UNEMI
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE POSGRADO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO CON MENCIÓN EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TEMA:

Inteligencia artificial generativa y transformación de las competencias laborales requeridas en trabajadores de empresas ecuatorianas: una revisión sistemática de la literatura

Autor:

Lcda. Ericka Lissette Muñoz Mera

Director:

Mgtr. Peralta Gamboa Dennis Alfredo

Milagro, 2026

Inteligencia artificial generativa y transformación de las competencias laborales requeridas en trabajadores de empresas ecuatorianas: una revisión sistemática de la literatura

Lcda. Ericka Lissette Muñoz Mera[1*]

[1]Maestría en Gestión de Talento Humano con Mención en Desarrollo Organizacional, Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), Milagro, Ecuador. ORCID: https://orcid.org/0009-0006-8886-9422 Correo: emunozm23@unemi.edu.ec

* Autor para correspondencia: emunozm23@unemi.edu.ec

Resumen

La expansión de la inteligencia artificial generativa (IAG) está modificando la forma en que las organizaciones distribuyen tareas y definen perfiles laborales. El objetivo de esta revisión sistemática fue analizar cómo la adopción de herramientas de IAG se relaciona con la transformación de las competencias laborales demandadas y discutir sus implicaciones para las empresas ecuatorianas. Se siguieron las orientaciones de PRISMA 2020. La búsqueda se efectuó exclusivamente en Google Scholar y recuperó inicialmente 689 documentos. Tras el cribado por título y resumen y la evaluación a texto completo, se seleccionaron 12 estudios publicados entre 2023 y 2026. La síntesis se organizó en cuatro categorías: competencias técnico-digitales vinculadas con IA, competencias cognitivas y metacognitivas, habilidades socioorganizacionales y cambios en los criterios de contratación y desarrollo del talento. Los resultados mostraron que la IAG no sustituye de manera uniforme las capacidades humanas, sino que desplaza el valor hacia perfiles híbridos capaces de combinar alfabetización en IA, análisis crítico, resolución de problemas, comunicación, creatividad, aprendizaje continuo y supervisión ética. También se identificó una transición hacia la contratación basada en habilidades y mayores necesidades de capacitación y gobernanza organizacional. La evidencia específica de Ecuador continúa siendo limitada, por lo que las inferencias deben interpretarse con cautela. Se concluye que la transformación no consiste únicamente en incorporar conocimientos técnicos, sino en desarrollar capacidades para trabajar de manera complementaria con sistemas generativos. Para las empresas ecuatorianas, estos hallazgos respaldan la actualización de perfiles de cargo, programas de formación y criterios de selección centrados en competencias verificables y adaptabilidad.

Palabras clave: alfabetización algorítmica; empleabilidad; reskilling; gestión del talento; colaboración humano-máquina.

1. Introducción

La inteligencia artificial generativa (IAG) se ha convertido en una tecnología capaz de reconfigurar la organización del trabajo. A diferencia de sistemas orientados a tareas rutinarias, los modelos generativos producen texto, código, imágenes y análisis, por lo que intervienen en actividades cognitivas asociadas al conocimiento profesional. La evidencia experimental mostró que ChatGPT redujo el tiempo requerido para tareas de escritura y elevó la calidad, con beneficios especialmente visibles entre trabajadores de menor desempeño inicial (Noy & Zhang, 2023). Brynjolfsson et al. (2025) observaron en más de cinco mil agentes de servicio al cliente que la asistencia generativa incrementó la productividad y facilitó el aprendizaje, aunque sus efectos variaron según experiencia. Estos resultados sugieren que la transformación laboral debe analizarse no solo como sustitución de empleo, sino como redistribución de tareas y valorización de nuevas capacidades.

Desde la perspectiva del capital humano, la difusión tecnológica ha favorecido una demanda creciente de habilidades complejas. La teoría del cambio tecnológico sesgado por habilidades plantea que ciertas innovaciones complementan el trabajo calificado y reducen el valor relativo de actividades rutinarias (Acemoglu, 2002). Antes del auge de la IAG, Alekseeva et al. (2021) documentaron un fuerte crecimiento de la demanda de competencias de inteligencia artificial y primas salariales asociadas. En el escenario generativo, esta tendencia se amplía hacia competencias híbridas: dominio funcional de herramientas de IA, interpretación y validación de resultados, pensamiento crítico, comunicación, creatividad y aprendizaje continuo. Estas capacidades guardan relación con el marco de habilidades digitales del siglo XXI de van Laar et al. (2017), que integra dimensiones técnicas, informacionales, colaborativas, creativas y críticas.

El problema adquiere relevancia para la gestión del talento humano porque los perfiles ocupacionales están cambiando con mayor rapidez que los sistemas tradicionales de descripción de cargos, selección y capacitación. Estudios recientes muestran que los empleadores aumentan el peso de las habilidades verificables frente a las credenciales formales en ocupaciones relacionadas con IA (Bone et al., 2025), mientras que en mercados digitales la IAG ha reducido la demanda de algunas tareas sustituibles e incrementado la de actividades complementarias y especializadas (Teutloff et al., 2025). En recursos humanos, los modelos generativos también pueden intervenir en reclutamiento, formación y decisiones administrativas, lo que obliga a combinar eficiencia tecnológica con supervisión profesional y

criterios éticos (Raman et al., 2024). El desafío, por tanto, no es únicamente saber utilizar una herramienta, sino identificar las capacidades necesarias para integrarla responsablemente.

En Ecuador, este problema posee una importancia adicional por la heterogeneidad de las capacidades digitales organizacionales y la limitada evidencia centrada en IAG y competencias laborales. Gavilánez-Cárdenas et al. (2024) señalaron que la IA puede mejorar la identificación de habilidades, la formación y la toma de decisiones en organizaciones públicas y privadas, al tiempo que exige atender sesgos y consideraciones éticas. Evidencia organizacional ecuatoriana reciente también ha descrito avances en automatización y gestión del talento, junto con necesidades de capacitación y adaptación institucional (Gavilanez Vega, 2025). En consecuencia, extrapolar sin análisis los hallazgos de economías más digitalizadas puede ocultar brechas de infraestructura, cultura, formación y gobernanza que condicionan la adopción local.

La revisión se justificó por la necesidad de integrar evidencia sobre productividad, nuevas habilidades, contratación y capacitación, con énfasis en su utilidad para la gestión empresarial ecuatoriana. Una síntesis sistemática permite reconocer patrones y vacíos relevantes. El objetivo fue analizar la evidencia científica reciente sobre la influencia de la inteligencia artificial generativa en la transformación de las competencias laborales requeridas y establecer sus implicaciones para selección, formación y desarrollo de trabajadores en empresas ecuatorianas. Como aporte, el estudio organiza las competencias emergentes en dimensiones técnico-digitales, cognitivas, socioorganizacionales y ético-adaptativas, y destaca que la evidencia favorece una interpretación de complementariedad humano-IA antes que una sustitución homogénea de capacidades.

2. Metodología

2.1 Diseño de la revisión

Se realizó una revisión sistemática de la literatura con enfoque descriptivo e integrador. El proceso se desarrolló conforme a PRISMA 2020, guía que establece criterios para informar la identificación, selección, elegibilidad e inclusión de evidencia (Page et al., 2021). La metodología se redactó en pasado porque la búsqueda, depuración y síntesis se consideraron concluidas al elaborar el manuscrito. La unidad de análisis estuvo constituida por publicaciones académicas sobre inteligencia artificial generativa, transformación del trabajo, competencias laborales, demanda de habilidades, gestión del talento o procesos de selección y capacitación.

2.2 Fuente de información y estrategia de búsqueda

Se consultó exclusivamente Google Scholar. La búsqueda utilizó combinaciones en español e inglés de “inteligencia artificial generativa”, “generative AI”, “ChatGPT”, “labor

skills", "workforce skills", "job skills", "skills demand", "talent management", "human resource management", "recruitment", "future of work" y "job postings", enlazadas con operadores booleanos cuando fue posible. El periodo comprendió publicaciones desde 2023 hasta septiembre de 2026, etapa asociada con la difusión masiva de modelos generativos en entornos laborales. La búsqueda inicial recuperó 689 documentos potencialmente relevantes.

2.3 Criterios de elegibilidad y selección

Se incluyeron artículos científicos, revisiones sistemáticas y trabajos académicos con metodología explícita que analizaron la IAG o la demanda reciente de competencias vinculadas con IA en contextos laborales u organizacionales. Se exigió información suficiente sobre objetivo, diseño y resultados, además de una relación directa con habilidades, productividad, reclutamiento, formación o gestión del talento. Se excluyeron documentos exclusivamente educativos sin conexión con empleabilidad, estudios técnicos sin dimensión laboral, textos de opinión y documentos sin soporte metodológico identificable. Durante el cribado por título y resumen se excluyeron 594 registros. Se evaluaron 95 textos completos y se descartaron 83 por incumplimiento de criterios. La muestra final quedó integrada por 12 estudios.

2.4 Extracción y síntesis de la información

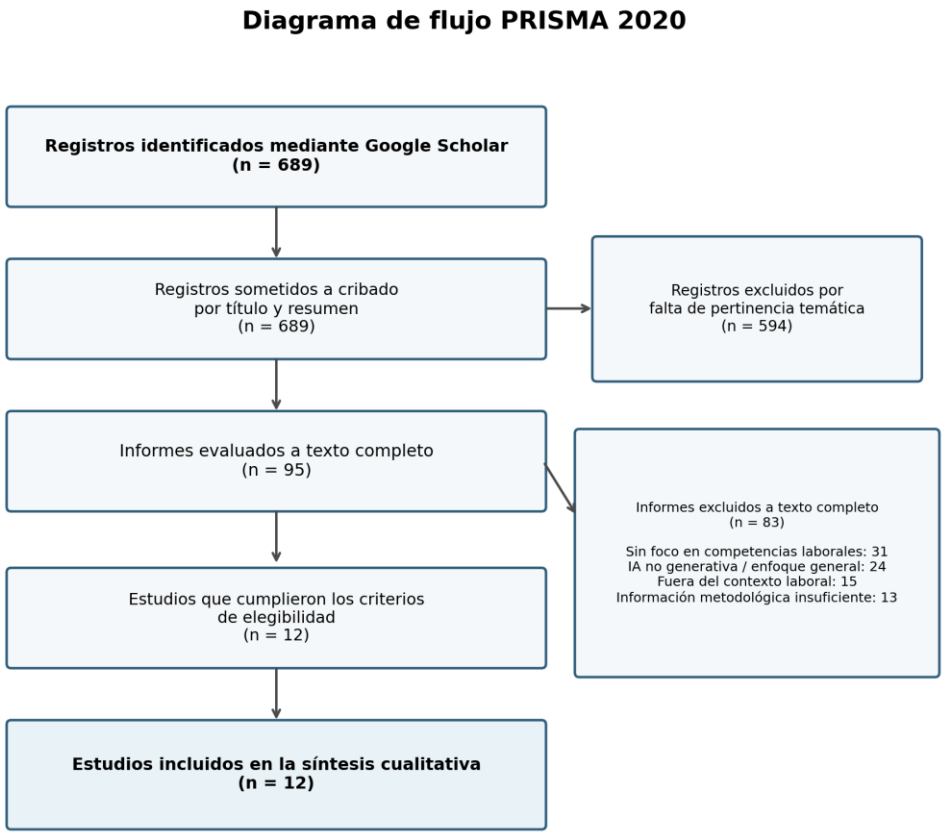
De cada publicación se extrajeron autor y año, contexto geográfico, diseño, población o fuente de datos, propósito y hallazgos sobre competencias laborales. La información se organizó en una matriz y se efectuó un análisis temático comparativo. Los hallazgos se agruparon en cuatro categorías: a) competencias técnico-digitales y alfabetización en IA; b) competencias cognitivas y metacognitivas; c) habilidades socioorganizacionales, adaptabilidad y aprendizaje; y d) transformación de los criterios de contratación, desarrollo y gestión del talento. Debido a la heterogeneidad de diseños e indicadores, no se realizó metaanálisis; se desarrolló una síntesis narrativa para identificar coincidencias, diferencias, tendencias y vacíos.

2.5 Consideraciones de calidad y alcance

La consistencia de la síntesis se fortaleció mediante contraste de objetivos, métodos y resultados. Se priorizaron artículos revisados por pares y fuentes con identificadores persistentes. También se verificó que los hallazgos utilizados en la síntesis correspondieran con el propósito y diseño declarado de cada estudio, evitando atribuir relaciones causales a investigaciones descriptivas. Dado que Google Scholar fue la única fuente, se reconoció el riesgo de cobertura desigual, ordenamiento algorítmico y versiones duplicadas; por ello se conservó una sola versión por trabajo y se privilegió la publicación definitiva. El flujo de selección se representó mediante un diagrama PRISMA. La interpretación para Ecuador se

realizó como transferencia contextual de evidencia y no como estimación directa de efectos nacionales, debido al número reducido de investigaciones específicamente ecuatorianas.

Figura 1. Diagrama PRISMA del proceso de selección de estudios



Nota. Elaboración propia con base en PRISMA 2020 (Page et al., 2021).

3. Resultados

La selección final estuvo conformada por 12 estudios publicados entre 2023 y 2026. La evidencia combinó experimentos controlados, análisis de trabajadores en organizaciones, estudios de ofertas laborales, investigaciones descriptivas en gestión del talento y revisiones sistemáticas. La mayor parte de la producción procedió de Estados Unidos y Europa, seguida por trabajos latinoamericanos y ecuatorianos. Esta distribución confirmó que el tema creció con rapidez después de la difusión pública de ChatGPT, pero también mostró una representación todavía limitada de Ecuador. En términos metodológicos, los estudios de ofertas de empleo aportaron evidencia sobre cambios en la demanda de habilidades, mientras que los experimentos y estudios organizacionales permitieron observar efectos sobre productividad, aprendizaje y reconfiguración de funciones.

Tabla 1. Características de los 12 estudios incluidos

Autor/año	Contexto	Diseño o fuente	Hallazgo principal
Noy & Zhang (2023)	EE. UU.	Experimento aleatorizado; 453 profesionales	ChatGPT redujo el tiempo de tareas de escritura en 40 % y elevó la calidad en 18 %; mayor beneficio en trabajadores con menor desempeño inicial.
Brynjolfsson et al. (2025)	EE. UU./entorno empresarial	Implementación escalonada; 5.172 agentes	La asistencia generativa elevó la productividad promedio y favoreció aprendizaje; efectos heterogéneos según experiencia.
Raman et al. (2024)	India/global	Evaluación comparativa de 134 preguntas de RR. HH.	ChatGPT y Bard mostraron utilidad potencial en funciones transaccionales, pero requieren supervisión profesional.
Gavilánez-Cárdenas et al. (2024)	Ecuador	Estudio sobre gestión y desarrollo del talento	La IA favorece identificación de habilidades, personalización de formación y decisiones estratégicas, con retos éticos.
Ludwig et al. (2024)	Alemania	Análisis retrospectivo de 498 asesorías y 50 casos intensivos en PYMES	Se identificó necesidad de conocimientos digitales básicos, competencias técnicas de IA y habilidades blandas para el cambio.
Campos-Vázquez & Martínez Sánchez (2024)	México	646.036 ofertas laborales en línea	Las habilidades sociales y cognitivas figuraron entre las más demandadas y se asociaron con mejores condiciones salariales.
Teutloff et al. (2025)	Mercado freelance internacional	Análisis de ofertas y 116 clústeres de habilidades	Disminuyó la demanda de habilidades sustituibles y aumentó la de algunas competencias complementarias de IA.
Bone et al. (2025)	Reino Unido	≈11 millones de vacantes, 2018-2024	Aumentó la contratación basada en habilidades para IA y disminuyó el peso relativo de requisitos formales de titulación.
Salari et al. (2025)	Global	Revisión sistemática; 14 estudios	La IAG puede generar y desplazar funciones; se requieren reskilling, gobernanza y seguimiento continuo.
Gavilanez Vega (2025)	Ecuador	Estudio cuantitativo descriptivo; 15 empresas	La IA modifica procesos de gestión del talento y evidencia necesidades de capacitación y adaptación organizacional.
Popa et al. (2026)	Global	>150.000 ofertas laborales, 2018-2025	Aumentaron habilidades de IA/datos y competencias transversales; las tareas rutinarias perdieron presencia relativa.
Suárez-Rodríguez et al. (2026)	7 países de América Latina	14.227 ofertas laborales; series interrumpidas	La difusión de ChatGPT reconfiguró taxonomías de habilidades hacia competencias generativas, prompts e integración técnica.

3.1 Competencias técnico-digitales y alfabetización en IA

La primera categoría reunió evidencia sobre el dominio práctico de herramientas generativas, comprensión de sus capacidades y limitaciones, validación de resultados y uso aplicado de datos. Popa et al. (2026) identificaron un aumento de menciones de competencias de IA y datos en ofertas laborales y una reducción relativa de tareas rutinarias, mientras que Suárez-Rodríguez et al. (2026), al analizar vacantes de siete países latinoamericanos, observaron una reconfiguración del vocabulario de habilidades hacia etiquetas asociadas con IAG, integración de prompts e infraestructura operativa. En Alemania, Ludwig et al. (2024) encontraron que las pequeñas y medianas empresas requerían conocimientos básicos de digitalización antes de poder implementar IA de forma sostenible. En conjunto, estos trabajos mostraron que la alfabetización en IA no se limita al uso instrumental de un chatbot, sino que incorpora comprensión de datos, evaluación de calidad, integración en procesos y capacidad para detectar límites o errores.

3.2 Competencias cognitivas y metacognitivas

La segunda categoría estuvo compuesta por pensamiento crítico, resolución de problemas, análisis, creatividad, juicio y capacidad de supervisar resultados automatizados. Noy y Zhang (2023) demostraron que la IAG mejoró el rendimiento en tareas de escritura profesional y

redujo desigualdades de desempeño, lo que sugiere un cambio desde la producción inicial hacia actividades de edición, evaluación y decisión. Brynjolfsson et al. (2025) hallaron que los mayores beneficios se concentraron en trabajadores menos experimentados, mientras que los más expertos mostraron ganancias menores; este patrón indica que la experiencia continúa siendo relevante para juzgar cuándo aceptar, corregir o ignorar una recomendación algorítmica. En el mercado laboral mexicano, Campos-Vázquez y Martínez Sánchez (2024) mostraron que las habilidades sociales y cognitivas ya tenían una presencia importante en las vacantes, reforzando la idea de que la digitalización no elimina el valor de competencias transversales.

3.3 Habilidades socioorganizacionales, adaptabilidad y aprendizaje continuo

La tercera categoría agrupó comunicación, colaboración, flexibilidad, aprendizaje continuo y capacidad de adaptación. Gavilánez-Cárdenas et al. (2024) señalaron que la IA puede personalizar la formación y mejorar la identificación de competencias, pero requiere prácticas éticas y políticas organizacionales. Gavilanez Vega (2025) encontró, en empresas ecuatorianas, que la adopción de IA en talento humano se asociaba con oportunidades de automatización, aunque coexistían desafíos de capacitación y adaptación organizacional. Estos resultados fueron consistentes con la evidencia de Ludwig et al. (2024), que destacó la necesidad de combinar competencias técnicas con creatividad, comunicación, resiliencia y gestión del cambio. La tendencia general indicó que la capacidad de aprender y reajustar procedimientos adquiere un valor comparable al conocimiento técnico específico, especialmente cuando las herramientas cambian con rapidez.

3.4 Contratación basada en habilidades y reconfiguración de perfiles

La cuarta categoría mostró cambios en la forma en que las empresas describen y valoran los perfiles profesionales. Bone et al. (2025), a partir de alrededor de once millones de vacantes del Reino Unido, documentaron un crecimiento de la contratación basada en habilidades para puestos de IA y una reducción relativa de requisitos formales de titulación. Teutloff et al. (2025) observaron que, después de la aparición de ChatGPT, la demanda de habilidades sustituibles en plataformas freelance disminuyó entre 20 % y 50 %, mientras crecieron áreas complementarias como programación de aprendizaje automático y desarrollo de chatbots. Raman et al. (2024) evidenciaron que los modelos generativos pueden apoyar funciones transaccionales de recursos humanos, aunque su desempeño no elimina la necesidad de supervisión experta. Salari et al. (2025), en una revisión sistemática sobre el futuro del mercado laboral, concluyeron que la IAG puede crear nuevas funciones y reducir otras, por lo que la respuesta organizacional debe orientarse al reskilling y al seguimiento continuo de sus efectos.

3.5 Tendencias y vacíos de conocimiento

La síntesis reveló cuatro tendencias convergentes: creciente demanda de alfabetización en IA y datos; fortalecimiento de competencias de juicio, pensamiento crítico y resolución de problemas; importancia sostenida de comunicación, adaptabilidad y aprendizaje; y transición hacia perfiles definidos por habilidades verificables más que por credenciales aisladas. Sin embargo, se identificaron vacíos relevantes. La evidencia ecuatoriana fue escasa y predominantemente descriptiva; faltaron estudios longitudinales que siguieran la evolución de perfiles de cargo, comparaciones entre sectores económicos y análisis de diferencias según tamaño empresarial. También fueron limitados los estudios que midieron directamente la calidad de la toma de decisiones humanas cuando se utiliza IAG, así como investigaciones sobre gobernanza, privacidad, sesgo y responsabilidad en selección de personal.

Tabla 2. Categorías de competencias derivadas de la síntesis

Categoría	Competencias asociadas	Estudios representativos
Técnico-digitales	Alfabetización en IA, prompts, datos, integración de herramientas, validación de salidas, comprensión de límites.	Popa et al. (2026); Suárez-Rodríguez et al. (2026); Ludwig et al. (2024)
Cognitivas y metacognitivas	Pensamiento crítico, análisis, resolución de problemas, creatividad, juicio, supervisión de resultados.	Noy & Zhang (2023); Brynjolfsson et al. (2025); Campos-Vázquez & Martínez Sánchez (2024)
Socioorganizacionales	Comunicación, colaboración, adaptabilidad, aprendizaje continuo, resiliencia y gestión del cambio.	Gavilánez-Cárdenas et al. (2024); Ludwig et al. (2024); Gavilanez Vega (2025)
Gestión del talento y empleabilidad	Contratación basada en habilidades, reskilling, rediseño de perfiles y supervisión ética.	Bone et al. (2025); Teutloff et al. (2025); Raman et al. (2024); Salari et al. (2025)

4. Discusión

Los resultados de esta revisión sistemática permiten responder al objetivo planteado al mostrar que la IAG está modificando la composición de las competencias laborales más que eliminando de forma homogénea la necesidad de trabajo humano. La evidencia convergió en una transición hacia perfiles híbridos que combinan dominio funcional de IA con juicio profesional, pensamiento crítico, comunicación y capacidad de aprendizaje. Este hallazgo es consistente con la lógica del cambio tecnológico sesgado por habilidades, según la cual las innovaciones pueden aumentar el valor de capacidades complementarias y reducir la importancia relativa de tareas rutinarias (Acemoglu, 2002). La IAG amplía esta dinámica porque interviene no solo en actividades mecánicas, sino también en producción de texto, código y análisis, desplazando parte del esfuerzo hacia validación, supervisión y decisión.

La evidencia experimental refuerza esta interpretación. Noy y Zhang (2023) encontraron incrementos de productividad y calidad en tareas profesionales de escritura, mientras Brynjolfsson et al. (2025) mostraron beneficios especialmente altos entre trabajadores con menor experiencia. Estos resultados no significan que la experiencia pierda valor; por el contrario, sugieren que las competencias se reorganizan. A medida que la generación inicial de

contenido puede automatizarse, aumenta la relevancia de saber formular problemas, reconocer errores, valorar la pertinencia de una respuesta y decidir cuándo utilizarla. En este sentido, las competencias digitales del siglo XXI descritas por van Laar et al. (2017), particularmente pensamiento crítico, gestión de información, creatividad, comunicación y resolución de problemas, adquieren una nueva función como mecanismos de control y complementariedad frente a sistemas generativos.

Los estudios de ofertas laborales también evidenciaron una transformación en los criterios de selección. Bone et al. (2025) identificaron un avance de la contratación basada en habilidades en ocupaciones de IA, mientras Teutloff et al. (2025) mostraron que las capacidades sustituibles pueden perder demanda y las complementarias ganar valor. Esta combinación obliga a los departamentos de talento humano a revisar descripciones de puestos, filtros de selección y mecanismos de evaluación. No sería suficiente incorporar una pregunta genérica sobre manejo de IA; resultaría más informativo valorar competencias observables, por ejemplo, capacidad para verificar resultados, diseñar instrucciones, integrar herramientas a procesos, proteger datos y justificar decisiones. La evidencia previa sobre demanda de habilidades de IA también mostró primas salariales asociadas a estas capacidades, lo que confirma que el mercado recompensa conocimientos tecnológicos específicos cuando generan valor productivo (Alekseeva et al., 2021).

En el ámbito de recursos humanos, la IAG ofrece una doble condición: es una tecnología que puede utilizarse para gestionar talento y, al mismo tiempo, un factor que modifica el talento que debe gestionarse. Raman et al. (2024) demostraron que modelos generativos pueden responder con niveles relativamente altos de precisión en contenidos de RR. HH., pero también mostraron diferencias y límites que justifican supervisión humana. De manera similar, Gavilánez-Cárdenas et al. (2024) destacaron oportunidades para personalizar la formación e identificar habilidades, acompañadas de retos éticos. Por ello, la competencia emergente no debe definirse solo como “saber usar ChatGPT”, sino como alfabetización algorítmica aplicada: comprender para qué sirve una herramienta, qué riesgos introduce, cómo verificar sus salidas y cómo documentar decisiones que afecten a personas.

Para Ecuador, la transferencia de estos hallazgos debe ser prudente. Los trabajos ecuatorianos incluidos muestran interés en automatización, capacitación y gestión del talento, pero todavía no existe un volumen suficiente de evidencia nacional para estimar la magnitud del cambio por sector, región o tamaño empresarial. Gavilanez Vega (2025) y Gavilánez-Cárdenas et al. (2024) sugieren que la adopción de IA puede mejorar procesos organizacionales, aunque las empresas enfrentan necesidades de formación y gobernanza. Esto

coincide con la experiencia de PYMES analizada por Ludwig et al. (2024), donde muchos proyectos de IA encontraron barreras previas de digitalización, datos y capacidades internas. Por tanto, en empresas ecuatorianas la transformación de competencias probablemente dependerá tanto de la disponibilidad tecnológica como de la madurez digital, la calidad de datos, el liderazgo y las oportunidades de capacitación.

Desde una perspectiva práctica, los hallazgos justifican tres líneas de acción: actualizar perfiles de cargo con competencias de IA verificables, implementar programas de reskilling y upskilling diferenciados según función y nivel de experiencia, y establecer mecanismos de gobernanza que mantengan la responsabilidad humana en decisiones sensibles. La contratación basada en habilidades puede ampliar el acceso a talento, pero también requiere instrumentos válidos para demostrar capacidades. Asimismo, la capacitación debería combinar ejercicios técnicos con resolución de problemas, pensamiento crítico, comunicación y ética, evitando programas reducidos a instrucciones operativas sobre una plataforma específica. Los cambios rápidos de herramientas hacen más sostenible desarrollar capacidades transferibles que entrenar exclusivamente en productos concretos.

La revisión presenta limitaciones. La búsqueda se restringió a Google Scholar, por lo que no puede asumirse una cobertura exhaustiva equivalente a una búsqueda multibase; además, la plataforma utiliza criterios de ordenamiento que no son completamente transparentes. La heterogeneidad metodológica impidió realizar metaanálisis y obligó a una síntesis narrativa. También se incluyeron estudios de distintos mercados laborales, por lo que sus resultados no representan directamente a la población empresarial ecuatoriana. Finalmente, el carácter reciente de la IAG significa que varios efectos observados corresponden a etapas iniciales de adopción. Futuras investigaciones deberían emplear diseños longitudinales en empresas ecuatorianas, comparar sectores y tamaños organizacionales, estudiar salarios y movilidad laboral, y validar instrumentos específicos para medir alfabetización en IA, colaboración humano-máquina y capacidad de supervisión ética.

5. Conclusiones

La revisión sistemática mostró que la inteligencia artificial generativa está transformando las competencias laborales requeridas mediante un proceso de recomposición más que de sustitución uniforme del trabajo humano. Los 12 estudios seleccionados coincidieron en que el valor laboral se desplaza hacia perfiles capaces de integrar herramientas generativas con conocimientos del dominio, análisis crítico y juicio profesional. Las competencias técnico-digitales —alfabetización en IA, manejo de datos, diseño de instrucciones, integración de herramientas y validación de resultados— constituyen una base creciente, pero no funcionan

de manera aislada. Su utilidad depende de habilidades cognitivas como resolución de problemas, creatividad y pensamiento crítico, así como de competencias socioorganizacionales relacionadas con comunicación, colaboración, adaptabilidad y aprendizaje continuo.

En los procesos de talento humano, la evidencia sugiere una transición hacia criterios de contratación basados en habilidades demostrables, acompañada de necesidades de reskilling y upskilling. La IAG puede apoyar reclutamiento, capacitación y decisiones administrativas, pero no elimina la necesidad de supervisión humana, especialmente cuando existen riesgos de sesgo, errores, privacidad o decisiones que afectan oportunidades laborales. En consecuencia, las organizaciones deberían revisar perfiles de cargo y sistemas de evaluación para identificar capacidades de colaboración humano-máquina y no solo experiencia con una aplicación específica.

Para Ecuador, los hallazgos ofrecen una base útil, aunque deben interpretarse con cautela por la escasez de estudios nacionales y la heterogeneidad de los contextos internacionales incluidos. La prioridad empresarial debería ser fortalecer simultáneamente madurez digital, calidad de datos, formación y gobernanza. Se requieren investigaciones longitudinales y sectoriales que permitan establecer qué competencias están cambiando efectivamente en el mercado ecuatoriano, con qué velocidad y en qué ocupaciones. En síntesis, la ventaja laboral en entornos mediados por IAG dependerá menos de competir con la tecnología y más de desarrollar la capacidad de dirigirla, verificarla, integrarla responsablemente y combinarla con habilidades humanas difíciles de automatizar.

Referencias

Acemoglu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. Journal of Economic Literature, 40(1), 7–72. https://doi.org/10.1257/0022051026976

Alekseeva, L., Azar, J., Giné, M., Samila, S., & Taska, B. (2021). The demand for AI skills in the labor market. Labour Economics, 71, 102002. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102002

Bone, M., González Ehlinger, E., & Stephany, F. (2025). Skills or degree? The rise of skill-based hiring for AI and green jobs. Technological Forecasting and Social Change, 214, 124042. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2025.124042

Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2025). Generative AI at work. The Quarterly Journal of Economics, 140(2), 889–942. https://doi.org/10.1093/qje/qjae044

Campos-Vázquez, R. M., & Martínez Sánchez, J. C. (2024). Habilidades buscadas por las empresas en el mercado laboral mexicano: un análisis de las ofertas laborales publicadas en internet. Estudios Económicos, 39(2), 243–278. https://doi.org/10.24201/ee.v39i2.452

Gavilánez-Cárdenas, C. V., Alvarado-Pacheco, E. S., Sánchez-Macías, R. A., & Villagómez-Vásquez, G. P. (2024). Inteligencia artificial en la formación y desarrollo del talento humano en las organizaciones públicas y privadas. Suplemento CICA Multidisciplinario, 8(017), 1–19. https://doi.org/10.56124/scicam.v8i017.101

Gavilanez Vega, M. S. (2025). Inteligencia Artificial en la Gestión del Talento Humano: Estrategias para la Adaptación Organizacional. Revista Científica Hallazgos21, 10(1). https://doi.org/10.69890/hallazgos21.v10i1.686

Ludwig, T., Azabal, N., Fries, M., Nießner, J., Elsholz, U., Lützenkirchen, S., Thomas, M., et al. (2024). KI-Kompetenzen in der Praxis: Eine Analyse deutscher KMUs. HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik, 61, 100–113. https://doi.org/10.1365/s40702-023-01035-2

Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. Science, 381(6654), 187–192. https://doi.org/10.1126/science.adh2586

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. PLOS Medicine, 18(3), e1003583. https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003583

Popa, D. M., Oprea, S.-V., & Bâra, A. (2026). Generative AI and the evolution of skill requirements in job postings across labor markets. Computers, Materials & Continua, 89(1), 42. https://doi.org/10.32604/cmc.2026.084792

Raman, R., Venugopalan, M., & Kamal, A. (2024). Evaluating human resources management literacy: A performance analysis of ChatGPT and Bard. Heliyon, 10(5), e27026. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27026

Salari, N., Beiromvand, M., Hosseinian-Far, A., Habibi, J., Babajani, F., & Mohammadi, M. (2025). Impacts of generative artificial intelligence on the future of labor market: A systematic review. Computers in Human Behavior Reports, 18, 100652. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2025.100652

Suárez-Rodríguez, C. H., Largo-Avila, E., & Llano-Gallón, N. S. (2026). Semantic reconfiguration of AI skill taxonomies after ChatGPT: Evidence from Latin American job postings. Social Sciences & Humanities Open, 14, 103202. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2026.103202

Teutloff, O., Einsiedler, J., Kässi, O., Braesemann, F., Mishkin, P., & del Rio-Chanona, R. M. (2025). Winners and losers of generative AI: Early evidence of shifts in freelancer demand. Journal of Economic Behavior & Organization, 235, 106845. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.106845

van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. Computers in Human Behavior, 72, 577–588. https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010

ISSN: 3103-1315

SCIENTIA Research Club

ADVANCING RESEARCH, SHAPING MINDS

LETTER OF ACCEPTANCE

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO

Por la presente se certifica que el artículo titulado "Inteligencia artificial generativa y transformación de las competencias laborales requeridas en trabajadores de empresas ecuatorianas: una revisión sistemática de la literatura"

Un trabajo de investigación de la autora: **Ericka Lissette Muñoz Mera**, siendo su artículo revisado por Doble Par Ciego y Sistema de Doble Revisión Editorial, antes de ser publicado.

El artículo será publicado en la Revista Científica **Research Club Scientia** ISSN: 3103-1315, en la edición julio – septiembre, 2026, Volumen 4, Número 3. Verificable en nuestra plataforma: https://researchclubscientia.com/index.php/files

RESEARCH CLUB SCIENTIA

Ing. Luci Salas Narvaez, MSc.
EDITORA REVISTA RESEARCH CLUB SCIENTIA

T: +593 XX XXX XXXX
W: www.researchclubscientia.com
M: researchclubscientia@gmail.com

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador