



**Universidad
Israel**

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

Plan de mejora para la gestión de talento humano mediante la Inteligencia Artificial en la
Constructora ARQINGTOP ubicada en Quito

Línea de Investigación:

Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible

Campo amplio de conocimiento:

Innovación y tecnología en las empresas

Autor:

Andrade Flores Carlos Santiago

Tutor/a:

Mg. Ana Lucia Tulcán

Mg. Héctor Sebastián Pérez

Quito – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR 1



Yo, Tulcán Ana Lucia, con C.I: 0401371083 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Plan de mejora para la gestión de talento humano mediante la Inteligencia Artificial en la Constructora ARQINGTOP ubicada en Quito.

Elaborado por: Andrade Flores Carlos Santiago de C.I: 1714947569, estudiante de la Maestría: en Administración de Empresas, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 17 marzo de 2025

Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR 2



Yo, Pérez Héctor Sebastián, con C.I.: 1721529186, en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Plan de mejora para la gestión de talento humano mediante la Inteligencia Artificial en la Constructora ARQINGTOP ubicada en Quito.

Elaborado por: Andrade Flores Carlos Santiago de C.I: 1714947569, estudiante de la Maestría: en Administración de Empresas, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 17 marzo de 2025

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Andrade Flores Carlos Santiago con C.I: 1714947569, autor del proyecto de titulación denominado: Plan de mejora para la gestión de talento humano mediante la Inteligencia Artificial en la Constructora ARQINGTOP ubicada en Quito. Previo a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas.

- a) Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- b) Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
- c) Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 17 marzo de 2025

Andrade Flores Carlos Santiago

C.I: 1714947569

Tabla de Contenido

APROBACIÓN DEL TUTOR 1	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR 2	iii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iv
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación.....	3
Objetivos.....	4
Objetivo General.....	4
Objetivos específicos	5
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos	5
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	7
1.1. Contextualización General del Estado del Arte	7
Conceptos Principales.....	7
Gestión del Talento Humano	7
Inteligencia artificial.....	8
Modelos de IA aplicados a la gestión del talento humano.....	8
Automatización y optimización.....	9
Normativas vigentes y éticas en el uso de IA	9
Barreras y desafíos en la adopción de IA.....	10
Investigaciones similares	10
1.2. Proceso investigativo metodológico	13
Enfoque metodológico	13
Diseño de investigación	14
Alcance	14
Población y muestra	15
Población	15
Muestra.....	15
Métodos	16
Método descriptivo.....	16
Método Analítico	16
Técnicas e instrumentos	17
1.3. Análisis de resultados	17

CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	30
2.1. Fundamentos teóricos aplicados	30
Gestión del Talento Humano	30
Inteligencia Artificial	31
Teoría del Capital Humano	31
Modelo de Gestión por Competencias	31
Teoría de Adopción Tecnológica (TOE Framework)	31
Automatización y Optimización	32
Evaluación del Desempeño.....	32
2.2. Descripción de la propuesta.....	32
Estructura general	33
Estrategias y/o técnicas	44
2.3 Validación de la propuesta.....	48
2.4. Matriz de articulación de la propuesta	49
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	57

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Muestra del Estudio</i>	15
Tabla 2. <i>Análisis Foda de ARQINGTOP</i>	34
Tabla 3. <i>Proceso de Selección y Contratación actual de la Constructora ARQINTOP</i>	35
Tabla 4. <i>Proceso de Desarrollo y Capacitación actual de la Constructora ARQINTOP</i>	36
Tabla 5. <i>Proceso de Desarrollo y Capacitación actual de la Constructora ARQINTOP</i>	37
Tabla 6. <i>Proceso de Selección y Contratación Propuesto</i>	38
Tabla 7. <i>Proceso de Desarrollo y Capacitación Propuesto</i>	40
Tabla 8. <i>Proceso de Evaluación del desempeño Propuesto</i>	42
Tabla 9. <i>Estrategias y técnicas utilizadas en la propuesta</i>	44
Tabla 10. <i>Diseño del Plan de Mejora</i>	45
Tabla 11. <i>Presupuesto Propuesta</i>	46
Tabla 12. <i>Indicadores de Gestión Propuestos</i>	47
Tabla 13 <i>Perfil de los validadores de la propuesta</i>	48
Tabla 14. <i>Matriz de articulación de la propuesta</i>	49

Índice de Figuras

Figura 1. Conocimiento de los procesos de gestión de Talento Humano.....	18
Figura 2. Conocimiento sobre Automatización de Procesos	18
Figura 3. Principales desafíos evidenciados en el departamento de talento humano	19
Figura 4. Conocimiento sobre inteligencia artificial	21
Figura 5. Percepción sobre el Impacto Positivo de la IA.....	21
Figura 6. Áreas con mayor impacto potencial de la IA	22
Figura 7. Aplicaciones específicas de IA	23
Figura 8. Disposición para recibir capacitación	25
Figura 9. Inquietudes sobre implementación de IA.....	25
Figura 10. Medidas para Solventar las Inquietudes Relacionadas con IA.....	27
Figura 11. Habilidades Futuras Relevantes.....	28

Índice de Anexos

Anexo I Formato de Encuesta	57
Anexo II Formato del Instrumento para la Validación de la Propuesta	59
Anexo III Validación Experto 1	61
Anexo IV Validación Experto 2	63
Anexo V Validación Experto 3	65

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La gestión del talento humano ha experimentado un cambio radical en el mundo global, con el apoyo de la transformación digital y los avances en tecnologías como la inteligencia artificial (IA). En un mercado estratégico progresivamente competitivo, la destreza de las organizaciones para atraer, desarrollar y mantener el talento humano es un factor influyente para la obtención de beneficios duraderos. Entonces, estudios recientes demuestran que, al incorporar inteligencia artificial en este aspecto, mecaniza procesos rutinarios, optimiza la toma de decisiones y personalizan estrategias de estos en formación laboral lo que lleva una mejora operativa y en la satisfacción del empleado (Devanport y Ronanki, 2018)

A nivel mundial profesionales de primer nivel de grandes corporaciones implementan herramientas basadas en inteligencia artificial para la automatización de procesos que van desde la selección de personal, análisis del desempeño o planificación estratégica; por ejemplo, en algoritmos muy sofisticados, más avanzados para la detección de patrones en grandes volúmenes de datos con propósito de predecir el futuro éxito de los candidatos para ciertos roles con la finalidad de reducción de sesgos y la promoción de paridad en las contrataciones (Velásquez, 2020). Adicionalmente, a lo mencionado, las plataformas de aprendizaje automático están revolucionando el mundo de la formación y por ello están ofreciendo textos, textos particulares que se corresponden con lo en busca.

En América Latina, la utilización de la inteligencia artificial en la administración empresarial se ha desarrollado de forma potencial para solucionar la insuficiencia del talento especializado de los altos costos de los costos operativos. Según un reporte elaborado por el "Banco Interamericano de Desarrollo" BID (2020), las organizaciones que ponen en acción la inteligencia artificial en sus procesos, observan una mayor tasa, del 20 %, en la productividad y después una baja del 30%, en los tiempos de operación críticos. Sin embargo, su implementación enfrenta limitaciones como la falta de una infraestructura tecnológica sexualmente adecuada, y la resistencia a cambiar cultural.

Ecuador tiene un mercado laboral marcado por rasgos únicos que distinguen su importancia de modernización en la administración del capital humano. Según el "Instituto Nacional de Estadística y Censos" INEC (2023), indicó que más de 60 % de las organizaciones de tamaño mediano y pequeño manejan el recurso humano de forma manual o empírica. Todo esto acarrea ineficiencias significativas en la mayoría de los procesos de reclutamiento, evaluación y planificación de los recursos humanos. De igual forma, según el "Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de Información" MINTEL

(2021), indicó que las empresas que han integrado la IA podrían ser una solución que permitirá la disminución de costos en 25 % y potencializar la satisfacción laboral en 15%.

En Quito, la ciudad donde se ubica una buena parte del tejido corporativo ecuatoriano, las organizaciones afrontan diversas presiones para innovar y adaptarse a su entorno en constante cambio. Es aquí, donde la Constructora ARQINGTOP radica, la cual fue fundada en el año 2019 y que tiene como especialidad consultorías relacionadas con la construcción y la topografía, y la cual ha evidenciado importantes problemas dentro de la gestión de recursos humanos debido al exceso en el uso de procesos manuales. Estas limitaciones desempeñan un papel que afecta no solo su productividad interna, sino también su capacidad de competir en un mercado cada vez más exigente.

De esta forma, la implementación de un modelo basado en la inteligencia artificial podría potencializar una transformación profunda en las operaciones de ARQINGTOP, donde herramientas como sistemas de selección de personal o software automáticos para la evaluación del desempeño podrían disminuir los errores humanos que mejoren el manejo de los recursos. Además, por ser análisis detallados, dinámicamente permiten enfocar la decisión de negocio orientada por datos objetivos.

Adicionalmente, el alcance global de la inteligencia artificial trasciende los procesos corporativos internos. Según un informe reciente de Rao et al., (2023), estima que para el año 2030, el PIB Global alcanzará los 15.7 billones de dólares, debido a la IA y sus aplicaciones globalizadas en actividades que van desde la salud, la educación hasta la producción. En este sentido, su incorporación no solo mejora los beneficios corporativos, sino que reasignará las dinámicas laborales al automatizar las actividades cotidianas, para que el recurso humano se centre en el manejo de procesos relevantes.

En el ámbito específico del sector constructivo, donde ARQINGTOP tiene actividad, el impacto de la inteligencia artificial es significativa, ya que está relacionada de un modo específico con los desafíos de la planificación de proyectos complejos y el eficiente manejo del conocimiento técnico específico. Además, se pueden utilizar tecnologías como algoritmos predictivos, para determinar riesgos laborales o necesidades de formación técnica a los empleados en el futuro. Es así que, no solo mejora la eficiencia operativa, sino que además mejora el cumplimiento regulatorio y reduce costos relacionados con errores humanos.

Finalmente, la implementación efectiva de la inteligencia artificial potencia la revolución cultural en las estructuras organizativas, lo que requiere capacitar al talento humano en el uso correcto de las herramientas digitales e implementar estrategias prácticas y específicas que concilien los objetivos organizacionales con las capacidades tecnológicas. Desde este punto de vista, la perspectiva de ARQINGTOP ofrece una ventaja única, para la modernización de la gestión interna, además de la afirmación de su posición en el mercado ecuatoriano.

En pocas palabras, mostrar el uso de inteligencia artificial en la administración del factor humano en determinados ámbitos locales e internacionales, muestra la importancia de esta herramienta para afrontar los inconvenientes actuales de forma más efectiva. De esta forma, para ARQINGTOP, la adopción de dichas tecnologías, no solo mejorará su propia eficiencia, sino que se convertirá en una estrategia imprescindible para consolidar su posición en el mercado ecuatoriano.

Problema de investigación

La empresa Constructora ARQINGTOP con domicilio en Quito, Ecuador, tiene grandes desafíos cuando se trata de la gestión de su recurso humano, un asunto que evidencia su ventaja competitiva en la oferta de servicios de la construcción y topografía. Este emprendimiento inicio sus actividades en 2019 y surgen en un segmento consumidor muy competitivo, en el que la eficiencia y la novedad son conocimientos primordiales para lograr un lugar destacado en el mercado. Pero hoy en día los procesos de administración de los recursos humano de ARQINGTOP son manuales, lo que produce ineficiencia operativa en las operaciones y retraso en la toma de decisiones estratégicas y en el ambiente de trabajo, donde no la carrera profesional ni la retención del personal no florece.

De igual forma, el sector de la construcción en el Ecuador, y más enfáticamente en Quito, enfrenta problemas relacionados con la alta rotación de personal y la falta de herramientas tecnológicas del más alto alcance para la automatización de procesos internos. Según el INEC, el 60% de las empresas pequeñas y de mediana escala en el país manejan la gestión de su capital humano sin el uso de sistemas especializados y automatizados para este efecto (INEC, 2023). Esto se traduce en la ineficiente asignación de recursos, en los diversos problemas que se presentan en la identificación y retención del talento humano clave y en su limitada capacidad para responder a las necesidades de un mercado altamente demandante.

En el caso de ARQINGTOP estas deficiencias se materializan en procesos críticos como la toma de decisiones para la contratación a personal, la valoración de desempeños, y la elaboración de planes estratégicos. El manejo de datos no confiables y ausencia de datos previsionales, impide la toma de decisiones sólidas, lo que incide en la productividad, así como en el ambiente organizacional. Además, la presencia de técnicas tradicionales limita su capacidad para competir con organizaciones que ya han implementado técnicas modernas como inteligencia artificial.

Por su parte, la ciudad de Quito, en su condición de capital económica del país, demanda la puesta en práctica de políticas modernas por parte de las empresas locales para mantener su arraigo en el mercado. En este contexto, ARQINGTOP tiene la oportunidad de revisar su gestión del talento humano que actualmente está empleando para implementar herramientas basadas en IA, que tengan

la funcionalidad de automatizar tareas monótonas, analizar, predecir el desempeño, la carga de trabajo, programas de capacitación entre otros. Con base a estos antecedentes, se plantea la siguiente pregunta:

¿Cómo puede la implementación de herramientas basadas en inteligencia artificial contribuir a optimizar los procesos internos del área talento humano en ARQINGTOP y contribuir a la eficiencia en su competitividad dentro del sector constructivo de la ciudad de Quito?

Así que la relación causal entre la puesta en marcha de la inteligencia artificial y la automatización de los procesos internos radica en las capacidades transformadoras que esta tecnología ofrece. Alguna de estas herramientas, a su vez, posee la capacidad para automatizar procesos como la captación y la selección del personal al analizar grandes bases de datos con el objetivo de encontrar a los candidatos más idóneos, de forma ágil y precisa (Devanport y Ronanki, 2018). Además, los sistemas inteligentes están avezados para realizar un seguimiento en lo relacionado con el comportamiento ocupacional y, en función de métricas objetivas, lo que ofrece un crecimiento profesional más sistematizado.

Además, plataformas más complejas impulsadas por inteligencia artificial permiten predecir la rotación laboral o demandas futuras de competencias profesionales. Esto hace que la planificación estratégica sea más efectiva y reduzca el coste de los errores humanos o decisiones irreflexivas (Velásquez, 2020). En el contexto particular de ARQINGTOP, estas tecnologías pueden optimizar en gran medida el entorno laboral gracias a una retroalimentación personalizada, al mismo tiempo que identifica oportunidades que permitan el desarrollo profesional.

En síntesis, tratar la problemática actual con el uso de la inteligencia artificial no solo permitirá mejorar los procesos internos, sino que impulsará a la empresa como un ente capaz de actuar de forma eficaz frente a los desafíos del mercado tanto local como mundial; por lo que esta implementación mejorará el nivel de eficiencia operativa al generar una influencia favorable a largo plazo en la sostenibilidad empresarial.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de mejora para la gestión del talento humano en la Constructora ARQINGTOP, ubicada en Quito, mediante la implementación de herramientas basadas en inteligencia artificial, con el propósito de optimizar los procesos administrativos y potenciar el desempeño organizacional.

Objetivos específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos relacionados con la gestión del talento humano y la inteligencia artificial, estableciendo una base que sustente la propuesta.
- Diagnosticar los procesos actuales de gestión del talento humano en la Constructora ARQINGTOP, identificando las principales debilidades, fortalezas y oportunidades de mejora mediante un análisis interno y externo.
- Elaborar un plan de mejora basado en inteligencia artificial que contemple estrategias y herramientas tecnológicas para optimizar la selección, evaluación y desarrollo del personal en la empresa.
- Validar el proyecto propuesto a través de criterios de expertos y actores clave para evaluar la viabilidad, pertinencia y efectividad del plan diseñado antes de su posible implementación futura.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos

La vinculación con la sociedad y los beneficiarios directos del presente estudio, se enfoca en el impacto positivo que generará tanto en el campo en que se desenvuelve la organización como en la comunidad en general, dado que pretende mejorar los procesos internos de ARQINGTOP, al contribuir con el desarrollo socioeconómico local fortaleciendo las capacidades laborales y facilitando la implementación de tecnologías de vanguardia en el sector de la construcción del país.

Para lo cual, en primer lugar, se aporta en la formación y consultoría, que es uno de los ejes básicos del proyecto, donde la implementación de herramientas basadas en IA exigirá que los empleados de ARQINGTOP cuenten con curso especializado para un manejo efectivo. Este proceso complementará no solo las competencias técnicas del personal, sino que también va a canalizar una cultura organizacional centrada en la innovación. Además, se impartirán talleres y asesorías específicos de interés para otros participantes de la industria constructiva interesados en replicar este modelo con el objetivo de favorecer una transferencia de conocimientos efectiva.

En cuanto a la contribución a la sociedad, esta iniciativa cuenta con la influencia directa en la creación de empleo, y la optimización del entorno laboral, a través de la mejora de los procesos internos con inteligencia artificial, donde ARQINGTOP podrá mejorar su productividad e incrementar la escala de sus operaciones, generando, al mismo tiempo, nuevas oportunidades de empleo. Además, mediante el desarrollo de mejores prácticas facilitarán, el compromiso ético y social de la empresa con sus empleados. Esta consideración se vuelve relevante sobre todo en Quito, donde los problemas del sector de la construcción están relacionados con la informalidad laboral y las condiciones precarias de trabajo en ciertos ámbitos (Ministerio de Trabajo [MT], 2022).

Otros factores determinantes son la creación de publicaciones y recursos educativos relacionados con el proyecto. Donde las experiencias adquiridas durante el desarrollo y en la implementación del plan serán recogidas en informes técnicos y artículos científicos que podrán servir de ejemplo para otras organizaciones que quieran también modernizar la administración del talento humano con la inteligencia artificial. De igual forma, estos recursos tecnológicos estarán disponibles para entidades de educación y centros de capacitación técnica, fortaleciendo así el ecosistema educativo relacionado con las plataformas tecnológicas emergentes.

Entre los beneficiarios directos del proyecto destacan principalmente los empleados actuales y futuros de ARQINGTOP, quienes se beneficiarán de un entorno laboral más eficiente y equitativo gracias a las herramientas implementadas. Los clientes también serán beneficiarios indirectos, ya que un equipo humano mejor gestionado podrá ofrecer servicios más rápidos y personalizados. Finalmente, la comunidad local se verá favorecida por los proyectos constructivos más eficientes que ARQINGTOP podrá desarrollar como resultado de su transformación interna.

De esta forma, el presente estudio no solo busca resolver problemas específicos dentro de ARQINGTOP, sino también generar un impacto positivo más amplio en la sociedad. Al promover la adopción responsable de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial, se contribuye al desarrollo sostenible del sector construcción en Quito y al fortalecimiento del tejido empresarial ecuatoriano.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización General del Estado del Arte

Este análisis sobre el estado del arte se centra en las tendencias actuales en el área de gestión del talento humano mediante IA. Se revisan estudios recientes disponibles en la bibliografía y prácticas exitosas en dicho sector; por lo tanto, intenta ofrecer un referente teórico que fundamente el plan de mejora a realizar en ARQINGTOP, con el propósito de manifestar la relevancia que tiene la innovación tecnológica en el desarrollo de mejora en los procesos de la gestión de los recursos humanos y su posible influencia en el rendimiento de la organización. De esta forma, a continuación, se presenta una breve descripción de los temas abordados:

Conceptos Principales

De cara a un entorno corporativo vasco en plena revolución digital, la gestión del capital humano ha evolucionado hacia una postura más estratégica donde la pujanza de las tecnologías emergentes como la inteligencia artificial (IA) va adquiriendo una influencia relevante. Se exploran modelos y algoritmos de inteligencia artificial aplicados a la gestión de personal, en la actual regulación que garantiza la implementación ética y legal en Ecuador, las barreras más comunes de implementación. Además, se presentan casos a nivel constructivo en los que la evidencia de los beneficios anotados alcanza amplios dominios como son la selección, la evaluación de rendimiento y la planificación estratégica. Esta sección proporciona un marco teórico que respalda la propuesta y asegura que esta se alinea a los requerimientos del mercado de trabajo contemporáneo y a los propios objetivos organizativos.

Gestión del Talento Humano

Administración del capital humano como conjunto de prácticas y estrategias organizacionales con el propósito de retener, desarrollar, atraer y motivar a empleados para lograr los objetivos corporativos. Según Chiavetano (2019), este enfoque es la llave para que las organizaciones dispongan del recurso humano que necesitan en el momento oportuno, para mejorar su desempeño y competitividad. En el dominio de la construcción, que es dinámico y concentrado en la complejidad de las peticiones de los proyectos, esta administración tiene una perspectiva estratégica en la frotación de retos como la alta rotación del personal y los requerimientos de habilidades técnicas especializadas.

Inteligencia artificial

Inteligencia artificial (IA) se define como los sistemas tecnológicos que pueden efectuar acciones que comúnmente requieren la intervención de la inteligencia humana, además de que la misma, posee un sistema de autoaprendizaje, razonamiento e incluso toma de decisiones (Devanport y Ronanki, 2018). Desde la perspectiva del marco administrativo en el capital humano, la inteligencia artificial permite automatizar funciones diarias como la selección y evaluación del personal y el desarrollo de análisis predictivos sobre numerosos tipos de datos. Así, por ejemplo, existen algoritmos complejos que pueden identificar patrones en su historial laboral para prever en el futuro el rendimiento de los empleados, prever los requerimientos de capacitación que el empleado requerirá con el tiempo, lo que muestra a la empresa el futuro desempeño del mismo y los costos que debe incurrir en la capacitación que necesita para manejar su puesto de forma más eficiente.

Modelos de IA aplicados a la gestión del talento humano

Los modelos de inteligencia artificial (IA) desplegados en la gestión de capital humano son un conjunto de herramientas y algoritmos diseñados para transformar, el mejor de las maneras posibles, etapas como la selección, evaluación y crecimiento de personal. Las utilizadas les permiten a las empresas automatizar tareas recurrentes, procesar volúmenes masivos de datos para adoptar decisiones basadas en hechos y robustecer estrategias de capacitación en el puesto. Se darán entrenados de las etapas principales de inteligencia artificial implementados en esta área, y su importancia especial por el proyecto en cuestión.

- a. Algoritmos predictivos.** Los algoritmos predictivos son herramientas basadas en el análisis de datos históricos, con el fin de predecir, o dar resultados anteriores, con el objetivo de su uso futuro. Dentro del ámbito de la Gestión de Recursos Humanos, estos algoritmos están utilizados en el estudio de patrones, tales como la rotación laboral o como la búsqueda de candidatos adecuados, la predicción de necesidades de formación. Según Ponce (2024), estos modelos permiten a las organizaciones hacer acuerdos proactivos basados en la objetividad de la información y así evitar los riesgos propios de la gestión del talento.
- b. Redes neuronales:** Las redes neuronales son sistemas informáticos fabricados inspirados en la cabeza humana; está equipado con la habilidad para relacionar y aprender a partir de datos. Los trabajos de recursos humanos son donde estos sistemas de redes son usados primordialmente en sistemas ofrecidos, sistemas de, evaluación. Según Reino, (2022), las conexiones neuronales pueden manipular grandes cantidades de datos no estructurados, incluyendo las evaluaciones de tipo cualitativo o retroalimentación, para generar, por parte

de cada actor, una percepción individualizada del desempeño laboral.

- c. **Procesamiento del lenguaje natural (PLN):** El procesamiento del lenguaje natural (PLN), es un área dentro de la inteligencia artificial que permite a las máquinas entender y dialogar en lenguaje natural, humano. Al nivel corporativo, esta tecnología se utiliza mediante piloto y asistentes virtuales que realizan la automatización de todas las comunicaciones tanto internas como externas. Según Estrella (2017), los sistemas basados PLN son particularmente útiles para atender preguntas frecuentes, gestión de solicitudes administrativas y maximización de la larga experiencia laboral, lo que mecaniza estas actividades, dando prioridad a otras más relevantes.

Automatización y optimización

La digitalización significa el empleo de las herramientas tecnológicas para que estas efectúen operaciones con una mínima intervención de personas. Mendoza Conde (2022), sostiene que esta gestión no solo quita importancia a los hechos fallidos, sino que, además, soltó tiempo para remuneración. Instrumentos de inteligencia artificial dentro de ARQINGTOP tienen la capacidad de automatizar tareas principales como la contratación de personal y la capacitación a través de una plataforma especializada.

Normativas vigentes y éticas en el uso de IA

La puesta en práctica de la inteligencia artificial (IA) en la dirección del talento humano está sujeta a un escenario regulador y ético que asegure un uso honesto. Dentro del territorio ecuatoriano, las normas vigentes se basan en el “Código Laboral” el cual se encarga de proteger los derechos del trabajador con principios como la igualdad de oportunidades, la protección de los datos personales, la igualdad, la no discriminación y discriminación, entre otros (MT, 2023). Además, la “Ley Orgánica de Protección de Datos Personales” (LOPDP), define como se deben proteger los datos personales; para lo cual impone que las empresas adopten medidas tecnológicas y organizativas que garanticen la protección de privacidad y seguridad de los datos percibidos a través de recurso tecnológico como la IA (LOPDP, 2021).

Desde una perspectiva internacional, las normativas éticas de diversos organismos como la UNESCO destacan líneas claves para el uso de IA, como la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas, cuyo sesgo se enfocan en evitar todo tipo de discriminaciones para garantizar que las decisiones tomadas de forma automática sean las más beneficiosas; de igual forma, los principios establecidos por la UNESCO para las empresas y derechos humanos, indican que todas las

organizaciones deben respetar los derechos humanos y legales de los trabajadores en todas las actividades establecidas dentro de la empresa (UNESCO, 2021).

Barreras y desafíos en la adopción de IA

Las empresas que desean implementar el uso de IA en sus procesos, enfrentan distintas barreras y desafíos, entre los cuales se establecen los siguientes:

- **Resistencia al cambio cultural:** La negativa al cambio cultural es uno de los factores que impiden el uso en las empresas de tecnologías punteras como la inteligencia artificial (IA). Según el modelo de Kotter, generalmente los empleados ven este tipo de tecnologías como amenazas a sus empleos, por lo que genera rechazo para implementación de las mismas (Carreño, 2024). Este fenómeno se debe a la falta de información sobre los beneficios de la IA y al temor de ser reemplazados por sistemas automatizados
- **Falta de infraestructura tecnológica:** La ausencia de infraestructura tecnológica adecuada representa otra barrera significativa, especialmente en pequeñas y medianas empresas del sector construcción. Según Montiel (2024), muchas organizaciones carecen de equipos tecnológicos modernos, sistemas integrados o conectividad suficiente para soportar soluciones basadas en IA. Esto limita su capacidad para implementar herramientas avanzadas y aprovechar sus beneficios
- **Brechas en habilidades digitales:** La falta de competencias digitales entre los empleados es otro desafío crítico. Según Altamirano (2022), la adopción exitosa de IA requiere que el personal tenga habilidades básicas en el manejo de datos y herramientas tecnológicas. Sin embargo, muchas organizaciones enfrentan una brecha significativa en este aspecto debido a la falta de capacitación continua.

Superar estas barreras requiere un enfoque integral que combine estrategias tecnológicas con programas robustos de formación y sensibilización

Investigaciones similares

El análisis de antecedentes de investigaciones similares permite establecer un marco comparativo que enriquece la fundamentación teórica y práctica del presente estudio. Este apartado recopila estudios previos relevantes que abordan la implementación de planes de mejora mediante herramientas tecnológicas, con énfasis en inteligencia artificial (IA), en diferentes sectores y contextos organizacionales.

Título: *“Plan para mejorar la percepción de atención al cliente CNEL EP de la unidad de negocio Sucumbíos de la agencia Lago Agrio”* (Mendoza Conde, 2022)

Autor: Mendoza Conde Jessica Valeria

Tipo de documento: Tesis – Maestría en Administración de Empresas

Objetivo general de la investigación: Diseñar un plan de mejora dirigido al servicio al cliente para el beneficio de los usuarios de CNEL EP en SUCUMBÍOS Agencia Lago Agrio.

Metodología aplicada: Mixta (Cualitativa y Cuantitativa)

Principales conclusiones y hallazgos:

- La capacitación continua se reconoció como uno de los aspectos más importantes de la relación empresa y cliente, tanto en el ámbito interno como externo.
- El diagnóstico dio a conocer la disfunción en los procesos de atención, los que se corrigieron por medio de estrategias de asistencia que incrementen la satisfacción del cliente

Aporte a la presente investigación: Este estudio resalta la importancia de integrar herramientas tecnológicas y programas de formación continua para fortalecer procesos internos. Esto es relevante para ARQINGTOP, ya que sugiere que la capacitación puede ser un componente esencial en la implementación de IA para mejorar la gestión del talento humano.

Título: *“Plan de Mejora en la Percepción de Atención al Cliente en la Cervecería Artesanal Sr 55 En La Ciudad de Quito”* (Sánchez Orbea, 2023).

Autor: Sánchez Orbea Stephany Carolina

Tipo de documento: Tesis – Maestría en Administración de Empresas

Objetivo general de la investigación: Diseñar un plan de mejoramiento al servicio al cliente mediante estrategias impulsadas por datos.

Metodología aplicada: Cuantitativa

Principales conclusiones y hallazgos:

- Emparejamiento tecnológico que incremente en un alto porcentaje la satisfacción del cliente interno y externo, y la imagen pública del servicio ofrecido.
- Si identificaron puntos específicos en las operaciones internas que fueron mejorados con herramientas tecnológicas, otorgándoles a sus clientes una experiencia mejor y más eficiente.

Aporte a la presente investigación: Este proyecto tiene su importancia en el marco dinámico que muestra cómo las tecnologías pueden afectar de forma positiva los procesos internos. Para

ARQINGTOP, este estudio constituye un cimiento sólido sobre la relevancia del uso de datos como una herramienta de análisis de escenarios y dinámicas institucionales en las que se deben implementar mejoras en la gestión y fortalecer sus capacidades a través del uso de la IA.

Título: “Plan de Mejora para la Empresa Leman’s Incorporando Procesos de Inteligencia Artificial”
(Maya Chávez, 2024).

Autor: Maya Chávez Leanci Armando

Tipo de documento: Tesis – Maestría en Administración de Empresas

Objetivo general de la investigación: Optimizar procesos administrativos clave como facturación y inventarios por medio de la IA.

Metodología aplicada: Cuantitativa

Principales conclusiones y hallazgos:

- La integración tecnológica dio como resultado la identificación de problemas críticos y la implementación de soluciones fundamentadas en observaciones, con el objetivo de mantener un mejoramiento continuo con los medios predictivos.
- Se optimizaron significativamente los procesos administrativos, reduciendo tiempos de operación y proceso de mejora en la eficiencia de la organización.

Aporte a la presente investigación: Los resultados obtenidos significan para ARQINGTOP el claro despliegue y relevancia que tiene la IA en el contexto industrial, específicamente en procesos clave como los de selección y valoración del personal.

Título: “Desafíos de la inteligencia artificial en la Gestión del Talento Humano” (Chávez et al., 2024)

Autor: Dr. C. Ricardo Xavier Chávez Betancourt, PhD, C José Armando Estrada Hernández, PhD, MSc. Kleber Santos Guerra Herrera

Tipo de documento: Artículo Científico

Objetivo general de la investigación: Estudiar los retos éticos y operativos relacionados con el empleo de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del talento humano, de la normativa y estrategias para asegurar un uso ético y que su actuar responsable

Metodología aplicada: Cualitativa, basada en análisis documental y revisión bibliográfica de estudios relacionados con la IA en el ámbito organizacional.

Principales conclusiones y hallazgos:

- **Éticos:** la implementación de IA plantea una gran cantidad de dilemas de la privacidad de los datos y algoritmo sesgo. Por ello, si se cumplen la recopilación y el uso de grandes cantidades de datos personales, necesitan un conjunto de políticas claras para proteger los derechos de los empleados y a asegurar la transparencia en el desarrollo y funcionamiento de los algoritmos.

- **Efecto en el empleo.** Los empleos pueden verse afectados en función de la automatización impulsada por IA, con desplazamiento de trabajadores, creando incertidumbre laboral y desafíos para el paso a nuevos roles. Tiene que darse un entorno laboral justo en el que la IA se integra de forma pacífica, beneficiando tanto a las empresas como a los trabajadores.
- **Políticas propuestas:** Se propone al establecer estadísticas que garanticen el buen uso y buen uso de la IA, promoviendo la transparencia y equidad de la puesta en marcha. Entre las indirectas también se destaca la necesidad de instruir a los trabajadores para que puedan cumplir con las nuevas tecnologías y atenuar los peligros que conlleva habilitarlas.

Aporte a la presente investigación: Este artículo es relevante para ARQINGTOP porque señala los retos clave que se deben tener en cuenta al introducir IA en los procesos internos de RR. HH. Además, ofrece un marco legal y social que puede ser aplicable a la industria de la construcción, mencionando el respeto a los derechos laborales bajo la jerarquía operativa basada en las tecnologías de avanzada.

1.2. Proceso investigativo metodológico

El proceso investigativo metodológico realizado en esta investigación, considera aspectos clave como la metodología, diseño de investigación, alcance, población, muestra y el instrumento utilizado para la recolección de datos, explicando cada definición para asentamiento que los aprendizajes conseguidos sean precisos, válidos y transmisibles al contexto organizacionales de la empresa.

Enfoque metodológico

El método utilizado en este estudio es cuantitativo, el cual es muy efectivo para realizar de datos numéricos suministrados a través de un instrumento estructurado, con el cual se puede describir y apreciar los procesos de actual gestión del talento humano en la Constructora ARQINGTOP. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo es adecuado para estudios que, en su búsqueda por cuantificar hechos sociales u organizacionales, buscan hechos objetivos con una mente sistemática. Esta visión se ajusta a los objetivos del proyecto, ya que facilita los descubrimientos de patrones y tendencias en las propias prácticas actuales de RR. HH. a través del análisis estadístico.

En el marco del estudio, el enfoque de la cuantitativa parece relevante porque da la posibilidad de recopilar de manera segura de la información específica sobre las percepciones y experiencias de la población del personal en referencia al proceso de la selección, la evaluación y el desarrollo

profesional. Además, este enfoque ofrece una base sólida sobre la que apoyar la designación del plan propuesto para la mejora. La objetividad que define al método cuantitativo garantiza que las conclusiones obtenidas estén basadas en evidencia empírica fiable, dando fuerza a las conclusiones establecidas.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación utilizado es descriptivo, no experimental, puesto que no se intervienen o manipulan a las variables independientes ni efectúan ningún cambio a los procesos organizacionales existentes, sino al contrario se analiza los procesos actuales para definir una propuesta adecuada. Según Sánchez Rodríguez et al. (2018), el diseño descriptivo permite visualizar y analizar fenómenos específicos en el lugar donde ocurren, lo cual es lógico para diagnosticar la situación actual de cómo está llevada la gestión del talento humano en ARQINGTOP. Dicho diseño pretende ser lo suficientemente detallado con el objetivo de precisar las características del problema trabajado y llegar a contar con una base sólida para la definición de propuestas.

En este caso, el diseño descriptivo no experimental pudo observar fortalezas, debilidades y oportunidades dentro del proceso actual de recursos humanos sin cambiar su funcionamiento. Esto fue importante para asegurar que los datos generados reflejen con alta fidelidad a la veracidad de la organización. También es el diseño ampliamente utilizado en los estudios aplicados como este, que aporta soluciones prácticas a partir de un diagnóstico minucioso (Bonilla Blanchar, 2020).

Alcance

Esta investigación es de alcance descriptivo y propositivo. La primera de sus partes trata de describir de manera detallada las prácticas existentes para la gestión del talento humano en ARQINGTOP por medio de la utilización del instrumento utilizado. Situaciones como selección, asesoría, evaluación y capacitación media y superior del personal. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el alcance descriptivo es necesario cuando se trata de describir un fenómeno determinado sin actuar directamente sobre la misma.

Posteriormente el estudio se vuelve propositivo al proponer un plan de mejora conceptualizado con instrumentos tecnológicos e inteligencia artificial orientado a racionalizar los procesos identificados como críticos. Este tipo de alcance es común en investigaciones aplicadas que tienen como finalidad ofrecer soluciones prácticas a problemas específicos dentro de organizaciones (Bonilla Blanchar, 2020). En este caso particular, se busca no solo diagnosticar las debilidades existentes, sino también proponer estrategias innovadoras que contribuyan al fortalecimiento organizacional.

Población y muestra

Población

La población objeto de estudio está compuesta por todos los empleados administrativos y operativos de la Constructora ARQINGTOP que participan directa o indirectamente en los procesos relacionados con la gestión del talento humano. Según Medina Romero et al. (2023), una población incluye a todos los individuos que comparten características relevantes para el fenómeno estudiado; en este caso, se trata del personal involucrado en actividades clave como reclutamiento, selección y desarrollo profesional.

La elección de esta población responde a la necesidad de obtener información representativa sobre las prácticas actuales y las percepciones internas respecto a la implementación potencial de herramientas basadas en inteligencia artificial. Al incluir tanto a empleados administrativos como operativos, se asegura una visión integral del problema investigado, lo cual es esencial para diseñar un plan de mejora efectivo y alineado con las necesidades reales de la organización.

Muestra

Dada la imposibilidad práctica de abarcar a toda la población debido a limitaciones logísticas y temporales, se seleccionó una muestra representativa mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Este método permite elegir a los participantes más accesibles y relevantes dentro del contexto organizacional (Sánchez Rodríguez et al., 2018). La muestra estuvo conformada por 25 empleados administrativos y operativos clave que desempeñan roles críticos dentro de los procesos evaluados, los cuales se describen en la tabla siguiente:

Tabla 1.

Muestra del Estudio

Empleados	Número
Gerente General	1
Directores (Administrativo, financiero, TTHH y Servicios Generales)	4
Operativos	20
Total	25

Nota: Elaboración propia

La selección intencional de esta muestra asegura que los datos recolectados sean significativos y representativos para los objetivos del estudio. Además, este enfoque permite obtener información específica sobre las áreas críticas identificadas durante el diagnóstico inicial sin comprometer la validez general del análisis realizado (Medina Romero et al., 2023). De esta manera, se garantiza que las conclusiones derivadas sean aplicables al contexto organizacional real.

Métodos

En el presente estudio, se aplicó los métodos descriptivos y analíticos, los cuales permitieron abordar de manera sistemática y estructurada el problema relacionado con la gestión del talento humano en la Constructora ARQINGTOP. La elección de los métodos estuvo fundamentada en la naturaleza cuantitativa de la investigación, buscando garantizar la objetividad, precisión y validez de los resultados obtenidos.

Método descriptivo

El principal método aplicado en este caso fue el descriptivo, ya que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este se fundamenta en la observación, registro y análisis de eventos relacionados con su entorno, sin que esto incurra en la modificación de las variables que intervienen en él. Dicho método es el idóneo para ampliar el conocimiento de un problema o situación particular, en este caso de estudio se concentra en el análisis del diagnóstico situacional de los procesos desarrollados en la gestión de talento humano de la firma constructora ARQINGTOP.

En este contexto, el método descriptivo reflejó información relevante relacionada con los procesos de selección, evaluación y desarrollo del talento humano, lo que evidentemente permitió la identificación de fortalezas y debilidades en los procesos aplicados, lo que fundamentó el plan de mejora propuesto. Por otra parte, el enfoque objetivo en la descripción de la organización permite garantizar que los resultados sean los adecuados para este tipo de empresas.

Método Analítico

Adicionalmente se aplicó el método analítico, mismo que consiste en desconfigurar un fenómeno de complejidad relevante en los componentes más sencillos, acción que permitirá conocer la estructura íntegra y las relaciones que se forman su tejido (Bonilla Blanchar, 2020). Dicho método permitió ampliar un análisis más prolijo y perfeccionado sobre los datos recabados en la encuesta, debido a que se levantaron tendencias y patrones a ser considerados dentro del plan de mejora.

Por así resaltarlo, este método generó que los resultados obtenidos a través de las encuestas permitan seccionar debilidades y oportunidades en la empresa, de esta manera se priorizará la

intervención en áreas o procesos críticos, y se potenciará las áreas mediante la implementación de herramientas o recursos que empleen como principal componente la IA. Por otra parte, el método analítico simplificó el proceso de relacionamiento entre variables y la identificación del grado de pertinencia sobre la implementación de tecnologías y nuevos recursos en la empresa.

En síntesis, los dos métodos permitieron un trabajo articulado que permitió profundizar desde sus enfoques realidades actuales de la empresa y expectativas para la propuesta a plantearse.

Técnicas e instrumentos

El único instrumento utilizado para recopilar datos fue la encuesta semiestructurada diseñada específicamente para evaluar aspectos relevantes en cuanto a la actual gestión del talento humano en ARQINGTOP. Según Martel Carranza et al. (2023), las encuestas son herramientas eficaces para obtener datos cuantificables sobre fenómenos sociales u organizacionales mediante preguntas estandarizadas. En este caso particular, se utilizó una encuesta con preguntas cerradas tipo escala Likert enfocadas en temas como selección, evaluación y desarrollo profesional.

La encuesta fue validada previamente mediante la revisión de expertos, lo que permitió garantizar su claridad y pertinencia antes de ser aplicada a toda la muestra seleccionada (Sánchez Rodríguez et al., 2018). Además, su diseño estandarizado facilitó el análisis estadístico posterior y aseguró que los resultados fueran comparables entre diferentes grupos dentro de la empresa (Bonilla Blanchar, 2020). Este instrumento fue fundamental para recolectar datos objetivos que respaldaron tanto el diagnóstico inicial como el diseño del plan propuesto.

1.3. Análisis de resultados

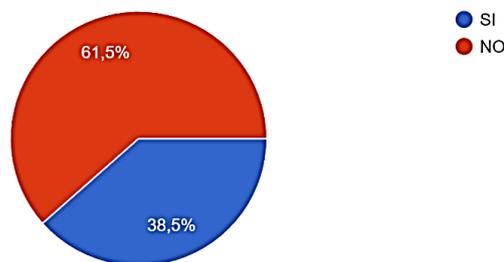
A continuación, se incluye análisis detallado de los resultados de la encuesta hecha al personal de la Constructora ARQINGTOP, analizando en este apartado **la interpretación** de los resultados alcanzados, comentando sus implicaciones, relacionándolos con el objetivo del proyecto.

En los resultados de la figura **1**, el 61.5% del personal no **conoce** qué proceso se encarga la gestión de talento humano en la empresa, y el 38.5% sí está familiarizado con dicho proceso. Este resultado releva una notable falla en la comprensión del **conocimiento interno** de cómo opera la empresa. El desconocimiento puede restar capacidad a las personas para ponerse en vigencia con los fines estratégicos, manifiesta la importancia de optar programas de capacitación para desenvolver el entendimiento y participación **en este tipo de procesos**.

Figura 1.

Conocimiento de los procesos de gestión de Talento Humano

1. ¿Conoce usted los procesos que maneja la gestión de talento humano en la empresa ARQINGTOP?
26 respuestas



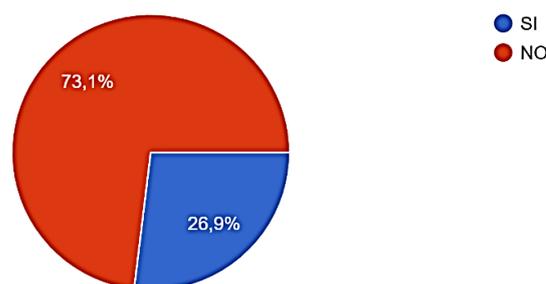
Nota: Elaboración propia

Por su parte, la figura 2 muestra que en un 73,1% del personal desconoce si los procesos del área están automatizados y solo el 26,9% lo tiene, sobre estos. Este descubrimiento apunta a la desconexión de que hay una desconexión entre la gente y las estrategias tecnológicas, lo que puede conducir a resistencia al cambio o no asunción de compromisos durante la implementación de cosas IA, por ejemplo. Hay que dar conciencia por parte del equipo de los beneficios de la automatización para trabajar en una cultura organizacional que facilite la innovación.

Figura 2.

Conocimiento sobre Automatización de Procesos

2. ¿Sabe usted si la Gestión de Talento Humano de ARQINGTOP trabaja con procesos automatizados?
26 respuestas



Nota: Elaboración propia

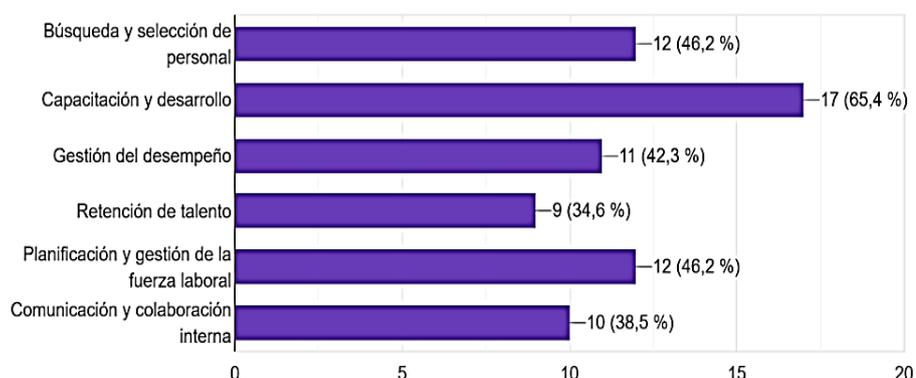
Por su parte, la figura 2 muestra que en un 73,1% del personal desconoce si los procesos del área están automatizados y solo el 26,9% lo tiene, sobre estos. Este descubrimiento apunta a la desconexión de que hay una desconexión entre la gente y las estrategias tecnológicas, lo que puede conducir a resistencia al cambio o no asunción de compromisos durante la implementación de cosas IA, por ejemplo. Hay que dar conciencia por parte del equipo de los beneficios de la automatización para trabajar en una cultura organizacional que facilite la innovación.

Figura 3.

Principales desafíos evidenciados en el departamento de talento humano

3. En su opinión, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrenta el Departamento de Talento Humano de ARQINGTOP en la actualidad?

26 respuestas



Nota: Elaboración propia

Los resultados presentados en la figura 3 evidencian una diversidad de desafíos que enfrenta el Departamento de Talento Humano de la Constructora ARQINGTOP, cuyo análisis detallado indica:

- **Capacitación y desarrollo del personal (65.4%).** Los puntos porcentuales resultantes de esta pregunta constituyen un claro reflejo de que los encuestados consideran que la capacitación y desarrollo del personal es el principal desafío empresarial, lo que sugiere una imperante necesidad en la implementación de procesos de capacitación que aborden el potenciar conocimientos técnicos enmarcados en la aplicación de herramientas tecnológicas con IA. En este punto, es importante considerar que la falta de capacitación se convertiría en una limitación en el proceso de adaptación a los cambios tecnológicos del personal, lo que se reflejaría en un incumplimiento en las demandas organizacionales.
- **Búsqueda y selección de personal (46.2%).** El resultado obtenido no es más que la realidad de estas empresas, en las que el proceso de selección del personal se ha vuelto una constante batalla, ya que los procesos de selección actuales no permiten ampliar el campo necesario para reclutar al personal idóneo que permita satisfacer las necesidades específicas del giro empresarial. Lo que sugiere que la implementación de procesos con IA a más de implicar una optimización de los recursos permitiría mejorar el alcance de la selección, ya que mediante la aplicación de análisis predictivos y algoritmos se lograría identificar perfiles adecuados a la rama empresarial.
- **Planificación y gestión de la fuerza laboral (46.2%).** Este resultado constituye un fuerte llamado a la falta de asignación efectiva de los recursos humanos en la organización, ya que la deficiencia de planificación de personal impacta directamente en la asignación de cargas y desempeños

laborales, razón por lo que la IA se presenta como una solución tecnológica que permite avanzar significativamente en los procesos, dado que presenta resultados basados en evidencia que permiten fundamentar las decisiones estratégicas.

- **Gestión del desempeño (42.3%).** El resultado constante en el proceso de evaluación del desempeño también se destaca cómo una alerta en la gestión empresarial, ya que los procesos actuales no permiten medir o incidir en la mejora del rendimiento del personal. Para ello es importante considerar que la IA aplica diversos algoritmos que permiten generar evaluaciones objetivas, críticas y fundamentadas, lo que promoverá el desarrollo profesional de los colaboradores.
- **Comunicación y colaboración interna (38.5%).** El resultado obtenido permite identificar una clara deficiencia en el proceso de comunicación y colaboración interna, lo que incide directamente en la cohesión organizacional y la dificultad en la consecución de objetivos empresariales. La implementación de recursos en los que intervenga la IA como principal actor permitirá mejorar el proceso a través de la generación de información oportuna y adecuada.
- **Retención del talento (34.6%).** En lo que respecta a la retención del talento humano el resultado es contundente, ya que se muestran problemas claros con los niveles de satisfacción laboral, lo que puede estar relacionado a faltas de oportunidades de crecimiento. En este contexto los modelos predictivos asociados a la IA permitirán implementar estrategias que minimicen la rotación del personal y logren la permanencia de los recursos.

Los resultados antes expuestos se muestran como una clara problemática en procesos estratégicos tales como los de selección, capacitación, planeación y evaluación del talento humano. Es así que, los hallazgos obtenidos se presentan como la necesidad evidente que tiene la empresa para la ejecución de estrategias que apliquen IA para promover la mejora del entorno organizacional.

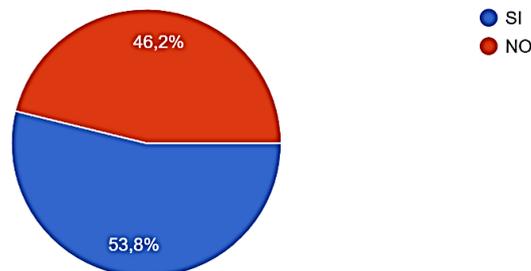
La implementación de la inteligencia artificial se considera como un aspecto clave al momento de abordar las problemáticas antes expuestas, ya que permitirá procesar big data y predecir modelos que permitan mejorar los procesos. No obstante, es importante señalar que un proceso de transición tecnológica adecuado y sostenible en la empresa ARQINGTOP deberá considerar la aplicación de programas de formación continua y sensibilización para los colaboradores.

Figura 4.

Conocimiento sobre inteligencia artificial

4. ¿Conoce usted sobre con el concepto de Inteligencia Artificial aplicada en la gestión de talento humano?

26 respuestas



Nota: Elaboración propia

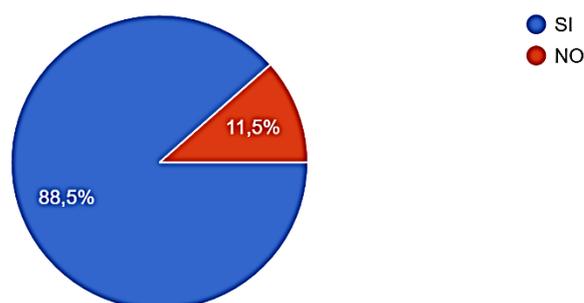
El 53.8% resultante del análisis de la figura 4 revela que, el personal posee conocimientos generales sobre la IA en la aplicación de los recursos de talento humano, frente al 46.2% que desconoce el tema. Datos que permiten analizar que, a pesar de existir una mayoría en el resultado, es evidente la necesidad de aplicación de procesos de capacitación que permitan cerrar brechas de conocimiento, lo que incidiría en que los colaboradores apliquen los conocimientos y recursos impartidos de manera efectiva.

Figura 5.

Percepción sobre el Impacto Positivo de la IA

5. ¿Cree usted que la IA podría ser una herramienta útil para mejorar el desempeño del Departamento de Talento Humano de ARQINGTOP?

26 respuestas



Nota: Elaboración propia

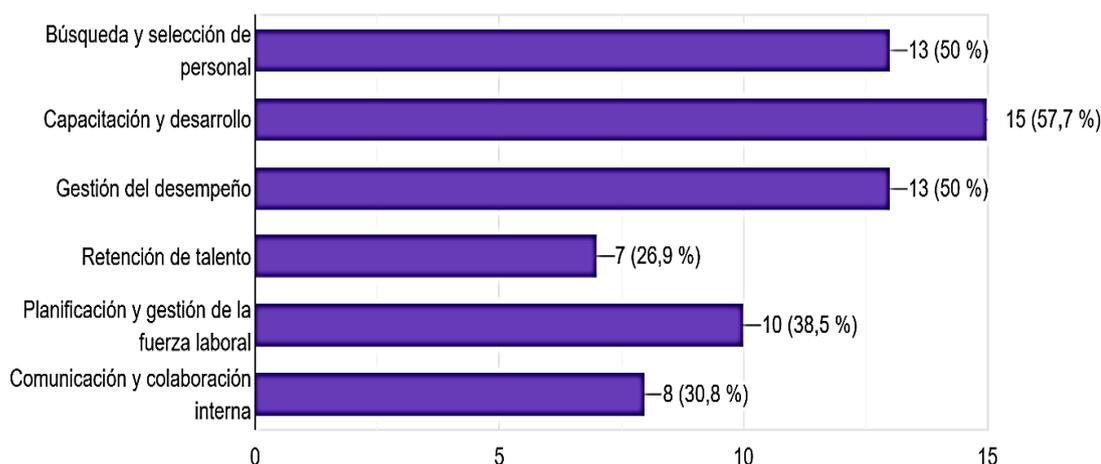
Los resultados mostrados a través de la figura 5 señalan que la mayoría de colaboradores consideran que las herramientas tecnológicas basadas en la aplicación de IA pueden mejorar el desempeño del departamento de talento humano de la empresa constructora. Resultado que refleja una fuerte percepción a favor de la transición tecnológica y mejora de recursos empresariales que contemplan la IA como fortaleza para el cambio.

Figura 6.

Áreas con mayor impacto potencial de la IA

6. ¿En qué áreas del Departamento de Talento Humano cree que la IA podría tener el mayor impacto?

26 respuestas



Nota: Elaboración propia

En lo que respecta a los resultados obtenidos con la figura 6 se evidencia una importante connotación por áreas del departamento de talento humano en las que se podría aplicar de manera efectiva la IA. Según los datos:

- **Capacitación y desarrollo.** Considerada como el área más adecuada para la implementación de la IA con un 57.7%, resultado que marca un importante dato a ser considerado en el plan de mejora, esto debido a que los colaboradores señalaron que en la empresa lo esencial es promover las capacidades del personal mediante la implementación de herramientas tecnológicas que a través de modelos idóneos diseñen programas de capacitación y desarrollo profesional personalizado. Proceso que podría considerar el uso de plataformas de formación continua adaptada a las necesidades de cada individuo.
- **Búsqueda y selección de personal y gestión del desempeño.** Con resultado igualitario por las partes, la búsqueda y selección de personal y gestión del desempeño reflejan la percepción de los colaboradores que concluyen que la aplicación de la IA en estas áreas permitiría la mejora significativa del proceso ya que, los modelos predictivos que se generan a través de la aplicación de algoritmos, favorecerían notablemente en la identificación y selección de personal idóneo. En lo que respecta a la gestión del desempeño, es notable que la IA proporcionaría análisis en tiempo real sobre indicadores claves en la gestión.
- **Planificación y gestión de la fuerza laboral.** El 38.5% concluye en que el grupo de colaboradores de ARQINGTOP reconoce el valor que tiene la aplicación de herramientas

tecnológicas basadas en IA para la asignación de recursos, predicción de necesidades y mejora en la eficiencia empresarial.

- **Comunicación y colaboración interna.** El 30.8% de los encuestados manifiestan que el área de comunicación y colaboración interna es el entorno empresarial adecuado para implementar recursos tecnológicos con IA, ya que permitirían facilitar flujos de comunicación y hacerlos más asertivos e interactivos. En este espacio es pertinente considerar que plataformas o recursos como chatbots podrían ser claves en el desarrollo organizacional.
- **Retención de talento.** Se refleja como el área que menos considera el equipo de encuestados podría aplicar herramientas basadas en IA, sin embargo, es pertinente acotar que la IA genera modelos predictivos que podrían reducir la rotación del personal, así como proponer estrategias de captación, retención y fidelización laboral.

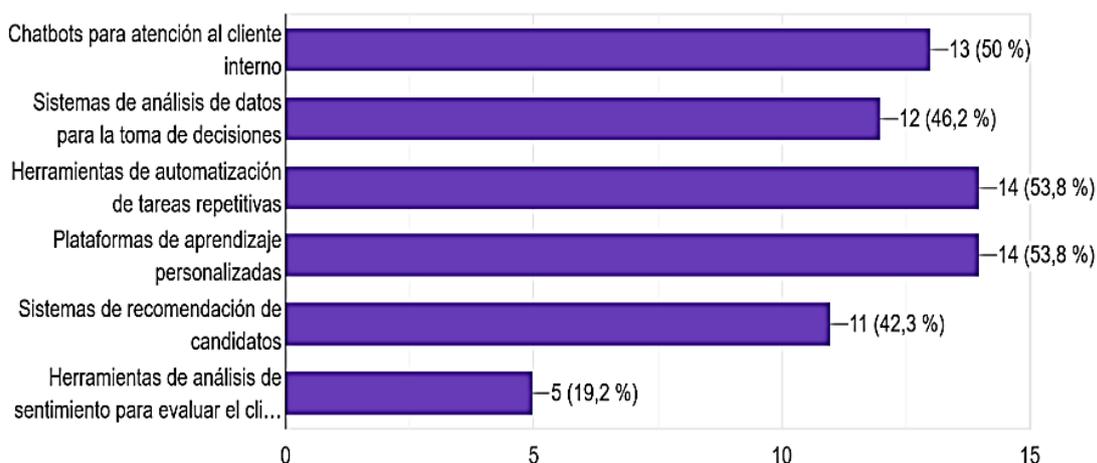
De lo antes analizado, se evidencia que según el grupo encuestado las áreas en las que se podría implementar la IA son las relacionadas con el desarrollo profesional, la selección estratégica y la evaluación del desempeño.

Figura 7.

Aplicaciones específicas de IA

7. ¿Qué tipo de aplicaciones de IA le gustaría ver implementadas en el Departamento de Talento Humano de ARQINGTOP?

26 respuestas



Nota: Elaboración propia

En la figura 7 se muestran los resultados sobre las preferencias que muestran los colaboradores en lo que respecta a las aplicaciones de IA que pueden implementarse en el departamento de talento humano. Resultados que se distribuyen de la siguiente manera:

- **Herramientas de automatización de tareas repetitivas (53.8%).** El 53.8% de encuestados

considera pertinente la aplicación de la IA a través de herramientas que permitan automatizar procesos rutinarios. Esta automatización permitirá que los colaboradores concentren esfuerzos en el desarrollo de actividades estratégicas para la gestión, lo que incrementará y productividad y reducirá el margen de error en la ejecución de tareas operativas.

- **Plataformas de aprendizaje personalizadas (53.8%).** Con un resultado en igual proporción al anterior, se determina que las plataformas de aprendizaje personalizado deberán contemplar la IA como un recurso indispensable para la creación de contenidos específicos y personalizados. Acción que permitirá que los colaboradores sean incentivados a través del impulso y desarrollo profesional continuo y participación en la consecución de los objetivos institucionales.
- **Chatbots para atención al cliente interno (50%).** Un importante porcentaje de encuestados considera que los chatbots son herramientas útiles para la atención al cliente, ya que mediante estos se mejora y agiliza la resolución de preguntas y se optimiza la comunicación organizacional.
- **Sistemas de análisis de datos para la toma de decisiones (46.2%).** El porcentaje resultante de este apartado es el claro reflejo del interés en que la IA se convierta en un recurso que a través de las herramientas de analítica de datos permita el procesamiento de big data y extracción de resultados para la toma de decisiones informadas. Es importante considera que estos resultados pueden incidir directamente en la identificación de tendencias y planificación de estrategias.
- **Sistemas de recomendación de candidatos (42.3%).** Los encuestados manifestaron un interés particular sobre la implementación de herramientas tecnológica que apliquen IA para la generación de sistemas de recomendación de candidatos. Esto debido a que mediante los algoritmos aplicados con la IA se pueden identificar con precisión absoluta los candidatos idóneos para cada perfil, lo que permitiría optimizar significativamente el proceso de reclutamiento.
- **Herramientas de análisis de sentimiento para evaluar el clima laboral (19.2%).** En un porcentaje minoritario el grupo de encuestados manifestó su interés por la aplicación de la IA en las herramientas de análisis de sentimiento para evaluar el clima laboral, sin embargo, es importante considerar que la IA es generadora absoluta de estrategias que permitan mejorar los niveles de satisfacción laboral.

Los resultados antes citados concluyen en una contundente preferencia por la implementación de herramientas tecnológicas como solución al incremento de la productividad laboral y desarrollo

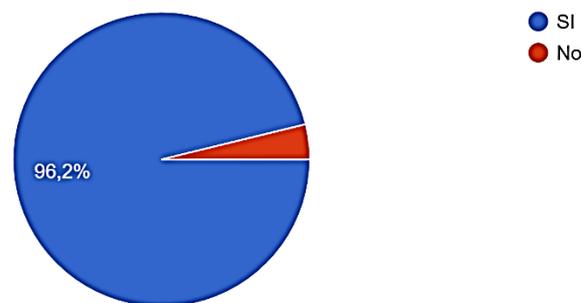
profesional.

Figura 8.

Disposición para recibir capacitación

8. ¿Estaría interesado en recibir capacitaciones con respecto a la implementación de la IA en la Gestión de Talento Humano?

26 respuestas



Nota: Elaboración propia

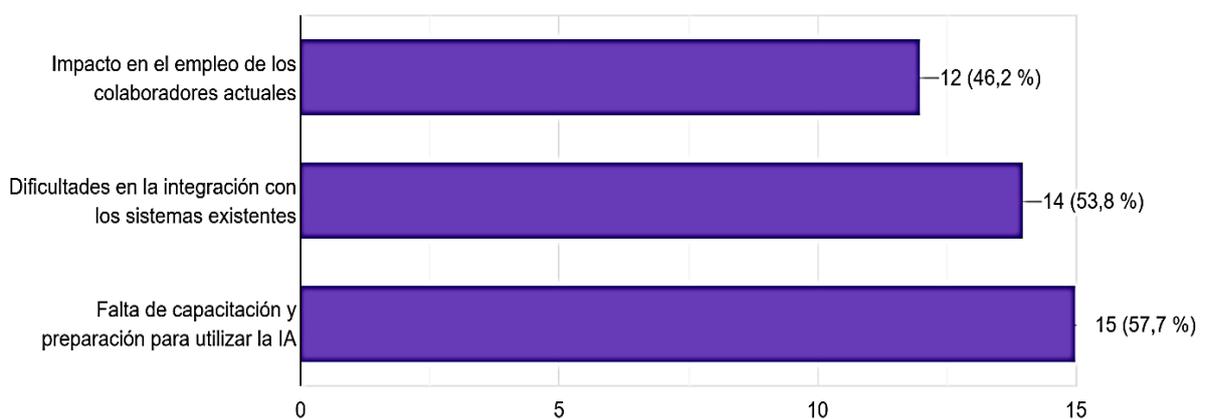
Con la figura 8 se logra visibilizar un dato importante ya que el 96.2% de los encuestados refirió estar interesado en recibir capacitaciones con respecto a la implementación de la IA en la gestión de talento humano. Dato que revela un fuerte compromiso por el avance y abordaje de una transición tecnológica como respuesta a la mejora continua de los procesos.

Figura 9.

Inquietudes sobre implementación de IA

9. ¿Qué inquietudes tiene sobre la implementación de la IA en la Gestión de Talento Humano?

26 respuestas



Nota: Elaboración propia

No menos importantes son los resultados reflejados mediante la figura 9, en las que se abordan las principales inquietudes presentadas por los colaboradores sobre la implementación de la IA en la gestión de talento humano. Resultados que se analizan en el siguiente contexto:

- **Falta de capacitación y preparación para utilizar la IA (57.7%).** De los resultados analizados

esta inquietud es la que mayor incidencia presentó en el grupo de encuestados, ya que su principal preocupación se refleja en la falta de capacitación y preparación para utilizar la IA como un recurso de mejora y potenciamiento organizacional. Lo que lleva al llamado y necesidad imperante de aplicación de procesos de formación específicos que permitan que los colaboradores aborden la transición tecnológica como un proceso dinámico, oportuno y llevadero para la gestión. Es importante considerar que la falta de capacitaciones en estos procesos desencadena el fracaso en la implementación de las tecnologías como recursos de avance y desarrollo organizacional.

- **Dificultades en la integración con los sistemas existentes (53.8%).** Un importante porcentaje de encuestados sugiere que se presentarían dificultades en la integración de la IA con los sistemas existentes. Lo que conlleva al desafío de aplicar los recursos adecuados que garanticen el proceso de integración o migración correspondientes. En este punto es importante hacer un levantamiento inventarial de los sistemas existentes a fin de analizar compatibilidades tecnológicas y generar planes de implementación progresiva para mitigar riesgos en la empresa y seguridad de la información.

Impacto en el empleo de los colaboradores actuales (46.2%). Los encuestados consolidan un 46.2% inquietudes sobre el impacto que tendrá la implementación de la IA en el empleo de los colaboradores actuales. Resultado que refleja inseguridades, que deben ser mitigadas con medidas responsables de socialización del proceso, en el que se deberá resaltar que esta transición tecnológica prevé un fortalecimiento institucional mediante el complemento de los recursos existentes, a fin de presentarlos como insumos que permitirán la mejor del desempeño laboral.

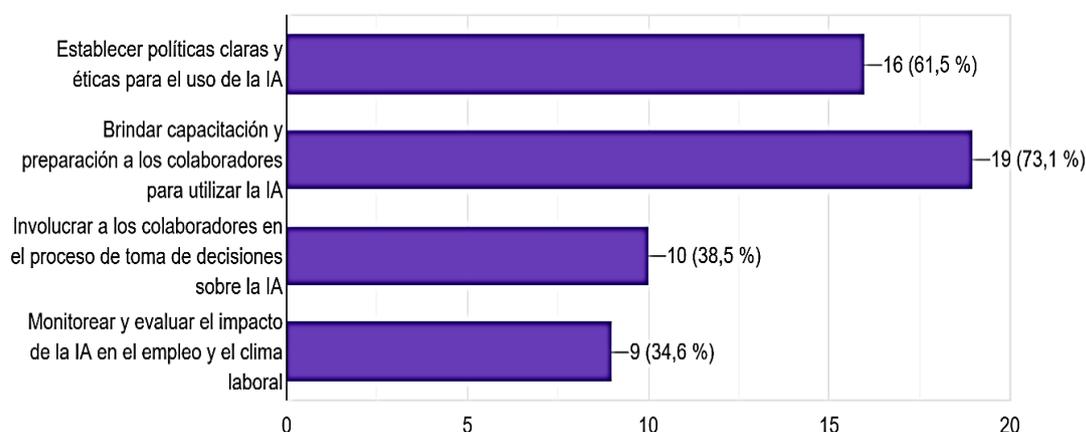
El estudio sobre estos resultados refleja que los principales dolores de cabeza del cuerpo de operarios y profesionales están asociados a aspectos técnicos (falta de capacitación e integración tecnológica) y emocionales (miedo al desempleo). Estos temores son inherentes a procedimientos de cambios organizacionales y deben ser tratados creativamente para asegurar un cambio exitoso para el uso de la IA. En primer lugar, es necesario elaborar un plan de formación integral que no se limite tan solo al uso práctico de esas herramientas, sino que educar también en lo que respecta a sus beneficios y el campo en el que pueden ser útiles. En segundo lugar, hay que efectuar pruebas piloto para comprobar que las nuevas tecnologías sean compatibles con los sistemas de los que ya cuenta la empresa, así como para evitar interrupción operativa. Finalmente, implementar una comunicación interna clara para aclarar el proceso, eliminar miedos y que avance bajo una cultura organizacional innovadora.

Figura 10.

Medidas para Solventar las Inquietudes Relacionadas con IA

10. ¿Qué medidas cree que se deben tomar para abordar las inquietudes o preocupaciones relacionadas con la implementación de la IA en el Departamento de Talento Humano?

26 respuestas



Nota: Elaboración propia

Evidentemente en la figura 10 se logran destacar las medidas que los colaboradores consideran relevantes en el proceso de implementación de la IA en el departamento de talento humano. Análisis que cita los siguientes resultados:

- **Brindar capacitación y preparación a los colaboradores para utilizar la IA (73.1%).** Un contundente 73.1 % de encuestados recalcan la importancia de brindar capacitaciones y preparar al personal para utilizar la IA como la principal acción para garantizar el éxito en este proceso de transición tecnológica. Es importante considerar que se deberán diseñar procesos de capacitación oportunos, dinámicos y recursivos que permitan que los colaboradores desarrollen sus capacidades y afiancen sus conocimientos para la aplicación de herramientas tecnológicas.
- **Establecer políticas claras y éticas para el uso de la IA (61.5%).** El 61.5% de encuestados concluyen necesario el establecer políticas claras y éticas para el uso de la IA en la empresa constructora. Este resultado resalta la preocupación por garantizar un uso responsable y transparente de la IA, evitando posibles sesgos o impactos negativos en los procesos organizacionales. La creación de estas políticas también puede fortalecer la confianza del personal en los sistemas implementados y asegurar que su aplicación esté alineada con los valores corporativos.
- **Integrar a los empleados en la toma de decisiones sobre la IA (38.5%).** Un porcentaje alto del personal considera que es importante que entren en acción en las decisiones arriba del diseño e implementación de herramientas con IA. Este enfoque participativo podría hacer de una

mayor percepción de pertenencia y adhesión con las transformaciones tecnológicas y de menos resistencia y de más aceptación.

- **Monitoreo y evaluación del impacto de la IA en el empleo y el ambiente laboral (34.6%).** Por otro lado, la mayoría de las profesionales (el 34.6%) asocia, a la hora de buscar soluciones, el impulso de la monitorización continuada del efecto que las herramientas tecnológicas pueden tener, no solo en los puestos, sino en el ambiente organizacional. Estas acciones facilitarían identificar mejores posibles dificultades o desafíos durante y después de la implementación, garantizando que los recambios sean sostenibles y rentables para todos los funcionarios.

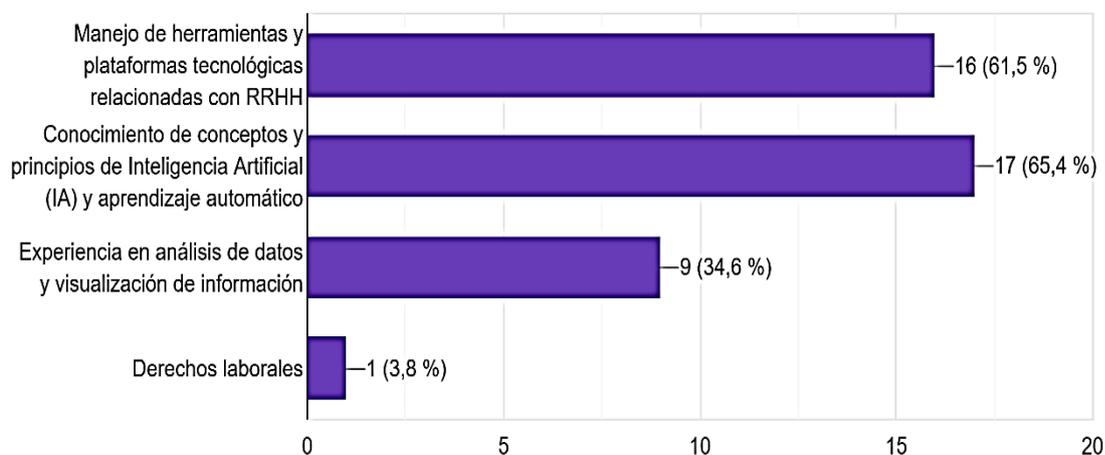
Estos resultados miden que las acciones sugeridas por el personal abordan de manera principal dos aspectos principales: educar a los empleados sobre cómo lidiar con los desafíos tecnológicos a través de una capacitación adecuada y definir un marco ético sólido que regule el uso responsable de la IA. Todas las dos, son parte del camino que permitirá mantener una transición exitosa hacia dinámicas y procesos automatizados y tecnológicos. Asimismo, al considerar que, aunque fueron las medidas relacionadas con la participación del personal y el seguimiento del impacto registrados en los porcentajes más bajos, la puesta en práctica complementaria de forma aún más efectiva las estrategias principales para que se apoyen y genere un enfoque inclusivo y adaptable; por lo que incluir al equipo en las decisiones estratégicas, aumentaría su compromiso y ofrecerían más puntos de vista valiosos para ejecutar mejor los procesos.

Figura 11.

Habilidades Futuras Relevantes

11. ¿Qué habilidades cree que son más importantes para que los colaboradores del Departamento de Talento Humano tengan en el futuro?

26 respuestas



Nota: Elaboración propia

Por último, los resultados mostrados en la figura 11 representan las competencias existentes del recurso humano en ámbitos fundamentales asociados al uso de la Inteligencia Artificial (AI) en la gestión del talento humano. Los porcentajes son:

- **Operación de herramientas tecnológicas pertinentes en el ámbito de RR.HH. (61.5 %).** Este porcentaje muestra que una mayoría (valor importante) del personal ya tiene experiencia en relación al uso de plataformas tecnológicas relacionadas con la gestión de talento humano. Este conocimiento es un primer paso favorable a la adopción de IA, basado en herramientas que permitan la transición a este sistema más avanzado, considerando que las habilidades necesarias para aprovecharlo se deben completar con la formación en aplicaciones concretas y las limitaciones de IA para incrementarlo.
- **Conocimientos de bajo nivel de inteligencia artificial y aprendizaje automático (65.4%).** Este porcentaje reportado, demuestra que hay una gran parte del personal que conoce lo suficiente sobre IA y aprendizaje automático. Aunque este grado de conocimiento es prometedor se debe profundizar en aspectos prácticos y técnicos y que los colaboradores puedan tener estos contenidos de tecnología en contextos específicos dentro del departamento de talento humano. Esto incluye al uso de algoritmos predictivo, el análisis automático y las herramientas de optimización.
- **Experiencia con análisis de datos y visualización de información (34.6%).** Más de la tercera parte del personal tiene experiencia en el manejo e interpretación de datos y en la elaboración de visualizaciones que simplifiquen tomar decisiones. Este resultado, representa una gran brecha en el dominio de las destrezas críticas para sacar el máximo provecho de las capacidades analíticas de las herramientas de IA, que deben desarrollarse estos perfiles mediante cursos que faciliten el análisis especializado y los informes estratégicos.
- **Conocimientos sobre derechos laborales relacionados con IA (3.8%)** Este porcentaje que es el más bajo de los resultados, manifiesta una deficiencia muy grande en la cultura legal y moral en torno al uso de la inteligencia artificial, dentro del ámbito laboral. Tendremos riesgos relacionados a la implementación de las mismas tecnologías como por ejemplo en el incumplimiento normativo o conflictos éticos, etc. Por eso, será fundamental el llegar a incorporar formación específica sobre derechos laborales y disposiciones que regulan entre el plan mejora.

Por un lado, el conocimiento que hoy se posee sirve de buen arranque para integrar dentro del departamento de talento humano tecnologías de vanguardia. Pero como todas estas habilidades llevan asociadas programas educativos diseñados a fortalecer las capacidades analíticas y de carácter jurídico, y, no menos importante, a diversificar conocimientos técnicos dibujados a un estilo IA.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1. Fundamentos teóricos aplicados

Para la elaboración de un plan de mejora para el manejo del talento humano mediante la implementación de inteligencia artificial (IA) en la Constructora ARQINGTOP, se requiere una sólida fundamentación teórica, lo que respalde su viabilidad y eficacia. De acuerdo, los bases teóricos no sólo establecen las bases conceptuales adecuadas, sino que también guían el despliegue de estrategias creativas las cuales están acorde a las necesidades característicos de la organización.

El manejo del talento humano, como estrategia, está destinado a aprovechar al máximo el rendimiento organizacional y la retención del talento. La adopción de soluciones basadas en tecnologías de Inteligencia Artificial, hace que estos procesos los automatice, y con ello los analice mediante predictivos llamados herramientas, que mejoran la adopción de decisiones. Esto va de la mano con teorías como el capital humano, la gestión por competencias y la incorporación tecnológica, estas mostrando que invertir en el desarrollo del recurso humano y la incorporación de tecnologías poner la pieza el éxito empresarial.

Para la empresa ARQINGTOP, una empresa con tradición y hasta en cierta medida con prácticas empíricas en el departamento de talento humano, los conceptos teóricos tomados permiten identificar puntos críticos de mejora y proponer soluciones fundamentadas en evidencia científica. Fuera del algoritmo que optimiza para la selección de personal hasta las plataformas personalizadas o diseñadas para continuo aprendizaje. En virtud de lo anterior, esta parte presenta los conceptos fundamentales y teorías empleadas que respaldan el patrón del plan arriba sugerido fijando un marco teórico sólido para ponerlo en práctica de manera efectiva. Entre los propios fundamentos analizados se aprecian los siguientes:

Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano es el conjunto de planes y acciones organizativas encaminadas a conseguir que el personal se relacione de forma tan favorable con la empresa de modo que se motive y quiera permanecer en la institución (Chiavetano, 2019). Este concepto es fundamental para la Constructora ARQINGTOP ya que la gestión que mantiene en esta área es empírica y no tiene enfoque. La puesta en marcha de un plan de Inteligencia Artificial (IA), será capaz de concernir en aspectos clave

como la selección, evaluación y formación del personal, beneficiando de esta forma a la mejora organizacional.

Inteligencia Artificial

La IA define a los sistemas tecnológicos que pueden efectuar tareas que en la actualidad únicamente se realizan por medio de la inteligencia humana, además que al realizar estas actividades tienen la función del autoaprendizaje, el razonamiento y la toma de decisiones (Devanport y Ronanki, 2018). En el marco del ARQINGTOP, la IA juega un papel fundamental pudiendo automatizar tareas repetitivas y el estudio de grandes cantidades de datos que rodean la gestión y rendimiento y competencias de empleados. Esto va a hacer más rápida la toma de decisiones, y la conducta de los recursos humanos y hacer coincidir las capacidades del equipo con la necesidad estratégica de la empresa.

Teoría del Capital Humano

La teoría del capital humano afirma que las oportunidades de formación, de entrenamiento y de habilidad de los empleados nos traen beneficios tanto para livianos como para las organizaciones (Quintero Montaña, 2020). Esta teoría respalda en ARQINGTOP la necesidad de ejecutar cursos de formación personalizados basados en herramientas de IA. Una vez tarea las brechas de habilidades menores, la empresa puede respuesta unos planes formativos que refuercen productividad y minimicen la rotación de personal.

Modelo de Gestión por Competencias

Según Ronquillo Núñez (2022), el enfoque de la gestión por competencias es cometer la identificación, así como el desarrollo, y la evaluación de las habilidades clave que se requieren para lograr los objetivos organizacionales. Este enfoque es pertinente para ARQINGTOP, ya que permite definir procesos como la selección y evaluación del recurso humano con parámetros de competencias concretas. La IA puede añadir análisis predictivos sobre el desempeño futuro de los empleados al modelo existente.

Teoría de Adopción Tecnológica (TOE Framework)

El marco TOE mide los factores tecnológicos, organizacionales, ambientales a los que las organizaciones están expuestas y que influyen en la buena adopción de nuevas tecnologías (Palos-Sanchez et al., 2019). Esta teoría justifica la utilización de IA en ARQINGTOP, al considerar aspectos clave como el nivel tecnológico interno, el soporte gerencial y condiciones competitivas, El éxito de la integración será para superar las resistencias al cambio a través de estrategias contundentes de comunicación visión y capacitación.

Automatización y Optimización

La automatización y optimización se define como el uso adecuado y eficiente de las tecnologías de modo que se optimice las actividades para que disminuya la intervención humana (Velásquez, 2020). En ARQINGTOP, significa que este proceso comprende procedimientos como el reclutamiento asistido por algoritmos que buscan candidatos perfectos según posean determinadas habilidades. También plataformas como plazas de aprendizaje personalizado pueden personalizar el continuo de desarrollo del personal.

Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático que permite medir las contribuciones individuales para lograr alcanzar los objetivos planteados en una organización (Werther et al., 2017). En ARQINGTOP, se puede hacer más eficiente mediante sistemas usando IA que brinden información de del entorno y análisis más objetivos sobre fortalezas y debilidades.

En resumen, cada uno de estos principios teóricos respalda directamente en forma de diseño e implementación del plan sugerido para ARQINGTOP. Por lo que, la gestión por competencias van en paralelo al proyecto de organizar procesos más eficientes en la selección y evaluación; de manera contrapuesta, la teoría del capital humano reafirma la necesidad de invertir en la capacitación relevante personalizada; por otro lado, la adopción tecnológica garantiza la transición a herramientas de inteligencia artificial; finalmente, la automatización permite minimizar errores que puedan ofrecerse en transacciones operativas y liberar tiempo para acciones estratégicas. En síntesis, los fundamentos antes señalados no solo prueban la replicabilidad técnica de la propuesta, sino también resaltan el impacto que podría darse con resultados de competitividad sostenible de la firma constructora.

2.2. Descripción de la propuesta

La propuesta de estudio es: como diseñar un plan de mejora para la gestión de talento humano de la constructora ARQINGTOP localizada en Quito, utilizando Inteligencia Artificial (IA). Este plan intenta mejorar los procedimientos de gestión personal, incrementando los procesos de una gestión más eficiente y estratégica que apoye el alcance de los objetivos organizacionales. A continuación, se detalla la estructura general, el aporte de los componentes, las estrategias empleadas y el proceso de validación de la propuesta.

Estructura general

La propuesta está organizada en cinco componentes principales, como se visualiza en el siguiente organizador gráfico:



Explicación del aporte

Esta propuesta se basa en implementar la inteligencia artificial en la constructora ARQINGTOP localizada en Quito, esta ofrecerá beneficios importantes en la transformación y la mejora en el área de talento humano, enfocándose en el diagnóstico actual de la empresa mediante la recopilación de datos a través de la encuesta aplicada y que cuyo resultado mostro la pertinencia de implementar la inteligencia artificial a los procesos actuales.

Cada componente de la propuesta tiene un propósito específico que contribuye al objetivo general:

1. **Diagnóstico Inicial:** Este componente establece una base sólida para identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas mediante un análisis FODA relacionada con la gestión del talento humano en la constructora ARQINGTOP, para este análisis se llevó a cabo un diagnóstico a la gestión de talento humano en la empresa, mediante la recolección de información al personal, per medio de una encuesta estructurada que se aplicó al gerente de la empresa, 4 responsables de área y 20 colaboradores operativos, esto permitió obtener una perspectiva sobre la cultura organizacional y revelo las practicas actuales que mantiene la constructora, esta encuesta dio como resultado general que el plan de mejora en su departamento de talento humano es primordial ya que el 88.5%, del personal menciona que la inteligencia artificial podrá mejorar el desempeño laboral en la constructora, de igual

manera se realizó una revisión de los procesos actuales de la empresa, este análisis permitió obtener una visión real en cuanto a las políticas y procedimientos que maneja la empresa, se logró realizar un análisis del diagnóstico inicial, como la rotación del personal, el clima laboral y el desempeño de los empleados.

En la siguiente tabla se detalla el FODA realizado a la empresa:

Tabla 2.

Análisis Foda de ARQINGTOP

Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Especialización en proyectos de construcción y topografía	73.1% de procesos manuales sin automatización	Implementación de IA compatible con normativas laborales ecuatorianas (LOPDP, 2021)	Resistencia al cambio cultural (57.7% del personal teme impacto laboral)
Personal técnico con experiencia promedio de 8 años en el sector	53.8% del personal sin formación en IA aplicada a RR.HH.	Adopción de herramientas predictivas para reducción de rotación laboral (estimado 30%)	Competencia con empresas que ya implementan sistemas de IA avanzados
88.5% del personal percibe beneficios potenciales de IA en RR.HH.	Métodos de reclutamiento con 42% de contrataciones inadecuadas	Alianzas con proveedores tecnológicos locales para capacitación especializada	Costos iniciales de implementación tecnológica (estimados en \$103,500)

Nota: Elaboración propia

Procesos actuales de la empresa ARGINTOP:

- **Selección y contratación del personal**

La empresa ARQINGTOP enfrenta desafíos en la gestión de talento humano como lo determina el FODA realizado, trabaja mediante procesos manuales y de manera empírica, lo que representa una pérdida de recursos para la empresa, tanto en tiempo como en la alta rotación del personal.

Tabla 3.*Proceso de Selección y Contratación actual de la Constructora ARQINTOP*

Etapa	Procedimiento	Actividad	Falencias
1	Necesidad de Contratación	Reuniones con el Gerente y los responsables de cada área en búsqueda de vacantes para la empresa	No existe una clara identificación de la necesidad
2	Definición del Perfil de Candidato	Se realiza una descripción del puesto que incluya los requisitos	No existe una definición establecida para los perfiles de la empresa
3	Publicación de la vacante	Crea el anuncio del empleo, es enviado a los portales de trabajo, redes sociales y contactos personales	Métodos tradicionales sin alcance a candidatos potenciales
4	Recepción de hojas de vida y revisión	Se genera un archivo manual de las hojas de vida, se revisa cada hoja para ver cumple con los requisitos	No existe un correcto manejo de las hojas de vida recibidas, la revisión es propensa a errores.
5	Entrevistas y evaluaciones	Contactar con los candidatos	No existe personal encargado, lo cual retrasa el proceso
		Coordinar fechas y horarios	Los horarios chocan con las actividades del personal de talento humano
		Preparar la evaluación a los candidatos	No existen personal evaluador, ni las herramientas objetivas para esta actividad
		Preparar pruebas de conocimiento de acuerdo al área requirente	Las evaluaciones no son acordes a los puestos solicitados, son muy generales
6	Entrevista Final	Se programa entrevista con el gerente general	No existe una entrevista previa con el responsable de cada área
7	Toma de decisiones	Reunión de gerente con los	Las decisiones no son

		responsables de área	transparentadas y pueden ser influenciadas
		Preparar y enviar la propuesta al candidato	No existe una claridad en las ofertas laborales
8	Inducción y capacitación	Crea un programa de inducción donde muestre la empresa y sus generalidades	La inducción es inadecuada y afecta a la retención del personal
9	Evaluación del proceso	Se realiza una retroalimentación con el nuevo personal	Los responsables de área no realizan este feedback con los nuevos empleados

Nota: Elaboración propia

Este proceso que se trabaja de manera manual y empírica a la empresa le toma un aproximado de 8 semanas, tomando en cuenta que puede variar dependiendo de la cantidad de candidatos y de la carga laboral que contemple el área de recursos humanos.

- **Desarrollo y capacitación**

Etapa fundamental para mejora la efectividad de la empresa en el área de gestión de talento humano, es así que el 53.8% del personal no cuenta con la formación necesaria en el uso de la herramienta de inteligencia artificial.

Tabla 4.

Proceso de Desarrollo y Capacitación actual de la Constructora ARQINTOP

Etapa	Procedimiento	Actividad	Falencias
1	Identificación de Necesidad	Realizar encuestas con los responsables de área y los empleados	Poco interés por parte de los empleados
		Realizar evaluaciones de desempeño	El análisis que se realiza es de manera superficial
2	Programa de capacitación	Definir temas para la capacitación	Falta de variedad y metodologías en las capacitaciones
3	Selección de Instructores	Evaluar la experiencia de los instructores potenciales	No existe una correcta selección, los instructores tiene poca experiencia
4	Implementación de la Capacitación	Coordinar fechas, horarios y material para la	Mala coordinación las fechas y horarios chocan

		capacitación	con las actividades de los empleados
5	Evaluación de la Capacitación	Aplicar pruebas a los empleados para medir el aprendizaje adquirido	Evaluaciones mal estructuradas, no reflejan lo aprendido
6	Seguimiento y monitoreo	Realizar evaluaciones periódicas y realizar una retroalimentación	Debido a la falta de indicadores no se puede medir el impacto generado con las capacitaciones al personal

Nota: Elaboración propia

Para este proceso el tiempo estimado es de 9 semanas, siendo mucho tiempo para el desarrollo de un componente sumamente delicado para la empresa.

- **Evaluación del desempeño**

Proceso crucial para la empresa debido a su mal manejo y falta de estructura, no es posible obtener resultados sobre las evaluaciones de desempeño de los empleados de la constructora ARQINTOP.

A continuación, se presenta mediante una tabla como se lleva a cabo el proceso de Desarrollo y Capacitación.

Tabla 5.

Proceso de Desarrollo y Capacitación actual de la Constructora ARQINTOP

Etapa	Procedimiento	Actividad	Falencias
1	Criterios de Evaluación	Reunir al gerente y el equipo de talento humano para generar los criterios de evaluación	Los criterios no son acordes a los objetivos de la empresa
2	Capacitación a evaluadores	Capacitar a los responsables de las áreas sobre técnicas de evaluación	Las capacitaciones son insuficientes y no cuentan con las herramientas necesarias
3	Recolección de información	Recopilar datos de las evaluaciones efectuadas a los empleados	El proceso es manual y puede incurrir en errores
4	Evaluación del desempeño	Realizar evaluaciones	Las evaluaciones son

		personalizadas	subjetivas, no cuentan con criterios de evaluación
5	Reuniones de evaluación	Programar reuniones, coordinar fecha y hora	Dificultades en la organización de las reuniones, retrasa el proceso
6	Plan de desarrollo y seguimiento	Generar de capacitación y desarrollo personalizado para cada empleado	Debido a la falta de indicadores de gestión no es posible medir el impacto en los empleados

Nota: Elaboración propia

Es importante mencionar que para el desarrollo de este proceso el tiempo estimado es de 10 semanas.

2. **Diseño del Plan de Mejora:** Este componente es indispensable para definir la intervención concreta pautada para la puesta en marcha del sistema elegido asegurando que el plan sea viable y solidario con los objetivos estratégicos de la empresa.

Procesos por medio del plan de mejora propuesto

- **Selección y contratación del personal (6 semanas)**

Objetivo

- Optimizar el proceso de selección y contratación mediante las herramientas de IA para mejorar los tiempos y el ahorro de recursos para la empresa.

Tabla 6.

Proceso de Selección y Contratación Propuesto

Etapa	Procedimiento	Actividades	Responsable	Tiempo estimado	Beneficio Esperado
1	Definición de necesidades y competencias	Utilizar la herramienta (Sasame ATS) para analizar datos y ajustar los perfiles de los futuros candidatos	Talento Humano	4 días	La contratación se genera de manera más precisa
2	Publicación de ofertas	Mediante la ATS se publicará las ofertas	Talento Humano	2 días	Mayor alcance

		de manera simultánea en diversas plataformas			
		Por medio de algoritmos so optimizara el contenido de las ofertas	Talento Humano		Se atraerá a los candidatos más adecuados
3	Recepción y filtro de hojas de vida	Automatizar la recopilación de hojas de vida mediante la IA	Talento Humano	4 días	Mejora el tiempo
		Según los criterios definidos por la IA se clasifica las hojas de vida			El enfoque en los candidatos es más riguroso
4	Evaluación de Candidatos	Por medio de Pymetrics se organiza las evaluaciones a los candidatos	Talento Humano	1 semana	Se mide de manera real las competencias de los candidatos
		Analizar el rendimiento de evaluaciones y criterios de evaluación	Talento Humano		Se obtiene una mejora continua en medio del proceso
5	Entrevistas Estructuradas	Por medio de la ATS se programa las entrevistas	Talento humano	1 semana	Se define el proceso de entrevistas
		Realizar entrevistas virtuales			Mejora y ahorra recursos
6	Toma de decisiones y Contratación	La IA analiza los datos y selecciona al mejor candidato	Equipo de Selección	2 días	Decisiones acertadas por medio de información validada por la IA
		Realizar propuesta al candidato	Talento Humano		Mejor aceptación de ofertas por los candidatos seleccionados
7	Inducción y	Proporcionar una	Talento Humano	1 semana	Ahorra tiempo

	Capacitación	inducción personalizada y digital a los nuevos colaboradores			
		Mediante herramientas de análisis se monitorea el proceso de capacitación			Se puede verificar en tiempo real la capacitación del nuevo personal
8	Evaluación del proceso	La ATS utiliza análisis de datos para evaluar el proceso	Talento Humano	1 semana	Mejora continua en el proceso de selección

Nota: Elaboración propia

Bajo este análisis es importante considerar que son varios los beneficios que la empresa obtiene al implementar la IA en el proceso ya que existe un ahorro significativo en los recursos y tiempo, generando una visión clara y de manera estructurada al proceso de selección y contratación.

- **Desarrollo y capacitación (3 semanas)**

Objetivo

- Optimizar el proceso de desarrollo y capacitación por medio de la Inteligencia Artificial mejorando así las capacitaciones impartidas por la empresa.

A continuación, se presenta la tabla del proceso propuesto:

Tabla 7.

Proceso de Desarrollo y Capacitación Propuesto

Etapa	Procedimiento	Actividades	Responsable	Tiempo estimado	Beneficio Esperado
1	Identificación de Necesidades	Utilizar la ATP para realizar encuestas que permitan determinar los temas de capacitación	Talento Humano	3 días	Permite identificar de manera precisa las necesidades de capacitaciones en las diferentes áreas de la empresa

2	Programas de capacitación	Mediante la plataforma e-learnign, se generan cursos en línea	Talento Humano	3 días	Mejora la capacitación del empleado ya que puede avanzar a su propio ritmo
		Acceso a la plataforma	Talento Humano		Mayor participación de los empleados en las capacitaciones
3	Selección de Instructores	La plataforma e-learning selecciona instructores tanto externos como internos	Talento Humano	1 semana	El contenido de la capacitación es de mayor relevancia
		Preparar contenido y recursos para la capacitación			La capacitación es mejor calidad
4	Evaluación de la Capacitación	Realizar evaluaciones en línea por medio de la plataforma	Talento Humano	3 días	Las evaluaciones se tornan mas eficientes
		Analizar los resultados y mejorar para futuras capacitaciones			Se identifica la mejora continua en el proceso
5	Seguimiento	Generar un sistema automatizado para el correcto seguimiento	Responsable de Talento humano	Continuo	Permite lograr un monitoreo efectivo en los empleados
		Realizar retroalimentación			Establece una mejor comunicación con los empleados

Nota: Elaboración propia

Con la implementación de la IA y plataforma de e-learning, el proceso de capacitación y desarrollo se reduce a un aproximado de 3 semanas, optimizando tiempo, recursos y mejorando las capacitaciones en la empresa, asegurando que los empleados logren un correcto desarrollo profesional.

- **Evaluación del desempeño (3 semanas)**

Este es un componente sumamente importante en la gestión de talento humano de la empresa, ya que va a permitir la medición de la efectividad de los empleados.

Objetivo

- Optimizar el proceso de evaluación y desempeño por medio de la implementación de herramientas de Inteligencia Artificial lo que va a permitir mayor precisión y efectividad en la evaluación del desempeño.

Tabla 8.

Proceso de Evaluación del desempeño Propuesto

Etapa	Procedimiento	Actividades	Responsable	Tiempo estimado	Beneficio Esperado
1	Criterios de Evaluación	Crear mediante la herramienta de IA indicadores de rendimiento	Talento Humano	3 días	Genera precisión en las evaluaciones
		Validar los criterios de evaluación			Esto permitirá que se alineen a los objetivos de la empresa
2	Capacitación de evaluadores	Mediante la plataforma e-learnign, se capacita a los evaluadores	Talento Humano	3 días	Las capacitaciones serán de manera virtual, ahorrando tiempo a la empresa
		Acceso a los módulos de capacitación	Talento Humano		Mejora la accesibilidad para los evaluadores con respecto al contenido de la plataforma
3	Recolección de Información	Por medio de la ATS se automatiza la recopilación de	Talento Humano	5 días	Reduce los errores debido al trabajo

		información generada			manual que se realizaba
		Recopilar datos de manera accesible			Mejora la eficiencia en el proceso
4	Evaluación del desempeño	Realizar las evaluaciones de manera personalizada por medio de la IA	Talento Humano	1 semana	Genera una visión concreta en el desempeño individual
5	Reunión de evaluación	Generar un calendario de reuniones y seguimiento	Talento humano	3 días	Permite una mejor organización y puntualidad en las reuniones
6	Plan de Desarrollo y Seguimiento	Mediante la ATS se genera un plan de desarrollo	Talento humano	continuo	Permite monitorear el proceso de los empleados

Nota: Elaboración propia

Con la implementación de las herramientas de IA como ATS y Pymetrics, el tiempo del proceso de evaluación se reduce a 3 semanas, optimizando los recursos y asegurando que los empleados reciban una retroalimentación oportuna.

3. **Elaboración del Presupuesto:** Este componente proporciona una visión financiera clara al cuantificar los costos necesarios para la implementación de la propuesta, lo que permite a la empresa planificar y gestionar sus recursos de manera efectiva, asegurando la viabilidad económica del proyecto.

Software y licencias

Herramientas de reclutamiento ATS y Pymetrics

La inversión es de \$600 al año, considerando que es una plataforma de reclutamiento con inteligencia artificial que permitirá la optimización del proceso de selección en la constructora ARQINTOP.

Mantenimiento

El costo por mantenimiento oscila en los \$400 y \$500 al año, por tema de actualizaciones.

Sistema de Aprendizaje e-learning

La inversión para esta plataforma es de \$100 por año, crucial para el correcto desarrollo del

personal de la empresa.

Hardware

La inversión de un nuevo ordenador es de \$1000 por única vez el cual permitirá que el área de talento humano pueda ejecutar sin ningún problema el Software adquirido.

Capacitación y Consultorías

La capacitación al personal en la utilización de las herramientas con IA es parte crucial para el correcto funcionamiento de los procesos, la inversión por esta capacitación es de \$350.

la consultoría se dirigida por un experto en normativa legal en el uso de la IA, primordial para consecución en la implementación de la IA y que pueda cumplir con la normativa legal ecuatoriana, tendrá un valor de \$600.

Contingencia

Es importante mantener una reserva que al menos sea el 10% del valor total del presupuesto asignado para la implementación de la IA en los procesos de gestión de talento humano, este valor es de \$300.

4. **Sociabilización de la Propuesta:** Este componente asegura la comunicación efectiva de la propuesta ante directivos y personal ajustado, garantizando que todos los involucrados perciban los beneficios y valor de la implementación de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano, en continuidad de esta promueva la adopción y compromiso organizacional.
5. **Evaluación y Ajuste:** Evaluación de resultados mediante indicadores de gestión que permitan medir la eficacia y eficiencia del plan de mejora.

Estrategias y/o técnicas

Para construir esta propuesta se emplearon las siguientes estrategias y técnicas en base a la estructura general establecida:

- a. **Diagnóstico Inicial.** El diagnóstico se fundamentó en un análisis cuantitativo riguroso que integró datos estadísticos provenientes de instrumentos estandarizados aplicados a la población objetivo. Los hallazgos se estructuran en la siguiente tabla:

Tabla 9.

Estrategias y técnicas utilizadas en la propuesta

Estrategia/Técnica	Descripción	Resultados Encontrados
FODA	Esta herramienta permitió un análisis situacional claro y preciso, identificando las fortalezas, debilidades,	La empresa cuenta con una especialización en proyectos de construcción, sus procesos son en su

	oportunidades y amenazas de la empresa	mayoría de manera manual y empírica, existe una gran resistencia al cambio por medio de su personal
Encuesta Estructurada	Herramienta que permitió recolectar información valiosa sobre la cultura organizacional de la empresa	Se logro determinar que la implementación de inteligencia artificial en los procesos de talento humano es de suma importancia para mejorar y optimizar los recursos de la empresa
Análisis de procesos actuales	Mediante una observación directa in situ permitió determinar los procesos empíricos que se llevan a cabo en la constructora	Mediante esta observación se determinó que las actividades se realizan de manera manual y provoca retrasos en los procesos

b. Diseño del Plan de mejora. Para diseñar el plan de mejora y su respectiva implementación se plantean las siguientes actividades a realizarse en la tabla 5 siguiente:

Tabla 10.

Diseño del Plan de Mejora

Fase	Detalle	Tiempo	Responsable
Preparación	Análisis de Requisitos y Adaptación del Sistema a las Necesidades de ARQINGTOP	4 semanas	Jefe del Proyecto
Implementación	Configuración del sistema adquirido	6 semanas	Jefe del Proyecto, Asistencia del sistema adquirido
Capacitación	Capacitación en el manejo del sistema adquirido	4 semanas	Asistencia del sistema adquirido
Seguimiento y evaluación	Ajustes en base a las necesidades de la empresa	4 semanas	Asistencia del sistema adquirido

Nota: Elaboración propia

c. Elaboración del presupuesto. A continuación, en la tabla 4 se detalla el presupuesto para la implementación de la propuesta en ARQINGTOP con el propósito de comprender el compromiso financiero requerido. Dado el contexto económico de las empresas ecuatorianas

actualmente:

Tabla 11.

Presupuesto Propuesta

Ítem	Descripción	Costo Estimado
Software y Licencias		
Herramienta de Reclutamiento con IA y mantenimiento	Suscripción a una plataforma impulsada por IA para el seguimiento de solicitantes, selección de currículos y puntuación inicial de candidatos	1100
Sistema de Gestión del Aprendizaje (e-learning)	Plataforma LMS básica con rutas de aprendizaje personalizadas impulsadas por IA	100
Hardware		
Computadora Actualizada (Departamento de RR.HH.)	Para manejar las mayores exigencias de procesamiento del software de IA	1.000
Capacitación y Consultoría		
Taller de Capacitación en IA para el Equipo de RR.HH.	Consultor externo para realizar un taller de 2 días sobre IA en RR.HH. y el uso del nuevo software	350
Consultoría de Cumplimiento Legal	Consulta con un experto en derecho laboral para asegurar que la implementación de la IA se alinee con las regulaciones ecuatorianas	600
Contingencia		
Fondo de Contingencia (10% del Total)	Imprevistos	315
Total Estimado del Presupuesto		3.465a

Nota: Elaboración propia

- d. **Sociabilización de la propuesta.** Para la sociabilización de la propuesta se pretende convocar a una reunión con los principales directivos y encargados del departamento de talento humano, en base al siguiente plan:

<p>TÍTULO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de socialización para presentar el plan de mejora para el área de Talento Humano
<p>PÚBLICO OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal administrativo del área de Talento Humano
<p>CONTENIDO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de plan • Beneficios del plan de mejora • Cronograma de implementación
<p>CANALES DE SOCIABILIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correos electrónicos • Reuniones presenciales

- e. **Evaluación y Ajuste.** En esta etapa del plan de mejora, se propone utilizar los siguientes mecanismos de evaluación que validen su implementación:

A continuación, se presenta una tabla con los indicadores de gestión que permitirán la evaluación y ajuste del proyecto.

Tabla 12.

Indicadores de Gestión Propuestos

Proceso	Indicador de Gestión	Indicador	Meta	Ajustes
Selección y contratación	Tasa de aceptación de ofertas	% de candidatos que acepten la oferta/ total de ofertas realizadas	90% de aceptación	Revisión periódica de la oferta laboral
	Tiempo promedio de contratación	tiempo promedio de contratación / número de contrataciones	Menor a 20 días	Agilizar el proceso de entrevistas y selección
Desarrollo y capacitación	Tasa de participación de los empleados de la empresa	total de empleados / % de empleados que terminen la	85% de participación	Promocionar de mejor manera las

		capacitación		capacitaciones
	Mejora en el desempeño al finalizar la capacitación	total de empleados capacitados / % de empleados mejoran el desempeño	20 % de mejora	Revisar constantemente los temas de capacitación
Evaluación del desempeño	Cumplimiento de metas establecidas	% de empleados que cumplen sus metas / total de empleados evaluados	90% de cumplimiento	Proporcionar apoyo a los empleados que no logren cumplir con las metas
	Tasa de rotación del personal	% de empleados que abandona la empresa / total de empleados	Menos del 10%	Generar estrategias para la fidelización del personal con la empresa

Nota: Elaboración propia

2.3 Validación de la propuesta

La validación se llevó a cabo mediante el método de criterios por especialistas, utilizando un instrumento diseñado específicamente (ver Anexo 2). Este proceso incluyó:

- **Selección de expertos:** Se convocó a un panel interdisciplinario compuesto por especialistas en recursos humanos, tecnología e inteligencia artificial, quienes se describen en la tabla siguiente:

Tabla 13

Perfil de los validadores de la propuesta

Nombre	Título	Experiencia	Cargo
Hernán Enrique Escudero Torres (Ver Anexo III)	Magister Tecnológico en Entornos virtuales para la Gestión del Talento Humano	11 años	Analista de Administración de Talento Humano
Segundo Marvin Camino Mogro (Ver Anexo IV)	PhD en Economía	15 años	Director Nacional de Investigación y Cooperación
Luis Sebastián Navas Vaca (Ver Anexo V)	Magister en Derecho mención en Gestión Pública	12 años	Director de Administración de Talento Humano

Nota: Elaboración propia

- **Aplicación del instrumento:** Los expertos evaluaron la propuesta considerando criterios como viabilidad técnica, impacto organizacional y alineación estratégica.
- **Retroalimentación:** Los comentarios recibidos permitieron realizar ajustes finales al plan antes de su implementación piloto.

La validación confirmó que la propuesta es técnicamente factible, relevante para las necesidades actuales de ARQINGTOP y capaz de generar beneficios significativos tanto a nivel operativo como estratégico.

2.4. Matriz de articulación de la propuesta

A continuación, se presenta la matriz que sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados en el desarrollo del plan de mejora para la gestión del talento humano mediante inteligencia artificial en la Constructora ARQINGTOP:

Tabla 14.

Matriz de articulación de la propuesta

Ejes o Partes Principales	Sustento Teórico	Sustento Metodológico	Estrategias / Técnicas	Descripción de Resultados	Instrumentos Aplicados
Diagnóstico Inicial	Gestión del Talento Humano (Chiavenato, 2019), Análisis FODA	Investigación descriptiva no experimental; enfoque cuantitativo	Encuestas al personal; análisis FODA	Identificación de debilidades en procesos como selección, evaluación y desarrollo del talento humano.	Encuesta estructurada; análisis documental
Elaboración del presupuesto	Marco TOE Framework Palos-Sanchez et al., 2019). Automatización y Optimización (Velásquez, 2020)	Análisis costo beneficio	Estimación de recursos financieros. Consulta a proveedores tecnológicos	Presupuesto detallado	Tablas de Excel
Diseño del Plan de Mejora	Modelo de Gestión por Competencias (Ronquillo Núñez, 2022); Teoría del Capital Humano (Quintero Montaña, 2020)	Diseño descriptivo-propositivo	Diseño de actividades a realizarse por fases	Plan estructurado	Revisión bibliográfica; consulta a expertos
Socialización	Inteligencia Artificial	Método participativo	Implementación gradual;	Prueba inicial del sistema de IA en	Observación directa;

	(Devanport y Ronanki, 2018); Mejora Continua. (Werther et al., 2017)		capacitación al personal	áreas específicas como reclutamiento y evaluación del desempeño.	
Validación de la Propuesta	Teoría de Adopción Tecnológica (Palos-Sanchez et al., 2019).	Método de criterios por especialistas	Evaluación por expertos; análisis estadístico	Confirmación de viabilidad técnica y estratégica del plan propuesto. Ajustes realizados según retroalimentación obtenida.	Instrumento validado por especialistas; análisis estadístico

Nota: Elaboración propia

En forma general la matriz de articulación propuesta representa:

- **Sustento teórico:** La propuesta se fundamenta en teorías clave relacionadas con la gestión del talento humano, la inteligencia artificial y los modelos de mejora continua.
- **Sustento metodológico:** Se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo no experimental para diagnosticar problemas actuales y proponer soluciones basadas en evidencia.
- **Estrategias/Técnicas:** Se emplearon herramientas como análisis FODA, elaboración del presupuesto, diseño del plan de mejora y la sociabilización del mismo
- **Resultados esperados:** Optimización de procesos organizacionales clave mediante IA, incremento en la satisfacción laboral y mejora en la competitividad empresarial.
- **Instrumentos aplicados:** Encuestas estructuradas, consultas a expertos y monitoreo mediante indicadores clave fueron esenciales para validar y ajustar la propuesta.

En fin, el trabajo desarrollado en esta propuesta es un paso a la modernización y mejoras en los métodos de administración del talento humano de la Constructora ARQINGTOP por medio de la implementación de tecnologías basadas en inteligencia artificial. La organización integral del plan, sin incluir desde el diagnóstico inicial hasta la validación por expertos garantiza que cada componente esté acorde con las necesidades particulares de la organización y de las mejores prácticas globales en gestión empresarial. Al mismo tiempo la introducción de nuevas metodologías y tecnología también contribuirá a aumentar eficiencia operativa y también a avanzar competitividad en entorno dinámico y exigente de la compañía. Este proyecto no solo pretende solucionar los problemas de la actualidad, sino también dejar una estructura sólida para el crecimiento sostenible y la adaptación en los desafíos del mercado

CONCLUSIONES

En lo que respecta a las conclusiones más destacadas del estudio presentado se encuentran:

En lo que se refiere a la contextualización teórico-diagnóstico se forjó un robusto marco teórico en el que se confluyen conceptos como la gestión de competencias, capital humano y adopción tecnológica. Este respaldo hizo posible detectar las más altas deficiencias dentro de los procesos actuales de ARQINGTOP, como las vacancias de automatización, baja capacitación al personal y la existencia de procesos manuales incómodos. Estos hallazgos justificaron las sugerencias elaboradas.

Habilitando incluso el recorrido de los procesos clave, la propuesta abordó áreas críticas identificadas al diagnóstico como la selección, evaluación y desempeño del personal. Ejemplos de herramientas como algoritmos predictivos y plataformas de aprendizaje personalizado pusieron de relieve lo factibles que eran los niveles reducidos de tiempos operativos, los minimizó errores humanos y aumentó la satisfacción en el lugar de trabajo.

Así también, la investigación destaca que la entrada del IA no sólo favorece los procesos dentro de ARQINGTOP, sino que además le configura a la empresa como innovadora en el ámbito constructivo ecuatoriano al implementar prácticas pioneras que incrementan su competitividad.

En cuanto a la aprobación del plan propuesto realizada por expertos verificaron que el plan es técnicamente posible, adecuado y en línea con las necesidades de ARQINGTOP. como decremento en tiempos de contratación y aumento en índices de satisfacción laboral también prueban su viabilidad.

En síntesis, el proyecto alcanzó los objetivos propuestos al tener evidente que la inteligencia artificial es herramienta estratégica para transformar la gestión del talento humano en ARQINGTOP incrementando su eficiencia operativa y su capacidad de adaptación ante los desafíos del medio completamente cambiante en el que operan las empresas.

RECOMENDACIONES

Entre las recomendaciones definidas para el presente estudio se contemplan:

Respecto de la implantación de la IA en la selección del talento humano, se propone estudios futuros sobre el efecto en el largo plazo de las mismas en la cultura de la organización y con los factores de retención del talento. estatus comentar cómo las herramientas de IA pueden ser de manera sostenible capaces de inserción en dinámicas laborales sin noción del cambio.

Pues bien, el diagnóstico reveló debilidades en la capacitación, de planificación y de comunicación interna, se recomienda seguir adelante con investigaciones específicas que aborden aquellos dos índices. Por ejemplo, cómo las plataformas de aprendizaje automatizado permiten la personalización de contenido, cómo los sistemas predictivos precoz pueden aumentar recursos humanos planificación guiada.

El reacio al cambio cultural, se relacionó con un desafío. Por eso, se aconseja crear estrategias más específicas para sortear esta barrera como programas de sensibilización y monitoreo continuo que dejen ver una visión positiva sobre el uso de IA. También sería interesante los estudios evalúen la efectividad de diferentes entornos empresariales.

A raíz de constatarse la necesidad de seguir promoviendo el uso ético y responsable de las herramientas construidas con IA. Por eso, se asienta la necesidad de establecer bases normativas pautas que regulen cuestiones como la protección de datos personales, de transparencia algorítmica de la equidad en la automatización de procesos. Estas políticas debilitan tienen que ser ajustadas a la real situación del sector constructivo.

Para confirmar el impacto positivo del plan contemplado, se recuerda instalar un sólido sistema de monitoreo al medido por indicadores clave (KPIs) en relación a tiempos de contratación, satisfacción laboral y disminución de error operativo. Este sistema debe ser actualizado periódicamente para adecuar las baterías de acuerdo a los logros que se hayan conseguido.

Además, para el mayor beneficio del mismo se proponen multiplicar los resultados obtenidos a través de publicaciones en la comunidad científica, talleres y congresos tendientes a ser dirigidos a todos los actores del sector público y para que, en partir de ese conocimiento, se elaboran los planes de gestión de residuos. Esto incentivará el intercambio a nivel operativo y a favor de la adopción responsable de tecnologías avanzadas.

Finalmente, se propone estudiar otras tecnologías emergentes que puedan corregir las tecnologías basadas en IA, para asegurar seguridad de datos en la esfera profesional o realidad aumentada para la mejora de los procesos formación técnica en el sector de la construcción.

REFERENCIAS

- Altamirano Altamirano, O. S. (2022). *Entorno Virtual de Alfabetización e Inclusión digital para la comunidad de Zabala*. Quito - Ecuador: Repositorio de la Universidad Tecnológica Israel. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3134/1/UISRAEL-EC-MASTER-EDUC%20-378.242-2022-027.pdf>
- BID. (2020). *La inteligencia artificial al servicio del bien social en América Latina y el Caribe: Panorámica regional e instantáneas de doce países*. Obtenido de BID: <https://publications.iadb.org/es/la-inteligencia-artificial-al-servicio-del-bien-social-en-america-latina-y-el-caribe-panor%C3%A1mica-regional-e-instant%C3%A1neas-de-doce-paises>
- Bonilla Blanchar, E. E. (2020). *Metodología de la Investigación*. Maracaibo - Venezuela. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/467863341/01-METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-LIBRO-2020>
- Carreño, A. (2024). *An Analytical Review of John Kotter's Change Leadership Framework: A Modern Approach to Sustainable Organizational Transformation*. Institute for Change Leadership and Business Transformation. doi:10.2139/ssrn.5044428
- Chávez Betancourt, R. X., Estrada Hernández, J. A., & Guerra Herrera, K. S. (2024). Desafíos de la inteligencia artificial en la Gestión del Talento Humano. *GADE Revista Científica*, 4(3). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9769743.pdf>
- Chiavetano, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos* (Décima Edición ed.). México D.F.: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://archive.org/details/chiavenato-i.-2017/page/n4/mode/1up>
- Devanport, T., & Ronanki, R. (Enero - Febrero de 2018). Inteligencia artificial para un mundo real. Obtenido de <https://hbr.org/2018/01/artificial-intelligence-for-the-real-world>
- Estrella Monge, E. E. (2017). *Sistema automatizado para el registro de niveles tomados de inglés en la Universidad Tecnológica Israel*. Quito - Ecuador: Repositorio de la Universidad Tecnológica Israel. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/1403>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/20.500.14624/1292>
- INEC. (2023). *Registro Estadístico de Empresas 2022*. Obtenido de Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Principales_Resultados_REEM%202022.pdf
- LOPDP. (2021). *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Registro Oficial Suplemento 459 del 26 mayo del 2021*. Quito - Ecuador: Asamblea Nacional. Obtenido de

- https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/ley_organica_de_proteccion_de_datos_personales.pdf
- Martel Carranza, C. P., Hadi Mohamed, M. M., Huayta Meza, F. T., Rojas León, C. R., & Arias Gonzáles, J. L. (2023). *Metodología de la Investigación. Guía para el proyecto de Tesis*. Lima - Perú: INUDI. Obtenido de <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Maya Chávez, L. A. (09 de Marzo de 2024). *Plan de mejora para la empresa Leman' s incorporando porcesos de intelegencia artificial*. Quito: Repositorio de la Universidad Tecnológica Israel. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/4153/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADME-PRO-378.242-2024-012.pdf>
- Medina Romero, M., Rojas León, R., Bustamante Hoces, W., Loaiza Carrasco, R., Martel Carranza, C., & Castillo Acobo, R. (2023). *Metodología de la Investigación. Técnicas e Instrumentos de investigación*. Lima - Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Obtenido de <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>
- Mendoza Conde, J. (01 de MARZO de 2022). *Plan para mejorar la percepción de atención al cliente CNEL EP de la unidad de negocio Sucumbíos de la Agencia Lago Agrio*. Quito - Ecuador: Repositorio de la Universidad Tecnológica de Israel. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3758/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADME-378.242-2022-011.pdf>
- MINTEL. (2021). *Diagnóstico sobre la Inteligencia Artificial en el Ecuador*. Subsecretaría de Fomento de la Sociedad de la Información Economía Digital. Obtenido de <https://observatorioecuadordigital.mintel.gob.ec/wp-content/uploads/2022/11/Proyecto-diagnostico-inteligencia-artificial-IA-en-Ecuador-Documento-final-JC-JO-MS-002.pdf>
- Montiel Álvarez, P. A. (2024). *Plan de Mejora para la Empresa LAM Music Business Incorporando Procesos de Inteligencia Artificial*. Quito - Ecuador: Repositorio de la Universidad Tecnológica Israel. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/4154/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADME-PRO-378.242-2024-013.pdf>
- MT. (2022). *Boletín Estadístico Anual: El mercado Laboral en el Ecuador*. Quito - Ecuador: Ministerio de Trabajo. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Boletin-Anual-2022-1_compressed.pdf
- Palos-Sanchez, P., Reyes-Menendez, A., & Saura, J. R. (2019). Modelos de Adopción de Tecnologías de la Información y Cloud Computing en las Organizaciones. *Información tecnológica*, 30(3). Obtenido de [54](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-</p></div><div data-bbox=)

07642019000300003

- Ponce Angueta, J. C. (2024). *Plan de Mejora en el departamento de Cobranza y Call Center aplicando Inteligencia Artificial (IA) para la Empresa ADSEFUM S.A.* Quito - Ecuador: Repositorio de la Universidad Tecnológica Israel. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/4167/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADME-GP-PRO-348.242-2024-008.pdf>
- Quintero Montaña, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239
- Rao, A., Verweij, G., & Cameron, E. (2023). *Sizing the prize. What's the real value of AI for your business and how can you capitalise?* PwC Global. Obtenido de <https://www.pwc.com/gx/en/issues/analytics/assets/pwc-ai-analysis-sizing-the-prize-report.pdf>
- Reino Cardenas, M. I. (2022). *Sistema Inteligente para predecir desgaste de turbinas pelton mediante redes neuronales y protocolo MQTT.* Quito - Ecuador: Repositorio del la Universidad Tecnológica de Israel. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3333/3/UISRAEL-EC-MASTER-ELEC-AUTOM-378.242-2022-018.pdf>
- Ronquillo Núñez, D. P. (2022). *Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Nelson Torres de la ciudad de Cayambe.* Quito - Ecuador: Repositorio de la Universidad Tecnológica Israel. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3041/1/UISRAEL-EC-MASTER-GESTH%20-378.242-2022-009.pdf>
- Sánchez Orbea, S. C. (01 de marzo de 2023). *Plan de mejora en la percepción de atención al cliente en la cervecería artesanal SR 55 en la ciudad de Quito.* Quito, Ecuador: Repositorio de la Universidad Tecnológica Israel. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3813/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADME-378.242-2023-017.pdf>
- Sánchez Rodríguez, M. A., Rosas Barrientos, J. V., & Mendoza Núñez, V. M. (2018). *Metodología de la Investigación. Un enfoque práctico.* Zaragoza - España: UNAM. Obtenido de <https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/Portal2015/publicaciones/libros/cbiologicas/libros/MetodologiadelainvestigacionUnenfoquepractico.pdf>
- UNESCO. (2021). *Ética de la Inteligencia Artificial.* UNESCO. Obtenido de

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380455_spa

Velásquez, J. R. (2020). *Introducción a la gestión de la tecnología y la innovación empresarial*. Medellín, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/82811/9789587941500.pdf?sequence=2>

Werther, W. B., Werther, W., Davis, K., & Guzmán Brito, M. P. (2017). *Administración de los recursos humanos. Gestión del capital humano*. México D.F.: Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/74728192/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_7_edici%C3%B3n_Werther_y_Davis

ANEXOS

Anexo I

Formato de Encuesta

ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EMPRESA "ARQINGTOP"					
Nombre:					
1. ¿Conoce usted los procesos que maneja la gestión de talento humano en la empresa ARQINGTOP?					
Marque con una X la respuesta					
Respuesta:	SI:		NO:		
2. ¿Sabe usted si la Gestión de Talento Humano de ARQINGTOP trabaja con procesos automatizados?					
Marque con una X la respuesta					
Respuesta:	SI:		NO:		
3. En su opinión, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrenta el Departamento de Talento Humano de ARQINGTOP en la actualidad?					
Seleccione todas las opciones que apliquen					
Búsqueda y selección de personal	Capacitación y desarrollo	Gestión del desempeño	Retención de talento	Planificación y gestión de la fuerza laboral	Comunicación y colaboración interna
4. ¿Conoce usted sobre con el concepto de Inteligencia Artificial aplicada en la gestión de talento humano?					
Marque con una X la respuesta					
Respuesta:	SI:		NO:		
5. ¿Cree usted que la IA podría ser una herramienta útil para mejorar el desempeño del Departamento de Talento Humano de ARQINGTOP?					
Marque con una X la respuesta					
Respuesta:	SI:		NO:		
6. ¿En qué áreas del Departamento de Talento Humano cree que la IA podría tener el mayor impacto?					
Seleccione todas las opciones que apliquen					
Búsqueda y selección de personal	Capacitación y desarrollo	Gestión del desempeño	Retención de talento	Planificación y gestión de la fuerza laboral	Comunicación y colaboración interna
7. ¿Qué tipo de aplicaciones de IA le gustaría ver implementadas en el Departamento de Talento Humano de ARQINGTOP?					
Seleccione todas las opciones que apliquen					

Chatbots para atención al cliente interno	Sistemas de análisis de datos para la toma de decisiones	Herramientas de automatización de tareas repetitivas	Plataformas de aprendizaje personalizadas	Sistemas de recomendación de candidatos	Herramientas de análisis de sentimiento para evaluar el clima laboral
8. ¿Estaría interesado en recibir capacitaciones con respecto a la implementación de la IA en la Gestión de Talento Humano?					
Marque con una X la respuesta					
Respuesta:			SI:		NO:
9. ¿Qué inquietudes tiene sobre la implementación de la IA en la Gestión de Talento Humano?					
Seleccione todas las opciones que apliquen					
Impacto en el empleo de los colaboradores actuales	Dificultades en la integración con los sistemas existentes	Falta de capacitación y preparación para utilizar la IA	Otros (especifique):		
10. ¿Qué medidas cree que se deben tomar para abordar las inquietudes o preocupaciones relacionadas con la implementación de la IA en el Departamento de Talento Humano?					
Seleccione todas las opciones que apliquen					
Establecer políticas claras y éticas para el uso de la IA	Brindar capacitación y preparación a los colaboradores para utilizar la IA	Involucrar a los colaboradores en el proceso de toma de decisiones sobre la IA	Monitorear y evaluar el impacto de la IA en el empleo y el clima laboral	Otros (especifique)	
11. ¿Qué habilidades cree que son más importantes para que los colaboradores del Departamento de Talento Humano tengan en el futuro?					
Seleccione todas las opciones que apliquen					
Manejo de herramientas y plataformas tecnológicas relacionadas con RR.HH.	Conocimiento de conceptos y principios de Inteligencia Artificial (IA) y aprendizaje automático	Experiencia en análisis de datos y visualización de información	Otros (especifique)		

Anexo II

Formato del Instrumento para la Validación de la Propuesta

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:

_____. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por:

Título obtenido:

C.I.:

E-mail:

Institución de Trabajo:

Cargo:

Años de experiencia en el área:

Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto					
Aplicabilidad					
Conceptualización					
Actualidad					
Calidad Técnica					
Factibilidad					
Pertinencia					
TOTAL					

Observaciones:.....
.....
.....

Recomendaciones:.....
.....
.....

Lugar, fecha de validación: _____.

Firma del especialista
Nombre del especialista

Anexo III
Validación Experto 1



Universidad
Israel

ESPOG | Escuela de
Posgrados

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:
PLAN DE MEJORA PARA LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MEDIANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA CONSTRUCTORA ARQINGTOP UBICADA EN QUITO. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: **HERNAN ENRIQUE ESCUDERO TORRES**

Título obtenido: MAGISTER TECNOLÓGICO EN ENTORNOS VIRTUALES PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
C.I.: 1711987352

E-mail: hernanescudero1@hotmail.com

Institución de Trabajo: EMPRESA TURÍSTICA DE PICHINCHA - MITAD DEL MUNDO - EP

Cargo: ANALISTA DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Años de experiencia en el área: 11 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto		x			
Aplicabilidad		x			
Conceptualización	x				
Actualidad	x				
Calidad Técnica		x			
Factibilidad		x			
Pertinencia		x			
TOTAL	10	20			

Observaciones: El proyecto de titulación es altamente pertinente, ya que la implementación de inteligencia artificial puede optimizar procesos clave de reclutamiento, capacitación y retención de talento, alineándose con las tendencias globales en innovación y eficiencia. Además, la propuesta aborda necesidades específicas del sector constructivo en Quito, lo que potencia su aplicabilidad y relevancia.

Recomendaciones: Se recomienda continuar con el proceso de titulación, cumpliendo con los trámites académicos y administrativos necesarios.

Lugar, fecha de validación: Quito, 11 de marzo de 2025.



HERNAN ENRIQUE
ESCUDERO TORRES

Firma del especialista

MGTR. TECNOL. HERNAN ENRIQUE ESCUDERO TORRES

Anexo IV
Validación Experto 2



Universidad
Israel

ESPOG | Escuela de
Posgrados

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:
Plan de mejora para la gestión de talento humano mediante la Inteligencia Artificial en la Constructora ARQINGTOP ubicada en Quito. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: Segundo Marvin Camino Mogro

Título obtenido: PhD en Economía

C.I.: 0921951612

E-mail: scaminom@supercias.gob.ec

Institución de Trabajo: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros

Cargo: Director Nacional de Investigación y Cooperación

Años de experiencia en el área: 15 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto		x			
Aplicabilidad	x				
Conceptualización		x			
Actualidad		x			
Calidad Técnica	x				
Factibilidad		x			
Pertinencia	x				
TOTAL	15	16			

Observaciones: En términos generales el proyecto tiene una estructura adecuada y cubre los puntos esenciales de un plan de mejora basado en la Inteligencia Artificial para la gestión de talento humano. La propuesta es interesante y relevante, considerando que la IA tiene un gran potencial para transformar la gestión del personal y optimizar procesos en muchas industrias, incluida la construcción.

Recomendaciones: Dar continuidad a los trámites académicos correspondientes.

Lugar, fecha de validación: Guayaquil, 06 de marzo de 2025



Firma del especialista
Ph.D. Segundo Camino Mogro

Anexo V
Validación Experto 3



Universidad
Israel

ESPOG | Escuela de
Posgrados

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:
Plan de mejora para la gestión de talento humano mediante la Inteligencia Artificial en la Constructora ARQINGTOP ubicada en Quito. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: Luis Sebastian Navas Vaca

Título obtenido: Magister en Derecho mención en Gestión Pública

C.I.: 1002986816

E-mail: luissebastian@hotmail.com

Institución de Trabajo: Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria

Cargo: Director de Administración de Talento Humano

Años de experiencia en el área: 12 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto		x			
Aplicabilidad		x			
Conceptualización		x			
Actualidad	x				
Calidad Técnica		x			
Factibilidad		x			
Pertinencia		x			
TOTAL	5	24			

Observaciones: La consolidación de la inteligencia artificial en la gestión de talento humano es una tendencia creciente en empresas de todos los sectores. En este sentido, el proyecto de titulación analizado aborda un tema altamente relevante, especialmente en el ámbito de la construcción, ya que probablemente enfrenta desafíos típicos de la industria, tales como la alta rotación de personal y la necesidad de optimizar procesos. La propuesta de usar la IA en el proceso de mejora de la gestión del talento humano es un enfoque innovador y adecuado a las exigencias del mercado.

Recomendaciones: Se recomienda proceder con los trámites de titulación, ya que el plan es adecuado, bien fundamentado y tiene un alto potencial para generar mejoras tangibles en la gestión del talento humano dentro de la Constructora ARQINGTOP ubicada en Quito.

Lugar, fecha de validación: Quito, 11 de marzo de 2025.



Firma del especialista
Mgs. Luis Sebastian Navas Vaca