

RECONVERSIÓN DE HABILIDADES, LA CLAVE PARA APROVECHAR EL POTENCIAL DE LA IA



La transformación digital y el uso de inteligencia artificial ya no es una promesa futurista, sino una realidad que está transformando el mercado laboral. Su adopción acelerada hoy obliga a las empresas a pensar cómo resguardar y reconvertir el capital humano para enfrentar este cambio.

POR ANDREA CAMPILAY

A medida que la inteligencia artificial (IA) avanza en capacidades y va mostrando un mundo de nuevas posibilidades, resurge el debate sobre su alcance y la manera en que podría impactar a la fuerza laboral. ¿Estamos preparados para trabajar codo a codo y junto a nuevas soluciones tecnológicas disruptivas?

Según una encuesta reciente del Centro de Estudios Públicos y el International Social Survey Programme, un 42% de los chilenos cree que se perderán más empleos de los que se crearán. No obstante, un 29% está "poco preocupado" de que en los próximos cinco años su trabajo sea reemplazado por robots, programas informáticos o por la IA. La misma cifra aplica para aquellos ciudadanos que están "bastante preocupados" por esta situación, mientras que 26% están "muy preocupados", 13% "nada preocupados" y 1% no sabe o no contesta.

El hecho de que un trabajo pueda automatizarse "no significa que deba eliminarse", plantea el socio de Adapsys para temas de IA, Hernán Orellana, y asegura que, en lugar de concretar despidos, muchas organizaciones pueden reconvertir a su personal, a través de la capacitación interna, cambio de roles y preparación de los trabajadores para tareas más estratégicas, creativas o centradas en la interacción humana.

Para la country manager de Robert Walters, Annabella Olavarrieta, la IA nos plantea un desafío y nos obliga a repensar "qué es lo que realmente aporta valor desde lo humano". A sus ojos, hablar de "reemplazo total" es algo irreal y hasta "injusto" con la verdadera capacidad humana, pues lo que está ocurriendo es una transformación profunda de los roles laborales.

Reentrenar habilidades

Si bien el uso de la IA no amenaza a todos los sectores por igual, "hay industrias donde el impacto sí será más profundo", comenta la directora de HunTI Consultores, Liz Hortsmeier. A su juicio, las más expuestas son aquellas que dependen de tareas rutinarias, estructuradas y fácilmente digitalizables. Entre ellas menciona la atención al cliente, la contabilidad operativa y sectores como manufactura, logística y transporte, donde los robots y vehículos automatizados ya son parte de las cadenas de producción.

Una visión con la que coincide la CEO de Bagrou, Diana Brito, quien detalla que la IA "reemplaza funciones repetitivas, operativas y de bajo valor", permitiendo que las personas se enfoquen en tareas críticas como la toma de decisiones, la gestión del cambio y la conducción de culturas organizacionales adaptativas. En el área de recursos humanos, dice, esto "ya no es una ventaja, es una necesidad presente".

"Deberíamos prepararnos para un escenario en el que humanos e inteligencia artificial trabajen juntos",

Para la country manager de Robert Walters, Annabella Olavarrieta, la IA plantea un desafío y obliga a repensar "qué es lo que realmente aporta valor desde lo humano". Cree que hablar de "reemplazo total" en el contexto laboral es irreal y hasta "injusto" con la verdadera capacidad humana.

plantea Orellana, debido a que esta tecnología no solo cambia las herramientas que usamos, sino que también cambia el tipo de habilidades que necesitamos para seguir siendo relevantes en el trabajo. "Reentrenar a los trabajadores no es un lujo, es

una necesidad", recalca.

Olavarrieta coincide en que reentrenar las capacidades de los trabajadores es clave para sacar el mayor provecho de esta tecnología, ya que "aprender a convivir y colaborar con la IA es hoy casi tan importante como aprender a usar el correo hace 20 años", dice, mientras destaca que se trata de "desarrollar habilidades que nos permitan adaptarnos con criterio: pensamiento crítico, curiosidad, agilidad para aprender, y también habilidades más blandas como la empatía, la comunicación y la colaboración".

Oportunidades

Olavarrieta hace énfasis en que "la IA no nos quita trabajo", sino que entrega la oportunidad de

sabiduría. "Hoy, las empresas más competitivas no están eligiendo entre IA o personas, sino integrando ambas inteligencias", dice.

Así, junto a la importancia del reskilling, la ejecutiva menciona que a medida que la IA asume funciones operativas, las empresas pueden crear nuevos cargos de supervisión, análisis e interpretación, donde el ser humano deja de ejecutar y pasa a dirigir. De igual manera, manifiesta que involucrar a los equipos en la transformación digital reduce la resistencia al cambio y permite una transición más armónica.

Y, aunque existe la creencia de que la tecnología avanza mucho más rápido que el aprendizaje humano, "eso no significa que estemos condenados a quedar

enfocarnos en lo que realmente importa.

Hortsmeier expresa que la transformación tecnológica no tiene por qué traducirse en despidos masivos, siempre que se aborde con planificación y respon-

atrás", dice Hortsmeier. Sin embargo, advierte que para eso es necesario dejar atrás la idea de que la formación es un evento puntual, en un escenario donde es urgente fomentar una alfabetización digital transversal.