

# Personas, organizaciones e inteligencia artificial: ¿cómo nos reinventamos?

**Por Álvaro José Peralta Ocampo**  
**Director de Plataformas CircularHR de**  
**Fundación Chile**



La inteligencia artificial (IA) ha dejado de ser una promesa. Hoy es una realidad que redefine nuestro trabajo y que está presente en todas las industrias. Cuando pensamos en el desarrollo de las personas, la IA no solo está transformando procesos, sino que también está generando un desafío estratégico, y en el que nos debemos cuestionar cómo nos adaptaremos a un entorno en el que las máquinas no nos reemplazan, sino que más bien nos complementan.

La respuesta está en las personas. Para las empresas que buscan destacar en esta era de disrupción tecnológica, la clave está en potenciar y, sobre todo, gestionar las habilidades de sus colaboradores. La IA es una herramienta poderosa, y esta afirmación es lo que ha hecho que muchas empresas, en estos dos últimos años, realicen esfuerzos en capacitar y preparar a su fuerza laboral para sacar el mejor provecho.

En este escenario, el gran desafío para el 2025 es evaluar el impacto que esta introducción ha tenido en la empresa y aprovecharla para potenciar a los colaboradores. La IA puede procesar datos masivos y realizar tareas repetitivas con precisión, sin embargo, carece de capacidades como la creatividad, el pensamiento crítico, la empatía y la inteligencia emocional, constituyendo habilidades esenciales en roles estratégicos y de liderazgo.

Es por esto que las organizaciones deben enfocar sus esfuerzos en comprender y entregar herramientas para que sus colaboradores se conviertan en socios estratégicos de la tecnología. La alfabetización digital se convierte en el nuevo mínimo imprescindible que todos los colaboradores deben manejar: saber cómo trabajar con herramientas basadas en IA, interpretar datos y comprender los principios éticos asociados a su uso son la base.

En este contexto, el papel del liderazgo es muy importante, pues son ellos los primeros que deberían adoptar y demostrar cómo integrar de manera efectiva esta herramienta, con una visión centrada en las personas, asegurándose de que la tecnología empodere y no genere pánico por supuestos escenarios de sustitución.

Las organizaciones que están gestionando estas nuevas habilidades a través de modificaciones en sus herramientas para el desarrollo de las personas, tales como descriptores de perfiles, competencias digitales-IA, habilidades funcionales en el puesto de trabajo y sistemas para la medición del impacto en las personas, son las empresas que tendrán éxito al apostar por el activo más importante: las personas. 