



GLOBALIZACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO VS INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

Cesar Augusto Perdomo-Guerreo.

Magíster en Administración de la Universidad del Valle, Especialista en dirección financiera y desarrollo organizacional, Administrador de Empresas. Profesor Investigador de la Universidad Surcolombiana.

Correo: cesar.perdomo@surcolombiana.edu.co

Alejandro Arango-Correa

Maestría en gestión de la innovación tecnológica, cooperación y desarrollo regional del Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín, profesional en Biotecnología del Colegio Mayor de Antioquia, investigador adscrito al grupo Bociencias de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Correo: alejandro.arango@colmayor.edu.co

Enviado: 23 de junio de 2019

Aceptado: 20 Agosto de 2019

Publicado: 28 diciembre de 2019



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA



Alcaldía de Medellín
Cuenta con vos
SAPIENCIA
Agencia de Educación Superior de Medellín

GLOBALIZACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO VS INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

Resumen

La inteligencia artificial es un término que se ha vuelto popular hoy día con los avances tecnológicos y que es definida como una inteligencia efectuada por medio de máquinas basada en la experiencia que pueden llegar a imitar cognitiva y conductualmente las tareas de los seres humanos. La inteligencia artificial facilita la vida de las personas o las mejora, pues es capaz de manejar un gran volumen de datos, algoritmos que son computarizados, eficaces y exactos. Aunque la inteligencia artificial está presente en diferentes ámbitos como científico, gubernamental, tecnológico y empresarial; en este caso, nos vamos a centrar en este último aspecto, pues gracias a la presencia de la inteligencia artificial, las organizaciones se benefician generando un gran impacto en el campo del talento humano, pues el proceso compuesto por el análisis, el reclutamiento, la recepción, la preselección, las pruebas, la entrevista y la contratación serán más sencillos y dinámicos que generará satisfacción en las necesidades tanto para las empresas como para el personal.

Palabras clave: Talento humano, tecnología, desarrollo humano, robótica, clima organizacional, globalización, reclutamiento, inteligencia artificial.

GLOBALIZATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN TALENT VS ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Abstract

Artificial intelligence is a term that has become popular today with technological advances and is defined as an intelligence carried out through machines based on experience that can cognitively and behaviorally imitate the tasks of human beings. Artificial intelligence facilitates people's lives or improves them, as it is capable of handling a large volume of data, algorithms that are computerized, effective and accurate. Although artificial intelligence is present in different fields such as scientific, governmental, technological, and business; In this case, we are going to focus on this last aspect, because thanks to the presence of artificial intelligence, organizations benefit by generating a great impact in the field of human talent, as the process consisting of analysis, recruitment, reception, pre-selection, testing, interviewing and hiring will be simpler and more dynamic that will generate satisfaction in companies and staff.

Key words: *Human talent, technology, human development, robotics, organizational climate, globalization, recruitment, artificial intelligence.*

INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo, los seres humanos han creado máquinas con el fin de recrear algunas acciones relacionadas con nosotros mismos, entre ellas, las que pueden replicar movimientos de los humanos como correr, saltar, hablar, reír, caminar o tareas básicas como el aseo realizado por las amas de casa, que han sido evidentemente reemplazables y transformadas para suplir las necesidades del hogar. A pesar de que han podido imitar éstas acciones, la ciencia ha intentado hacer una serie de avances relacionados con unos de los órganos más importantes e increíbles como lo es el cerebro. Este órgano es de los más complejos e indispensables, pues regula las acciones del organismo como las emociones, razonamiento, recuerdos, también algunas funciones cognitivas como la atención, el lenguaje, funciones viso receptivas y viso espaciales. Esta capacidad en sí es denominada Inteligencia Artificial (IA), y se desarrolla por medio de sistemas informáticos, los cuales incluyen el aprendizaje, el razonamiento y la autocorrección. La IA sería cualquier software que replique las capacidades humanas ya sea para tareas determinadas o para tareas más complejas. El desafío es que sean capaces de entender y reaccionar en el entorno a un nivel más profundo.

Muchas de las personas consideran que la Inteligencia Artificial está representada por los robots o androides, pero desde que nos levantamos hasta que nos acostamos nos mantenemos en contacto con los aparatos electrónicos como celulares, tabletas, computadores y hasta televisores que tiene el prefijo de Smart (Inteligente). La Inteligencia Artificial ha estado presente desde siempre y se ha ido modificando para ajustarse a nuestras necesidades y muy probablemente en un futuro va a tener un mayor impacto en nuestras vidas, pues las máquinas han superado a los humanos puesto que su capacidad y rapidez de almacenar y gestionar patrones tiende a ser más eficaz.

Sabemos que la Inteligencia Artificial ha influenciado en campos como la filosofía, matemáticas, lingüística, medicina, agricultura, educación y las finanzas, entre otros. En este caso, se hace énfasis en el campo de finanzas y contabilidad, que va directamente relacionado con las empresas y organizaciones, los cuales se encuentran con situaciones en donde tienen que resolver problemas y tomar decisiones basándose en algunos antecedentes abundantes, que tienden a ser un poco inciertos o contradictorios. Aquí la IA juega un papel importante para este tipo de problemas, pues la rama de la informática engendra un sistema de expertos o también llamados sistemas del conocimiento, que cambiará los hábitos mentales de las personas y también modificara la forma de llevar a cabo las actividades comerciales, pues gracias a esta tecnología se desarrollarán respuesta rápidas para muchos problemas que se resisten a soluciones eficaces, este sistema amplían la extensión, la profundidad de razonamientos y procesos de decisión.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación es de corte descriptiva explicativa, puesto que busca analizar los aspectos importantes que se deben tener en cuenta en la gestión del talento humano, de cara a las variables significativas de la inteligencia artificial.

Para el análisis de la información se utilizó la matriz de análisis teórica, matrices de doble entrada, las cuales permitieron sistematizar la literatura la su posterior triangulación.

Así mismo, la elección de la literatura estuvo centrada en aquellos documentos publicados en revistas alojadas en diferentes bases de datos y repositorios institucionales.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Inteligencia Artificial

La Inteligencia Artificial trata de conseguir que los ordenadores simulen en cierta manera la inteligencia humana. Se acude a sus técnicas cuando es necesario incorporar un sistema informático, conocimiento o características propias del ser humano.

La historia de la IA es muy amplia, pues hace mucho tiempo atrás Aristóteles en el siglo 300 a.C intentó definir la inteligencia como el “alma racional” en dónde la IA se aclara como una inteligencia parcial, puesto que no sólo se centra en resolver problemas intelectualmente (*software*), sino que también se soportaba con recursos tangibles (*hardware*).

Más adelante, la IA se fue definiendo por algunos trabajos publicados en 1940 los cuales no tuvieron cierta repercusión hasta que en 1950, Alan Turing, uno de los principales exponentes, conocido como el padre de la computación, intentó explicar este término con la máquina de Turing, la cual se utilizó para definir en cierta manera los conceptos del modelo computacional que seguimos usando hoy día. Turing (1950) afirmaba que «Si una máquina puede actuar como un humano, entonces podría decirse que es inteligente» y se pudo argumentar por medio del Test de Turing que permitía afirmar si una máquina era inteligente o no. Para llegar a ese resultado, una persona se comunicaría a través de una estación informática con una entidad que estaría en una habitación contigua. La entidad podría ser una persona o una máquina inteligente. Si en una conversación la persona no es capaz de distinguir si lo que hay en la otra habitación es una persona o una máquina, entonces, en caso de ser una máquina, la podemos considerar inteligente. En efecto, la máquina que fuera capaz de pasar el Test de Turing puede tener

capacidades como reconocimiento del lenguaje natural, el razonamiento, aprendizaje y evidencia de conocimiento.

También, gracias a los aportes de Alan Turing, en 1987 Martin Fischles y Oscar Firschein identifican y define algunas características de sistemas inteligentes que no sólo se centran en la comunicación, sino algunas habilidades como lo son las creencias e intenciones, de aprender, resolución de problemas, de entender, planificar, originalidad y usar lenguajes de señas y símbolos, lo cual, fue una avanza significativo. Además, entre 2011 y 2016, se crearon máquinas relacionadas con juegos estratégicos, como el juego milenario Go y Jeopardy que superaron el cerebro humano, pues se hicieron enfrentar los mejores jugadores con las máquinas en donde las ultimas mencionadas salieron victoriosas.

La Inteligencia Artificial con relación del Sistema de Expertos

Un sistema de expertos son programas que imitan en cierta manera el proceso intelectual de un verdadero experto generando efectividad en cualquier ámbito, gracias al sistema de expertos se pueden conservar los conocimientos y se pueden difundir con facilidad. Antes de que apareciera el ordenador, surgía la interrogante en los seres humanos si habría una posibilidad de que hubiese un sistema que tuviese la facilidad de razonar y pensar, y es así como el sistema de expertos surge, pues además de tener las capacidades anteriormente mencionadas, sigue los pasos de cualquier experto humano para resolver un problema en concreto. En el momento actual se aplica numerosas actividades humanas, y como líneas de investigación más explotadas destacan el razonamiento lógico, la traducción automática y comprensión del lenguaje natural, la robótica, la visión artificial especialmente en técnicas de aprendizaje y de ingeniería del conocimiento. Estas dos últimas ramas son las más directamente aplicables al campo de las finanzas, en el ámbito específico del Análisis Contable, según Ponte, Sierra, Molina y Bonsón (1996) la Inteligencia Artificial constituye una de las líneas de actuación futura más prometedoras, con posibilidades de aplicación tanto en el ámbito de la investigación como en el diseño de sistemas de información inteligentes, que no solamente que

proporcionen datos al decisor sino que recomienden el mejor curso de actuación a seguir.

El sistema de expertos también a criterio de los autores las definiciones de Delgado y Nebendan son muy completas, pero sin el apoyo formado, emocionalidad del ser humano pueden perder peso dichas soluciones, por eso, hay que lograr un ambiente sinérgico entre ambas partes para mayor efectividad de soluciones, lo que evidentemente es un punto a favor del sistema de expertos, pues se centra solo en resolver los problemas específicos y generales del área, sin involucrar emociones o sentimientos que en cierta manera influyen mucho en los resultados y rendimiento de una empresa.

La Inteligencia Artificial y el Sistema de Expertos en el Talento Humano

En los tiempos de hoy es necesario fomentar en las empresas un entorno dinámico con el ánimo de generar cambios en las organizaciones para que sean eficientes y evolucionen para bien, es por eso que el uso de la tecnología y el uso de la informática alcanzaron un gran auge con la automatización de tareas operativas que en tiempos pasados no superaban algunos problemas difíciles de modelizar, pues el conocimiento y la experiencia solo se consigue cuando solo una persona ha llevado años desempeñando un cargo y el número de expertos en una empresa tiende a ser reducido. Por tal razón, la Inteligencia Artificial y el Sistema de Expertos juegan un papel fundamental el reclutamiento, selección de inversiones o la transmisión de información relevante para la dirección, entre otras funciones.

La Inteligencia Artificial y el Talento Humano tienen un enorme potencial de transformación a la cual debemos estar atentos en las organizaciones como lo es la personalización, en dónde los ejemplos y posibilidades son innumerables. Imagine por ejemplo la posibilidad de mejorar sus sistemas de convocatoria a capacitaciones, desde la convocatoria y seguimiento inteligente, a través de la utilización de chatbots que interactúen con los trabajadores para validar dudas o comentarios en torno a las jornadas previstas, o que el sistema gestione

automáticamente los salones a reservar teniendo en cuenta los requerimientos que puedan tener los asistentes. Por otro lado, el reclutamiento, en donde se puede abrir la posibilidad la posibilidad de aprovechar un análisis predictivo para detectar quién o quiénes están predispuestos a abandonar la organización, para ello tomar medidas que puedan invitar a «retener» o «seducir» ese talento, o bien emprender activa e inteligentemente búsquedas para suplir esa posible salida. Finalmente, nos encontramos con los modelos de predicción, los cuales generan más rentabilidad, productividad y seducción, pues son aspectos que saltan a escena para reseñar aquellas compañías más dispuestas a beneficiarse las ventajas que trae asociada la incorporación de Inteligencia Artificial a la ecuación.

REFERENCIAS

- Puentes-Buitrago, F. (2019). COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS COLOMBIANAS A NIVEL GLOBAL. *Revista Sinergia*, 1(5), 9-35. Recuperado a partir de:
<http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/72>
- Rojas-Hernández, F., Betanur-Melchor, J., & García-Mosquera, C. (2019). FORTALECIMIENTO DE LA COMPETITIVIDAD EN EL MUNICIPIO DE PEREIRA, A TRAVÉS DE LOS CENTRO DE EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL. *Revista Sinergia*, 1(5), 82-103. Recuperado a partir de
<http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/75>
- Guitérrez-Portela, F., Hernández-Aros, L., Moreno-Hernández, J., & Ruiz-Correa, M. (2019). ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA QUE TIENE EN EL DESARROLLO DE UN PAÍS, LA ARTICULACIÓN DE LOS PROCESOS INVESTIGATIVOS GESTADOS AL INTERIOR DE LAS UNIVERSIDADES CON LA INNOVACIÓN EN LAS EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA Y LAS EMPRESAS INTENSIVAS EN TECNOLOGÍA. *Revista Sinergia*, 1(5), 117-131. Recuperado a partir de
<http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/77>
- Rojas, J. (2019). EL CAPITAL INTELECTUAL Y EL CONOCIMIENTO: GENERANDO VENTAJAS COMPETITIVAS EN LAS EMPRESAS. *Revista Sinergia*, 1(5), 160-168. Recuperado a partir de
<http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/80>

Flórez-Guzmán, Mario Heimer, Hernández-Aros, Ludivia, & Gallego-Cossio, Laura Constanza. (2015). Tableros de control como herramienta especializada: perspectiva desde la auditoría forense. *Cuadernos de Contabilidad*, 16(spe42), 661-687. <https://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cc16-42.tche>