

EL IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA EN EL MUNDO LABORAL



La IA y la digitalización están redefiniendo los lugares de trabajo, impulsando nuevas competencias, reconversión laboral y modelos más eficientes. En ese proceso, el rol de los liderazgos para conducir los cambios y fomentar el desarrollo de habilidades es clave.

POR ANAÍS PERSSON

La inteligencia artificial (IA) y la digitalización están cambiando la forma en que las organizaciones operan. Desde la automatización de tareas hasta la toma de decisiones basada en datos, estas tecnologías están redefiniendo las competencias requeridas y las estrategias que implementan las empresas para preparar a sus trabajadores frente a este nuevo escenario.

De acuerdo con Great Place To Work, la naturaleza misma de la innovación implica explorar lo desconocido, tomar riesgos y, a menudo, enfrentar el fracaso antes de alcanzar el éxito. Por ello, "para que las personas de una organización puedan sumarse en este proceso incierto y desafiante, aportando todo su potencial, es crucial que existan sólidas relaciones de confianza, no solo entre líderes y colaboradores, sino también con clientes, inversores y otros stakeholders de la organización", explica la directora de consultoría en Great Place To Work Chile, Anamaría Browne.

Para la ejecutiva, la manera en que la organización comunica tanto los éxitos como los fracasos del proceso de innovación influye significativamente en el aumento de la confianza en ellos. "La transparencia sobre los desafíos enfrentados y las lecciones aprendidas durante el proceso de innovación es percibida como una

muestra de credibilidad y respeto, dos componentes clave de la confianza", analiza.

Más eficiencia

El subgerente de soluciones avanzadas de Kyocera Document Solutions Chile, Jorge Beas, señala que, a partir de estas transformaciones, "hoy los lugares de trabajo están evolucionando hacia entornos más inteligentes, conectados y orientados a la eficiencia".

Este espacio deja de ser solo físico "y se transforma en un ecosistema digital, donde la información puede ser accesible en cualquier momento y desde cualquier lugar", añade, y detalla que, en paralelo, la automatización de tareas repetitivas y la circulación de información están dando paso a dinámicas más ágiles, colaborativas y orientadas a resultados.

Nuevas competencias

Los líderes tienen un rol clave para conducir la implementación de tecnologías avanzadas en las organizaciones. A nivel de IA, por

ejemplo, fomentar la capacitación y el desarrollo de habilidades es uno de los primeros pasos para aprovechar al máximo su potencial y por ello, a juicio de Browne, los líderes deben invertir en formación y desarrollo para sus equipos, asegurando que incorporen las capacidades necesarias para trabajar efectivamente con estas tecnologías.

Otro rol de los líderes es fomentar la colaboración entre equipos multidisciplinarios para el desarrollo y la implementación de soluciones con inteligencia artificial. "Esto incluye trabajar con referentes de las distintas áreas de negocio, para construir soluciones robustas", sostiene la directora de consultoría en Great Place To Work Chile, y plantea que los colaboradores pueden aportar ideas innovadoras y perspectivas únicas que enriquecen el proceso de desarrollo. "Su conocimiento contextual y experiencia directa pueden revelar oportunidades de innovación que de otro modo podrían pasarse por alto", remarca.

Este escenario está modificando las competencias requeridas. Habilidades digitales, pensamiento analítico y trabajo colaborativo comienzan a ser cada vez más relevantes. "Los trabajadores desarrollan competencias digitales y se convierten en gestores de información, no solo en ejecutores de tareas", señala Beas, quien añade que, además del conoci-

miento técnico, las habilidades de trabajo en equipo también serán clave en el mediano y largo plazo.

"La reconversión laboral es fundamental para avanzar en la transformación digital. Educar a los trabajadores permite aprovechar mejor las herramientas tecnológicas", explica, y suma a ello la necesidad de acompañar estos procesos con capacitación continua, interfaces y una implementación que reduzca la resistencia al cambio.

Con todo, Browne señala que no hay una receta única para conducir la irrupción tecnológica en las organizaciones, y que es responsabilidad de los líderes comunicar una visión clara de hacia dónde se dirige la empresa y cómo la innovación es parte de su estrategia. "La clave está en colocar a las personas al centro", dice, algo que los mejores lugares para trabajar están haciendo desde hace dos décadas.

"Alcanzar la excelencia en el lugar de trabajo implica liderar los cambios que enfrenta el mundo. Sin embargo, en este caso es muy pronto para saber los alcances de este cambio", plantea. Un escenario en que es crucial comprender cómo las personas experimentan estos procesos: "Desde nuestra perspectiva, evaluar e investigar sus vivencias es esencial para mantener una cultura organizacional consistente en el tiempo", concluye Browne.

"La transparencia sobre los desafíos enfrentados y las lecciones aprendidas durante el proceso de innovación es percibida como una muestra de credibilidad y respeto, dos componentes clave de la confianza," analiza la directora de consultoría en Great Place To Work Chile, Anamaría Browne.