

VC



Competencias organizacionales en la era de la inteligencia artificial

Autor: Valentina Serrano Orellano

Asesor: Dra. Margel Parra.

Fecha: 04/07/2026

Facultad: Psicología

Programa: Especialización en Desarrollo humano y organizacional

Barranquilla

2026



Competencias organizacionales en la era de la inteligencia artificial

Ensayo como prerrequisito para la obtención del título de:

Especialización en Desarrollo humano y organizacional

Autor: Valentina Serrano Orellano

Asesor

Dra. Margel Parra

Facultad

Psicología

Barranquilla

2026

Nota de aceptación

Evaluador 1

Evaluador 2

Asesor Barranquilla, Año

Barranquilla, 2026

Tabla de contenido

1.	
Introducción.....	7
2.	
Desarrollo.....	10
2.1	
Subtema.....	12
3. Conclusión	
.....	14
4. Referencias	
.....	15

Resumen

El rápido avance de la Inteligencia artificial (IA) ha dado lugar a cambios en la sociedad, en el desarrollo organizacional y las competencias requeridas para desempeñar un rol dentro de una compañía. Este ensayo examina de manera crítica la implementación de herramientas tecnológicas, sus desafíos ante nuevas estructuras jerárquicas y la reevaluación de competencias necesarias para ejecutar actividades y como desde la gestión del talento humano la IA tiene un papel fundamental para el desarrollo de los colaboradores. Destacando la necesidad de capacitar y la promoción del equilibrio entre las herramientas tecnológicas y el área del talento humano, garantizando confianza y responsabilidad ética a las organizaciones.

Palabras clave: Competencias, desarrollo organizacional, inteligencia artificial, organización.

Abstract

The rapid advancement of Artificial Intelligence (AI) has led to changes in society, organizational development, and the skills required to perform a role within a company. This essay critically examines the implementation of technological tools, their challenges in the face of new hierarchical structures, and the re-evaluation of the skills necessary to perform tasks. It also explores how AI plays a fundamental role in employee development from a human talent management perspective. The essay highlights the need for training and the promotion of a balance between technological tools and human talent management, ensuring trust and ethical responsibility within organizations.

Keywords: *Competencies, organizational development, artificial intelligence, organization.*

Introducción

En la última década, la Inteligencia Artificial (IA) ha transitado de ser un constructo teórico disruptivo para consolidarse como un activo estratégico determinante en el ecosistema corporativo. Esta integración tecnológica no solo responde a una necesidad de eficiencia operativa, sino que se ha vuelto un factor crítico de competitividad y marca empleadora en la gestión del talento humano. La inteligencia artificial como herramienta de soporte ha llegado para transformar la sociedad potenciando toma de decisiones y aportando de manera significativa en todos los ámbitos de los seres humanos. En el marco corporativo es una necesidad tener conocimiento y formaciones relacionadas con la IA dado que los colaboradores deben estar a la vanguardia del mercado.

En la gestión del talento humano la IA se ha caracterizado por la automatización de los procesos y proporcionar un preconcepto de comportamientos de los trabajadores como la implementación de acciones de mejoras para su desarrollo como profesionales. Esta herramienta fomenta a la reevaluación de competencias requeridas para un rol dentro de la compañía. Por lo tanto, los procesos de talento humano deben enfocarse en implementar estrategias para desarrollar el personal en cuanto a competencias y que la evolución tecnológica potencialice la autorrealización de los colaboradores.

Las competencias organizacionales constituyen un criterio primordial dentro de los procesos de selección y gestión del talento humano, especialmente al identificar colaboradores idóneos que se alineen con la cultura institucional, los objetivos corporativos y las exigencias específicas del cargo al que se encuentran aplicando. En este contexto, el área de talento humano ha redefinido sus enfoques de intervención para responder a las nuevas dinámicas empresariales y a los cambios del entorno productivo nacional. La innovación, los sistemas de información y las tecnologías emergentes han transformado significativamente las organizaciones, particularmente con la incorporación de la inteligencia artificial en los procesos de gestión humana.

Rodríguez (2018), sostiene que el desarrollo organizacional esta enfocado en dos variables fundamentales: como punto de partida, la relevancia de la administración y gestión del personal vinculado, y seguido de ello la puesta en marcha de las tecnologías emergentes inherentes al crecimiento de la organización en pro de objetivos organizacionales.

El uso creciente de la inteligencia artificial ha incidido en diversas fases de la gestión del talento, desde los procesos de atracción y selección hasta la predicción de patrones conductuales de los colaboradores. Estas herramientas permiten generar análisis preliminares sobre las dinámicas de comportamiento, el desempeño potencial y las necesidades de desarrollo profesional. No obstante, esta transformación plantea desafíos éticos y funcionales dentro del ecosistema corporativo, en la medida en que exige delimitar el nivel de responsabilidad de los sistemas automatizados y promover procesos de autoevaluación institucional orientados a la actualización de las competencias requeridas para el desempeño efectivo de las funciones laborales.

En consecuencia, el entorno laboral contemporáneo exige colaboradores capaces de adaptarse continuamente a escenarios de innovación y transformación digital. Competencias

como la creatividad, la resolución de problemas complejos, la comunicación asertiva y la empatía adquieren un valor estratégico frente a tareas que anteriormente dependían exclusivamente del razonamiento técnico. Por ello, el área de talento humano y todos los macros procesos de las compañías debe tener como objetivo implementar estrategias para la transición oportuna hacia estas nuevas tecnologías, como también la promoción de ambientes que estén enfocados al bienestar de cada uno de los colaboradores.

Desde esta perspectiva, el presente ensayo propone la importancia del fortalecimiento de las competencias que faciliten la adaptación de los trabajadores a esta nueva era digital. En ese sentido, se analizará la inteligencia emocional y el pensamiento crítico como factores determinantes del mercado laboral actual.

Desarrollo

La gestión del talento humano dentro de las organizaciones se ha consolidado a las nuevas exigencias tecnológicas que el mercado laboral requiere con el objetivo de tener un posicionamiento favorable en el mismo. Las nuevas demandas de las compañías y de los colaboradores orientan al proceso de implementación de mejoras en los procesos de atracción y retención de personal, así como el afianzamiento de las competencias exigidas en pro del desarrollo institucional.

El desarrollo organizacional se ha implementado en las compañías con el objetivo de trabajar en conjunto bajo estrategias que conlleven de manera oportuna a metas claras y que los colaboradores se adapten a los cambios del mercado laboral actual en pro de la vigencia y competitividad de esta.

En ese sentido Viteri y Franco (2022) menciona que Parrales (2022) el desarrollo organizacional está enfocado en la cultura y los procesos establecidos de la compañía, además de impactar en la mejora continua de los procesos y dinámicas de cambio que aumentan la eficiencia de los equipos de trabajo.

De manera simultánea la llegada de la Inteligencia artificial (IA) ha impactado de manera significativa en las actividades de los trabajadores en relación con la operatividad manejada dentro de las compañías, por lo cual la implementación de esta herramienta ha optimizado de manera transversal todos los procesos de talento humano, demostrando la importancia de tener competencias técnicas para ejecutar las actividades de un rol, sino además contar con competencias y habilidades adaptativas que aporten a la organización.

Desde esta perspectiva, Andujar (2024) plantea que Bankins y Formosa (2023) la inteligencia artificial ha modificado las organizaciones incrementando la eficiencia en los

procesos disminuyendo las funciones operativas. Sin embargo, la relación de recursos humanos y la tecnología debe estar equilibrada debido a los dilemas éticos que acarrea, del cual es necesario un equilibrio entre la responsabilidad social corporativa y el bienestar humano.

En consonancia a lo anterior, Aparicio, Ostos y Von Feigenblatt (2023) afirman que la competencia digital no está relacionado en su totalidad con conocimientos o habilidades técnicas sino además habilidades de adaptabilidad al cambio, resolución de problemas o la creatividad y estas variable correlacionadas a la responsabilidad ética que implica el uso de la IA influyen de manera directa en el desarrollo de los colaboradores, por ello es necesario que desde talento humano debe velar por una concordancia que favorezca al desempeño laboral a través de estrategias de capacitación y promover conciencia sobre el uso adecuado de las herramientas.

En esa misma perspectiva, Castillo, Mora, Pinto, Fajardo y Correa (2025) exponen que Wired (2023) la IA como herramienta tecnológica es un factor primordial dentro del marco de las estrategias organizacionales, por lo cual las empresas que logren tener un equilibrio entre el razonamiento humano y este tipo de herramientas traen consigo un esquema jerárquico innovador y flexible, por lo cual se mantendrán vigentes y con un solido posicionamiento en el mercado.

Tal es el caso, Rodriguez (2025) expone que Chamorro-Premuzic (2019) un resultado satisfactorio ha sido en el departamento de recursos humanos en las Universidades el uso de la IA ha influenciado de manera positiva en procesos de atracción y evaluación de desempeño laboral, ya que cuentan con algoritmos que le permiten realizar análisis curricular y reconocimiento de competencias, minimizando algún sesgo en la vinculación del personal.

El desarrollo de los colaboradores con relación a sus competencias y a potencializar su formación para estar a la vanguardia, reconoce a los trabajadores como factores principales dentro de la organización para llevar a cabo metas organizacionales, y la formación necesaria para utilizar este tipo de herramientas funciona como una estrategia eficaz para la retención de personal. “Los resultados sugieren varias implicaciones prácticas. Primero, las organizaciones deben invertir en formación en competencias digitales y estratégicas para líderes actuales y futuros, asegurando que puedan interpretar datos de IA y transformar esta información en decisiones estratégicas. Segundo, la implementación de protocolos de gobernanza ética es esencial para proteger la equidad, la transparencia y la confianza de los colaboradores y stakeholders” (Castillo, Mora, Pinto, Fajardo y Correa 2025, p. 1091)

“La capacidad de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación de manera efectiva es fundamental para la productividad, la innovación y la competitividad de las organizaciones.” (Sandoval, 2024, p.81), por lo tanto, las entidades comprenden la importancia de fortalecer las competencias de su equipo de trabajo.

Por otro lado, las organizaciones deben velar por la tranquilidad de sus trabajadores debido a que la incertidumbre prevalece por el auge desmedido de la inteligencia artificial, esta herramienta no debe ser percibida como una amenaza para la continuidad de sus funciones sino como una herramienta que potencializa sus capacidades. Por lo cual es conveniente tener espacios dentro de la organización en el cual se le pueda brindar información clara y verás sobre el uso adecuado de la IA y promover la adaptación a las nuevas tecnologías. “Es importante destacar que todas estas innovaciones tecnológicas no reemplazan la necesidad de criterio humano, sino que reconfiguran su rol” (Soto y Hernández,

2024, p. 147) Por ello, las funciones de cada rol dentro de la compañía deberán estar enfocadas a actividades más estratégicas que faciliten su ejecución.

En línea con lo anterior “la autoevaluación y mapeo dentro de la organización será clave para que los empleados encuentren que el movimiento sufrido ante la llegada de las IA es más que un desplazamiento, sino una recolocación de lo que la institución requiere de cada uno de los perfiles” (Cruz y Gordillo, 2022, p. 57) así como los procesos dentro de una organización pasan a un proceso de transición con la IA, los colaboradores también tienen un proceso de cambio en el cual el área de talento humano en conjunto con los líderes de procesos deberán implementar las estrategias correspondientes para que la adaptación sea en el menor tiempo posible.

Desde otra perspectiva, para Olaya (2025) la IA también representa desafíos a nivel organizacional, debido a que no todas las organizaciones tendrán el músculo financiero para invertir en tecnologías avanzadas, lo que podría ocasionar un desbalance entre las entidades y la dificultad de desarrollar al personal en pro de estas herramientas digitales. Por ello, es necesario la intervención de las políticas públicas como el rol del estado y las organizaciones para el acceso igualitario de pequeñas y medianas empresas.

Conclusiones

El presente ensayo evidencia que la inteligencia artificial ha modificado de manera transversal los procesos de talento humano. Del cual los colaboradores deben asumir un rol más estratégico dentro de sus funciones y el área de talento humano asumiendo un rol de facilitador del cambio entre las herramientas tecnológicas y los colaboradores.

Asimismo, se requieren competencias híbridas donde convergen competencias técnicas, adaptativas y tecnológicas permitiendo la transición de la IA y aceptando la innovación dentro de las organizaciones.

Finalmente, el desarrollo de las competencias en tiempos de inteligencia artificial se convierte en eje primordial para la promoción oportuna de la responsabilidad ética y el trabajo colaborativo con las herramientas tecnológicas para potencializar estratégicamente a la compañía.

Referencias

- Andújar Rojas, C. A. (2024). Revolucionando la psicología industrial-organizacional: Aportaciones innovadoras de la inteligencia artificial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 40(1), 1-20. <https://doi.org/10.71332/w384hw26>
- Aparicio-Gómez, O. Y., Ostos-Ortiz, O. L., & Von Feigenblatt, O. F. (2023). Competencia digital y desarrollo humano en la era de la Inteligencia Artificial. *Hallazgos*, 20(40), 217-235.
- Contreras Contreras, F., & Olaya Guerrero, J. C. (2025). Revolucionando el Desarrollo Organizacional: La Influencia de la Inteligencia Artificial en la Transformación Empresarial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 8120-8139. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16466
- Cruz-Silva, J., & Gordillo-Pérez, S. (2022). Inteligencia artificial en el campo laboral: conflicto de rol y bienestar. *REDMARKA. Revista de marketing aplicado*, 26(1), 52-61.
- Figuerola, K. J. C., Torosine, R. R. M., Arboleda, R. A. P., Bravo, N. J. F., & Mèndez, J. X. O. (2025). Liderazgo organizacional en tiempos de inteligencia artificial. *Sinergia Académica*, 8(6), 1083-1094.
- Mireles, A. D. C. R. (2025). Transformación Digital y Desarrollo Organizacional en Educación Superior: Aplicación de Inteligencia Artificial en la Gestión Académica y Administrativa. *Reincisol.*, 4(7), 3351-3374.

Rodríguez, Y. L. (2018). La gestión integral como facilitadora del desarrollo organizacional y del desarrollo sostenible. *Revista Dialnet*, 10(2), 11-21. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726338>

Sandoval, F., & Sarell Galarraga, J. J. (2024). Evolución de las competencias laborales. Necesidad de la transformación digital en la administración pública venezolana. *Gestión Y Gerencia*, 18(2), 72-95. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14556155>

Soto Flórez , B.E. et al. 2025. Impacto de la Inteligencia Artificial en el Desarrollo de Competencias del Auditor Financiero: Una Revisión Teórica. *Mundo FESC*. 15, 31 (Jan. 2025), 133–155. DOI:<https://doi.org/10.61799/2216-0388.1781>.

Viteri Rade , L. Y., & Franco Villon , M. N. (2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 4(17), 30-44. <https://doi.org/10.53734/eidea.vol4.id233>