

La transformación del trabajo y la inteligencia artificial

Radiografía ejecutiva del futuro laboral:
De la automatización a la amplificación humana.

Módulo 1: El paradigma humano-IA y el mito del desempleo tecnológico.

Módulo 2: Anywhere office y la nueva matriz de flexibilidad laboral.

Módulo 3: Competencias irremplazables y el ADN del profesional futuro.

Módulo 4: Estrategias de empleabilidad: upskilling y reskilling continuo.

El mito del desempleo tecnológico



El miedo histórico:

Históricamente, las revoluciones industriales eliminaron tareas manuales repetitivas buscando eficiencia, pero forzaron la creación de roles en mantenimiento y diseño tecnológico.

170 millones

de nuevos puestos de trabajo se crearán en el mundo para 2030
(Foro Económico Mundial, 2025).

La realidad proyectada:

La IA genera obsolescencia en tareas repetitivas, pero crea nuevas fronteras de valor.

La fórmula de la colaboración humano-IA



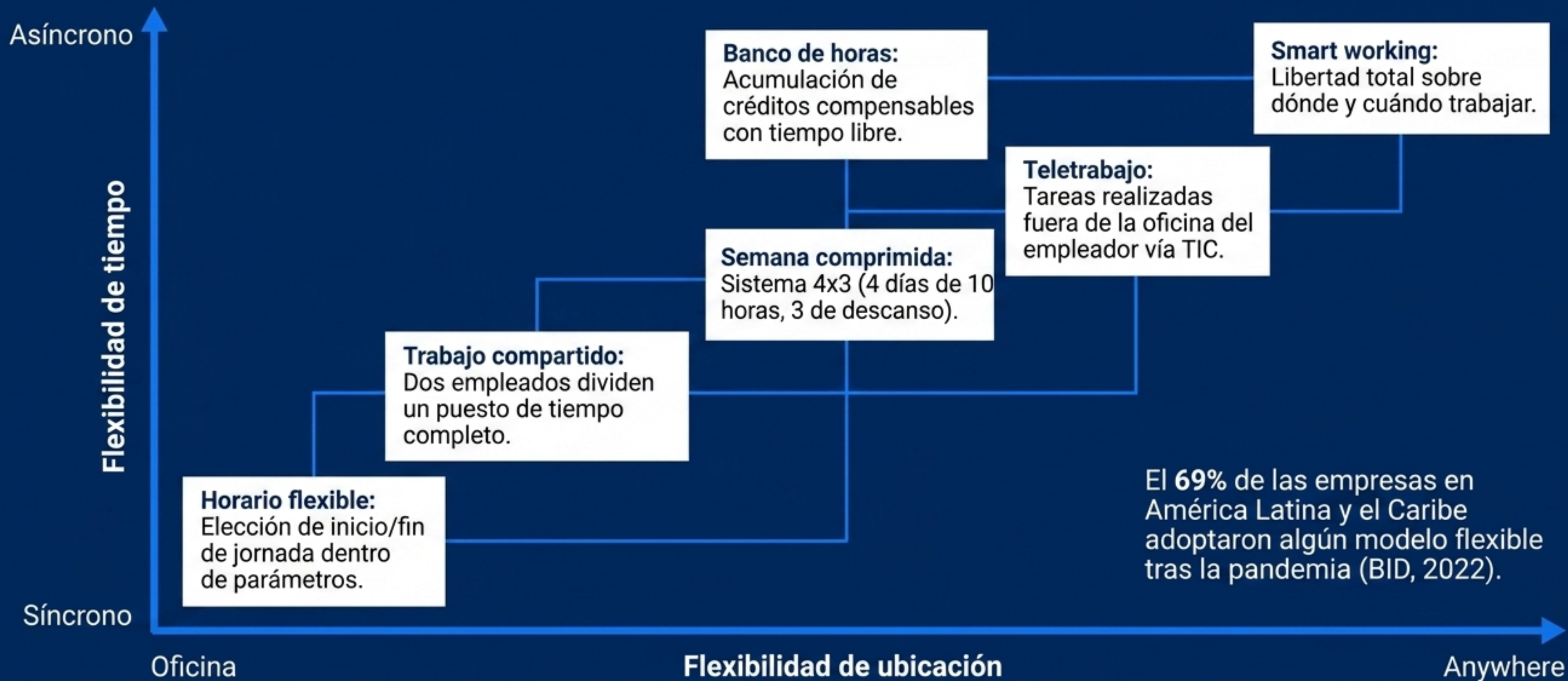
**“No serás reemplazado por la IA,
sino por alguien que sepa cómo usarla.”**

La IA no actúa como un sustituto universal. Para las ocupaciones que requieren la movilización articulada del conocimiento, la adopción de inteligencia artificial actúa como un amplificador del desempeño profesional.

El ecosistema anywhere office y el trabajo líquido



Matriz de flexibilización laboral



Competencias irremplazables: el nuevo ADN profesional

Habilidades demandadas para una transición digital y ecológica (OCDE 2023 / WEF 2025).



Digitales e informacionales.

Capacidad de utilizar IA, minería de datos y analítica de negocios. Vital: filtrar críticamente la calidad de la información y detectar datos erróneos.



Socioemocionales y resiliencia.

Voluntad para navegar la incertidumbre, superar desafíos constantes y generar innovación y creatividad ante problemas complejos.

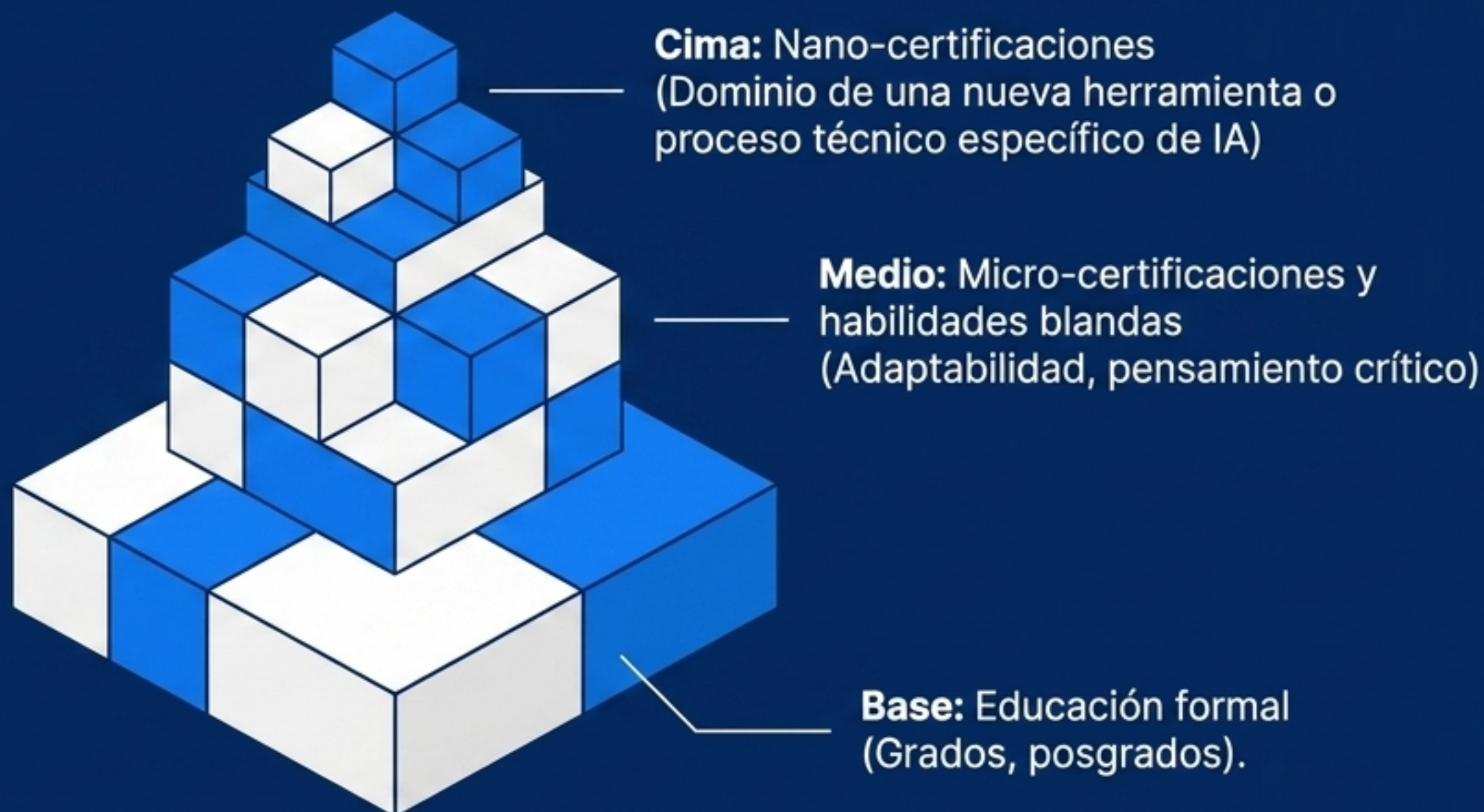


Conciencia ambiental.

Comprensión de desafíos ecológicos para impulsar una transición verde. Las empresas exigirán prácticas de descarbonización y sostenibilidad.

Lifelong learning y el modelo modular

El aprendizaje continuo dejó de ser lineal para convertirse en una arquitectura dinámica.



Cada pieza corresponde a una habilidad que se añade para cubrir brechas presentes o futuras.
Requiere humildad constante para desaprender y reaprender.

Estrategias de adaptación: reskilling vs. upskilling

El 59% de los trabajadores necesitará algún tipo de reentrenamiento para 2030 (WEF).

Upskilling (Mejora continua)

Definición: Mejora de las habilidades existentes dentro de la misma área o función.

Ejemplo práctico: Un gerente que adopta nuevas herramientas de inteligencia de negocios para potenciar la eficiencia de su equipo actual.

Reskilling (Reconversión profesional)

Definición: Adquisición de nuevas competencias para desempeñar una función totalmente diferente.

Ejemplo práctico: El programa de SAP enfocando a 8,000 de sus empleados hacia competencias de inteligencia artificial generativa.

La trayectoria profesional no lineal

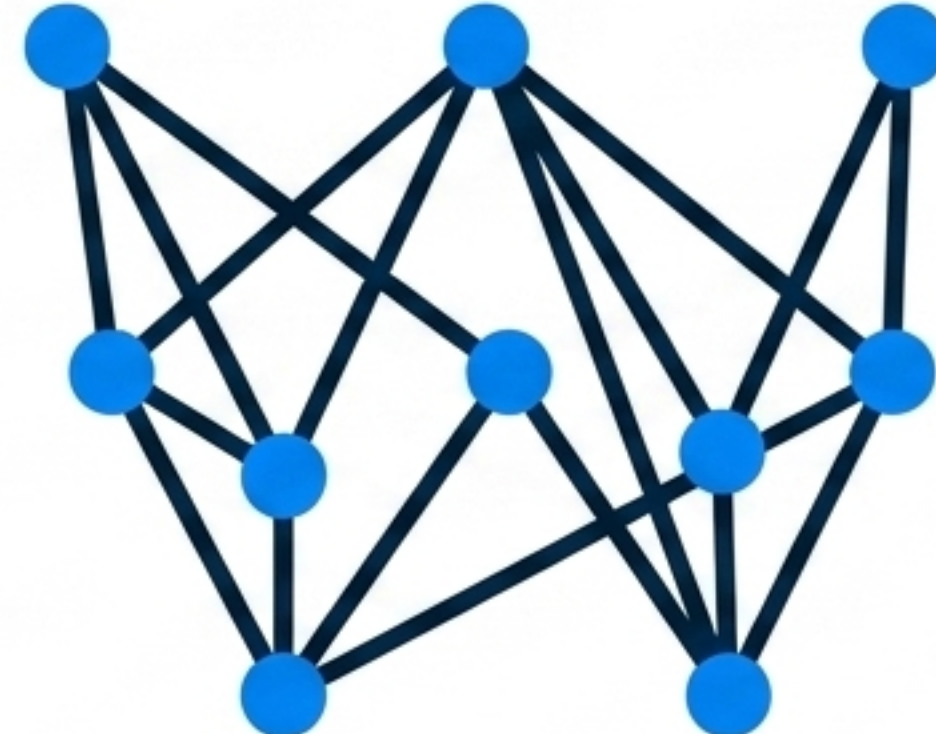
La escalera obsoleta

La carrera tradicional jerárquica (ascenso lineal y estático) pierde relevancia ante la horizontalización de las empresas.



La carrera en red (Modelo en W).

Posibilidad de alternar entre liderazgo experto técnico, gestión de personas o gestión de proyectos, tomando decisiones amplias en equipos autogestionados.



El Plan de Desarrollo Individual (PDI). En este entorno líquido, el PDI funciona como la brújula de autogestión. La empleabilidad futura es responsabilidad exclusiva del profesional, guiada por el autoconocimiento y un propósito claro.

Síntesis ejecutiva: la radiografía del futuro



La tecnología como multiplicador. La automatización elimina tareas mecánicas, pero premia a los humanos que utilizan la IA para amplificar su juicio analítico.



El trabajo es una red, no un lugar. La rigidez jerárquica cede ante fuerzas laborales líquidas, horizontales y distribuidas globalmente a través de plataformas.



Desaprender para reaprender. Las ventajas técnicas caducan rápido; la resiliencia, la conciencia ambiental y la gestión crítica de la información son los activos atemporales.



Autogestión radical. La empleabilidad ya no depende de la empresa. Exige un plan de desarrollo individual alimentado por upskilling, reskilling y micro-certificaciones continuas.