

Aspectos Éticos de la Inteligencia Artificial y su Papel en la Gestión de Recursos Humanos

advantere
School of
Management



GEORGETOWN
UNIVERSITY



“sistema de IA”:

“un sistema basado en máquinas que está diseñado para funcionar con diversos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras su despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere, a partir de la entrada que recibe, cómo generar salidas tales como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones que pueden influir en entornos físicos o virtuales”

Principios éticos fundamentales

1. Beneficencia: Promover el bienestar
2. No maleficencia: Evitar el daño
3. Justicia: Evitar discriminación
4. Autonomía: Respetar la libertad individual.

Fuente:

Belmont, I. (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. USA, 18.
Beauchamp TL, Childress JF. Principles of Biomedical Ethics. Nueva York: Oxford University Press; 1979

¿Qué es la ética en IA?

La ética de la IA es un campo multidisciplinar que estudia cómo optimizar el impacto beneficioso de la inteligencia artificial (IA) a la vez que se reducen los riesgos y los resultados adversos

1. Justicia y No Discriminación

- . **Riesgo:** La IA puede reproducir o incluso amplificar sesgos presentes en los datos con los que fue entrenada
- . **Ética:** Se debe garantizar la equidad en el diseño y uso de la IA, corrigiendo sesgos y promoviendo la inclusión

2. **Transparencia y Explicabilidad**

- . **Riesgo:** Muchos algoritmos de IA, especialmente los de aprendizaje profundo, son cajas negras *difíciles* de *entender*
- . **Ética:** Las decisiones tomadas por la IA deben ser *comprensibles y justificables*, especialmente en áreas sensibles

3. Privacidad y Protección de Datos

- . **Riesgo:** La IA puede procesar grandes cantidades de datos personales, lo que pone en riesgo la privacidad individual
- . **Ética:** Se deben proteger los datos de los usuarios y asegurar el consentimiento informado sobre su uso

4. Responsabilidad y Rendición de Cuentas

- . **Riesgo:** Puede no estar claro quién es responsable si una IA comete un error o causa daño.
- . **Ética:** Se debe establecer claramente quién es responsable de las acciones de la IA (desarrolladores, usuarios, empresas).

5. Impacto en el Empleo y la Sociedad

- . **Riesgo:** La automatización puede desplazar a trabajadores humanos.
- . **Ética:** Se debe gestionar la transición laboral con políticas de reconversión y apoyo social

6. Autonomía Humana

- . **Riesgo:** Sistemas muy influyentes (como algoritmos de recomendación) pueden manipular decisiones humanas
- . **Ética:** Las personas deben mantener el control sobre las decisiones importantes, sin depender completamente de la IA

7. Sostenibilidad

- . **Riesgo:** Algunos sistemas de IA requieren gran cantidad de recursos computacionales, con impacto ambiental
- . **Ética:** Se debe promover el desarrollo de IA eficiente y respetuosa con el medio ambiente

Regulación Ética Internacional

Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial, Unesco, 23 noviembre 2021

Ley de la IA, Unión Europea, 12 junio 2023

Recomendaciones del consejo sobre Inteligencia Artificial, OCDE, 3 mayo 2024

Importancia de la IA en RRHH

La IA está transformando cómo las empresas reclutan, capacitan y gestionan el talento, al hacer procesos más eficientes y basados en datos.

Principales aspectos éticos en la intersección de la IA y la gestión de RRHH

1. Evitar Discriminación y Bias Algorítmico

- . **Riesgo:** Algoritmos de selección pueden estar entrenados con datos históricos que reflejan prejuicios de género, raza, edad u otros
- . **Ética:** RRHH debe revisar y auditar regularmente los algoritmos para garantizar decisiones imparciales

2. Transparencia en los Procesos

Riesgo: Candidatos o empleados pueden no saber que sus datos están siendo analizados por IA

Ética: Las organizaciones deben informar de manera clara de cuándo y cómo se usa la IA en procesos

3. Privacidad y Protección de Datos Personales

Riesgo: La IA puede recolectar, analizar y almacenar grandes cantidades de datos sensibles

Ética: Se debe respetar el consentimiento, proteger la confidencialidad y cumplir con la legislación vigente

4. Responsabilidad y Supervisión Humana

- **Riesgo:** Delegar decisiones importantes a sistemas automatizados puede causar errores o injusticias
- **Ética:** Las decisiones clave deben incluir supervisión humana y vías de apelación

5. Equidad en la Evaluación del Desempeño

Riesgo: Sistemas automatizados pueden malinterpretar comportamientos o contexto laboral.

Ética: Se debe asegurar que las evaluaciones sean justas, considerando el contexto humano detrás de los datos.

6. Fomento del Desarrollo Humano

Riesgo: Un enfoque puramente técnico puede deshumanizar la gestión del talento.

Ética: La IA debe ser usada para potenciar el crecimiento profesional, identificar oportunidades de formación y mejorar el bienestar laboral.

7. Impacto en la Cultura Organizacional

- . **Riesgo:** Un uso excesivo de IA puede afectar la confianza y la interacción humana.
- . **Ética:** RRHH debe equilibrar la eficiencia de la IA con el fortalecimiento de valores humanos como la empatía, la comunicación y el trabajo en equipo.

Cómo está afectando actualmente la IA a la gestión de RRHH

Planificación de la Fuerza Laboral

Predicción de rotación de empleados, planificación de sucesiones, identificación de brechas de habilidades

Problema ético: Algoritmos para predecir rotación o promociones, pueden replicar sesgos históricos y discriminar. Recolectar y analizar datos personales para predecir comportamientos puede no respetar la privacidad, especialmente si es sin consentimiento claro. Etiquetar a un empleado “riesgo de rotación” puede afectar su desarrollo o evaluación, incluso si no tiene intención de irse

Reclutamiento y selección de personal:

Cribado automático de CVs, entrevistas por video con análisis facial y de voz y evaluación automática de habilidades mediante pruebas utilizan algoritmos predictivos para seleccionar a los candidatos

Problema ético: Estos sistemas pueden heredar sesgos presentes en los datos históricos, como preferencias por ciertos géneros, universidades o perfiles raciales. Si no se supervisan adecuadamente, pueden reproducir y amplificar discriminaciones

Evaluación del desempeño y productividad:

Herramientas de IA pueden analizar la actividad de los empleados para medir la productividad y eficiencia individual. Evaluación basada en métricas y resultados

Problema ético: El uso excesivo puede invadir la privacidad y crear un ambiente de vigilancia constante, lo que afecta la salud mental y la confianza del trabajador.

Desarrollo y formación

Algoritmos de IA pueden personalizar itinerarios de aprendizaje según las necesidades individuales del empleado.

Riesgo ético

Si se basa en análisis incompletos o erróneos, puede limitar las oportunidades en lugar de ampliarlas.

Análisis de clima laboral y rotación

Herramientas de IA predicen cuándo un empleado podría estar insatisfecho o a punto de renunciar

Problema ético

Tomar decisiones prematuras basadas en estas predicciones puede ser injusto o arbitrario si no se consideran otros factores contextuales

Prevención de Riesgos Laborales

Herramientas de IA pueden identificar patrones de riesgo en accidentes, estrés o condiciones inseguras para anticipar y prevenir incidentes.

Problema ético

Depender exclusivamente de IA puede invisibilizar factores individuales o culturales si no se incluye la participación activa de los trabajadores en la evaluación de riesgos.

Diversidad e Inclusión

Una IA bien diseñada puede promover la diversidad, pero mal entrenada puede reforzar exclusión

Problema ético

- **Reforzamiento de Sesgos Existentes:** Si la IA se entrena con datos históricos sesgados, perpetúa patrones de discriminación.
- **Discriminación Indirecta:** Aunque se oculten atributos como género o etnia, otras variables (dirección, colegio, Universidad) introducen sesgo.
- **Falsa Neutralidad**
- **Falta de Representación**
- **Tokenismo:** Diversidad sin comprensión contextual conduce a resultados sin inclusión real.

Cómo podría afectar en el futuro

Deshumanización del trato laboral

Existe el riesgo de que las relaciones laborales se tornen impersonales si las decisiones clave son tomadas exclusivamente por algoritmos, sin considerar las emociones, circunstancias personales o valores humanos

Desplazamiento de roles en RRHH

Los profesionales de RRHH podrían ver automatizadas muchas de sus funciones tradicionales. Esto obligará a una **redefinición del rol del gestor humano** hacia áreas como la ética, la comunicación interpersonal y la cultura organizacional

Desigualdad tecnológica

Las empresas con acceso a sistemas avanzados de IA podrían aventajar significativamente a las que no, generando una brecha en la calidad del empleo y las oportunidades laborales

Toma de decisiones autónomas

En el futuro, la IA podría participar en decisiones tan delicadas como despidos, promociones o incluso asignaciones salariales. Esto requiere un marco ético y legal robusto que defina con claridad **qué decisiones puede tomar una IA** y cuáles deben ser exclusivamente humanas

La necesidad de una ética sólida en RRHH

Implicaciones:

- . Establecer **criterios de justicia y equidad** en los algoritmos.
- . Garantizar la **transparencia** en los procesos automatizados.
- . Proteger la **privacidad y los derechos de los empleados**.
- . Asegurar siempre la **supervisión humana** en decisiones críticas.
- . Fomentar un **uso responsable** que priorice el bienestar y desarrollo del talento humano

Tendencias Futuras

IA explicable (XAI), mayor regulación, desarrollo de sistemas centrados en las personas, evolución hacia una IA ética por diseño

Explicabilidad de la IA

Los sistemas deben ser capaces de explicar en lenguaje claro por qué tomaron una decisión, especialmente si es negativa para la persona

Justicia Algorítmica

Asegurar que los algoritmos no discriminen, que las decisiones sean justas y todos los empleados tengan igualdad de oportunidades

Diseño ético

La ética debe integrarse desde la fase de diseño, no como una corrección posterior. Se deben prever dilemas

Comités Éticos en RRHH

Creación de comités interdisciplinarios que evalúan el uso ético de IA y asesoran en su implementación responsable

Participación de Empleados

Es fundamental incluir a trabajadores en decisiones sobre IA que impacten sus condiciones laborales

Formación en Ética e IA

Capacitación continua para responsables de RRHH en riesgos, principios éticos y buenas prácticas en el uso de IA

Auditorías Algorítmicas

Revisión periódica de los sistemas de IA para detectar errores, sesgos y asegurar su alineación con principios éticos

Conclusión

La IA puede ser aliada poderosa en RRHH,
pero requiere implementación responsable y
ética

re-solution to advance

advantere

School of
Management



GEORGETOWN
UNIVERSITY

Strategic
Academic
Partner