

El Valor Humano en la Era de la IA: La Transformación del Trabajo

Compartir en: [f](#) [x](#) [in](#)

"El trabajo humano no se ve reemplazado por la IA, sino transformado, permitiendo que las personas se concentren en lo que realmente agrega valor; la creatividad, el juicio y la toma de decisiones complejas", Pedro Leiva.



A través de la historia, el ser humano ha desarrollado tecnologías para hacer más eficientes sus tareas automatizando las tareas repetitivas o tediosas algunas de ellas, particularmente en el ámbito productivo y laboral. El desarrollo de tecnologías por parte de la IA representa una etapa avanzada en este proceso. El académico **Pedro Leiva, Director del Observatorio de Gestión de Personas de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile**, nos ofrece una perspectiva sobre el nuevo rol que juega el ser humano frente a esta evolución tecnológica que ofrece la IA.

Según el especialista, en el caso de las nuevas herramientas de IA permiten una mayor eficiencia no solo porque automatizan tareas rutinarias, sino que ofrecen soporte al trabajo imitando los procesos de la inteligencia humana procesando, analizando e integrando infinita cantidad de información. Y en casos más avanzados realiza estas tareas reconociendo de patrones repetitivos de procesamiento de información del usuario, de modo de automatizar estos procesos. **Esta tecnología pareciera reemplazar al ser humano, sin embargo, en muchos trabajos otorga a los trabajadores la oportunidad de concentrarse en tareas que ofrecen mayor valor agregado a la que ofrecen las tareas que implican los procesos que desarrolla la tecnología de la IA.** La inteligencia artificial, lejos de reemplazar la labor humana en forma absoluta, se convierte en un apoyo que eleva la productividad y permite a las personas enfocarse en procesos que requieren un juicio más profundo y creativo, como la resolución de problemas y la toma de decisiones estratégicas, particularmente cuando requieren de innovación.

Adaptación a la adaptación a las herramientas de la IA: el papel de los líderes

Para Pedro Leiva, Ph.D. en Psicología Industrial/Organizacional de Texas A&M University, los líderes organizacionales desempeñan un rol clave en la transición hacia entornos de trabajo cada vez más automatizados. Y el desafío no solo implica la incorporación de nuevas tecnologías, sino también prestar apoyo para que las personas implicadas puedan reducir la ansiedad que implica el proceso y adaptarse a las nuevas tecnologías desarrollando habilidades que permitan a las personas que tiene a cargo utilizar estas herramientas de manera efectiva. En el caso de las herramientas de la IA, se suma el desafío de facilitar la adaptación de sus equipos de trabajo para que las incorporen en aquellas tareas que puedan desarrollar con mayor eficiencia y que pensábamos que solo los seres humanos podríamos realizar. **"Los líderes deben crear las condiciones necesarias para que sus equipos desarrollen nuevas competencias"**, explica. Además, deben rediseñar la estructura de sus equipos para maximizar los beneficios de la automatización.

Gerencia de personas y gestión del cambio para las herramientas de la IA

En este contexto, la gerencia de personas juega un rol crucial en la gestión del cambio que requiere la incorporación de las herramientas de la IA. El académico, destaca que el cambio no solo se trata de introducir nuevas herramientas, sino de guiar a las personas para que integren estas innovaciones de manera que se sientan valoradas y comprendan cómo estas transformaciones mejoran su desempeño y crecimiento profesional. En esta misma línea, la gerencia de personas debe asumir el desafío de ayudar a crear un entorno laboral donde la tecnología se perciba como un complemento, y no como una amenaza, reduciendo así la resistencia al cambio y facilitando la adaptación.

Valorización del factor humano

El académico destaca que, aunque la automatización de los procesos de procesamiento y análisis de información pueda sustituir ciertos roles, también realza el valor del factor humano en las tareas que no pueden ser automatizadas. Al liberar a las personas de tareas que tienden a volverse repetitivas, la tecnología permite que los equipos enfoquen sus esfuerzos en actividades que requieren creatividad, inteligencia emocional y habilidades para tomar decisiones complejas. "Las organizaciones deben identificar aquellas tareas clave que deben seguir siendo asumidas por las personas y reasignar sus funciones, aprovechando así todo su potencial", menciona. La automatización, entonces, no solo mejora la eficiencia, sino que abre oportunidades para un crecimiento basado en las capacidades humanas.

Habilidades blandas para el futuro del trabajo

En la quinta revolución industrial, el desarrollo de habilidades blandas se posiciona como una prioridad. Competencias como la adaptabilidad, el aprendizaje continuo, la colaboración en equipo, la proactividad y el trabajo autónomo se vuelven esenciales para trabajar junto a la IA. "La IA ofrece una notable capacidad de análisis de datos y resolución de problemas, pero sigue requiriendo de habilidades humanas para llevar esos proyectos a un nivel más avanzado", señala. Los equipos que logren identificar y aprovechar las herramientas de la IA de manera efectiva tendrán una ventaja significativa.

Hacia un futuro colaborativo

Esta sinergia entre humanos y máquinas no solo está transformando las estructuras organizacionales, sino que también está redefiniendo cómo los individuos perciben su propio rol dentro de las empresas. La clave para el éxito en esta transición es, sin duda, el liderazgo, el desarrollo continuo de habilidades blandas y la gestión de personas con orientación al desarrollo de las personas que permitan que los equipos florezcan en un mundo cada vez más automatizado.



Pedro Leiva, Director del Observatorio de Gestión de Personas de la **Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile**