FOCUS REPORT #1: Inteligencia artificial vs competencias humanas

Martes 29 de octubre de 2024

Maquinas y humanos en la era digital: ¿Cómo organizamos el trabajo?

¿Estamos realmente preparados para redefinir el rol humano en un entorno empresarial cada vez más impulsado por la inteligencia artificial?

Hoy, los invitamos a reflexionar sobre cómo reestructurar el trabajo para optimizar la colaboración entre recursos humanos y tecnológicos.

El Foro Económico Mundial estima que para el año 2025, las máquinas y los algoritmos realizarán el 50% de las tareas laborales, en comparación con el 29% que ocupaban en 2020. Esto significa que el rol de los trabajadores humanos evolucionará hacia actividades que exigen un profundo desarrollo de ciertas competencias humanas.

Según Daniel Pink, autor de *A Whole New Mind*, en un mundo cada vez más automatizado, las competencias humanas son lo que nos permitirá diferenciarnos y crear un valor único. Son el "nuevo capital" en una economía impulsada por el conocimiento y la tecnología. Entonces, **¿qué prácticas actuales deberíamos revisar para adaptarnos mejor a esta nueva era?**

BE UP! ESTUDIO

Viviana Uri

viviana@estudiobeup.com
+598 96 133 555
estudiobeup BeUp! Estudio
www.estudiobeup.com

La era digital ha traído una auténtica revolución en nuestra forma de trabajar y pensar, con la inteligencia artificial (IA) liderando este cambio. Hoy, la IA no solo automatiza tareas rutinarias, sino que está transformando profesiones enteras y la manera en que interactuamos con el mundo. Sin embargo, surge una pregunta fundamental: **¿podrá realmente la IA reemplazar las habilidades humanas más valiosas?**

La IA está presente en nuestras rutinas diarias, cambiando cómo aprendemos, trabajamos e incluso cómo pensamos. Esto resalta la importancia de ciertas competencias humanas que, lejos de perder relevancia, necesitan ser fortalecidas. Por ejemplo, saber formular preguntas o dar instrucciones a la IA para obtener los mejores resultados es crucial. Pero si necesitamos mejorar esas habilidades para interactuar con las máquinas, **¿no deberíamos aplicar el mismo enfoque en nuestras relaciones humanas?** La **claridad y precisión en nuestra comunicación son esenciales**, no solo frente a la IA, sino **también en nuestras interacciones interpersonales**.

Daniel Pink destaca que habilidades como la **empatía**, la **intuición** y la **resolución creativa de problemas** son cada vez más importantes, tanto a nivel personal como profesional. Estas competencias profundamente humanas son clave en un mundo donde la IA está destinada a encargarse de lo repetitivo y lo analítico. De hecho, el Foro Económico Mundial resalta que las habilidades del futuro incluyen **la inteligencia emocional, el pensamiento crítico y la gestión de personas, capacidades que las máquinas aún no pueden imitar.**

Por lo tanto, en lugar de ver a la IA como una amenaza para nuestro trabajo o nuestra inteligencia, es más útil entenderla como una **aliada** que potencia nuestras habilidades. La IA nos ofrece la gran oportunidad de centrarnos en lo que realmente nos diferencia: nuestra capacidad de conectar emocionalmente, innovar y pensar de manera creativa.

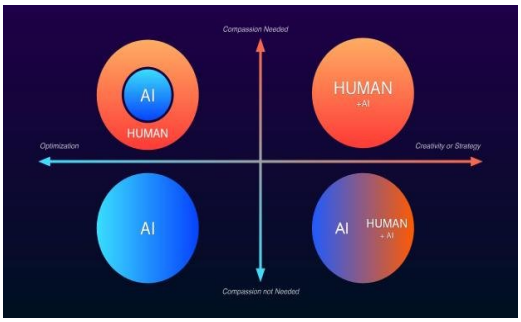
BE UP! ESTUDIO

Viviana Uri

viviana@estudiobeup.com
+598 96 133 555
estudiobeup BeUp! Estudio
www.estudiobeup.com

Máquinas e IA: ideas para organizar tarea

Como afirma Kai-Fu Lee, empresario y escritor taiwanés, “la inteligencia artificial no es tanto una amenaza para los trabajos como una amenaza para tareas específicas dentro de esos trabajos”.



A continuación, les presentamos este gráfico que clasifica las tareas humanas y de la IA en función de dos dimensiones: **empatía** (la capacidad de entender y conectar emocionalmente con las personas) y **creatividad** (la capacidad de generar ideas nuevas y originales). Esto da lugar a cuatro tipos de tareas:

Tareas de Alta Empatía y Alta Creatividad: requieren una conexión emocional profunda con las personas y un alto nivel de creatividad. Ejemplos incluyen:

- Desarrollo de productos personalizados: crear experiencias únicas para los clientes.
- Coaching y mentoring: entender las emociones del cliente y encontrar soluciones innovadoras.
- Diseño de experiencias: crear aprendizajes y eventos que apelen emocionalmente a los usuarios.

Tareas de Alta Empatía y Baja Creatividad: implican una fuerte conexión emocional, pero no requieren un alto grado de creatividad. Ejemplos incluyen:

- Atención al cliente: resolver problemas y comprender las necesidades de los clientes.
- Desarrollo de equipos y comunidades: apoyar a grupos a través de la empatía.
- Mediación y negociación: ayudar a resolver conflictos entendiendo las perspectivas de todas las partes.

Tareas de Baja Empatía y Alta Creatividad: requieren creatividad, pero no implican un fuerte componente emocional. Ejemplos incluyen:

Viviana Uri
viviana@estudiobeup.com
+598 96 133 555
estudiobeup BeUp! Estudio
www.estudiobeup.com

- Desarrollo de software: crear aplicaciones o sistemas sin necesidad de interacción humana.
- Investigación científica: generación de nuevas hipótesis sin requerir empatía.

Tareas de Baja Empatía y Baja Creatividad: son tareas mecánicas o repetitivas que no requieren empatía ni creatividad. Ejemplos incluyen:

- Tareas administrativas: ingreso o manejo de datos.
- Monitoreo de sistemas: supervisar procesos automáticos sin interacción humana.
- Mantenimiento de equipos: tareas técnicas que no involucran comprensión emocional.

Este modelo nos ayuda a identificar en qué áreas la inteligencia artificial puede ser más efectiva y dónde los humanos tienen una ventaja comparativa. Las tareas que requieren empatía y creatividad son menos susceptibles a la automatización, mientras que las tareas rutinarias y analíticas pueden ser realizadas de manera más eficiente por la IA.

En Resumen

La IA y las competencias humanas no solo deben coexistir, sino hacerlo como aliados estratégicos. Si logramos equilibrar lo mejor de ambos mundos, las posibilidades son enormes. Desde las organizaciones, la clave está en:

1. **Atraer talento** que posea habilidades para soñar y crear modelos operativos impulsados por IA generativa.
2. **Fomentar una cultura corporativa** que integre la IA de manera estratégica para optimizar capacidades y procesos.
3. **Incorporar la IA en la gestión del talento**, utilizándola como herramienta para empoderar a los colaboradores y mejorar las prácticas de gestión.

Integrar la IA de forma estratégica no significa que debamos capacitar a toda la organización en herramientas de IA. La IA es nuestra aliada, pero nuestra capacidad de **soñar, innovar y conectar sigue siendo nuestro mayor activo**.

Si te interesa seguir profundizando y desarrollando estrategias en tu organización, ¡no dudes en escribirnos. **¡Team BE UP! ESTUDIO!**

BE UP! ESTUDIO

Viviana Uri

viviana@estudiobeup.com
+598 96 133 555
estudiobeup BeUp! Estudio
www.estudiobeup.com