

Artificial Intelligence (AI) for learning Human Talent Management.
Inteligencia Artificial (IA) para el aprendizaje de Gestión del Talento Humano.

Autores:

Lcda. Cevallos-Cruz, Marjorie Johanna
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Licenciada em Ciencias de la Educación Especialización Informática
Guayaquil – Ecuador.



mjcevallosc@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-2877-0467>

Ing. Santur-Silva, Jessenia Adalguisa
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Ingeniera Comercial
Guayaquil – Ecuador.



jasanturs@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-6871-4339>

PhD. Rodríguez-Caballero, Giselle Aurelia
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Doctora en el Área de Educación
Guayaquil – Ecuador.



garodriguezc@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-5368-6371>

Mgs. Jurado-Martínez, María Gabriela
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Magister en Tecnología e Innovación Educativa
Guayaquil – Ecuador.



mjguradom@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0007-3383-772X>

Fechas de recepción: 24-FEB-2025 aceptación: 24-MAR-2025 publicación: 31-MAR-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

El estudio tuvo el objetivo de elaborar una estrategia didáctica para usar efectivamente la IA para mejorar el aprendizaje de la asignatura Gestión del Talento Humano. La metodología empleó un enfoque mixto, tipo descriptiva y aplicada, diseño bibliográfico y de campo, se aplicaron un cuestionario a 21 estudiantes de la asignatura Gestión del Talento Humano del tercer semestre de la carrera de Administración, del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo y entrevistas semiestructuradas a 2 docentes de esta asignatura y a 8 expertos en tecnología educativa, para establecer su percepción sobre la usanza de IA para mejorar el aprendizaje; y para validar la estrategia diseñada. Los resultados reflejan una notable tendencia entre aprendices hacia el reconocimiento del potencial de la IA en distintos aspectos educativos y el entorno laboral, se devela un alto grado de interés en aprender sobre cómo la IA puede mejorar la cooperación, facilitar el trabajo en equipo, optimizar la gestión del talento humano en organizaciones, y su aplicación en este campo, destacando una clara disposición a formarse en estas competencias. Los docentes sugieren un enfoque integral en el currículo, que incluya conocimientos técnicos, desarrollo ético y habilidades interpersonales, para preparar a los alumnos para el mundo laboral. La estrategia diseñada busca fomentar la integridad académica, al tiempo que despliega pericias de autorregulación de la lucubración. Los expertos en la validación destacan la relevancia de integrar la IA como una herramienta técnica, y como componente esencial de la formación profesional holística. La investigación concluye que la estrategia didáctica propuesta promueve el aprendizaje eficiente de la Gestión del Talento Humano, y establece un modelo educativo que respeta las crecientes demandas de un entorno laboral influenciado por IA.

Palabras clave: Inteligencia Artificial; Aprendizaje; Gestión; Talento Humano

Abstract

The study aimed to develop a teaching strategy for the effective use of AI to improve learning in the subject of Human Talent Management. The methodology employed a mixed approach, descriptive and applied, with a bibliographic and field design. A questionnaire was administered to 21 students of the Human Talent Management subject in the third semester of the Administration degree program at the Babahoyo Higher Technological Institute. Semi-structured interviews were conducted with two professors of this subject and eight experts in educational technology to establish their perceptions of the use of AI to improve learning and to validate the designed strategy. The results reflect a notable tendency among trainees toward recognizing the potential of AI in different aspects of education and the workplace. A high degree of interest is revealed in learning about how AI can improve cooperation, facilitate teamwork, optimize human talent management in organizations, and its application in this field. A clear willingness to train in these skills is highlighted. Teachers suggest a comprehensive approach to the curriculum, including technical knowledge, ethical development, and interpersonal skills, to prepare students for the world of work. The designed strategy seeks to foster academic integrity while deploying self-regulation skills. Validation experts highlight the importance of integrating AI as a technical tool and as an essential component of holistic professional training. The research concludes that the proposed teaching strategy promotes efficient learning in Human Talent Management and establishes an educational model that meets the growing demands of an AI-influenced work environment.

Keywords: Artificial Intelligence; Learning; Management; Human Talent



Introducción

La IA proporciona a las organizaciones el manejo eficiente de extensos volúmenes de datos y consiente identificar patrones y obtener información que resultaría complicada de detectar mediante enfoques convencionales (Sarker, 2022). En la gestión del talento humano, la IA consigue contribuir al acrecentamiento de la exactitud en las evaluaciones de los postulantes a diferentes posiciones laborales (Dawson & Agbozo, 2024).

No obstante, en el Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, en la carrera de Administración, en la asignatura de Gestión del Talento Humano, se han observado dificultades en la autorregulación del aprendizaje entre los estudiantes. Episodios de deshonestidad académica y problemas relacionados con la privacidad de datos también han incrementado, afectando los resultados en esta materia clave. Estas situaciones generan la necesidad de replantear las estrategias pedagógicas y las formas en las que se integra la IA en la enseñanza, buscando mejorar la calidad de la lucubración, y fomentando prácticas éticas y garantizar el respeto a la privacidad.

Justificación

La presente investigación se justifica en la necesidad de abordar problemas críticos mediante la elaboración de una estrategia didáctica que integre la IA de manera responsable y efectiva. Al establecer una comprensión clara de las percepciones de docentes y estudiantes sobre la usanza de IA, se podrá diseñar una propuesta que mejore el aprendizaje en la asignatura de Gestión del Talento Humano, y fomente prácticas éticas y garantice la privacidad de los datos. Así, este estudio aspira a ofrecer soluciones innovadoras al aprendizaje, y busca contribuir a la formación de profesionales competentes y críticos, capaces de enfrentar los retos de un entorno laboral cada vez más influenciado por la tecnología.

Problema

La composición de IA en el recinto universitario ha generado un abanico de posibilidades, pero también ha desvelado desafíos reveladores que merecen atención rigurosa. Según Huang & Hew (2024), la IA, al ofrecer respuestas y soluciones inmediatas, está disminuyendo la capacidad de los estudiantes para autorregular su lucubración. En concordancia, Cukurova (2025), postula que la dependencia excesiva de herramientas de IA puede atrofiar habilidades metacognitivas cruciales como la planificación, monitoreo y evaluación del particular proceso de lucubración.



El uso indiscriminado de la IA para obtener información y resolver problemas está limitando el progreso de la criticidad; la habilidad para analizar, evaluar y sintetizar información de manera independiente (Habib et al., 2024), lo cual es primordial en educación superior, y la IA ha conseguido actuar como obstáculo en este proceso. La facilidad con la que la IA consigue generar textos y resolver tareas plantea serias inquietudes sobre la integridad académica. Como plantea Hutson (2024), el plagio y la deshonestidad académica se vuelven más difíciles de detectar, lo cual demanda la necesidad de repensar estrategias de evaluación y promoción de la ética.

La utilización de IA en educación superior consigue exacerbar las desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades educativas, así, los alumnos de entornos socioeconómicos desfavorecidos poseen menos acceso a tecnologías de IA y a la capacitación necesaria para utilizarlas de modo efectivo, ampliando la brecha educativa. La recopilación y análisis de datos de los estudiantes por parte de sistemas de IA plantean preocupaciones sobre su privacidad y protección (Huang, 2023). Así, es primordial establecer políticas claras sobre el uso de datos educativos y garantizar el respeto de derechos estudiantiles.

En el contexto particular de la carrera de Administración, del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, específicamente en la asignatura Gestión del Talento Humano, se ha observado que los aprendices cursantes manifiestan mengua de su aforo para autorregular su lucubración, en su criticidad, análisis y síntesis; además, se han detectado episodios deshonestidad académica, y problemas con la privacidad de sus datos a la hora de manejar información; hechos que han traído consecuencias como la disminución del aprendizaje de esta asignatura. Generando así la pregunta de investigación: ¿Cómo mejorar el aprendizaje de la asignatura Gestión del Talento Humano del tercer semestre de la carrera de Administración, del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo?

Antecedentes

Un estudio realizado en China por Chan (2023), tuvo por objetivo desarrollar una política educativa dedicada a la IA para educación superior, mediante la exploración de las percepciones y repercusiones asociadas a las tecnologías generativas de texto. Para ello, llevó recolectó datos de 457 aprendices y 180 profesores y personal administrativo de diversas disciplinas en universidades de Hong Kong, empleando una metodología mixta. Con los resultados, sugirió un Marco de Política Educativa Ecológica de IA, que buscó abordar las complejas implicaciones de integrar IA en educación universitaria.



El estudio de Faqihi & Miah (2023) realizado en Australia, presenta un potencial de IA para optimizar estrategias relacionadas con gestión del talento, mediante la utilización de sistemas automatizados de vanguardia que faciliten la administración de la fuerza laboral. Tuvo como propósito identificar requisitos emergentes necesarios para concebir un nuevo artefacto orientado hacia la IA, que aborde de modo efectivo desafíos inherentes a la gestión del talento. El artefacto propuesto se presentó como solución inteligente de automatización en la Gestión de Recursos Humanos (RR.HH.), diseñada para supervisar la trayectoria profesional del talento, sustentada en un módulo inteligente de talento.

En Estados Unidos, el estudio de (Habib et al., 2024), tuvo por objetivo investigar el efecto de la IA generativa en las destrezas de creatividad estudiantil, así como proporcionar a los educadores orientaciones sobre cómo facilitar su uso en la instrucción. Empleando un diseño de métodos mixtos, recopilaron datos mediante una prueba de sensación creativa (AUT) en un curso universitario centrado en la creatividad. Los autores se concentraron en medir dimensiones como la flexibilidad, fluidez, elaboración y originalidad de las respuestas para evaluar el impacto de ChatGPT-3 en el pensamiento divergente de los alumnos. Los hallazgos del estudio subrayan la necesidad de una integración reflexiva de la IA en la enseñanza creativa.. Por ende, los resultados poseen la potencialidad de ser relevantes para cualquier asignatura que experimente el impacto de integrar IA para la generación de ideas y creatividad.

En el contexto nacional ecuatoriano, el estudio de Salmerón et al. (2023), efectuaron una revisión de las propuestas de implementación de IA en educación superior. Esta revisión se fundamentó en documentos como artículos científicos y sitios web de instituciones de prestigio mundial, con el objetivo de comprender los cambios ocurridos en la sociedad y que exigen una formación multidisciplinaria, e interconectada con nuevas tecnologías empleadas en ámbitos laborales, académicos y generales, para abordar las necesidades de manera ágil y efectiva. El estudio concluye con expectativas positivas sobre el papel de la IA en la educación. Empero, señalan la coexistencia de riesgos latentes asociados a su desarrollo, que conviene ser cuidadosamente abordados y debatidos para asegurar una integración efectiva y responsable en educación superior. Nivela et al. (2024) postulan que la utilización de IA enfrenta disímiles desafíos, como insuficiencia de infraestructura tecnológica, falta de capacitación adecuada para docentes e inquietudes éticas vinculadas a la privacidad y sesgos algorítmicos. Encontraron que la IA



transforma el rol del educador, quien se convierte en diseñador de experiencias de aprendizaje y colaborador en la toma de decisiones estratégicas, apoyado por herramientas de análisis de datos educativos. Los autores ratifican su potencial democratizador de la inclusión de comunidades desfavorecidas; empero, su aplicación requiere marcos regulatorios éticos y políticas inclusivas. Los autores enfatizan tendencias, beneficios, desafíos y recomendaciones para una aplicación responsable y efectiva, subrayando la necesidad de cooperación entre actores educativos y el perfeccionamiento de competitividades digitales entre los profesores.

Otro estudio antecedente de Nivela y Echeverría (2024), develó que, el incremento notable en el entendimiento y exploración de las capacidades de IA la han llevado a convertirse en elemento central en las discusiones académicas globalmente. Desde aspectos como la integridad académica, hasta la necesidad de ajustes curriculares, la IA está redefiniendo múltiples dimensiones de la experiencia educativa. Este estudio se enfocó en analizar los principales desafíos y oportunidades que emergen al integrar la IA en los planes de la educación superior, con un énfasis particular en ChatGPT, desde la óptica de un grupo de 40 docentes, para la recolección de información, emplearon entrevistas estructuradas. Los hallazgos sustentan que la incorporación de IA en educación superior consigue disfrutar un impacto positivo al mejorar los procesos formativos. En conclusión, la integración de IA en educación superior ofrece oportunidades prometedoras y obstáculos que demandan estrategias planificadas cuidadosamente.

Fundamentación teórica

IA

La IA ha suscitado un aumento notable de interés, en particular en la educación superior. Este fenómeno se caracteriza por el aforo de los sistemas informáticos para ejecutar actividades que, en condiciones normales, exigen habilidades cognitivas típicamente asociadas al humano, tales como el aprendizaje, la razonabilidad y la adaptación (Korteling et al., 2021). Según Vashishth et al. (2024), la IA logra esgrimirse para analizar datos, proporcionar retroalimentación instantánea y personalizar la lucubración según las insuficiencias particulares de los aprendices. Empero, su rápida adopción ha suscitado preocupaciones significativas, entre las que se incluyen la disminución de las habilidades metacognitivas y críticas, así como cuestiones de integridad académica (Nivela & Echeverría, 2024).

La utilización de tecnologías de IA, como sistemas de tutoría inteligente y plataformas de aprendizaje adaptativo, puede ofrecer soluciones educativas innovadoras al permitir que los aprendices reciban contenido adaptado a su nivel de comprensión y estilo de lucubración. Sin embargo, tal integración debe abordarse con precaución, dado que una dependencia excesiva puede limitar el progreso de competencias críticas y analíticas necesarias para una lucubración efectiva (Cukurova, 2025).

Estrategia Didáctica

Conjunto de métodos, técnicas y recursos utilizados por los educadores para facilitar la lucubración y adquisición de saberes por los aprendices (Qorib, 2024). Una buena estrategia didáctica debe estar centrada en el estudiante, promoviendo la interacción, reflexión crítica y lucubración activa. Al emplear IA, el diseño de estrategias didácticas debe incorporar tecnologías emergentes de manera que se potencie el aprendizaje activo y la auto-regulación (Molenaar, 2022).

Según estos planteamientos, el diseño de una estrategia didáctica adecuada para esgrimir la IA en educación involucra un análisis profundo de las insuficiencias del alumnado y de los objetivos de lucubración determinados en el currículo. Establecer espacios de aprendizaje donde se integren herramientas de IA de forma crítica y reflexiva puede fomentar la comprensión de contenidos, y el perfeccionamiento de destrezas de criticidad y metacognitivas. Para el caso de la asignatura de Gestión del Talento Humano, se deben considerar enfoques pedagógicos que permitan a los estudiantes aplicar la IA en escenarios reales de toma de decisiones, colaboración y solución de dificultades, fortaleciendo así su aforo para afrontar los retos del entorno laboral coetáneo.

Aprendizaje de la Asignatura Gestión del Talento Humano

Principal para la formación de futuros profesionales capaces de administrar adecuadamente los recursos humanos dentro de una organización. Esta área del conocimiento se enfoca en adquirir pericias técnicas y administrativas, y en perfeccionar habilidades interpersonales, liderazgo y toma de disposiciones estratégicas (Benabou et al., 2024). Según (Abid & Polo, 2025), el capital humano es un trascendental activo que determina el rendimiento organizacional, lo que permite que la educación en este campo sea primordial para liar a los aprendices de modo efectivo para su futura carrera.

Empero, según se ha develado en el contexto del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, los desafíos actuales asociados con integración de IA están afectando el aprendizaje de esta asignatura,

ya que los estudiantes manifiestan dificultades en su capacidad de autorregulación, y se incrementan los episodios de deshonestidad académica. Para abordar estas dificultades, es crucial implementar estrategias que utilicen la IA como una herramienta de apoyo, y que los enseñen a utilizarla críticamente, manteniendo su integridad académica y desarrollando competencias clave. El enfoque de lucubración en esta asignatura debe ser dinámico e inclusivo, suscitando la criticidad de la información, toma de disposiciones y esmero práctico de IA en la gestión del talento humano (Wiblen & Marler, 2021).

Objetivos

Según la problemática y su fundamentación teórica, este estudio tiene como objetivo elaborar una estrategia didáctica para usar efectivamente la IA para mejorar el aprendizaje de la asignatura Gestión del Talento Humano. Específicamente, (1) establecer la percepción de docentes y estudiantes de la asignatura Gestión del Talento Humano del tercer semestre de la carrera de Administración, del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo sobre el uso de la IA para mejorar el aprendizaje; según estos resultados (2) diseñar una estrategia didáctica para usar efectivamente la IA para mejorar el aprendizaje de la asignatura Gestión del Talento Humano del tercer semestre de la carrera de Administración, del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo; y, (3) Validar el diseño de la propuesta estrategia didáctica para usar efectivamente la IA para mejorar el aprendizaje de la asignatura Gestión del Talento Humano del tercer semestre de la carrera de Administración, del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, mediante el criterio de expertos.

Metodología

Esta investigación tuvo enfoque mixto, fue descriptiva y aplicada, ya que generó conocimiento como alternativa de solución al sector educativo (Castro et al., 2023). Su diseño fue mixto, combinando la revisión bibliográfica y el diseño de campo.

Mediante la revisión de investigaciones anteriores y teorías educativas, se pretendió crear un marco conceptual robusto que respalde la utilización de esta tecnología para la instrucción y lucubración. La integración de información tanto teórica como práctica facilitó la formulación de un modelo claro sobre la correspondencia entre IA y generación del conocimiento científico. Además, se combinan los enfoques deductivo e inductivo: el primero parte de principios generales para alcanzar conclusiones específicas sobre la usanza de IA en educación, y el segundo se cimenta en la observación de experiencias específicas para reconocer patrones y definir tendencias.



La investigación de campo, se consumó de modo presencial con profesores y alumnos de la asignatura Gestión del Talento Humano del tercer semestre de la carrera de Administración, del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo. Los métodos teóricos dentro de esta investigación incluyeron análisis bibliográfico y síntesis de estudios previos realizados por otros autores en casos similares. A nivel empírico, se aplicaron cuestionarios y entrevistas para recopilar los datos.

Descripción de la Población y Muestra

El muestreo fue no probabilístico; es decir, se seleccionaron directamente, en este caso fue curso a estudiarse, conformado por docentes y estudiantes del tercer semestre de la carrera de Administración, cursantes de la asignatura Gestión del Talento Humano y los docentes que administran esta asignatura, del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, durante el segundo periodo del 2024. Así, se tomó la muestra directamente, es decir, los 21 estudiantes del tercer semestre, y los 2 docentes, quienes fueron los sujetos para establecer su percepción sobre la usanza de IA para optimizar la lucubración. También se seleccionaron 8 especialistas en educación y tecnología, quienes validaron la estrategia propuesta.

Instrumentos utilizados

Se utilizaron tres instrumentos, un cuestionario dirigido a los estudiantes y dos entrevistas semiestructuradas, una para los profesores y otra para los expertos en educación y tecnología. Estos permitieron recoger datos cualitativos y cuantitativos, proveyendo una base de información extensa para valorar la viabilidad y pertinencia de esta tecnología en educación.

Análisis cuantitativo y cualitativo de datos

La estadística descriptiva fue clave para extraer consumaciones explicativas sobre la percepción de los estudiantes frente al uso de la IA. Para el análisis de los resultados del cuestionario, se ejecutaron cálculos de frecuencias y porcentajes y fueron presentados en tablas.

El análisis de respuestas de las entrevistas semiestructuradas fue un paso fundamental y se llevó del siguiente modo: (1) Lectura Detallada: Se realizó una revisión minuciosa de las respuestas para detectar temas y patrones recurrentes. (2) Codificación Inicial: Se asignaron códigos descriptivos a fragmentos de texto que reflejan ideas o conceptos importantes. (3) Agrupación de Códigos: Se organizaron códigos similares o relacionados en categorías más amplias y significativas. (4) Interpretación: Se desarrolló una narrativa que describe las categorías emergentes y sus implicaciones.



Método

Métodos Teóricos

Revisión de Literatura. se estableció un marco conceptual mediante la revisión de teorías educativas relacionadas con la IA y su aplicación en la educación. Esta revisión incluyó estudios previos sobre la usanza de IA para la lucubración, teorías pedagógicas relevantes y modelos educativos que integren nuevas tecnologías. Análisis Comparativo. Se compararon diferentes enfoques y estrategias didácticas ya implementadas en otras instituciones educativas que utilizan la IA, lo que permitió identificar buenas prácticas y aprender de los resultados alcanzados en contextos similares.

Métodos Empíricos

Entrevistas Semiestructuradas. Se realizaron entrevistas con docentes y expertos donde se exploraron sus percepciones sobre la usanza de IA en la educación. Este método permite obtener información cualitativa rica y detallada. Cuestionario. Fueron aplicados cuestionarios a estudiantes para obtener datos cuantitativos sobre su percepción del uso de la IA, actitudes hacia la tecnología, y el impacto en el aprendizaje.

Métodos Matemáticos Estadísticos

Análisis Estadístico Descriptivo: Fueron aplicadas tablas con el cálculo de frecuencias y porcentajes para describir las características básicas de los datos obtenidos.

Estándares éticos de investigación

Se efectuaron prácticas éticas, como la confidencialidad; así, se protegió la identidad y privacidad de los participantes. Los datos recopilados fueron anónimos, y la información personal no fue divulgada.

Resultados

Esta sección se divide en tres partes en función de los objetivos específicos del estudio. En la primera parte, se presentan los resultados de la diagnosis realizada a los estudiantes y docentes. En la segunda, se presenta la propuesta y en la tercera, su validación.

Resultados de la diagnosis realizada a los aprendices

Dimensión 1: Conocimiento sobre IA

Tabla 1

Conocimientos sobre IA



Alternativas	Pregunta 1		Pregunta 2		Pregunta 3	
	F	%	F	%	F	%
No, absolutamente	0	0,00	0	0,00	8	38,10
No estoy seguro	1	4,76	1	4,76	6	28,57
Puede ser	11	52,38	4	19,05	5	23,81
Probablemente si	7	33,33	10	47,62	2	9,52
Si, absolutamente	2	9,52	6	28,57	0	0,00
TOTAL	21	100	21	100	21	100

Fuente: Autoría propia.

Como se presenta en la Tabla 1, para la pregunta 1, un 4,76% de los aprendices optó por la alternativa "No estoy seguro", lo que indica una incertidumbre inicial sobre sus habilidades o experiencia con dichas herramientas. El porcentaje más predominante, correspondiente al 52,38%, eligió la opción "Puede ser". Un 33,33% manifestó que "Probablemente sí" poseen conocimiento suficiente, lo que refleja una autoconfianza moderada respecto a su capacidad para manejar herramientas de IA. Finalmente, un 9,52% de los encuestados afirmó que "Sí, absolutamente" tiene conocimiento suficiente.

Como se observa en la pregunta 2, ninguno de los participantes seleccionó la alternativa "No, absolutamente", indicando un consenso generalizado sobre la pertinencia de integrar herramientas de IA en este contexto educativo. Un 4,76% optó por la opción "No estoy seguro". La categoría "Puede ser" recibió un respaldo del 19,05%, mostrando que una parte de los participantes reconoce potencialmente la importancia de la IA, pero aún no está completamente convencida de su efectividad. El porcentaje más significativo se encuentra en la opción "Probablemente sí", que fue seleccionada por un 47,62% de los encuestados. Esta cifra refleja una percepción positiva y abierta hacia el uso de herramientas de IA, reconociendo su potencial para enaltecer la lucubración. Postremo, un 28,57% de los encuestados se mostró totalmente convencido de que "Sí, absolutamente" es importante esgrimir la IA para instruirse sobre la gestión del talento humano.

Como se detalla en la pregunta 3, un 38,10% de los alumnos optó por la opción "No, absolutamente", lo que indica que una proporción significativa de ellos se siente claramente desinformado o inseguro sobre el impacto que la IA puede tener en estos aspectos críticos de la educación. Además, un 28,57% seleccionó "No estoy seguro", lo que añade un nivel extra de



complejidad al análisis. La opción "Puede ser" fue elegida por un 23,81%, indicando que esta parte de los aprendices reconoce la existencia de alguna comprensión, aunque no se siente completamente firme en su conocimiento. Este sector es crucial, ya que se le puede incentivar a profundizar sus conocimientos sobre la relación entre la IA, la originalidad académica y el plagio, y a reflexionar sobre prácticas de trabajo que promuevan la integridad académica. Por otro lado, un 9,52% se mostró positivamente predispuesto seleccionando "Probablemente sí".

Dimensión 2: Impacto en el Aprendizaje

Tabla 2

Impacto en el aprendizaje

Alternativas	Pregunta 4		Pregunta 5		Pregunta 6	
	F	%	F	%	F	%
No, absolutamente	0	0,00	0	0,00	0	0,00
No estoy seguro	1	4,76	1	4,76	2	9,52
Puede ser	6	28,57	3	14,29	3	14,29
Probablemente si	12	57,14	5	23,81	13	61,90
Si, absolutamente	2	9,52	12	57,14	3	14,29
TOTAL	21	100	21	100	21	100

Fuente: Autoría propia.

La Tabla 2 presenta en la pregunta 4 que ninguna respuesta fue asignada a la opción "No, absolutamente", lo que sugiere que los aprendices no descartan la contribución de la IA a su comprensión de conceptos clave en esta área. El 4,76% de los participantes optó por la alternativa "No estoy seguro", la opción "Puede ser" fue seleccionada por un 28,57%, lo que implica que una parte significativa del grupo reconoce que existe un potencial en la IA para facilitar la comprensión de los conceptos. La mayoría, un 57,14%, eligió la opción "Probablemente sí", demostrando así una confianza considerable en la idea de que la IA puede potenciar su comprensión de la gestión del talento humano. Esta percepción es crucial, ya que indica que los estudiantes tienen expectativas positivas sobre cómo las herramientas de IA pueden facilitar el aprendizaje y atractivamente implicarles en su formación académica. Finalmente, un 9,52% consideró que "Sí, absolutamente".



La pregunta 5 presenta como aspecto destacable que ninguno de los aprendices eligió la opción "No, absolutamente", lo que sugiere que existe un fuerte consenso en que la IA posea una incidencia positiva en las clases. El 4,76% de los encuestados optó por la categoría "No estoy seguro". La opción "Puede ser" fue seleccionada por un 14,29%, indicando que un pequeño número reconoce la contingencia de que IA añade valor a la experiencia educativa, aunque no están completamente convencidos de su eficacia. Por otro lado, el 23,81% eligió "Probablemente sí". Este porcentaje resalta que una parte significativa de los participantes tiene una percepción positiva sobre el aforo de la IA para hacer las clases más atractivas, sugiriendo que están abiertos a experimentar con tecnologías que puedan complementar las metodologías tradicionales. Finalmente, un 57,14% afirma que "Sí, absolutamente" la usanza de IA consigue hacer las clases más interesantes.

La pregunta 6 presenta que el 9,52% de los alumnos optó por "No estoy seguro". La respuesta "Puede ser" fue elegida por un 14,29%, Un considerable 61,90% expresó que "Probablemente sí", lo que resalta una fuerte tendencia a creer en la capacidad de la IA para facilitar la individualización del aprendizaje. Este alto porcentaje indica que muchos participantes son conscientes de que las tecnologías de IA consiguen ofrecer soluciones adaptativas para alinearse con las insuficiencias y ritmos de lucubración. Finalmente, un 14,29% se refirió a que "Sí, absolutamente" la IA facilitaría la individualización de su aprendizaje.

Dimensión 3: Integridad Académica

Tabla 3
Integridad Académica

Alternativas	Pregunta 7		Pregunta 8		Pregunta 9	
	F	%	F	%	F	%
No, absolutamente	0	0,00	2	9,52	0	0,00
No estoy seguro	1	4,76	10	47,62	1	4,76
Puede ser	2	9,52	3	14,29	2	9,52
Probablemente si	9	42,86	5	23,81	3	14,29
Si, absolutamente	9	42,86	1	4,76	15	71,43
TOTAL	21	100	21	100	21	100

Fuente: Autoría propia.



La Tabla 3 en la pregunta 7 presenta un aspecto notable que, al igual que en las preguntas anteriores, no se produjeron respuestas en la opción "No, absolutamente". El 4,76% de los alumnos seleccionó "No estoy seguro", un 9,52% optó por "Puede ser". Un porcentaje considerable, del 42,86%, eligió "Probablemente sí", lo que muestra una perspectiva favorable hacia la idea de que la IA puede desempeñar un rol crucial en la promoción de la integridad académica al facilitar herramientas que identifiquen y prevengan el plagio. Finalmente, otro 42,86% expresó "Sí, absolutamente". La coincidencia de estos resultados con la opción "Probablemente sí" sugiere una expectativa común de que la IA consigue favorecer a establecer estándares más elevados de originalidad y ética académica.

La pregunta 8 denota que un 9,52% de los aprendices afirmó "No, absolutamente". La opción más destacada fue "No estoy seguro", seleccionada por el 47,62%. Este amplio rango de indecisión indica la necesidad de una mayor educación y discusión sobre cómo las tecnologías de IA alcanzan implementarse de modo ético y responsable en educación, y los desafíos que pueden presentar en cuanto a la integridad académica. Un 14,29% optó por "Puede ser", lo que refleja una aceptación opcional. Un 23,81% eligió "Probablemente sí", lo que indica una percepción positiva hacia la creencia. Finalmente, un 4,76% de los participantes afirmó "Sí, absolutamente" que la IA puede contribuir a un ambiente de honestidad académica.

La pregunta 9 muestra que ninguno de los estudiantes seleccionó la opción "No, absolutamente". Solo un 4,76% optó por "No estoy seguro". Un 9,52% de los participantes seleccionó "Puede ser", lo que refleja una postura ambivalente. Un 14,29% eligió "Probablemente sí", lo que sugiere que un número significativo de participantes ve valor en la educación sobre el uso ético de la IA. Finalmente, la respuesta más destacada fue "Sí, absolutamente", seleccionada por un 71,43% de los encuestados. Este porcentaje refleja una clara conciencia y necesidad entre los estudiantes de ser formados en el uso ético de la IA. La fuerte aprobación de esta opción subraya la importancia de integrar formaciones éticas en los programas académicos, asegurando que los futuros profesionales comprendan las implicaciones de sus decisiones al utilizar herramientas de IA.

Dimensión 4: Cooperación

Tabla 4
Cooperación

Alternativas	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12
--------------	-------------	-------------	-------------



	F	%	F	%	F	%
No, absolutamente	3	14,29	1	4,76	1	4,76
No estoy seguro	3	14,29	7	33,33	6	28,57
Puede ser	9	42,86	6	28,57	7	33,33
Probablemente si	4	19,05	5	23,81	4	19,05
Si, absolutamente	2	9,52	2	9,52	3	14,29
TOTAL	21	100	21	100	21	100

Fuente: Autoría propia.

La Tabla 4 muestra para la pregunta 10 una variedad de opiniones, con una tendencia a reconocer el potencial de la IA en este ámbito, aunque también revelan cierta incertidumbre. Un 14,29% de los alumnos respondió "No, absolutamente". Otro 14,29% optó por "No estoy seguro", lo que refleja una indecisión común. La opción "Puede ser" fue seleccionada por un 42,86%, lo cual indica un reconocimiento significativo de su potencial. Un 19,05% eligió "Probablemente sí", lo que señala que una parte considerable tiene una percepción positiva sobre el uso de IA en la gestión del talento humano y su capacidad para mejorar la cooperación. Finalmente, un 9,52% respondió "Sí, absolutamente", indicando que, está firmemente convencido de que la IA logra redimir un papel preteritorio en la mejora de la cooperación estudiantil.

La pregunta 11 muestra una variedad de opiniones. Un 4,76% de los alumnos respondió "No, absolutamente", lo que indica que un reducido grupo no considera que la IA pueda aportar valor al trabajo en equipo. Un 33,33% optó por "No estoy seguro", reflejando una indecisión común entre los encuestados. La opción "Puede ser" fue seleccionada por un 28,57%, lo cual indica un reconocimiento significativo. Un 23,81% eligió "Probablemente sí", lo que señala que una parte considerable tiene una percepción positiva sobre el uso de IA en contextos colaborativos. Por último, un 9,52% respondió "Sí, absolutamente", indicando que están firmemente convencidos de que IA logra redimir un papel decisivo en el progreso del trabajo grupal.

La pregunta 12 revela que un 4,76% de los alumnos respondió "No, absolutamente". Un 28,57% optó por "No estoy seguro", indicando una indecisión. La opción "Puede ser" fue elegida por un 33,33% de los encuestados. Un 19,05% seleccionó "Probablemente sí", lo que señala que una parte considerable de los participantes tiene una percepción positiva sobre la usanza de IA para proporcionar la comunicación entre compañeros. Finalmente, un 14,29% de los encuestados



respondió "Sí, absolutamente", lo que indica que este grupo está firmemente convencido de que la IA es perentoria para el intercambio efectivo de ideas.

Dimensión 5: Preparación para el Futuro Profesional

Tabla 5

Preparación para el Futuro Profesional

Alternativas	Pregunta 13		Pregunta 14		Pregunta 15	
	F	%	F	%	F	%
No, absolutamente	0	0,00	0	0,00	0	0,00
No estoy seguro	1	4,76	2	9,52	0	0,00
Puede ser	3	14,29	2	9,52	2	9,52
Probablemente si	12	57,14	13	61,90	2	9,52
Si, absolutamente	5	23,81	4	19,05	17	80,95
TOTAL	21	100	21	100	21	100

Fuente: Autoría propia.

La Tabla 5, para la pregunta 13 muestra que un 4,76% optó por "No estoy seguro". La opción "Puede ser" fue seleccionada por un 14,29%, mostrando que un pequeño grupo reconoce la posibilidad de que el aprendizaje sobre IA pueda ser beneficioso, aunque sin una fuerte convicción al respecto. Un 57,14% eligió "Probablemente sí", lo que indica que una mayoría de los aprendices tiene una percepción positiva sobre la conexión entre aprender sobre IA y la mejora de sus perspectivas laborales. Finalmente, un 23,81% de los participantes respondió "Sí, absolutamente", lo que significa que están firmemente convencidos de que el aprendizaje sobre IA es un factor esencial para estar mejor preparados para sus futuras carreras.

La pregunta 14 muestra que un 9,52% optó por "No estoy seguro", lo que sugiere que hay un pequeño grupo con cierta incertidumbre sobre la incidencia de la IA en la gestión del talento humano. Otro 9,52% eligió "Puede ser". Un 61,90% seleccionó "Probablemente sí", lo que evidencia que la mayoría de encuestados tiene una percepción positiva sobre la jerarquía de la IA en la gestión del talento humano. Finalmente, un 19,05% respondió "Sí, absolutamente", indicando que un número significativo de participantes está firmemente convencido de que la IA es crucial en la gestión del talento humano.



La pregunta 15 muestra que la opción "Puede ser" fue seleccionada por un 9,52% de los aprendices, lo que indica que un par de participantes están abiertos a la posibilidad de aprender más, aunque no tienen una respuesta decidida. Otro 9,52% eligió "Probablemente sí. Este grupo podría beneficiarse de incentivos o recursos que faciliten su aprendizaje. Finalmente, un 80,95% respondió "Sí, absolutamente", lo que revela que una mayoría está firmemente interesada en aprender más sobre cómo las empresas utilizan la IA en la gestión del talento.

Entrevista a docentes

Dentro de este apartado se analiza la percepción de docentes de la asignatura Gestión del Talento Humano del tercer semestre de la carrera de Administración, del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo sobre la usanza de IA para mejorar el aprendizaje de sus alumnos. El examen de opiniones de los educadores sobre la utilización de IA en la instrucción de gestión del talento humano posibilita identificar varias categorías emergentes que resaltan aspectos fundamentales de su percepción y evaluación del tema. A continuación, se presentan estas categorías junto con sus respectivas interpretaciones.

Categoría 1: Conocimiento y Familiaridad con la IA. Los docentes identifican que los estudiantes poseen un conocimiento básico sobre herramientas de IA, pero carecen de una comprensión profunda sobre su aplicabilidad, especialmente en el contexto de la gestión del talento humano. Esto sugiere que es necesario un esfuerzo consciente por parte de las instituciones educativas para aumentar la preparación de los estudiantes en esta área.

Categoría 2: Impacto en la Enseñanza y el Aprendizaje. Ambos docentes coinciden en que la IA tiene el potencial de facilitar la comprensión de conceptos complejos y aumentar el interés de los estudiantes en la asignatura. Esto sugiere que la incorporación de herramientas de IA puede transformar la experiencia educativa en una más interactiva y personalizada, posiblemente mejorando el rendimiento y motivación estudiantil.

Categoría 3: Ética e Integridad Académica. Los docentes reconocen la dualidad en el uso de herramientas de IA, donde su implementación puede tanto ayudar como dificultar la integridad académica. Esta categoría sugiere que, aunque la IA puede facilitar el acceso a la información, también puede llevar a prácticas deshonestas si no se acompaña de una educación ética apropiada. La necesidad de incorporar formación sobre el uso responsable y ético de la IA es un hallazgo

clave, indicando que el desarrollo de competencias éticas debe estar alineado con las competencias técnicas en el currículo.

Categoría 4: Cooperación y dinámica de trabajo en equipo. Los docentes observan que la IA puede mejorar la dinámica de trabajo en equipo y fomentar la cooperación entre estudiantes. Esto implica que, al usar herramientas de IA, los estudiantes tienen mayores oportunidades para colaborar, comunicarse y compartir recursos. Este hallazgo resalta la capacidad de la IA para promover habilidades interpersonales, que son esenciales en el entorno laboral moderno, sugiriendo que la formación debería incluir el uso técnico de la IA, y su capacidad para facilitar el trabajo en grupo.

Categoría 5: Preparación para el futuro profesional. La enseñanza de IA se considera cardinal para facultar a los aprendices para enfrentar los desafíos en el ámbito laboral actual. Los docentes abogan por la inclusión de experiencias prácticas que integren el uso de IA, lo que implica un reconocimiento de la necesidad de un enfoque educativo más alineado con las demandas del mercado laboral. La colaboración con empresas y la oferta de cursos específicos se sugieren como estrategias efectivas.

El análisis cualitativo de las respuestas de los docentes revela categorías emergentes que abordan diversos aspectos de la interacción entre la inteligencia artificial y la educación en gestión del talento humano. Hay un consenso en la necesidad de mejorar el conocimiento de los estudiantes sobre la IA y su aplicación, fomentar un aprendizaje más efectivo y motivador, y abordar cuestiones éticas relacionadas con su uso. Además, el impacto positivo de la IA en la colaboración y el trabajo en equipo es destacado como un beneficio adicional de su integración en la educación.

Presentación de la propuesta

Según el análisis de resultados, se esboza el diseño de una estrategia didáctica para usar efectivamente la IA para mejorar el aprendizaje de la asignatura Gestión del Talento Humano del tercer semestre de la carrera de Administración, del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo.

Título:

“Estrategia Didáctica para la Integración de IA para aprender Gestión del Talento Humano”

Presentación

La revolución tecnológica contemporánea, especialmente el auge de la IA, plantea desafíos y congruencias en la educación superior. En el contexto de la asignatura de Gestión del Talento Humano, la presente estrategia didáctica busca optimizar el aprendizaje, mitigar los riesgos de



plagio y fomentar la integridad académica, al tiempo que se despliegan pericias de autorregulación de la lucubración en alumnos del tercer semestre de Administración.

Objetivo general

Promover el aprendizaje de Gestión del Talento Humano mediante el uso efectivo de IA.

Objetivos Específicos

(1) Facilitar la comprensión crítica de conceptos básicos y avanzados en la gestión del talento humano mediante el empleo efectivo IA. (2) Analizar métodos que disminuyan la incidencia del plagio y promuevan la originalidad en los trabajos académicos. (3) Fomentar la autorregulación y autodisciplina en la lucubración mediante el uso de herramientas innovadoras basadas en IA.

Planificación de Actividades

A continuación, se presenta una Planificación de Actividades estructurada en la tabla 5, que detalla las semanas, los temas de estudio, las actividades principales que incorporan IA, las herramientas de IA a utilizar y los objetivos específicos que se buscan alcanzar en la asignatura de Gestión del Talento Humano.

Tabla 5
Planificación de actividades

Semana	Tema	Actividad Principal con IA	Herramienta de IA	Objetivo Específico
1	Introducción a la Gestión del Talento Humano	Seminario sobre herramientas de IA en gestión de talento	Chat GPT o plataformas de IA de texto	Fomentar el entendimiento crítico sobre el uso de IA en la gestión de talento humano.
2	Reclutamiento y Selección	Análisis de un proceso de selección utilizando IA	IBM Watson Talent	Comprender cómo la IA optimiza el proceso de reclutamiento y reduce sesgos.
3	Capacitación y Desarrollo	Creación de un plan de capacitación adaptado con IA	Docebo (plataforma de LMS)	Desarrollar competencias en el diseño de programas de



Semana	Tema		Actividad Principal con IA	Herramienta de IA	Objetivo Específico
					formación personalizados.
4	Evaluación del Desempeño		Simulación de evaluación del desempeño asistida por IA	Performance Management Tools (como Lattice)	Aplicar técnicas de evaluación con base en análisis de datos y feedback real.
5	Retención de Talento		Implementación de un proyecto sobre retención basado en IA	LinkedIn Talent Insights	Analizar factores que impactan la retención de talento y cómo la IA puede abordarlos.
6	Diversidad e Inclusión		Debate sobre la diversidad en la gestión humana con análisis de datos	Tableau (análisis de datos)	Reflexionar sobre la importancia de la diversidad en el entorno laboral y su medición mediante IA.
7	Cultura Organizacional		Creación de mapas de culturas organizacionales usando IA	Culture Amp	Identificar estrategias para fomentar una cultura organizacional sólida a través de datos.
8	Liderazgo y Gestión de Equipos		Simulación sobre estilos de liderazgo y su impacto en equipos	Lynda (plataforma de cursos online)	Evaluar diferentes estilos de liderazgo y su efectividad en el desarrollo de equipos.
9	Ética y Responsabilidad en el Uso de IA		Taller sobre ética en la implementación de IA	Ethical AI Toolkit	Discutir los dilemas éticos asociados con la implementación de IA en la gestión del talento humano.



Semana	Tema	Actividad Principal con IA	Herramienta de IA	Objetivo Específico
10	Presentaciones de Proyectos Finales	Exposición de proyectos sobre IA en la gestión de talento	Prezi o Canva (para presentaciones)	Comunicar efectivamente los resultados y propuestas de los proyectos aplicando IA en la gestión del talento.

Fuente: propia

Beneficiarios

Estudiantes, Docentes, Institución Educativa, Empleadores, Mentores y expertos externos.

Recursos necesarios

Para aplicar efectivamente esta estrategia didáctica, es fundamental contar con una serie de recursos:

Recursos Humanos

Expertos en IA: Consultores o mentores que puedan brindar talleres o seminarios sobre el uso de herramientas de IA en el ámbito laboral y educativo.

Infraestructura Tecnológica

Laboratorios de Computación: Espacios equipados con computadoras y conexión a internet de alta velocidad, para acceder a las herramientas de IA y software necesario. Salones de Clase Interactivos: Aulas equipadas con tecnología audiovisual (proyectores, pantallas interactivas) para facilitar presentaciones y discusiones en grupo.

Herramientas de IA

Software de IA: Acceso a plataformas como: IBM Watson Talent, para el análisis de datos en reclutamiento y gestión del desempeño. Tableau o Power BI, para visualización de datos y análisis relacionado con la diversidad y la cultura organizacional. Docebo o Moodle, que incorporen funciones de IA para personalizar la experiencia educativa. Chat GPT o similares, herramientas de generación de texto que ayuden a los estudiantes en la elaboración de escritos y reflexiones académicas. Plataformas de Detección de Plagio, como Turnitin, para asegurar la originalidad de los trabajos presentados por los estudiantes.



Validación de la propuesta

El análisis cualitativo de las respuestas de los 8 expertos en educación y tecnología revela varias categorías clave que subyacen en sus comentarios sobre la validación de la "Estrategia Didáctica para la Integración de IA para aprender Gestión del Talento Humano". A continuación, se presentan las categorías emergentes y sus respectivas interpretaciones.

Categoría 1: Aumento de conocimientos y competencias tecnológicas. La mayoría de los expertos coincidieron en que la estrategia propuesta tiene el potencial de elevar el nivel de conocimiento y competencias tecnológicas de los estudiantes en el uso de la inteligencia artificial. Esto refleja una expectativa positiva sobre cómo la IA puede servir en la educación, colocando a los estudiantes en una mejor posición para enfrentar los desafíos del mercado laboral. Esta categoría indica que la integración de la IA en la enseñanza es relevante, y necesaria en el contexto educativo actual.

Categoría 2: Efectividad de la metodología en el currículo. Los expertos destacaron la eficacia de la metodología utilizada en la estrategia para integrar la IA en el currículo de gestión del talento humano. Esta percepción indica que el enfoque adoptado es considerado práctico y contemporáneo, permitiendo que los estudiantes hagan conexiones significativas entre la teoría y la práctica. La aceptación generalizada de la metodología sugiere que hay un reconocimiento del valor de enfoques modernos en la educación.

Categoría 3: Fomento de interacción y colaboración. La mayoría de los expertos coincidió en que la estrategia fomenta la interrelación y trabajo cooperativo entre aprendices. Este aspecto destaca la importancia del aprendizaje social en el ámbito educativo moderno, donde las habilidades interpersonales son tan esenciales como los conocimientos técnicos. La colaboración se centra en la lucubración, lo cual insinúa que la estrategia contribuye al progreso cognitivo, y al perfeccionamiento de destrezas sociales.

Categoría 4: Consideraciones éticas al usar IA. Los expertos resaltaron que la estrategia aborda adecuadamente las consideraciones éticas al usar IA. Esto es esencialmente notable en un hábitat donde la IA se ha reconciliado como fracción integral para la educación y profesión. La inclusión de aspectos éticos sugiere un enfoque consciente hacia la formación de profesionales responsables y éticamente informados, lo que destaca la insuficiencia de un marco centrado en pericias técnicas, y en la ética para la usanza de tecnologías.

Categoría 5: Evaluación del aprendizaje y del impacto de la IA. Los expertos expresaron confianza en que la evaluación propuesta mide efectivamente la incidencia de la IA en la lucubración estudiantil. Esto sugiere que la evaluación es vista como un componente fundamental de la estrategia, permitiendo a los educadores evaluar el conocimiento adquirido, la aplicación y usanza efectiva de IA para la gestión del talento humano. Este enfoque en la evaluación refleja una voluntad de rendir cuentas y entender cómo la aplicación de dicha estrategia se traduce en resultados tangibles en el aprendizaje.

El análisis cualitativo de las respuestas de los expertos revela que la estrategia didáctica es considerada como un anticipo revelador en educación. A través de las categorías emergentes, se aprecia un reconocimiento del valor de la IA para aumentar las competencias tecnológicas, y la jerarquía de una dirección colaborativa y ética en educación.

Discusión

Los resultados de la diagnosis realizada a los aprendices del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo permiten establecer un diálogo enriquecedor con los antecedentes del estudio, reflejando tanto oportunidades como desafíos enfrentados para concentrar esta tecnología en la lucubración, particularmente en la gestión del talento humano. El diagnóstico revela que una alta proporción de estudiantes (52,38%) se siente ambivalente respecto a la usanza de herramientas de IA. Este hallazgo resuena con los hallazgos de Nivela et al. (2024), quienes puntan que la combinación de IA y educación demanda del entendimiento de los aprendices, y de una formación adecuada para docentes.

Los resultados obtenidos, que muestran un consenso sobre la preeminencia de la IA en educación (76,19% favorable), son consistentes con las afirmaciones de Faqihi & Miah (2023), quienes destacan cómo la IA puede optimizar la gestión del talento humano. La visión positiva de los aprendices sobre la usanza de IA enfatiza la insuficiencia de un marco educativo ecuatorial, similar al propuesto por Chan (2023), que contemple una dimensión pedagógica centrada en la usanza de IA para optimizar las derivaciones educativas.

La alta proporción (66,67%) de estudiantes que se sienten desinformados sobre la incidencia de la IA en estos aspectos refuerza las preocupaciones planteadas por Nivela et al. (2024), quienes identifican la integridad académica como un desafío crucial para componer la IA. La carente perspicacia sobre las discrepancias éticas del empleo de IA, incluida su relación con el plagio,



subraya la urgencia de implementar programas educativos que alineen la formación de los aprendices con la necesidad de abordar la usanza comprometida de la tecnología.

La fuerte predisposición (61,90%) de los estudiantes a creer en la cabida de la IA para individualizar la lucubración refleja el potencial que se ha mencionado en estudios como el de Korteling et al. (2021), quienes discuten cómo la IA consigue adecuar el contenido a las insuficiencias individuales de lucubración. La implementación de tecnologías que faciliten esta individualización puede llevarse a cabo mediante estrategias didácticas que fomenten la auto-regulación y el aprendizaje activo, en línea con las recomendaciones de Molenaar (2022).

La mayoría del 71,43% de estudiantes que considera necesaria la formación para usar éticamente la IA se alinea con la propuesta de Nivelá y Echeverría (2024), que acentúan la jerarquía de integrar una educación ética para emplear tecnologías emergentes. Este hallazgo destaca la conciencia de los aprendices sobre la complejidad del uso de IA, y su disposición a aprender sobre cómo utilizarla de manera responsable.

Principios, Relaciones o Generalizaciones

Principio del conocimiento colectivo: Las derivaciones manifiestan que el conocimiento sobre la usanza de IA entre los estudiantes es variable, lo cual insinúa la necesidad de fomentar un enfoque pedagógico que promueva la colaboración y lucubración entre pares. Este principio puede guiar la edificación de hábitats de aprendizaje donde los estudiantes más seguros de sus habilidades actúen como tutores o recursos para sus compañeros.

Relación entre la comprensión de IA y ética académica: Existe una clara relación entre la comprensión que los estudiantes tienen sobre la IA y su percepción de la integridad académica. La falta de información y formación para emplear responsablemente la IA puede impactar negativamente su relación con la ética académica, sugiriendo que la educación debe integrar de manera más explícita estos temas.

Generalización sobre la individualización del aprendizaje: La directriz positiva hacia la individualización de la lucubración mediante IA sugiere que esta tecnología consigue ser una herramienta primordial para abordar las disímiles insuficiencias estudiantiles, proporcionando una formación más inclusiva y adaptativa.

Excepciones o falta de correlación y aspectos no resueltos



A pesar de que muchos estudiantes muestran confianza limitada en su conocimiento de herramientas de IA, esto no se traduce necesariamente en una falta de interés por aprender sobre el tema. Esta desconexión puede ser un área de investigación futura para explorar cómo se puede traducir la ambivalencia en motivación y confianza. Muchos estudiantes creen en la potencialidad de la IA para promover la honestidad académica, una proporción significativa sigue mostrando incertidumbre.

Concordancias con trabajos anteriormente publicados

Los hallazgos coinciden con afirmaciones de Nivelá y Echeverría (2024) sobre la imperativa capacitación en el uso ético de la IA, así como con el estudio de Salmerón et al. (2023), que también subraya que la educación debe incorporar forma integral impulsos éticos en la usanza de tecnologías emergentes. El alto discernimiento de los alumnos sobre la jerarquía de la IA para la gestión del talento humano, queda alineado con lo sugerido por Faqihi & Miah (2023), quienes destacan el potencial transformador de la IA en prácticas de recursos humanos. La ambivalencia reportada entre los estudiantes sobre su conocimiento y confianza para emplear IA se ordena con la indagación de Nivelá et al. (2024), que muestran que la falta de capacitación e información puede llevar a sentimientos de inseguridad entre estudiantes y docentes.

Consecuencias teóricas y posibles aplicaciones prácticas

Teóricamente, se plantea la necesidad de desarrollar marcos teóricos más robustos que aborden la integración de la IA en la educación superior, que consideren no solo los aspectos tecnológicos, sino también éticos y pedagógicos. Esto podría guiar futuras investigaciones en el campo. A nivel práctico, surge la urgencia de efectuar programas de formación centradas en la usanza de tecnología, y en alcances éticos de su aplicación. Instituciones educativas podrían desarrollar módulos o cursos dedicados a la ética de la IA y su empleo para el aprendizaje.

Conclusiones

En la investigación se elaboró una estrategia didáctica para usar efectivamente la IA para mejorar el aprendizaje de la asignatura Gestión del Talento Humano. Específicamente se concluye:

1. Los resultados del diagnóstico realizado a los estudiantes reflejan una notable tendencia entre ellos hacia el reconocimiento del potencial e importancia de la IA en distintos aspectos de educación y el entorno laboral. Se devela un alto grado de interés en aprender sobre cómo la IA puede mejorar la cooperación estudiantil, facilitar el trabajo en equipo, y optimizar la gestión del



talento humano en las organizaciones. Un porcentaje significativo de los participantes expresa interés en profundizar su comprensión sobre la IA y su aplicación en la gestión del talento humano, destacando una clara disposición a formarse en estas competencias.

2. Los docentes subrayan la importancia de que el currículo responda a las necesidades del mercado laboral, sugiriendo un enfoque más práctico y colaborativo en la formación de los estudiantes. Este análisis sugiere que un enfoque integral en el currículo, que incluya conocimientos técnicos, desarrollo ético y habilidades interpersonales, es primordial para formar a los alumnos para un universo laboral que está en constante evolución debido al avance de la IA.

3. Fundamentado en la percepción de estudiantes y docentes, se diseñó una estrategia didáctica para usar efectivamente la IA para mejorar el aprendizaje de la asignatura Gestión del Talento Humano del tercer semestre de la carrera de Administración, del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, la cual busca mitigar los riesgos de plagio y fomentar la integridad académica, al tiempo que se despliegan pericias de autorregulación de la lucubración en alumnos.

4. Los expertos en la validación destacan la preeminencia de disponer la IA como herramienta técnica, y como mecanismo básico para la formación profesional holística. Esto recalca la jerarquía de suministrar a los estudiantes sapiencias prácticas, y una comprensión ética necesaria para operar en un universo laboral más basado en tecnología. La mixtura de estos elementos posiciona la validez de la estrategia diseñada como modelo favorable para la educación contemporánea.

La investigación concluye que la estrategia didáctica propuesta promueve el aprendizaje eficiente de la Gestión del Talento Humano, y establece un modelo educativo que respeta las crecientes demandas de un entorno laboral influenciado por IA, preparando a los alumnos para reconciliarse como agentes de canje. La unificación efectiva de IA en educación es, por tanto, crucial para garantizar que las futuras generaciones de administradores estén debidamente equipadas para triunfar en un contexto en transformación.

Referencias bibliográficas

- Abid, K., & Polo, F. (2025). Desarrollo del talento mediante el intraemprendimiento: un enfoque de capital humano en pymes francesas. *Revista Europea de Formación y Desarrollo*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ejtd-11-2024-0162/full/html>
- Benabou, A., Touhami, F., & Demraoui, L. (2024). *Inteligencia artificial y el futuro de la gestión de recursos humanos*. Conferencia Internacional sobre Sistemas Inteligentes y Visión



Artificial (ISCV) de 2024. Fez, Marruecos: IEEE.
<https://doi.org/10.1109/ISCV60512.2024.10620146>

- Castro, J. J., Gómez, L. K., & Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-921X2023000100140&script=sci_arttext
- Chan, C. K. (2023). Un marco integral de políticas educativas sobre IA para la docencia y el aprendizaje universitarios. *Int J Educ Technol High Educ* 20, 38. <https://link.springer.com/article/10.1186/s41239-023-00408-3#citeas>
- Cukurova, M. (2025). La interacción entre aprendizaje, analítica e inteligencia artificial en la educación: Una visión para la inteligencia híbrida. *British Journal of Educational Technology*, 56(2), 469-488. <https://bera-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjet.13514>
- Dawson, J. Y., & Agbozo, E. (2024). IA en la gestión del talento en la era digital: una visión general. *Revista de Gestión de Políticas Científicas y Tecnológicas*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jstpm-06-2023-0104/full/html>
- Faqihi, A., & Miah, S. J. (2023). Sistema de Gestión del Talento Impulsado por Inteligencia Artificial: Explorando los Riesgos y las Opciones para Construir una Base Teórica. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(1). <https://www.mdpi.com/1911-8074/16/1/31>
- Habib, S., Vogel, T., Anli, X., & Thorne, E. (2024). ¿Cómo impacta la inteligencia artificial generativa en la creatividad estudiantil? *Journal of Creativity*, 34(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2713374523000316>
- Huang, L. (2023). Ética de la Inteligencia Artificial en la Educación: Privacidad del Estudiante y Protección de Datos. *Science Insights Education Frontiers*, 16(2), 2577–2587. <https://www.bonoi.org/index.php/sief/article/view/1084>
- Huang, W., & Hew, K. F. (2024). Facilitación del aprendizaje autorregulado en línea y la presencia social mediante chatbots: Principios de diseño basados en la evidencia. *Transacciones IEEE sobre Tecnologías del Aprendizaje*, 18, 76-81. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/10816550>



- Hutson, J. (2024). Replanteando el plagio en la era de la IA generativa. *Journal of Intelligent Communication*, 3(2), 20-31. <https://ojs.ukscip.com/journals/jic/article/view/220>
- Korteling, J. H., van de Boer-Visschedijk, G. C., Blankendaal, R. A., Boonekamp, R. C., & Eikelboom, A. R. (2021). Inteligencia humana versus inteligencia artificial. *Fronteras en inteligencia artificial*, 4. <https://www.frontiersin.org/journals/artificial-intelligence/articles/10.3389/frai.2021.622364/full>
- Molenaar, I. (2022). El concepto de regulación híbrida humano-IA: Un ejemplo de cómo apoyar el aprendizaje autorregulado de los jóvenes estudiantes. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 3. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666920X2200025X>
- Nivela, M. A., & Echeverría, S. V. (2024). Desafíos y Perspectivas de la Inteligencia Artificial en la Educación Superior. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(1), 1446–1464. <http://www.revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/463>
- Nivela, M. A., González, G. E., & Pérez, H. M. (2024). Transformando la Educación: El Rol de la Inteligencia Artificial en la Personalización del Aprendizaje. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(2), 1314–1338. <http://www.revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/629>
- Qorib, M. (2024). Análisis del impacto de la instrucción diferenciada en la alfabetización crítica de la diversidad en la educación inclusiva. *Aksaqila International Humanities and Social Sciences [AIHSS] Journal*, 3(1), 1-19. <https://www.aksakilajurnal.com/index.php/aihss/article/view/502>
- Salmerón, Y. M., Luna, H. E., Murillo, W. G., & Pacheco, V. A. (2023). El futuro de la Inteligencia Artificial para la educación en las instituciones de Educación Superior. *Conrado*, 19(93), 27-34. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442023000400027&script=sci_arttext
- Sarker, I. H. (2022). Modelado basado en IA: técnicas, aplicaciones y problemas de investigación para la automatización y los sistemas inteligentes. *SN computer science*, 3(2). <https://link.springer.com/article/10.1007/s42979-022-01043-x>
- Vashishth, T. K., Sharma, V., Sharma, K. K., Kumar, B., Panwar, R., & Chaudhary, S. (2024). Análisis de aprendizaje basado en IA para retroalimentación y evaluación personalizadas en la educación superior. En V. T. Tien, & T. M. Nhut, *Uso de métodos de diseño tradicionales para mejorar la toma de decisiones basada en IA* (págs. 206-230). *IGI Global Scientific Publishing*. <https://www.igi-global.com/chapter/ai-driven-learning-analytics-for-personalized-feedback-and-assessment-in-higher-education/336700>
- Wiblen, S., & Marler, J. H. (2021). Gestión digitalizada del talento y decisiones automatizadas sobre talento: implicaciones para los profesionales de RR. HH. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2592-2621. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2021.1886149>



Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

