

La colaboración entre tecnología y talento humano impulsa la IA en el mundo empresarial

● Las posiciones relacionadas con IA han aumentado en un 74% en Latinoamérica, lo que evidencia el crecimiento en la demanda de talento especializado. Sin embargo, un estudio de Korn Ferry estima que para 2025 habrá una escasez de más de 85 millones de profesionales capacitados en IA a nivel mundial.

La inteligencia artificial (IA) está marcando un antes y un después en las empresas de múltiples sectores. Desde la personalización en el comercio hasta la optimización de procesos de reclutamiento, la IA ha pasado de ser una tecnología emergente, a convertirse en un estándar de eficiencia empresarial. Según un informe de IDC, la inversión global en IA alcanzará los \$500 mil millones para fines de 2024, mientras que en América Latina se estima que alrededor del 45% de las pymes ya están invirtiendo en soluciones de IA, especialmente en áreas como servicio al cliente y análisis predictivo.

“El 70% de las empresas globales ya usan IA en al menos una función dentro de sus operaciones. Ésta permite a las empresas tomar decisiones informadas en tiempo real, algo especialmente valioso en sectores como el financiero y el de salud, donde el análisis predictivo

y la detección de fraudes son esenciales. Sin embargo, la clave está en usar la tecnología como complemento y no como sustituto del juicio humano”, comentó Gonzalo Parra, director general de Havas Media Network, enfatizando la relevancia del factor humano en el manejo de estos procesos.

Este enfoque colaborativo también se hace patente en el área de recursos humanos, donde esta tecnología es un apoyo clave en la selección de talento. “Las herramientas de IA, como el modelo Notebook LM de Google, permiten automatizar los primeros filtros en los currículums, generando resúmenes y seleccionando candidatos de manera más eficiente. No obstante, es esencial que estos filtros sean seguidos por evaluaciones humanas para captar aspectos más complejos, como habilidades blandas y el fit cultural del candidato con la empresa”, explicó Loreto Opazo, Head of Recruitment de Qibit.

A pesar de sus ventajas, la IA plantea desafíos éticos importantes, especialmente en cuanto a la privacidad y el uso adecuado de los datos. Opazo advierte que, para evitar problemas éticos y regulatorios, las empresas deben capacitar a sus equipos en el uso responsable de estas tecnologías. “Es importante que los reclutadores comprendan las normativas y prácticas adecuadas para la IA en el proceso de selección. No podemos perder el contacto humano, que permite detectar factores emocionales o motivacionales en los candidatos”, añadió.

Por su parte, Gonzalo Parra destacó que, según LinkedIn, las posiciones relacionadas con IA han aumentado en un 74% en Latinoamérica, lo que evidencia el crecimiento en la demanda de talento especializado. Sin embargo, un estudio de Korn Ferry estima que para 2025 habrá una escasez de más de 85 millones de profesionales capacitados en IA a nivel mundial. “El talento hu-



GENIA

mano sigue siendo el corazón de las operaciones, especialmente para gestionar y complementar la IA. La capacitación y el desarrollo de especialistas en ella serán fundamentales para sostener esta transformación en el tiempo”, indicó el experto.

La incorporación de IA no solo ha mejorado la eficiencia operativa, sino también el retor-

no de inversión de las empresas. Según un estudio de PwC, las empresas que han adoptado IA han logrado hasta un 30% de mejora en eficiencia en el primer año de implementación y han registrado aumentos del 20-25% en las tasas de conversión en campañas de marketing.

En un panorama donde la IA se convierte en una

herramienta de cambio, la colaboración entre tecnología y talento humano resulta clave para optimizar su potencial sin perder el enfoque ético. Esta convergencia permite a las empresas avanzar en eficiencia y competitividad, mientras aseguran un trato humano que añade valor a cada interacción.