



Inteligencia Artificial Vs. Inteligencia Emocional

La fórmula para un entorno laboral saludable y un éxito empresarial sostenible





Experiencia Híbrida



Formación Académica

Licenciado en Psicología con especialidad en Trabajo y Organizaciones. Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Técnico Especialista en Informática de Gestión.



Publicaciones

Autor del libro "La Palanca del Éxito, SL: activa tu inteligencia emocional y relánzate" (Kolima, 2016) y del ebook "Consejos para un Liderazgo Saludable en la nueva era empresarial". Publicaciones sobre bienestar laboral en Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales. Divulgador en Radio y TV autonómica



Experiencia

13 años como psicólogo especialista en IE para la prevención y promoción de la salud psicosocial en la empresa.

25 años en consultoras de software, desempeñando diversos roles (técnico, comercial, *project manager*, mando intermedio y socio-directivo), con una visión 360º de la empresa.

Breve radiografía actual

Madurez Digital vs. Salud Mental

Madurez Digital

Según el Estudio INCIPY 2024, **más del 50% de empresas se encuentran en fase avanzada de transformación digital**. Sin embargo, solo el 22% mide el gap digital real existente en sus organizaciones.

Apenas un 8% utiliza la Inteligencia Artificial de forma automatizada en sus procesos de Recursos Humanos, lo que indica un amplio margen de mejora en la integración tecnológica.

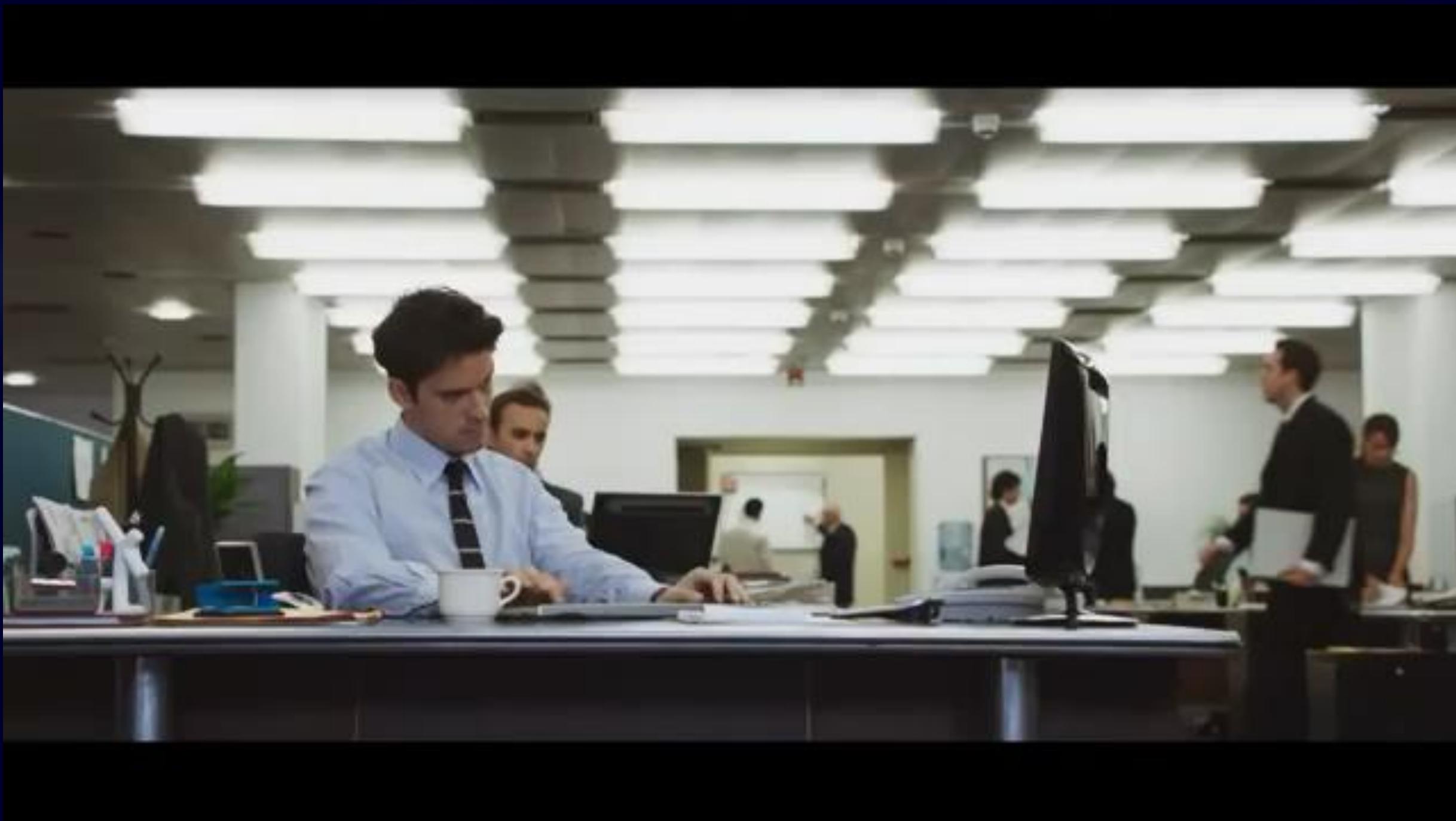
Otras cifras relevantes: **entre el 17% el 27% de personas sufren ansiedad en el trabajo**; **entre el 30% y el 38% dicen experimentar estrés siempre o casi siempre** y, en general, **un 47% reconoce encontrarse expuestas en su lugar de trabajo a factores de riesgo para su bienestar mental**, según el estudio “La Salud mental y la prevención de riesgos laborales” realizado por UGT-PV y la Universidad de Valencia.

Impacto en Salud Mental

El Informe 2024 sobre **Tecnoestrés** (González-Fernández et al., 2024) revela que **el 42% de trabajadores reporta consecuencias negativas del uso de TIC sobre su salud mental**.

El 50% de los empleados no ha recibido formación adecuada para adaptarse a las nuevas tecnologías. Se observa una prevalencia significativa de **tecnosíntesis, tecnofatiga y tecnoadicción** en entornos laborales digitalizados.

Tenemos carencias en competencias digitales y emocionales



A no ser que seas un “nativo digital online”...

Vamos hacia un futuro (presente) con IA predictiva y generativa...

...pero seguimos sin saber gestionar una discusión en el trabajo.

Queremos que los algoritmos nos entiendan, pero aún no sabemos escucharnos entre nosotros.

Avanzamos en tecnología digital, mientras descuidamos la **tecnología humana más básica**:

- Entender nuestras emociones (autoconocimiento)
- Regular nuestro ego (autoconcepto saludable)
- Desarrollar una autoestima segura (Vs frágil)



La inteligencia artificial avanza a velocidad cuántica.

La inteligencia emocional... sigue en fase beta.

El mapa emocional básico debe integrarse en los escritorios de trabajo...

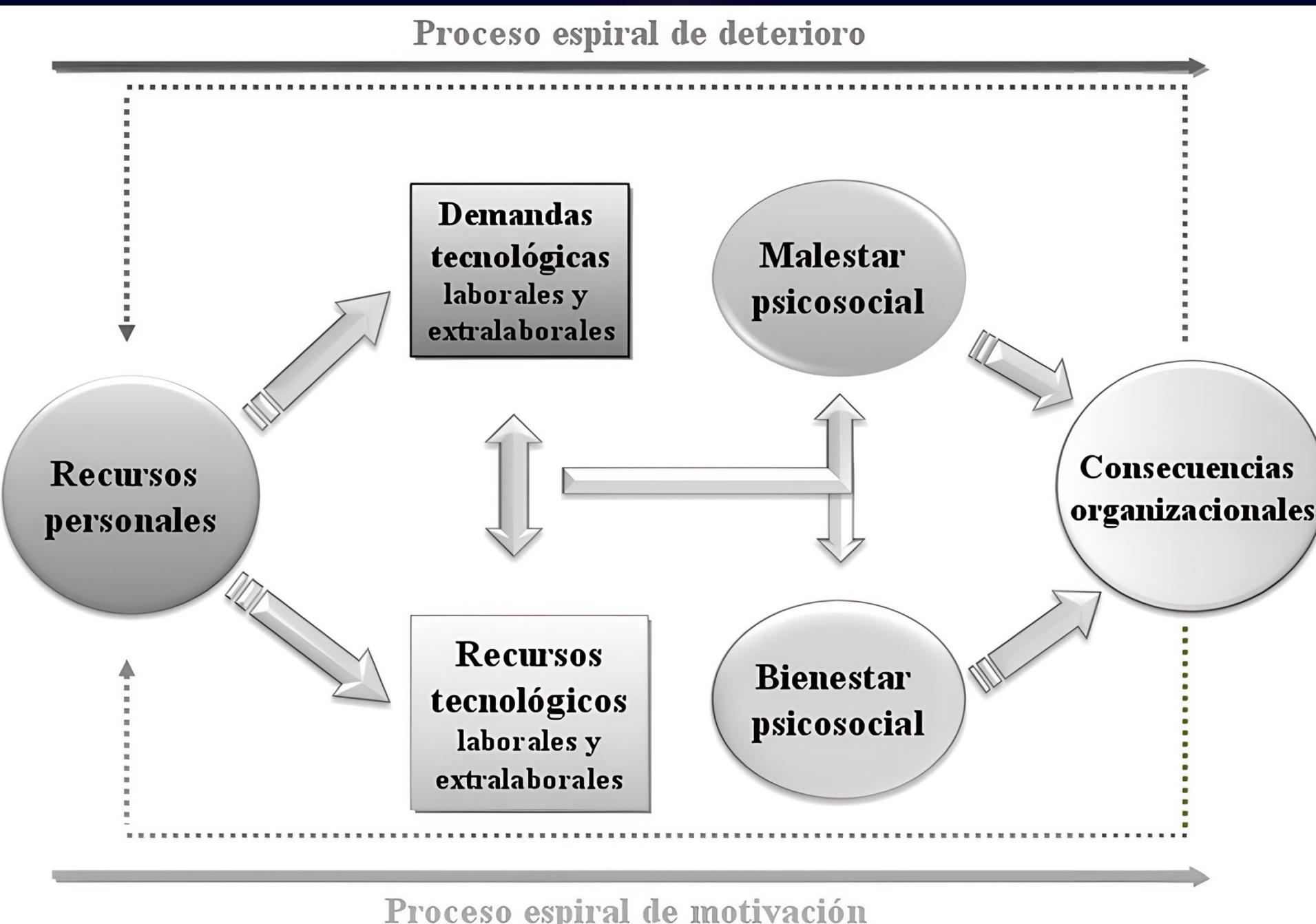


ALGUNAS NECESIDADES PSICOSOCIALES:

- Autonomía, libertad
- Competencia, utilidad, reto, logro
- Relación, apoyo, colaboración, pertenencia, poder, control
- Claridad de rol, información -adecuada y a tiempo-
- Tranquilidad, confianza, **seguridad psicológica** (expresarme si miedo)
- Atención, escucha, empatía, comprensión
- Justicia, reciprocidad, reconocimiento
- Necesidades físicas (biológicas) y materiales

También debemos tener presentes los modelos de (tecno) estrés

Modelo Espiral de la Salud Ocupacional (MESO)



DEMANDAS (TECNOLÓGICAS)

Características (de las TICs) presentes en el trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico sostenido y, por tanto, tienen un coste fisiológico y/o psicológico

RECURSOS PERSONALES (autoeficacia específica* hacia la tecnología)

- Competencias que influyen en la percepción del ambiente
- Responsables de que se instauren los daños

RECURSOS (TECNOLÓGICOS)

Características (de las TICs) del trabajo que reducen las demandas (tecnológicas) y sus costes, son funcionales a la hora de lograr metas laborales, estimulan el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo.

*La autoeficacia específica con la tecnología se refiere a las creencias en las propias competencias para usar con éxito la tecnología (Salanova et al., 2000).

Buenas Prácticas en Procesos TDH

Formación integral

Capacitación técnica y emocional **previa a la implementación de procesos de digitalización**, preparando a los trabajadores tanto en habilidades digitales como en gestión del estrés asociado al cambio tecnológico.

Implementación progresiva

Introducción gradual de nuevas tecnologías, respetando la curva de aprendizaje de los empleados y permitiendo una adaptación natural que minimice la resistencia y el estrés.

Diseño centrado en las personas

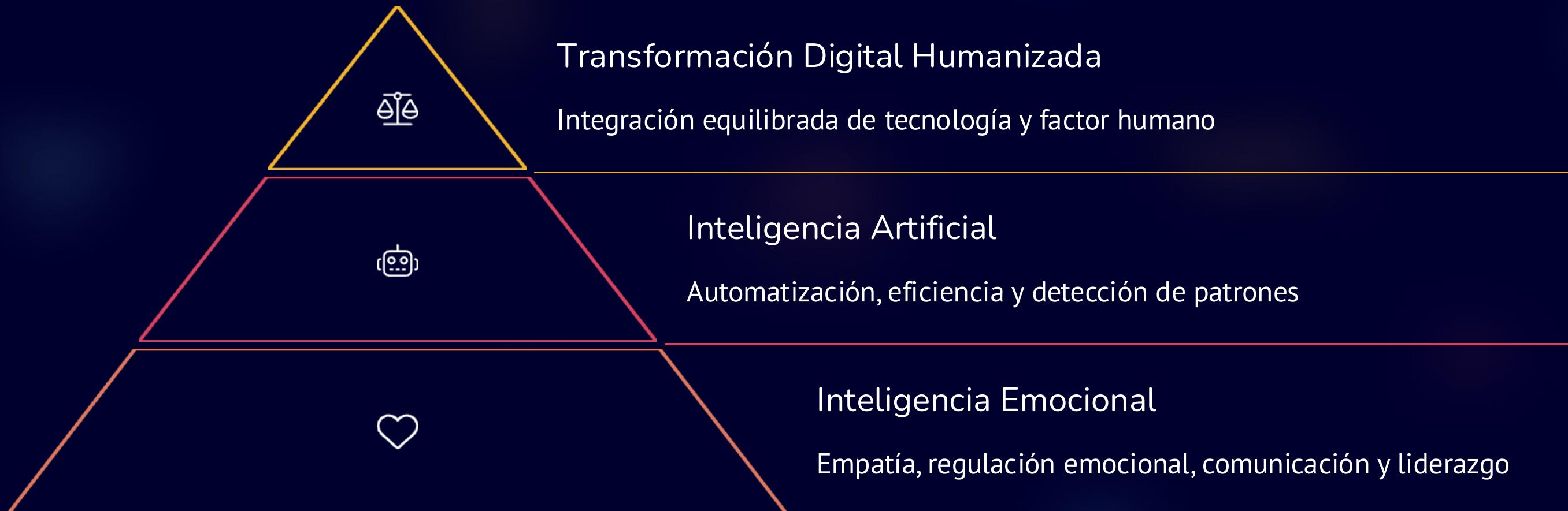
Desarrollo de interfaces y experiencias de usuario (UX/UI) emocionalmente sostenibles, que consideren las necesidades y limitaciones humanas en su concepción.

IA como sistema de apoyo (asistente especializado)

Utilización de la inteligencia artificial como sistema de alerta y asistencia, no como sustituto de la intervención y criterio humano en decisiones críticas.



Hacia una Transformación Digital Humanizada



Mientras la IA aporta eficiencia y capacidad analítica para detectar patrones como clima laboral, absentismo, rotación, burnout...
(foco en indicadores colectivos)...

la IE contribuye a potenciar el autocuidado, la empatía, la autoeficacia o la resiliencia individual y colectiva

Beneficios de la Transformación Digital Humanizada

Reducción del tecnoestrés

La implementación de un enfoque humanizado **disminuye significativamente los niveles de tecnoansiedad y tecnofatiga**, al considerar los ritmos de adaptación humanos y proporcionar los recursos necesarios para afrontar los cambios tecnológicos.

Mayor adopción tecnológica

Los empleados muestran una actitud más receptiva hacia las nuevas tecnologías cuando sienten que sus necesidades emocionales son consideradas en el proceso de transformación, **acelerando la curva de adopción**.

Sostenibilidad psicosocial

Se genera un entorno laboral donde la tecnología potencia las capacidades humanas sin comprometer el bienestar, creando organizaciones digitalmente avanzadas y emocionalmente saludables a largo plazo.





Concluyendo...

IA

Eficiencia

Automatización y optimización de procesos

IE

Conexión Humana

Empatía y comprensión interpersonal

Transformación Digital Humanizada

Sostenibilidad psicosocial, equilibrio entre tecnología y humanidad

"Digitalizar sin humanizar es un riesgo"



LinkedIn

**iQUE LA FUERZA DE
INTELIGENCIAS
NOS ACOMPAÑEN!**



Web

Concluyendo...



"Digitalizar sin humanizar es un riesgo"

IA

Eficiencia

Automatización y optimización de procesos

IE

Conexión Humana

Empatía y comprensión interpersonal

“Un ambiente de trabajo ilusionante puede ser algo utópico. Trabajar para conseguirlo, no. Es una meta a alcanzar, y sólo se consigue teniéndolo en cuenta cada día”

Carlos Peraita (DG, Onduembalaje)



LinkedIn

¡QUE LA FUERZA DE
INTELIGENCIAS
NOS ACOMPAÑEN!



Web