

## Planeación del Capital Humano



**Uno de los más importantes desafíos que se enfrentan los administradores de recursos humanos en México es mejorar las organizaciones para que sean más eficaces y eficientes.**

**Con esto se pretende identificar los objetivos a lograr y mejorar la calidad de vida de los empleados, se trata de buscar un beneficio en común de la organización, de los trabajadores, y de la comunidad en general.**

**Con la globalización, los avances tecnológicos, y otros aspectos económicos han provocado una excesiva presión laboral en donde las personas no han sido promovidas equitativamente, ni tampoco se les ha brindado demasiadas oportunidades de progreso, teniendo como consecuencia la generación de trabajadores con escaso contenido de información y también a empresas que todavía están lejos de lograr**

**una conciencia social por no asumir su responsabilidad en todo lo que acontecer.**

**Las organizaciones junto a sus directivos debes llevar adelante una correcta administración del personal en donde los gerentes se deben encargar de: *La planificación:* Es decir la determinación de metas y objetivos, reglas, procesos, planes, proyecciones que permiten anticiparse a sucesos futuros.**

***La organización:* Se debe asignar a cada empleado una tarea específica, diseñar el organigrama de la empresa, la delegación de autoridad, establece canales de dialogo y coordinar el trabajo de los subordinados.**

***Los equipos de trabajo:* Elaborar el perfil del puesto requerido, reclutar al personal, seleccionar a los empleados, contratar, parametrizar el desempeño, asesorar a los empleados, evaluar el rendimiento, capacitar y desarrollar las distintas potencialidades.**

***La dirección:* Lograr que las personas realicen el trabajo encomendado, motivar e incentivar a los empleados.**

***El control:* Determinar estándares que sirvan para evaluar el alcance de los objetivos planteados, como ser las cuotas de ventas, estándares de calidad, comparar los resultados reales con los estándares preestablecidos. Los recursos humanos en México deben promulgar los conceptos y las técnicas que se necesitan para llevar adelante una correcta gestión del personal. En donde se plantearán:**

- **Los análisis de los puestos de trabajo**
- **La planeación de las necesidades**
- **La selección del personal**
- **La inducción y la capacitación**
- **La administración de sueldos y salarios**
- **Diseñar e implementar incentivos y beneficios**
- **Evaluar el desempeño**
- **Propiciar planes de carrera para el personal**

### **¿Qué es la planificación de recursos humanos?**

**La planificación de recursos humanos es un proceso permanente de planeación sistemática que consiste en prever la demanda y rotación de personal de una organización, siendo un proceso esencial para la gestión eficiente del personal y, por consiguiente, el buen funcionamiento de la organización para el logro de las metas y objetivos de la misma.**

**“La **planeación del capital humano** es una técnica que tiene como objetivo estimar la demanda futura de personal de una organización. Mediante esta técnica, los gerentes de línea y los especialistas de personal pueden desarrollar planes que apoyen la estrategia de la organización...”**

**Básicamente, mediante la planificación de recursos humanos se puede determinar los perfiles laborales que necesitara la entidad y cuantos puestos; de esta manera, el departamento de RRHH puede planificar las actividades de reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación del personal según las necesidades de la empresa.**

## **Importancia de la planificación de recursos humanos**

**La importancia de la planificación de recursos humanos radica en la necesidad de captar, conservar y mejorar la calidad de los recursos humanos, acorde a las necesidades de la entidad, asegurando la dotación necesaria de personal en el momento requerido.**

**En este sentido, la planificación de personal es sumamente importante, ya que, permite suministrar a la entidad el personal adecuado acorde a los requerimientos del puesto de trabajo, a fin de garantizar el máximo desempeño y productividad laboral.**

**Pues, a través del personal, las organizaciones pueden alcanzar la eficiencia y eficacia para el logro de sus objetivos, haciéndolas más competitivas.**

**Además, a través de la planificación/planeación de recursos humanos se puede desarrollar una estructura organizativa viable y óptima, mediante la identificación del perfil y la cantidad de empleados que se requieren para lograr las metas y objetivos de la organización.**

**Para ello, los responsables de la planificación de RRHH deben saber identificar las fortalezas debilidades de la plantilla laboral, y desarrollar estrategias que les permitan a los empleados capacitarse de forma continua para el mejoramiento de sus capacidades y que a su vez los motive a seguir mejorando.**

**Para muchas empresas reconocer y abordar el problema de **obsolescencia profesional de su plantilla y la necesidad de ofrecer oportunidades de capacitación, es una falla que se debe en gran medida a la falta de planificación de recursos humanos.****

## **Objetivos de la planificación de recursos humanos**

**La planeación de recursos humanos tiene como objetivos los siguientes:**

- ✓ **Optimizar el capital humano de la organización.**
- ✓ **Reducir los costos de rotación de personal.**
- ✓ **Asegurar la suficiente dotación de la plantilla laboral, en calidad y cantidad, acorde a los requerimientos de cada situación.**
- ✓ **Capacitar y formar al personal, acorde a las necesidades situacionales actuales y futuras de la empresa.**
- ✓ **Mantener motivado al personal.**
- ✓ **Mejorar y promover el buen ambiente laboral.**
- ✓ **Contribuir con el aumento de la productividad de empresa.**

**La necesidad de adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno e incluso a los cambios internos de las organizaciones, exigen que estas tengan personal cada vez más capacitado; por ende, la planificación de RRHH para muchas empresas se ha convertido en una prioridad; ya que, a través de una buena planificación, se puede aprovechar el máximo potencial del capital humano con un foque hacia el futuro.**

## **Como planificar y prever los recursos humanos**

**Para muchas empresas, el proceso de planificar y prever las necesidades de personal, solo ocurre cuando hay una vacante para buscar cubrir dicho vacío, y suele ser muy efectiva cuando las empresas son pequeñas.**

**Sin embargo, las grandes industrias no pueden correr el riesgo de esperar a quedarse sin personal para planificar los recursos humanos, pues podría incluso producirse una paralización del proceso productivo por falta de personal.**

**Para ello es necesario desarrollar programas estratégicos enfocados en que exista la cantidad y el tipo de empleados necesarios para ejecutar las actividades elementales para el buen funcionamiento de la organización.**

**Planificar y anticipar las necesidades del personal deben ser acordes a las estrategias empresariales de la entidad, tomado en cuenta los factores internos y externos a la misma.**

***“La planeación estratégica de recursos humanos contiene dos pasos importantes para toda organización: El establecimiento de competencias del personal y la planeación de la incorporación a la organización del personal idóneo para el momento preciso.”***

**En este sentido, la planificación de recursos/capital humano debe tener claramente definido cuál es perfil de cada uno de los integrantes de la plantilla laboral y prever la incorporación de nuevo personal cuando la situación así lo requiera, haciendo el seguimiento respectivo para asegurar que cumpla con los requerimientos y expectativas del puesto.**

## **Integración del Capital/Recurso Humano**

**Los recursos humanos satisfacen las necesidades de la organización, de arriba a abajo, incluyendo a todos los miembros de su fuerza de trabajo.**

**Por lo tanto, la integración de las funciones de recursos humanos con los objetivos generales de la organización es un principio que no puede pasarse por alto. La importancia de la integración de los objetivos de RH y de la empresa se basa en el principio mencionado anteriormente: subrayando la importancia de los RRHH.**

**Las actividades de recursos humanos que son simplemente una extensión de la gestión son signos de mala planificación y la falta de adoptar ideas de futuro que mejoran la rentabilidad de la empresa.**

## **Recursos Humanos y la informática**

**La tecnología de información de recursos humanos (HRIT) contribuye en gran medida a la funcionalidad y exactitud de las actividades de recursos humanos. Muchas organizaciones compran sofisticados sistemas de información de recursos humanos (HRIS) que minimizan, o incluso eliminan, el error humano en el procesamiento de datos de empleo. (HR Corporate RRHH y Nómina – Workbeat – People Soft etc.)**

**En este sentido, la informática se ha convertido en un verdadero aliado para gestionar de manera eficiente los RRHH, a través del almacenamiento de información automatizada y semiautomatizada, el cual permite planificar y hacer seguimiento al rendimiento del personal en la consecución de los objetivos.**

**De igual forma la informática permite llevar un control de los costos y gastos que implica el cumplimiento de las obligaciones laborales, y la incidencia que estos recursos humanos generan sobre la productividad de la empresa.**

**Básicamente, a través de estos sistemas de información tipo ERP se crea una base de datos que proporcionan información sumamente valiosa para la planificación estratégica del personal.**

**Las empresas se componen de personas, cuyo nivel de organización está directamente vinculado con la eficiencia que, en conjunto, aportan a la misma y a la consecución de sus objetivos financieros.**

**Una de las mejores formas de llevar a cabo una excelente organización es a través de las plantillas de personal.**

### **¿Qué es una plantilla de personal?**

**Una plantilla laboral o estructura de trabajo, como también se la conoce, es el documento (digital y/o físico) en el que sistemáticamente se enumeran y organizan los distintos empleados de una empresa.**

**En su forma más sencilla, se podría decir que es un listado en el que se contemplan todos los empleados fijos y temporales que desempeñarán (o actualmente lo hacen) una función en la compañía, con sus respectivos cargos y salarios.**

**Mientras tanto, algunas variantes más elaboradas incluyen otros datos de valor, como una actualización de las tareas específicas de cada empleado o la interrelación entre distintos puestos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos generales de la empresa. Un claro ejemplo de esta mayor organización es el organigrama.**

## **Objetivos de una plantilla de personal**

**Los objetivos de una estructura de personal son dependientes de los objetivos generales de la empresa. Es decir, que su sistematización (por ejemplo, con la descripción de puestos de trabajo) responde a los planes de desarrollo y crecimiento financiero de la compañía.**

**Como consecuencia, podemos afirmar que los objetivos esenciales de cualquier plantilla son:**

- Disponer de los trabajadores y profesionales indispensables para el cumplimiento de las distintas tareas, funciones y metas que se necesitan para lograr los objetivos de la empresa.**
- Asegurar una adecuada cantidad de empleados en cada área o departamento para satisfacer las necesidades organizativas y prevenir la saturación del personal.**
- Reducir costos al evitar el exceso de contratación.**
- Ajustar la cantidad de empleados conforme la compañía vaya alcanzando sus objetivos y experimente crecimientos financieros.**
- Adaptar los puestos de trabajo al desarrollo de la estructura de la empresa a medida que la misma crea nuevos planes de crecimiento.**

- **Facilitar los procesos de reclutamiento y selección de personal cuando haga falta.**

- **Tener un cálculo preciso mes a mes de los gastos de personal.**

**Y es que tener todo esto bajo control, por ejemplo, con un software adecuado, ayuda a reducir costos en recursos humanos y a optimizar los beneficios económicos de la compañía.**

## **¿Cómo se complementa la plantilla de personal con la RPT (Relación de puestos de trabajo)?**

**La RPT es, de hecho, una forma más elaborada de plantilla de personal, frecuentemente utilizada en organizaciones de gran tamaño, plasmando los puestos de trabajo en una especie de mapa mental o estructura jerárquica con los distintos departamentos y equipos de trabajo que forman una organización.**

**En este sentido, la plantilla y la RPT se complementan bastante bien, en tanto que la primera permite una organización detallada de los empleados (listas), mientras que la segunda facilita la visualización de las interdependencias e interrelaciones entre ellos (organigramas).**

## **¿Cómo elaborar una plantilla de personal?**

## **Inventario de habilidades**

**La plantilla inicia desde cero, sin considerar a los empleados actuales, ya que, en principio, el reclutamiento de personal debería darse después de tener una plantilla base.**

**Para ello, se genera un listado de las habilidades que se requieren para cumplir con las metas y tareas de cada puesto. Esto se conoce como **inventario de habilidades** necesarias.**

## **Repercusión del plan estratégico en diferentes organizaciones**

El plan estratégico de la empresa tendrá un impacto, menor o mayor, en los distintos equipos de trabajo que se pretenden crear a partir del inventario de habilidades.

En este sentido, es de vital importancia que en la fase anterior se deje cierto margen de maniobra para captar nuevo talento, reducir el personal o hacer traslados dentro de la propia organización.

**Definir el impacto dentro de dichas unidades organizativas**

Las plantillas más avanzadas y eficientes incluyen un registro de cómo las medidas del plan estratégico han repercutido en las unidades organizativas. Se definen con claridad para conocer al detalle los impactos en el personal y su rendimiento, con la finalidad de diseñar estrategias de actuación para afrontar las consecuencias actuales y futuras en situaciones similares.

## Desarrollo de opciones de actuación

La estructura del personal también contempla la ideación de alternativas para actuar con asertividad ante las eventualidades que el plan estratégico pueda acarrear. Básicamente, se trata de armar a la empresa con un arsenal de opciones para responder rápidamente ante escenarios repentinos.

## Negociación con los agentes implicados

En este punto, es posible que la gama de opciones contempladas no sea acorde a las habilidades, los conocimientos técnicos y/o las herramientas de los empleados afectados por una determinada situación.

Como consecuencia, tendrás que negociar con ellos para la gestión de situaciones que van más allá de sus responsabilidades siempre que sea necesario, principalmente con la capacitación básica requerida para afrontar cada escenario e implementar las opciones contempladas.

## Elección y secuenciación

Finalmente, tanto los directivos como los líderes de equipo se encargan de seleccionar al personal más adecuado para resolver imprevistos en la implementación del plan estratégico empresarial, así como secuenciar los protocolos requeridos para ello. En la plantilla aparecerán los responsables de estas tareas extraordinarias.

## **¿Qué debe contener una plantilla de personal?**

Si bien es cierto que el contenido de las plantillas varía según cada empresa, hay algunos elementos que en la actualidad resultan esenciales en la mayoría de los casos:

- Objetivos generales y específicos de la empresa.

- Puestos de trabajo con roles y cargos.
- Formación, habilidades y conocimientos que se precisan en cada puesto.
- Tareas, funciones y roles a desempeñar en cada puesto.
- Datos de los empleados una vez que son contratados:

- nombres y apellidos
- tipo de contrato acordado
- cargo que ocupa
- estudios
- salario
- medio de contacto (teléfono, email, LinkedIn, etc.)

- Responsables de implementar las opciones de acción para situaciones emergentes.
- Organización por tipos de empleados (directivos, ejecutivos, administrativos, líderes de equipo, personal de base, auxiliares, etc.).
- Número total de empleados en la plantilla, con el presupuesto de los costes de salarios y bonificaciones.

## **Ejemplo de plantilla de personal**

A modo de ejemplo, te mostramos lo que sería el segmento de Recursos Humanos en una plantilla de personal de una empresa cualquiera, con los elementos informativos más básicos que debería tener:

## Personal del Departamento de Recursos Humanos

Cargo	Puestos	Funciones	Formación	Nombre	Contacto	Salario
Directivo	1	Supervisión de los procesos	Administración de empresas	Jose Herrero	emails, números de teléfono, etc.	2.000 €
Planificador	2	Planificación de desarrollo y objetivos empresariales	Sociólogo Economista	Roberto Martín Ana Ruiz	emails, números de teléfono, etc.	1.500 €
Administrativo	1	Pagos de nómina, gestión de documentos, organización de reuniones y citas, etc	Contable	Maribel Garcia	emails, números de teléfono, etc.	1.400 €
Líder de equipo	3	Enlace entre RR. HH. y los equipos de trabajo	Técnicos y técnicos superiores	Laura Gómez Juan Aguilar Alberto Jiménez	emails, números de teléfono, etc.	

Al incluir el resto de los departamentos (y otros elementos), la información se volvería más densa, por lo que convendría complementar

la plantilla con un organigrama RPT para establecer más claramente los roles e interconexiones entre los mismos.

Crear una plantilla de personal aporta significativas ventajas y beneficios para el conjunto de la empresa. Cuantos más empleados tengas, mayor será la necesidad de una organización de este tipo. Adicionalmente, tendrás que asegurarte de actualizar la plantilla periódicamente para reajustarla a los nuevos objetivos y dinámicas de tu empresa.

[Estudio de RR. HH.: La razón por la que la mitad de tu plantilla quiere marcharse](#)

Efectivamente, la mala noticia es que nuestros datos revelan que el 46 % de los empleados de las pymes europeas quiere buscar un nuevo empleo en los próximos 12 meses. Solo esta cifra ya muestra un cambio muy claro en las necesidades, los deseos y las oportunidades que buscan los mejores talentos hoy en día.

La buena noticia es que no todo está perdido. Personio, en colaboración con Opinium, el instituto de investigación de mercados, ha realizado un estudio paneuropeo para averiguar por qué cada vez más empleados piensan en dejar su trabajo y qué factores harían que permaneciesen en su empresa.

Los resultados obtenidos han sido muy reveladores y nos han permitido idear posibles soluciones y estrategias para las empresas.

### **Los empleados se marchan, pero ¿por qué?**

En general, el 90 % de los gerentes de RR. HH. de las pymes europeas afirma que su empresa sufre escasez de profesionales cualificados o problemas de reclutamiento o fidelización.

Pero ¿por qué? En los últimos dos años de pandemia, los empleados se han replanteado sus prioridades profesionales y personales:

- El 71 % quiere pasar más tiempo con la familia.

- El 71 % quiere una mayor conciliación de la vida laboral y personal.
- El 68 % quiere un salario más alto.

Esto pone de manifiesto la necesidad de que las empresas no solo se centren en atraer nuevos talentos, sino en conservar también a los que ya tienen en plantilla.

En palabras de Pete Cooper, director de Planificación de Personal de Personio: “La prioridad de las empresas no debería ser solo evitar que la gente se marche, sino retener y mantener una plantilla motivada, productiva y comprometida”.

**Nota:** Los problemas pueden venir de arriba. El 48 % de los gerentes de RR. HH. encuestados tienen la impresión de que su equipo directivo no es consciente de la magnitud de su actual escasez de profesionales cualificados.

## **Las principales razones por las que los empleados se marchan**

A distancia, híbrido, flexible... Trabajar durante la pandemia ha sido más difícil que nunca. En torno al 32 % de los encuestados afirma que un ambiente de trabajo estresante les haría dejar el trabajo. Pero la falta de reconocimiento y de oportunidades de desarrollo profesional también pueden hacer que los empleados se planteen cambiar de empleo.

- El 31 % se marcharía por la

**falta de reconocimiento**

por su trabajo.

- El 30 % se marcharía por la

**falta de oportunidades de ascenso**

El estancamiento profesional parece ser una cuestión especialmente sensible. El 37 % de los empleados afirma que la pandemia ha afectado a su carrera, mientras que el 35 % cree que ha perdido un ascenso que merecía. Y esto puede suponer un duro golpe moral.

¿Qué significa todo esto?

“Los jefes de RR. HH. y los dirigentes de las empresas tienen que pensar muy bien en la inclusión de los empleados que trabajan a distancia, de forma híbrida o totalmente presencial al abordar temas como el desarrollo profesional y las posibilidades de ascenso”, afirma Perry Timms, Chief Energy Officer, People and Transformational HR Ltd.

Este es un aspecto particularmente importante, ya que la propensión a cambiar de empleo es especialmente alta entre quienes trabajan a distancia (el 53 %). Esto podría deberse a que los trabajadores a distancia son menos leales a sus empleadores o a que tienen más opciones dado que su trabajo no depende de la ubicación.

**Irse o quedarse no es solo cuestión de dinero**

Más de la mitad de los empleados (el 54 %) reconoce que un aumento salarial les haría permanecer en su actual empresa. Sin embargo, también hay otros factores que ocupan un lugar destacado en la lista: un mayor reconocimiento (el 35 %) y una mayor conciliación entre la vida laboral y personal, así como mejores beneficios (el 30 %).

Nuestro estudio revela que el 96 % de los equipos de RR. HH. utilizan estrategias de fidelización, pero, para que sean eficaces, es necesario tener una visión global de las prioridades de los empleados, de los posibles motivos de abandono y de los factores que ayudarían a mantener el personal.

### **¿Qué significa todo esto?**

Ross Seychell, nuestro director de Personas, lo resume muy bien: “Las conversaciones sobre el desempeño de gran calidad y las posibilidades de promoción son cruciales. No solo ponen de manifiesto los factores que impulsan a los empleados a irse o a quedarse, sino que también ayudan a los directivos a identificar a trabajadores saturados o frustrados y a garantizar que obtengan el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional que necesitan”.

EN MI OPINIÓN LOS EMPLEADOS SE VAN DE LA EMPRESA EN UN 90% DEBIDO AL TRATO DE SU JEFE DIRECTO. NO LO SOPORTAN.

## **Replanteamiento del desempeño tras la pandemia**

Una excelente gestión del desempeño ayuda a los empleados a avanzar profesionalmente, a sentir que se valora su trabajo y a desarrollar todo su potencial.

Sin embargo, solo el 51 % de los empleados afirma que las evaluaciones de desempeño en su empresa son justas. Los datos también revelan que los empleados no están recibiendo feedback por parte de sus superiores con la suficiente regularidad desde que comenzó la pandemia.

## ¿Qué significa todo esto?

Los equipos de RR. HH. deben hacer que el proceso de evaluación del desempeño sea justo, regular y adecuado para el nuevo mundo laboral. Especialmente cuando los empleados trabajan a distancia y están más desconectados del lugar de trabajo, es esencial garantizar su inclusión.

## **Los equipos de RR. HH. pueden ser actores clave del éxito**

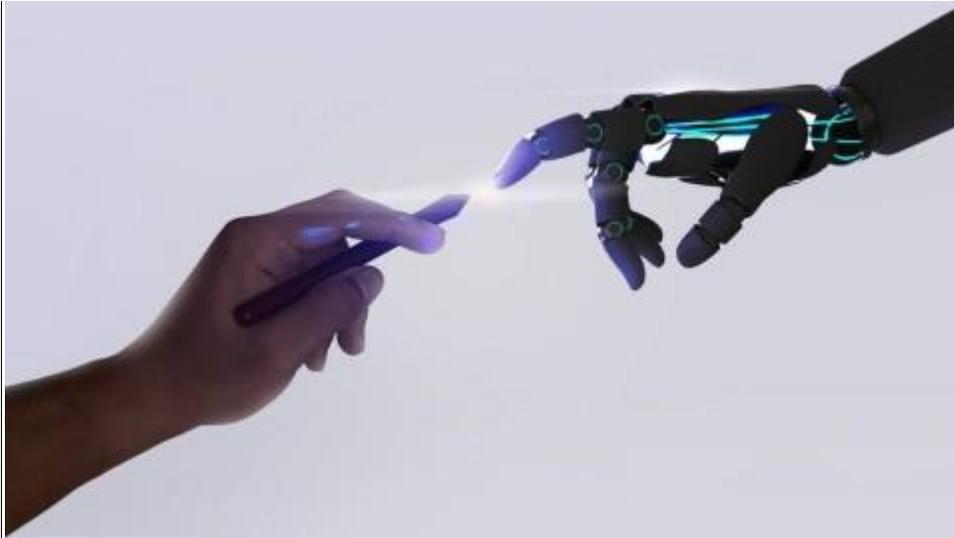
Para crecer de forma sostenible, las pymes tienen que hacer todo lo posible para mantener el talento actual y contratar a los mejores candidatos. Por tanto, el departamento de RR. HH. tiene que dar prioridad a la adquisición y fidelización sostenible del talento.

**En la actualidad, faltan dos cosas:** uno de cada seis profesionales encuestados (el 18 %) afirma no tener el tiempo o los recursos para impulsar y gestionar tareas más estratégicas.

## ¿Qué significa todo esto?

Para poder apoyar a las empresas a nivel estratégico, los equipos de RR. HH. necesitan las herramientas adecuadas que les liberen de las tareas rutinarias y les permitan trabajar fácilmente.

“A menos que los equipos de RR. HH. puedan liberarse del trabajo administrativo y acceder a una potente base de datos que pueda alimentar sus decisiones estratégicas, las empresas estarán poniendo en riesgo su éxito”



Si bien la inteligencia artificial ha transformado el mundo del trabajo y muchas personas temen ser reemplazadas por algunas de las herramientas basadas en este tipo de tecnología, hay una serie de habilidades humanas clave que no pueden ser cubiertas por las máquinas.

Según una encuesta de YouGov, el **21.1% de las empresas** en México planea implementar o ya usa activamente la **inteligencia artificial (IA)** en sus operaciones cotidianas. Además, el 20.8% considera su adopción, pero sin planes concretos.

Ante el avance acelerado de esta tecnología, en especial de las herramientas de **IA generativa** como ChatGPT y Bard, existen preocupaciones significativas entre los trabajadores en el país. De acuerdo con los datos de YouGov, el **60.8% de los mexicanos** teme que la IA pueda reemplazar a los humanos, superando el promedio mundial del 52.7 por ciento. Además, el 31.2% de los encuestados a nivel global y el 37.6% en México creen que en los próximos cinco años la IA podría superar las habilidades humanas en el soporte técnico.

Cabe destacar que la preocupación sobre la **sustitución laboral por parte de la IA** no es infundada, pero también es importante reconocer que la IA también tiene el potencial de crear nuevas oportunidades laborales, aumentar la eficiencia en el trabajo y resolver problemas complejos.

La clave radica en abordar los desafíos y las preocupaciones relacionadas con la IA a través de **políticas y estrategias** que fomenten la adaptabilidad, la educación continua y la inversión en tecnologías responsables. Además, la transición hacia una economía digital también puede requerir cambios en la forma en que se estructuran los empleos y se valora el trabajo humano.

Con estos datos, ¿crees que tu trabajo está en riesgo? ¿Crees que es posible que es altamente probable que **la inteligencia artificial** cambie significativamente la estructura y la forma de trabajo en el mundo?

De hecho, ya estamos viendo evidencias de estos cambios y podemos esperar que esta tendencia se acelerará hacia el futuro. Aquí hay algunas formas en las que **la IA está transformando el mundo laboral**:

- **Automatización de tareas rutinarias:** La IA es capaz de automatizar tareas rutinarias y repetitivas de manera más eficiente que los humanos. Esto puede liberar a los trabajadores de la carga de trabajo tediosa y permitirles concentrarse en tareas más creativas y estratégicas.
- **Optimización de procesos:** La IA puede analizar grandes cantidades de datos para identificar ineficiencias en los procesos empresariales y sugerir mejoras. Esto puede llevar a una mayor eficiencia operativa.
- **Asistencia en la toma de decisiones:** Los sistemas de IA pueden proporcionar análisis de datos en tiempo real y ayudar

en la toma de decisiones informadas en áreas como la gestión de inventarios, las finanzas y la atención médica.

- **Servicio al cliente y soporte:** Los chatbots y los asistentes virtuales basados en IA están siendo utilizados para brindar atención al cliente y soporte técnico de manera más rápida y eficiente.
- **Transformación de Industrias:** La IA está transformando industrias enteras, como la atención médica, la logística, el transporte, la manufactura y la agricultura, al cambiar la forma en que se realizan las tareas y se prestan los servicios.
- **Nuevas oportunidades de empleo:** Si bien la IA puede automatizar ciertas tareas, también está creando nuevas oportunidades de empleo en áreas relacionadas con su desarrollo, mantenimiento y supervisión.
- **Flexibilidad laboral:** La IA está habilitando la flexibilidad laboral, permitiendo a las personas trabajar de forma remota, colaborar con equipos globales y acceder a herramientas de productividad avanzadas.
- **Educación y formación continua:** La adopción de la IA requiere que los trabajadores adquieran nuevas habilidades y conocimientos. La educación y la formación continua se vuelven esenciales para mantenerse empleable en un mundo impulsado por la tecnología.
- **Ética y regulación:** A medida que la IA se integra en más aspectos de la sociedad, surgen cuestiones éticas y se necesitan regulaciones para garantizar un uso responsable y equitativo de esta tecnología.

## Las preocupaciones ante el avance de la IA

La inteligencia artificial está cambiando la estructura y la **forma de trabajo en el mundo** al automatizar tareas, mejorar la eficiencia y crear nuevas oportunidades. Y si bien estos cambios pueden presentar desafíos, también ofrecen la posibilidad de una mayor productividad y enfoque en tareas creativas y estratégicas para los trabajadores. De esta manera, **la adaptabilidad y la capacidad** de

aprender nuevas habilidades serán clave en este entorno laboral en constante evolución.

Sin embargo, la **preocupación ante el avance de la IA** se debe a varias razones legítimas y comprensibles, entre ellas:

- **Pérdida de empleo:** La IA y la automatización pueden desplazar trabajadores en ciertas industrias y ocupaciones, lo que podría resultar en la pérdida de empleos para muchas personas. Esto puede causar ansiedad y preocupación por la seguridad laboral.
- **Cambio en las habilidades requeridas:** A medida que la IA se vuelve más prominente, es probable que se requieran nuevas habilidades y competencias para mantenerse empleable. Esto puede ser un desafío para quienes no tienen acceso a la educación o la formación necesaria.
- **Desigualdad económica:** Existe el temor de que la automatización pueda agravar la desigualdad económica, ya que las personas con habilidades para trabajar con la tecnología de IA pueden beneficiarse más que aquellos cuyos trabajos son fácilmente reemplazables.
- **Impacto psicológico:** La incertidumbre laboral y la preocupación por el futuro pueden tener un impacto psicológico significativo en las personas, contribuyendo al estrés y la ansiedad.
- **Cambio en la estructura del trabajo:** La IA puede cambiar la naturaleza del trabajo en sí, haciendo que algunas ocupaciones sean menos significativas o menos satisfactorias para las personas.
- **Reemplazo de tareas rutinarias:** En particular, las tareas rutinarias y repetitivas son las más susceptibles a la automatización, lo que significa que ciertas categorías de empleos pueden ser más vulnerables.
- **Ética y seguridad:** La preocupación también incluye cuestiones éticas relacionadas con el uso de la IA en la toma de

decisiones críticas y la seguridad en torno a la privacidad de los datos y la ciberseguridad.

## Inteligencia artificial vs. habilidades humanas

Si bien la IA está avanzando rápidamente en muchos campos, existen ciertas **competencias humanas** que son difíciles de reemplazar por completo. Éstas se basan en las habilidades sociales, emocionales y cognitivas que son inherentes a los seres humanos. Algunas de estas competencias son:

1. **Empatía:** La capacidad de comprender y conectar emocionalmente con las emociones y las experiencias de otras personas es una competencia fundamental en roles que requieren interacción humana, como el cuidado de la salud, la atención al cliente y la psicología.
2. **Creatividad:** La generación de ideas innovadoras, la resolución de problemas y la creatividad en la toma de decisiones son habilidades difíciles de imitar para la IA, especialmente en campos como el diseño, la publicidad, la investigación y desarrollo.
3. **Juicio ético:** La toma de decisiones éticas y la consideración de las implicaciones morales de las acciones son habilidades cruciales en roles que involucran decisiones críticas, como la ética empresarial y el campo legal.
4. **Habilidades sociales:** Las habilidades sociales como la comunicación efectiva, la negociación y la construcción de relaciones sólidas son esenciales en roles de liderazgo, gestión de equipos y ventas.
5. **Adaptabilidad:** La capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y aprender rápidamente es una competencia importante en un mundo laboral en constante cambio, especialmente en roles que implican tecnologías emergentes.
6. **Creatividad artística:** La creación de arte, música, literatura y otras formas de expresión creativa es un aspecto

profundamente humano que es difícil de replicar por completo por la IA.

7. **Intuición y perspicacia:** La capacidad de tomar decisiones basadas en la intuición y la perspicacia, especialmente en campos como la psicología clínica y la investigación criminal, sigue siendo un dominio humano.
8. **Pensamiento crítico:** La capacidad de analizar información, evaluar argumentos y tomar decisiones informadas sigue siendo un activo importante en roles que requieren toma de decisiones complejas.
9. **Liderazgo inspirador:** La capacidad de inspirar, motivar y guiar a otros de manera efectiva es una competencia que requiere habilidades de comunicación y empatía que son difíciles de replicar por completo por la IA.
10. **Comprensión cultural y contextual:** La comprensión de la diversidad cultural y la sensibilidad al contexto local son competencias valiosas en roles que implican la interacción con diversas comunidades y mercados.

Es muy importante tomar en cuenta estas **competencias humanas** y que tengas un plan definido para mantenerlas o desarrollarlas y así seguir siendo competitivo en el mercado laboral actual. Si bien la IA puede automatizar muchas tareas y mejorar la eficiencia en el trabajo, estas habilidades continúan siendo esenciales en muchas áreas laborales.

En muchos casos, la IA puede complementar las capacidades de las personas, pero no reemplazarlas por completo. **Habilidades humanas** como la creatividad, la empatía y la ética, por mencionar algunos casos, se mantendrán como elementos críticos para abordar problemas complejos y construir relaciones significativas en el mundo laboral.

