

# Cultura organizacional basada en datos

DOI: 10.29236/sistemas.n170a5

Al encuentro asistieron Manuel Peláez Patiño, vicepresidente Comercial de Servinformación; María del Pilar Villamil Giraldo, profesora asociada del Departamento de Ingeniería de Sistemas y Computación y Coordinadora de la maestría de ingeniería de información, de la universidad de Los Andes y Oscar Hernández, manager de Consultoría en SAS México.

**Jeimy J. Cano M.**

*Director Revista Sistemas*

*Se dice que una organización basada en datos debe contar con una*

*cultura basada en datos. Así las cosas, ¿cuáles serían los elementos claves de una cultura organizacional basada en datos? ¿Cómo desarrollarlos?*

**Manuel Peláez Patiño**

*Vicepresidente Comercial Servinformación*

Para una organización basada en datos el principal reto es hacer que los equipos entiendan que las mediciones hacen que los mismos equipos mejoren y se vuelvan de alto rendimiento; que no es una decisión de la gerencia. La medición

es interna como externa, toda vez que los datos son herramientas de empoderamiento y nos hacen entender mejor el negocio y nuestros clientes; además, tenemos un mejor desarrollo como profesionales y como empresa. Se trata de construir una cultura de datos, entender que estos se transforman, generan valor y dan poder en la organización.

Nosotros lo que hacemos es tener la cultura de transparencia, empoderando a nuestros clientes para usar lo que vendemos, además de explicar a los empleados sobre las fortalezas pueden proporcionarles los datos.

**María del Pilar Villamil Giraldo**  
*Profesora asociada*  
*Departamento Ingeniería de*  
*Sistemas*  
*Coordinadora de la maestría de*  
*Ingeniería de Información*  
*Universidad de Los Andes*



Lo primero es aclarar el término de organizaciones basadas en datos, que se puede llevar a organizaciones centradas en datos (*data centric*) o guiadas por datos (*data-driven*). En las primeras, la toma de decisiones se basa en los datos y toda la estructura organizacional y funcional gira en torno a ellos. En este tipo de organizaciones los datos son fundamentales, lo que lleva a que sea explícita la relación entre los datos y la parte de negocio (estrategia, KPI, etc.), la gestión de los datos (que incluye procesos, gobierno, etc.), la infraestructura (plataformas para su distribución y acceso) y el talento humano. En contraposición con las empresas *data-driven* que están centradas en aplicaciones, y en muchos casos se evidencian silos de información con problemas de gobierno, gestión y uso apropiado de los datos toda vez que no se entiende la utilidad que tienen para la organización en todos los niveles, incluido el nivel ejecutivo. Tampoco se entiende lo que implica a nivel de apertura al cambio, talento humano, por supuesto tiempo y dinero el que los datos estén disponibles y tengan un mínimo nivel de calidad para que aporten a la organización. En mi experiencia observo que, aunque hay esfuerzos en utilizar los datos para tomar decisiones, no se entiende, empezando por el nivel ejecutivo, la oportunidad que se tiene de ser competitivos apalancando sus acciones y decisiones en los datos. Es por ello, que se debe empezar por resolver la pregunta ¿pa-

ra qué sirven? y principalmente cómo aportan en la construcción del “negocio”, tanto en la parte operativa como en la táctica y la estratégica. Si empezamos por esa parte de formación y la complementamos con metas y planes concretos, se podrá ir construyendo en las diferentes perspectivas, en particular en talento humano, infraestructura y procesos para la gestión de datos que lleve a mejorar su calidad, disponibilidad y efectividad en el apoyo a diferentes niveles de la organización.

### Oscar Hernández

*Manager de Consultoría  
Sas México*

Considero una visión clara del clima y estilo de colaboración que se desea en la organización, así como las personas, los procesos y la tecnología son los elementos clave que se requiere desarrollar para generar una cultura organizacional de cualquier tipo, incluida la basada en datos.

El diseño de la estrategia para desarrollar estos aspectos, así como la identificación de iniciativas para lograrlo implica, por mencionar los más relevantes, ejercicio de planeación estratégica, emplear recursos metodológicos y herramientas como Business Information Discovery y Gap Analysis, Organization Maturity Assessments, Business Analytics Maturity Assessment, etc., destacando y cuidando siempre que el crecimiento y desarrollo mantenga equi-

librio entre dichos elementos. El desarrollo acelerado de uno solo de los elementos clave, lejos de ser una ventaja, es altamente probable que se convierta en la mayor desventaja para la organización.

### Jeimy J. Cano M.

*¿Qué se entiende en una organización por democratización de los datos? ¿Es realmente necesaria esta democracia?*



### Oscar Hernández

No se puede transformar una organización en general, pero más aún las que buscan convertirse en basadas en datos, sin la democratización de los datos, de la inteligencia de negocios y la inteligencia analítica. El efecto de la democratización de los datos se hace patente cuando los elementos que conforman una organización tienen acceso a la información y datos correctos, oportunos y sobre todo, los

necesarios para desempeñar su función, ya sea operativa o de toma de decisiones, dando margen para la innovación, evolución y eficiencia operativa.

### **María del Pilar Villamil G.**

Lo primero es entender el concepto. A veces muchas personas utilizan el concepto democratizar los datos para referirse a dar acceso a los datos y no se trata solo de eso. Existen planteamientos que me parecen muy interesantes que hablan de la democratización como un proceso continuo que busca habilitar a los empleados para que trabajen de forma confortable con los datos.

Ese confort se relaciona con confiabilidad para poder usarlos en la toma de decisiones, pero también para construir esas relaciones con los clientes o experiencias con los usuarios. Es muy valioso que los empleados de diferentes niveles puedan saber interactuar con los datos, para hacerles preguntas y obtener las respuestas que requieren en su rutina de trabajo diaria. Lo que lleva a que saben manipular herramientas y saben expresar sus preguntas para trabajar de una mejor forma (elementos clave a nivel de cultura de los datos).

### **Manuel Peláez P.**

Para nosotros la democratización de los datos se basa en dos puntos principales: el primero accesibilidad y el segundo disponibilidad. El primero quiere decir que en las empresas siempre hay silos de infor-

mación. Y, en nuestro caso lo que hacemos con las empresas es romper esos silos. Y, para ello tenemos varias herramientas, como los tableros y la información puede en algún momento perderse en ellos. Se necesitan solamente cinco para tomar decisiones. En otras palabras, la información debe fluir de la mejor manera posible. En el libro “Homodeus” sobre el futuro de la humanidad, se advierte que la religión para el autor es el Flujo de la DATA. Si los datos fluyen la sociedad también va a ser mejor. Saber hasta dónde se liberan los datos es parte de la democracia, toda vez que una cosa es el Presidente y otra el Ministro. En cuanto a la accesibilidad se trata de tener la habilidad para accederlos. Basta citar la inteligencia artificial generativa para contar con un analista de datos disponible todo el tiempo. Se trata de disponer de la información organizada y ponerle una capa de inteligencia artificial generativa encima, de manera que pueda hacer preguntas del negocio o de caso de uso. Es decir, ya no pienso en dónde están mis científicos de datos, en dónde mis ingenieros de datos, sino en cómo tengo la información junta, para poder acceder a los distintos niveles en que la necesito, con las respuestas que requiero.

Nosotros contamos con una alternativa relacionada con las tiendas de barrio, es un producto que ofrece un tubo de datos gigantesco y nos permite detectar qué problema tenemos; lo servimos a través de

un vehículo de 150 tableros, podemos entrar en cada caso de negocio y revisar cuál es el problema para las empresas pequeñas y medianas que no tienen un equipo de datos para masticar esa edad. Estamos agregando una capa de inteligencia artificial generativa.

En Google, democratizamos la información para empresas sin equipos de datos. Usamos Gemini para crear un chatbot que los gerentes pueden usar en WhatsApp. En las reuniones es posible escribir al chatbot para obtener información como las ventas, sin necesidad de conocimientos técnicos. Esta solución permite un acceso inmediato a la información crucial, empoderando a los gerentes y mejorando la toma de decisiones. El caso de éxito de María del Pilar demuestra el potencial de democratizar la información para empresas de todos los tamaños.

### **María del Pilar Villamil**

Muchas personas preguntan ¿qué va a pasar con los científicos de datos, los analistas, los analíticos de negocio, los ingenieros de datos, y roles relacionados con datos, dado el boom de la inteligencia artificial generativa (IA), pero no reflexionan sobre los datos que tienen en sus organizaciones, que en muchos casos son caóticos. En este momento podemos tomar esos datos y hacer la pregunta que se quiera, pero ¿qué se va a obtener?, una respuesta sin sentido, no confiable, y ¿qué hacer con eso? Nada, no sir-

ve porque puede ser tan caótico lo que se tiene a nivel de los datos y el acceso a ellos, que hay que ir un paso atrás. Por supuesto no estoy hablando de las empresas nuevas que tienen en su ADN los datos (las centradas en datos), pero quizás hay otras que no están a ese nivel y piensan que la IA resolvió todos sus problemas y resulta, que quizás para ellos, no sea tan fácil, generar valor utilizando esos modelos generativos. Si ellos consideran que vale la pena, deben empezar un camino quizás más largo de lo que pueden imaginar y esto lleve a que muchas de esas empresas se pueden agotar y desistir de esas ideas. Lo ideal es que estos avances lleven a profesionales y organizaciones a reflexionar sobre su papel y cómo pueden seguir aportando a la construcción de la sociedad, desde sus roles profesionales y de la mano de los datos.

### **Jeimy J. Cano M.**

Muy interesante tanto el caso de uso como las dos perspectivas y la práctica real de lo que necesita una organización, además de la visión académica que también matiza y permite reflexionar acerca del tema es muy interesante.

*¿Qué desafíos enfrenta una organización basada en datos en el contexto actual? ¿Tecnología, procesos, ética, cumplimiento normativo, impacto social y económico? ¿Algún otro? ¿Cómo los debería abordar? ¿De forma integral o individualmente?*

## Oscar Hernández

Son todos los mencionados y los asociados directamente al ciclo de vida de los datos per se. Retornando a la primera pregunta, es esencial determinar la estrategia para desarrollar la cultura de la organización basada en datos en forma holística para comprender lo que significan estos retos y áreas de oportunidad para la organización, así como la mejor forma de abordarlos y atenderlos.

## Manuel Peláez P.



Los desafíos tecnológicos son todos y todo no está disponible. Los datos se monitorean transversal y verticalmente con base en la tecnología y me refiero a las distintas áreas, en dirección al cliente, además de la interacción con los proveedores. Y esto es un proceso sumamente complejo. Debe ser un proceso ético teniendo en cuenta el impacto de la inteligencia artificial

que daría para una entrevista completa, de ahí que trabajemos con Google.

La democratización de la data y el desarrollo de la inteligencia artificial traen consigo grandes beneficios económicos y de productividad. Sin embargo, también generan preocupaciones sobre el impacto social, como el reemplazo de puestos de trabajo y la falta de cumplimiento normativo. En resumen, la democratización de la data y la IA tienen un gran potencial para mejorar nuestras vidas, pero requieren un enfoque integral y responsable que asegure un impacto social positivo.

## Jeimy J. Cano M.

*Esto ¿cómo lo desarrollan ustedes dentro de su propia organización? ¿Es por formación? O ¿lo tienen integrado dentro de su descripción de cargo?*

## Manuel Peláez P.

Nosotros tomamos dos aproximaciones: la primera es cultural desde la gerencia, en la búsqueda de que todas las partes entiendan el impacto de cada asunto para generar valor. Y, la segunda a través de las definiciones, de los alcances que tiene cada persona y, por supuesto, desde nuestra misión. En otras palabras que esto esté por escrito y pase desde el desarrollo de producto y de los proyectos para tener claridad en torno a la generación de valor para transformar a través de los datos, tanto interna como externamente.

## María del Pilar Villamil G.

Los desafíos incluyen todo lo que dices, el nivel técnico, legal, ético, social y nada se puede dejar de lado; me parece importante reflexionar en el tema ético, cuando hablamos de modelos generativos en inteligencia artificial, toda vez que como inteligencia artificial se busca emular el comportamiento humano en la resolución de problemas. Pero, ¿a nivel de la sociedad, ¿qué tan inteligentes somos para actuar o decidir frente a información que podemos tener? Hay situaciones donde para nosotros como personas no es claro el actuar y ahora si lo vemos desde el punto de vista de la información dada por esos modelos generativos, el riesgo es mayor, ¿qué criterio debería usar? Es un reto muy importante que no podemos dejar de lado. Esos desafíos se acentúan por la velocidad con que evoluciona todo, en especial hablando del caso de IA generativa. Sin embargo, no podemos esperar a tener todo resuelto, la gestión, el gobierno de los datos, etc. para empezar a usarlo en las organizaciones. Debemos interactuar con esta área de la IA para entender formas de generar valor, siendo conscientes de que hay muchos riesgos que enfrentan las instituciones que están utilizándolas, por falta de comprensión de la información que brinda y el cómo se llega a ella. Retomemos el caso de tener para una junta, proyecciones del número de ventas que se tendrá la siguiente semana. Supongamos que utilizando aprendizaje auto-

mático hacemos un modelo analítico que nos da ese valor, pero cuando el experto lo revisa, no le parece coherente de acuerdo a su experiencia y, empieza a indagar sobre el por qué se obtuvo ese resultado ¿Qué datos se están utilizando? ¿Qué variables están interviniendo en esa estimación? De ahí la importancia de la intervención humana. Como reto adicional se debe revisar la selección de los datos al generar esos modelos para evitar sesgo que puede generar limitaciones o discriminaciones con la información que se está obteniendo. Si seguimos aprendiendo con información sesgada, el sesgo se va a replicar en los modelos que construyamos y será difícil cambiar a nivel de nuestra sociedad. A pesar de todo, el uso de IA va a impactar positivamente las organizaciones, si logramos entender el potencial, si nos preparamos y vamos poco a poco generando competencias y definiendo reglas para poder darle un uso apropiado. El problema va a ser para empresas que están en un nivel de madurez muy bajo con respecto al manejo de datos. ¿Cómo van a ser competitivas y sobrevivir en este ambiente dinámico? Por esta razón, debemos insistir en abordar estos retos de forma integral para avanzar a nivel de procesos, talento humano, tecnología y acompañar la reflexión general que debemos hacernos sobre cómo impactar positivamente nuestra sociedad a partir de los datos e información que generamos.

## Oscar Hernández

Bajo este planteamiento, la IA sería un acelerador para desarrollar la capacidad cognitiva en la organización. La gestión de conocimiento y el desarrollo del talento se vuelven críticos para aprovechar al máximo las ventajas que nos brinda este tipo de tecnología.

## Jeimy J. Cano M.

Escuchando a María del Pilar e igualmente a Manuel hay cosas que nos ponen a pensar. El elemento clave de la gobernanza de los datos. Entonces aquí hay que hacer tres distinciones. Son tres palabras, que a veces las confundimos, una es gobierno, otra gobernanza y la otra gobernabilidad.

El gobierno es tener la instancia que define las cosas, la gobernanza es tener los procesos y las prácticas que hacen realidad ese gobierno y el resultado de la aplicación de esa gobernanza es la gobernabilidad. Luego, muchas veces podemos tener la instancia, no tenemos gobernanza y por lo tanto no tenemos gobernabilidad.

## Jeimy J. Cano M.

*Una organización basada en datos desarrolla capacidad cognitiva. ¿Cómo juega la IA en estas organizaciones? ¿Qué consideraciones hay que tener en cuenta para potenciar dicha capacidad?*

## María del Pilar Villamil G.

Retomo la definición de IA como emular el comportamiento humano

para resolver problemas. Esta definición incluye entre otras, el área de aprendizaje automático, donde está la IA generativa. Estas áreas utilizan datos para generar información y conocimiento que se espera sea útil para las organizaciones. Es en el uso de esta información y conocimiento donde se estaría desarrollando la capacidad cognitiva, que corresponde a saber ¿qué estamos aprendiendo? para decidir ¿cómo actuar?

La IA generativa ha llevado a acelerar el ritmo del desarrollo de proyectos centrados en datos, hay muchos grupos de personas trabajando en estos temas y en cómo aprovecharlos en las empresas para generar valor. Lo que se requiere es entender el potencial que brindan estos modelos y abordar los proyectos de una forma ordenada, donde sea claro lo que se quiere lograr o qué se va a probar. Se debe fortalecer el gobierno de los datos, los equipos de trabajo para que puedan interactuar con el negocio, los expertos en temas de estadística y analítica, en el manejo de los datos, en construcción de aplicaciones y en la gestión de estos proyectos centrados en datos, al igual que fortalecer la cultura organizacional para tener mayor apertura al cambio. La pregunta a nivel de empresas podría ser ¿Qué competencias y conocimientos deberían tener las personas que empezamos a contratar ahora? Quizás aquellas que se adaptan al cambio y a la incertidumbre, logran plan-



tear y resolver preguntas para definir mejor una situación problemática y construir una solución apropiada para una organización.

Frente a estos cambios de los últimos años, pienso que no podemos cerrarnos y seguir pensando y actuando como en el pasado. En educación el reto no es menor, a nivel de profesores, surgen preguntas fundamentales como ¿Cómo enseñar? ¿Cómo sigo aprendiendo y desarrollando esta capacidad cognitiva? La tentación es prohibir el uso de estas herramientas de IA generativa pero la oportunidad está en entender cómo se está usando por parte de nuestros estudiantes y de otros profesores para determinar, cómo ajustamos los recursos tecnológicos y pedagógicos, al igual que los procesos de enseñanza y evaluación de nuestros cursos ¿Cómo formamos estudiantes que tienen formas distintas de motivarse, aprender y ver la vida? Como lograr construir esa educación inteligente tomando como base las lecciones aprendidas del pasado y aprovechando todo este avance tecnológico. Muchas preguntas que debemos seguir haciéndonos con el fin de dar respuestas que nos permitan avanzar.

### **Jeimy J. Cano M.**

Recojo lo que dice María del Pilar en una palabra que es prudencia.

### **Manuel Peláez P.**

Prudencia sí, pero no restricción: El uso de la inteligencia artificial (IA)

como herramienta poderosa trae consigo la responsabilidad de manejarla con cuidado. No podemos negar su potencial para potenciar la productividad de la humanidad, pero debemos ser conscientes de los riesgos y las consecuencias de su mal uso.

El rol del humano en la era de la IA: La clave está en encontrar un equilibrio entre las capacidades de la IA y las del ser humano. La IA puede realizar tareas repetitivas y analizar grandes cantidades de datos con eficiencia, liberando al humano para que se enfoque en actividades creativas, estratégicas y de toma de decisiones.

Entendamos como dice Spider-Man con todo gran poder viene gran responsabilidad.

En resumen, la IA no es una amenaza, sino una herramienta poderosa que debemos usar con sabiduría. Es nuestra responsabilidad asegurarnos de que se utilice para el bien común y que no represente un peligro para la humanidad.

### **Jeimy J. Cano M.**

*Interesantísimas estas reflexiones que llevamos y creo que eso nos da para plantear nuestra última pregunta del foro y es la pregunta de alguna manera más provocadora.*

*Se dice que las organizaciones pasarán de "data-driven" a "cognitive-driven". En este sentido, ¿ve usted esta transición pronto (menos de*

*cinco años)? ¿Cómo abordar este nuevo reto basado en datos e inteligencia artificial?*

### **Manuel Peláez P.**

Para mí, va a pasar en distintos momentos en las distintas sociedades, no hay unas que estén más preparadas que otras. Creo que es una oportunidad gigantesca para los países en desarrollo de dar ese salto y volverse igual de competitivos que los que nos llevan ventaja. De manera alegórica como lo que pasó en África con los celulares que se saltaron las líneas de teléfono. ¿Hasta qué punto uno permite que el algoritmo tome las decisiones por mí? Por ejemplo, en las transacciones de Bolsa, el 72% de ellas las tomó una máquina y ¿qué pasará cuando sea el 100%? Son preguntas sobre las que no tengo la respuesta, pero creo que con prudencia tenemos una oportunidad muy interesante en los próximos cinco años.

### **María del Pilar Villamil G.**

Son muchos los riesgos a los que nos enfrentamos al utilizar IA generativas, imaginemos estudiantes que no quieran aprender a programar, empezarán a perder su capacidad de pensar de forma computacional, todo debido a que hay una IA que programa más rápido y con menos errores que un estudiante promedio. Esto es solo un ejemplo de qué podemos perder y el riesgo de no utilizar bien la IA generativa. Recuerdo una analogía que hacía un colega años atrás, sobre el he-

cho de no tener científicos de datos propios si no tercerizar esa actividad de la empresa. Él decía que era como tercerizar el cerebro, delegar en otros mi aprendizaje, en este caso en una IA. Esto crea una dependencia que puede llevar a minimizar o perder las capacidades que tenemos como humanos. ¿Qué será la humanidad el día de mañana, si no nos detenemos a pensar y a decidir sobre el papel de la IA en nuestra vida cotidiana y en la sociedad?

### **Manuel Peláez P.**

La idea de delegar la toma de decisiones a terceros, como científicos de datos, resulta tentadora. Incluso, algunos la comparan con la figura de un "Yoko Ono" para nuestro cerebro, externalizando la responsabilidad del pensamiento. Sin embargo, esta tendencia a la tercerización de nuestras capacidades cognitivas genera una dependencia preocupante.

El problema reside en la pérdida de control sobre nuestras decisiones y la atrofia de nuestras habilidades analíticas. Si bien la información proporcionada por la inteligencia artificial puede ser valiosa, la decisión final debe recaer en nosotros, con la autonomía y el discernimiento que nos caracteriza como seres humanos.

Ignorar este llamado de atención y ceder el control total a la IA podría llevarnos a un futuro donde la humanidad se vea relegada a un rol

pasivo, dependiente de máquinas para tomar decisiones cruciales. Es vital encontrar un equilibrio para que la IA funcione como herramienta complementaria, potenciando nuestras capacidades y no sustituyéndolas.

En definitiva, la reflexión sobre la tercerización de nuestro cerebro a la IA nos invita a reconsiderar nuestra relación con la tecnología y a defender nuestra autonomía como seres pensantes.

### **María del Pilar Villamil G.**

De nuevo eso es lo primero, entonces yo digo y mira lo que yo le digo a mis estudiantes me dice, puedo sacar y usar y le digo bueno, tú quieres que te reemplace sí es la pregunta. Si tú quieres que te reemplacen tus preguntas, cuál va a ser el valor que tienes como profesional? Se trata de saber buscar, saber preguntar, pero si tú no sabes nada, vas a delegar, de nuevo tercerizas-te; ya tu cerebro no va a saber ni programar ni pensar ni nada. Yo no estaría tan de acuerdo en eso y sería promotora de que nuestros chicos y nuestros hijos reflexionen con respecto a eso.

Cuando mis estudiantes me preguntan si pueden utilizar IA en sus parciales, yo les digo que pueden usarla para resolver errores del código asociado y sobre las preguntas del parcial, si quieren ser reemplazados por una IA. La pregunta de fondo es ¿cuál va a ser el valor que van a generar como profesio-

nales? Con respecto a los errores de código, deben saber buscar, preguntar, pero si no saben lo conceptual y no entienden porque no tuvieron la experiencia al programar, para seguir con el ejemplo, no van a tener un contexto para saber si lo que provee una IA es correcto y quizás no sean capaces de formular lo que se necesita, estarán tercerizando el cerebro.

Es por eso, que yo sería promotora de que nuestros chicos y nuestros hijos reflexionen con respecto a eso, ¿Qué sabes hacer? Como formadores debemos seguir siendo guías, que invitan a la reflexión sobre lo que hacemos, por qué lo hacemos y lo que aportamos, capaces de proponer retos que impliquen pensar, crear, construir, equivocarse para aportar en el desarrollo de competencias, diferente a ser controladores del conocimiento y dictadores en nuestra forma de enseñar.

### **Sara Gallardo M.**

*Editora revista Sistemas*

*¿Cómo incentivar en los niños y en los jóvenes el interés por el conocimiento? Observo que no hay conciencia sobre el valor del conocimiento y la actitud generalizada es: “todo me lo consigo rápido por Internet”.*

### **Manuel Peláez P.**

Sin duda, puede ser una herramienta poderosa para guiarnos y orientarnos en nuestras decisiones. Sin embargo, surge la pre-

gunta: ¿hasta qué punto este "cauce" predefinido limita la espontaneidad y la toma de decisiones propia?

Es cierto que la formación y el desarrollo del criterio son fundamentales. Ser capaces de reflexionar sobre nuestro actuar y tomar decisiones conscientes es un pilar del desarrollo personal. Pero, ¿no corremos el riesgo de convertirnos en autómatas dependientes de la información proporcionada por la máquina?

Tomemos el ejemplo de la alimentación. El Cognity Driver puede indicarnos cuándo y qué comer según nuestro metabolismo, pero ¿qué hay de nuestros gustos, preferencias o incluso el simple placer de disfrutar de una comida sin restricciones? La espontaneidad y la capacidad de elegir, incluso si no es la opción "más saludable", son parte de lo que nos hace humanos.

Lo mismo ocurre con las experiencias personales. Compartir un consejo con alguien que está pasando por una situación similar puede ser útil, pero no siempre se sentirá identificado con nuestra experiencia. Cada persona es única y su camino también lo es. La empatía, la comprensión y la capacidad de conectar con el otro a nivel personal

son elementos que la tecnología no puede reemplazar.

En definitiva, el Cognity Driver puede ser una herramienta valiosa, pero no debe sustituir nuestro propio criterio ni la capacidad de tomar decisiones independientes. La fluidez y la autenticidad de la vida no se pueden programar. La curiosidad, la espontaneidad y la capacidad de aprender de nuestras propias experiencias son elementos esenciales que nos hacen únicos e irremplazables.

### Oscar Hernández

Hoy día y desde varios años existen muchas organizaciones cognitive-driven; la inteligencia artificial no es un tema "nuevo", lo reciente es el acceso a herramientas más simples para interactuar con ella. Considero que la decisión de adoptar la IA es excluyente de la de convertirse en cognitive-driven, ¿qué fue primero, la computación o el ordenador? Considero, además, que la forma de abordar el reto depende de un análisis y evaluación de la madurez de la organización, de las necesidades de su mercado, así como de su competencia, para finalmente determinar qué es lo que en realidad requiere y puede resolver con la inteligencia artificial o con la inteligencia analítica, pero no al contrario. 🌐