedad, todo lo cual fomenta la innovación y el aprendizaje autónomo.

Las corporaciones tecnológicas, con el respaldo gubernamental para liderar en innovación, son fuerzas motrices detrás de la IA. Un ejemplo es el papel de Microsoft con OpenAI, lo cual resalta la intensa competencia en el desarrollo tecnológico, como se reportó en BBC News (2021). Estas innovaciones reflejan las sinergias económicas y sociales entre las empresas tecnológicas, los gobiernos y sus países, con un impacto creciente en diversas áreas.

No adaptarse a estos cambios puede tener consecuencias graves. Por ende, es crucial que los profesionales entiendan y se adapten a la realidad de la IA para capitalizar sus ventajas y mitigar riesgos adversos, como argumenta Schwab (2017).

Desafíos éticos y responsabilidad en la transición hacia la IA

La inteligencia artificial (IA) posee la capacidad de revolucionar el empleo y la interacción humana en el trabajo. Sin embargo, su aplicación conlleva desafíos éticos importantes que requieren un análisis detallado. La IA tiene la facultad de efectuar elecciones autónomas que pueden influir directamente en la vida de las personas, como en la selección de personal o en la aprobación de préstamos y seguros. Estas decisiones podrían estar influenciadas por prejuicios inherentes a los datos de entrada, provocando posibles perjuicios a individuos o colectivos específicos (Bryson, 2018).

La expansión de la automatización puede alterar nuestra percepción del trabajo y sus estructuras, pudiendo resultar en desempleo y el ensanchamiento de la brecha de desigualdad y pobreza. La IA podría también precarizar el empleo al debilitar las garantías y derechos laborales de acuerdo a Torres et al. (2019), en regiones como Latinoamérica, la escasez de recursos y formación en IA podría exacerbar estos problemas.

Es crucial que estos países impulsen la capacitación y fomenten la creatividad para valorizar los procesos de negocio y minimizar riesgos como el desempleo y la precariedad laboral. Implementar la IA requiere de un enfoque reflexivo, considerando sus repercusiones laborales y adoptando medidas que protejan a los trabajadores, promoviendo así un desarrollo equitativo y sostenible (Torres et al., 2019).

El peligro de sesgo en la IA es real y puede conducir a discriminación y exclusión de ciertos sectores sociales. Los algoritmos de IA reflejan los prejuicios presentes en los datos con los que son entrenados (O'Neil, 2016).

Un caso notorio fue el de Amazon en 2017, donde se reveló que su sistema de selección de personal estaba sesgado contra las mujeres, asignándoles puntuaciones inferiores en comparación con candidatos masculinos de calificaciones equivalentes (Meyer, 2018).

La adopción de la IA conlleva retos éticos y de equidad que deben gestionarse de manera cuidadosa para evitar incrementar las desigualdades actuales, ya que existe una brecha marcada en el acceso a la

IA entre países desarrollados y en desarrollo. La CEPAL informó en 2019 que, en dicha región, la IA se utiliza principalmente en grandes corporaciones, dejando a las pymes con acceso limitado a esta tecnología.

Por ende, es crucial que se brinden a las pymes las herramientas y la formación necesarias para aprovechar la IA de manera efectiva, lo que propiciaría un crecimiento económico más inclusivo y ayudaría a cerrar la brecha entre los países más y menos avanzados tecnológicamente.

Según Vega (2018), el papel de las empresas y gobiernos es vital en este proceso de transición, las empresas deben buscar aumentar la eficiencia y reducir costos mediante la IA, pero también tienen la responsabilidad de recolocar y capacitar a sus trabajadores, los gobiernos deben asegurar que la integración de la IA se realice de forma justa y equitativa, con políticas y regulaciones que prevengan la perpetuación o exacerbación de las desigualdades, los gobiernos son fundamentales en la regulación de la IA para garantizar su beneficio colectivo.

Una transición hacia la IA que no considere estos aspectos podría tener consecuencias adversas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) advirtió en 2019 que la IA puede cambiar radicalmente el empleo y su estructura, si su implementación no se gestiona adecuadamente, podría agravar la desigualdad y la polarización económica, además de plantear riesgos nuevos para la seguridad y la privacidad de los individuos.

Con el avance de la IA, es vital promover la sinergia y el trabajo conjunto entre humanos y máquinas, lo que mejorará la comprensión de los procesos decisionales de la IA y permitirá ajustes basados en el juicio humano, como lo menciona Tian (2021), esta colaboración es crucial para obtener resultados positivos en campos tan variados como la salud, la educación, la seguridad y el transporte.

La transparencia en el funcionamiento de la IA es crucial para que las personas puedan entender cómo se toman las decisiones y cómo se manejan sus datos, permitiendo un uso informado y confiable de estas tecnologías, la transparencia fomenta la responsabilidad y confianza en la IA, como afirman Saaty et al. (2019).

A medida que la IA gana terreno en el ámbito laboral, es esencial que los individuos adquieran habilidades para interactuar eficientemente con estas tecnologías. Esto puede requerir aprender habilidades técnicas como la programación y el análisis de datos, así como habilidades interpersonales

como la colaboración y la solución de problemas. Un informe de la OCDE de 2021 resalta que el cambio en la naturaleza del trabajo por la IA exige nuevas habilidades y competencias para que los trabajadores puedan adaptarse y triunfar.

Por último, es crítico que el diseño y desarrollo de la IA se realice de manera ética y responsable, desarrollándose sin sesgos para no perjudicar ni a individuos ni a la sociedad, Floridi et al. (2018), subrayan que un diseño ético de la IA debe proteger los derechos y valores humanos y evaluar su impacto en la sociedad global.

Según proyecciones del Foro Económico Mundial en Vega (2018), ya visualizaba que la IA está cambiando radicalmente el panorama laboral y se esperaba que esta evolución continúe y se acelere, incluso se anticipaba que la IA generaría un saldo positivo de empleo, con la creación de 58 millones de trabajos netos en campos como TI, matemáticas, arquitectura e ingeniería para el año 2022, la IA promete mejorar la eficiencia y productividad laboral, asumiendo tareas rutinarias y permitiendo a los trabajadores enfocarse en funciones más complejas y creativas que requieren capacidades humanas distintivas, potencialmente elevando la satisfacción en el trabajo.

La IA influirá en la creación y eliminación de empleos. La automatización de tareas repetitivas podría suponer la desaparición de ciertos trabajos, pero también se espera que surjan nuevas oportunidades en áreas como la programación y la gestión de sistemas de IA (Foro Económico Mundial, 2018).

Además, la IA modificará la naturaleza del trabajo, enfocándose en habilidades que las máquinas no pueden replicar, como la creatividad y la empatía. Un informe de McKinsey Institute mencionado por Manyika & Sneider (2018), sugiere que la IA puede hacer que los empleos sean más gratificantes y desafiantes, sin embargo, la automatización podría reducir la necesidad de mano de obra en ciertos sectores, lo que plantea el reto de garantizar que la evolución laboral sea inclusiva y beneficiosa para todos.

A medida que la inteligencia artificial (IA) se integra más en nuestras vidas, surgen necesidades de nuevas habilidades para adaptarse y capitalizar los cambios que esta trae, Spathis y Tsoukalas (2020), reconocen que la IA ha reformado el escenario laboral y modificado la ejecución de tareas y actividades, lo que a su vez ha alterado el conjunto de habilidades necesarias.

El dominio en análisis de datos se vuelve imprescindible para entender y usar la información que producen los algoritmos de IA, lo que involucra recolectar, procesar y analizar vastos volúmenes de datos para tomar decisiones informadas, de la misma manera Getchell et al. (2022), resaltan la relevancia del análisis de datos en la maximización del potencial de la IA en el sector empresarial.

La programación y el desarrollo de software también se destacan como habilidades clave para construir y mantener sistemas basados en IA, con la habilidad para programar en diversos lenguajes siendo crucial para la implementación de dichos sistemas en varios contextos (Spathis y Tsoukalas, 2020).

Otra habilidad crucial es el pensamiento crítico en el ámbito de la IA, ya que permite cuestionar y evaluar los resultados y decisiones tomados por sistemas automatizados, identificando posibles sesgos y errores, como los subraya Walsham (2020) es vital para la exactitud y fiabilidad de los sistemas de IA.

Las habilidades blandas constituyen otro elemento fundamental para trabajar en equipo y resolver problemas en entornos que incluyen IA, lo que requiere la capacidad de interactuar con colegas de diversas disciplinas y comunicar eficazmente resultados y decisiones (Getchell et al., 2022).

Li y Liang (2022), argumentan que la adaptabilidad y el aprendizaje continuo también son competencias cruciales para navegar los desafíos presentados por la IA.

En resumen, aunque la IA abre oportunidades en diversas áreas, también exige que las personas desarrollen y adquieran nuevas habilidades y competencias, como el análisis de datos, la programación, el desarrollo de software, el pensamiento crítico, la colaboración, la comunicación, la adaptabilidad y el aprendizaje continuo.

MATERIAL Y MÉTODOS

La presente investigación propone la explicación del comportamiento de las variables de IA en interacción con el desarrollo de habilidades cruciales en el campo laboral, expone las cualidades, métodos y beneficios prácticos del análisis cualitativo de datos en la investigación documental. De acuerdo a Gibbs (2013), el análisis cualitativo destaca la complejidad de interpretar datos ricos en significado. Para el análisis de la información sobre las habilidades cruciales para el capital humano en la actualidad y el futuro cercano con IA, se utilizó la herramienta de análisis cualitativo Atlas.ti. en su versión 23, la metodología utilizada fue la investigación documental y el análisis de contenido.

Se expone el uso del software ATLAS.ti para añadir sistematicidad y eficiencia en el análisis, mejorando la interpretación y utilización de los resultados. Muñoz y Sahagún (2017), proporcionan guías para el análisis de datos, incluyendo técnicas como la codificación, categorización, creación de redes semánticas para el desarrollo teórico, y la formulación de resultados parciales en informes de investigación.

En primer lugar se realizó una búsqueda exhaustiva de artículos científicos, se utilizó una combinación de palabras clave (Inteligencia Artificial, Capital Humano, Habilidades, Profesiones) para realizar la búsqueda en diversas bases de datos académicas.

Una vez recopilada la información, se procedió a la codificación y categorización de los datos utilizando la herramienta Atlas.ti, se crearon códigos para organizar la información y poder realizar un análisis más detallado.

En la etapa de análisis se utilizaron gráficas de Sankey para identificar patrones y tendencias en los datos, se utilizó la función de visualización de redes y análisis de la coocurrencia para identificar relaciones entre las diferentes categorías.

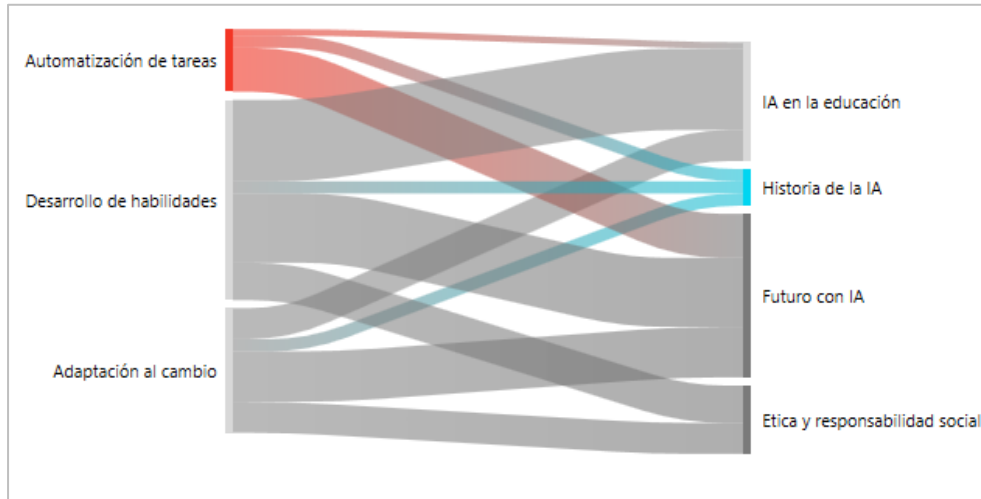
Finalmente, se redactó el informe de investigación utilizando los datos obtenidos y los hallazgos del análisis. utilizando la herramienta Atlas.ti y se analizaron los datos utilizando patrones y tendencias identificados con la misma herramienta.

RESULTADOS

Para realizar el análisis de coocurrencia de los términos seleccionados se creó un proyecto y se importaron los documentos relacionados con la investigación, como artículos científicos, informes y libros. Luego se realizó una búsqueda de términos clave relacionados con la revisión de la literatura, tales como: «**Desarrollo de habilidades**», «**Adaptación al cambio**», «**IA en la educación**», «**Futuro con IA**», «**historia de la IA**», «**ética y responsabilidad social**» y «**Automatización de tareas**».

A partir de los resultados de la búsqueda se generó un gráfico de análisis de coocurrencia de estilo Sankey en Atlas.ti. En este gráfico se pueden observar las relaciones entre los términos y la frecuencia de su coocurrencia en los documentos importados. En la Gráfica 1 se pueden observar varias asociaciones destacadas.

Gráfica 1: Asociaciones en la interacción de habilidades

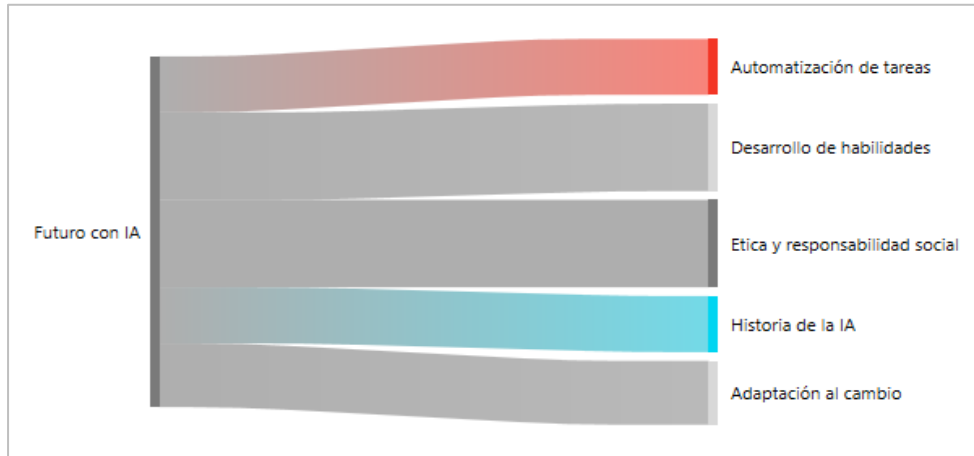


Fuente. Elaboración propia con Atlas.Ti versión 23.

En la gráfica 1 se observa que hay una fuerte asociación entre «**Desarrollo de habilidades**» e «**IA en la educación**», lo que sugiere que la educación es un factor clave para el desarrollo de habilidades en el contexto de la IA. Esto es coherente con la creciente demanda de habilidades en tecnologías de la información y la necesidad de adaptarse a la era digital. Además, se puede observar que «**Futuro con IA**» también está altamente relacionado con «**Desarrollo de habilidades**». Esto sugiere que el desarrollo de habilidades se considera un factor crucial para la preparación de las personas para el futuro, que estará cada vez más influenciado por la IA. Por otro lado, la «**Adaptación al cambio**» se relaciona con «**ética y responsabilidad social**», lo que indica que la adopción de la IA en la sociedad debe considerar la ética y la responsabilidad social como factores importantes en el cambio y la evolución de la tecnología. Esto sugiere que la IA debe ser desarrollada y utilizada de manera responsable y equitativa, para minimizar las desigualdades sociales y económicas como las repercusiones en el recorte de empleos sustituidos por IA.

Se observa también en esta misma gráfica que «**Adaptación al cambio**» también está relacionada con «**Futuro con IA**» e «**IA en la educación**», lo que sugiere que la capacidad de adaptarse al cambio será una habilidad importante en el futuro y que la educación debe enfatizar en la formación de habilidades adaptativas en el contexto de la IA del futuro profesionalista. Por último, la «**Automatización de tareas**» está altamente relacionada con «**Futuro con IA**», lo que indica que la automatización de tareas es una tendencia en crecimiento y que la IA será un factor clave dichos procesos y actividades.

Gráfica 2: Habilidades en interacción entre el Futuro con IA

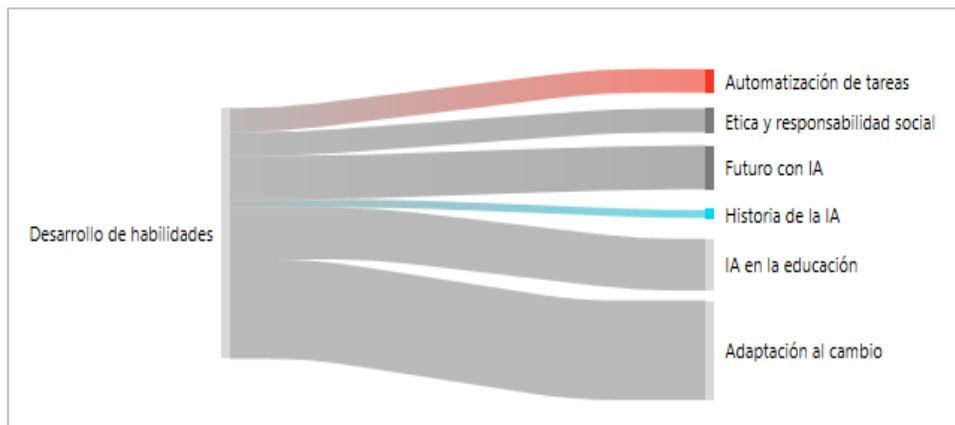


Fuente. Elaboración propia con Atlas.Ti versión 23

En la figura 2, se puede observar que el término «**futuro con IA**» demuestra una relación en mayor grado con factores como la «**ética y responsabilidad social**», «**adaptación al cambio**» y «**desarrollo de habilidades**». Esta relación indica que el futuro con la IA será influenciado en gran medida por la capacidad de las personas para adaptarse al cambio y desarrollar las habilidades necesarias para trabajar con la tecnología emergente. Además no deja de estar presente la relación con la «**ética y responsabilidad social**», lo que sugiere que la tecnología aunque en menor medida que las anteriores debe ser desarrollada y utilizada de manera responsable para garantizar un futuro sostenible y justo.

A continuación, en la Gráfica 3, se observa que la variable «**desarrollo de habilidades**» contempla mayormente la «**adaptación al cambio**». Esto sugiere que el desarrollo de habilidades está condicionado por la capacidad de adaptarse a los cambios que trae consigo la implementación de nuevas tecnologías como lo es la IA en diversos ámbitos.

Gráfica 3. Interacción del Desarrollo de habilidades con IA.



Fuente. Elaboración propia con Atlas.Ti versión 23.

En la misma gráfica sobresale que a su vez existe asociación entre «**desarrollo de habilidades**» e «**IA en la educación**» y «**futuro con IA**» en menor proporción de coocurrencia la «**ética y responsabilidad social**» y «**automatización de tareas**». Esto podría sugerir que el desarrollo de habilidades en tecnologías como IA, supone una necesidad en los programas educativos de las universidades así como la responsabilidad ética adquirida para el buen desempeño laboral.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La IA se ha establecido como una constante en nuestro entorno, y aunque su pleno impacto en el empleo todavía no es totalmente comprendido por muchos profesionales, varios impulsores están acelerando su adopción. Quienes no se actualicen corren el riesgo de quedarse rezagados debido al ritmo acelerado con el que la IA está siendo incorporada en todas las áreas organizacionales.

La IA ha tenido un impacto significativo en el mercado laboral, por lo que es importante tener en cuenta diversas variables al analizar su efecto en la sociedad. Estas variables incluyen su historia, su impacto actual, el papel del gobierno y las empresas en la transición a esta nueva era tecnológica, y las habilidades que el capital humano necesita para utilizar esta tecnología de manera efectiva. En esta investigación se destaca la importancia de adquirir estas habilidades y tener en cuenta los factores políticos y económicos que impulsan el uso de la inteligencia artificial a una velocidad sin precedentes. Es claro que la IA llegó para quedarse y que sus capacidades han impactado fuertemente el mercado laboral actual. A medida que se implementa esta tecnología en cada vez más áreas de la vida cotidiana, es importante considerar los retos éticos y morales a los que se enfrentan los miembros de una organización y a los que vendrán en el futuro para evitar las posibles repercusiones negativas que esto pueda tener. Se debe exigir transparencia en todos los procesos que involucren la IA y comprender su funcionamiento para poder evitar sesgos y errores.

Varios factores están acelerando el uso de herramientas de IA, como la competitividad internacional y la globalización. Grandes empresas tecnológicas y gobiernos impulsan su desarrollo, como lo demuestra Microsoft con su inversión en OpenAI. La adaptación al cambio es crucial para aprovechar los beneficios de la IA y evitar consecuencias negativas.

Los desafíos éticos y responsabilidad en la transición hacia la IA incluyen consideraciones morales en su uso ya que con la IA se pueden tomar decisiones que afecten a las personas trasgredan sus derechos

y sesgarse. La automatización puede cambiar la dinámica laboral, potencialmente aumentando la desigualdad y la precariedad laboral, poner candados con la participación de los gobiernos permitirá una regulación formal.

Si bien las actividades rutinarias y repetitivas serán eliminadas primero, el papel del ser humano seguirá siendo esencial en la llegada de estas nuevas herramientas. Será necesario garantizar la correcta distribución de los beneficios que estas herramientas traerán a la sociedad y evitar perpetuar la desigualdad que existe actualmente. Las empresas deberán definir una estructura y el profesional del capital humano deberá clasificar las tareas que deberían ser realizadas por inteligencias artificiales y aquellas que serán realizadas por seres humanos, las cuales posiblemente serán las más especializadas. No obstante, la transición a la IA presenta retos significativos. Los trabajadores deberán adaptarse a nuevos roles y habilidades, y podrían surgir desequilibrios en el mercado laboral durante el proceso, la resistencia al cambio ha sido una constante en los conflictos de transición. Existe también la preocupación de que la IA amplíe la brecha de habilidades entre los trabajadores, lo que podría conducir a una mayor desigualdad laboral.

En el contexto de la IA, se requieren habilidades nuevas, como análisis de datos, programación, pensamiento crítico, colaboración, comunicación y adaptabilidad. La IA está cambiando la forma de trabajar y las habilidades necesarias para tener éxito. En el futuro, será importante considerar cómo se está llevando a cabo la implementación de la inteligencia artificial y qué impactos reales ha tenido en la sociedad. Además de considerar los impactos económicos, también será importante evaluar su impacto en la psicología de las personas y en la desigualdad.

Por último otro aspecto importantes a considerar es la educación. Los profesionales y colaboradores en una organización, deben ser conscientes de las demás variables que influirán en la creación y destrucción de empleos, como los factores políticos y económicos que impulsan el uso de estas herramientas a una velocidad sin precedentes. El papel fundamental no solo de la educación sino también de dos principales agentes, el gobierno y las empresas y cómo estos tomarán un papel fundamental para una transición responsable a esta nueva era tecnológica.

Es necesario saber entender el funcionamiento de la IA para que el ser humano sea consciente de los sesgos y errores a los que queda expuesto con la confianza que genera realizar actividades a un menor

costo tiempo, jamás tomar sus respuestas a priori como correctas. Esto es especialmente importante en áreas como la toma de decisiones, donde la inteligencia artificial puede tener un impacto negativo y reconocer que la IA no sustituirá completamente al ser humano; más bien servirá como una herramienta adicional para trabajar de forma más eficiente y efectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BBC News. (2021, 2 de noviembre). The race to develop new technologies to revolutionise our lives.

BBC News.

Benítez, J. M., Escudero, G., Kanaan, R. A., & Masip, D. (2013). Inteligencia Artificial: conceptos generales y aplicaciones en la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 34(2), 83-95.

Bryson, J. J. (2018). Artificial intelligence and computer ethics. In *The Routledge Handbook of Philosophy of Information* (pp. 389-399). Routledge.

CEPAL (2019). Inteligencia artificial en América Latina y el Caribe: avances, limitaciones y desafíos.

Naciones Unidas, Santiago de Chile. <https://repositorio.cepal.org/items/317d25f4-f09d-43a7-a52b-a4072139ee4b>

Clúa de Yarza, M. (2020). Tecnología, empleo y formación en la era digital. *CEF, Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (444), 91-104.

Floridi, L., Cows, J., Beltrametti, M., Chatila, R., Chazerand, P., Dignum, V., Luetge, C., Madelin, R., Pagallo, U., Rossi, F., Schafer, B., Valcke, P., & Vayena, E. (2018). AI4People—An ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and recommendations. *Minds and Machines*, 28(4), 689-707.

Getchell, K. M., Carradini, S., Cardon, P. W., Fleischmann, C., Ma, H., Aritz, J., & Stapp, J. (2022). Artificial intelligence in business communication: the changing landscape of research and teaching. *Business and Professional Communication Quarterly*, 85(1), 7-33.

Gibbs, G. (2013). El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa (Vol. 6). Ediciones Morata.

Guerra, R. P., & Ortiz, G. A. (2020). La industria 4.0 y su relación con la Gestión de los Recursos Humanos. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 63-80.

- Keynes, J. M. (1933). Economic possibilities for our grandchildren. In *Essays in Persuasion* (pp. 358-373). Palgrave Macmillan, London.
- Li, P., Fang, Z., & Jiang, T. (2022, February). Research Into improved Distance Learning Using VR Technology. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 757874). Frontiers.
- Manyika, J., & Sneider, K. (2018). AI, automation, and the future of work: Ten things to solve for. http://dln.jaipuria.ac.in:8080/jspui/bitstream/123456789/1335/1/MGI-Briefing-Note-AI-automation-and-the-future-of-work_June2018.pdf
- Meyer, R. (2018). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. Recuperado de <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>
- Muñoz Justicia, J., & Sahagún Padilla, M. (2017). Hacer análisis cualitativo con Atlas. ti 7. Manual de uso. Creative Commons Attribution, 4.
- O'Neil, C. (2016). *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. Crown.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar en la era de la Inteligencia Artificial. Recuperado de https://www.ilo.org/global/topics/artificial-intelligence/WCMS_711216/lang--es/index.htm
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2021). *La competencia digital y las habilidades para la vida en la era digital: Conceptos básicos, políticas y resultados*. OECD Publishing.
- Saaty, T. L., Vargas, L. G., & García-López, F. (2019). Transparency and the Analytic Hierarchy Process. *International Journal of Information Technology & Decision Making*, 18(02), 475-487.
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Currency. Pdf Amazonaws.com
- Spathis, C., & Tsoukalas, I. A. (2020). *Artificial Intelligence and the Future of Work: Scenarios and Policy Options*. European Policy Centre.

- Tian, X. (2021). Human-AI Collaboration: A Review. *Journal of Artificial Intelligence Research*, 70, 1005-1039.
- Torres, E., Torrico, D., Dávalos, M. E., & Jiménez, F. (2019). Inteligencia artificial, automatización y empleo. *Revista CEPAL*, (127), 111-126.
- Vega, S. G. (2018). La cuarta revolución industrial y el liderazgo del futuro. *Review of Global Management*, 4(2), 16-17.
- Walsham, G. (2020). Critical thinking and artificial intelligence. *AI & Society*, 35(2), 295-299.