



Hugo de Juan Jordan

CEO de ENCAMINA,
ENTRESISTEMAS y DeROBOTICA

Contáctame directamente. Charlemos!
Contact me!

Premium

Acceder / Access



www.encamina.com



Hugo de Juan Jordan



Cómo no valorar la Inteligencia Artificial en esta vorágine de la Transformación Digital. Y para mi sorpresa di con el perfil de Hugo en LinkedIn, experto en la materia. Un millón de gracias Hugo por tu visión tan cercana abordando las complejidades de estos cambios tan disruptivos que se están llevando cabo en la actualidad.

How not to value Artificial Intelligence in this maelstrom of Digital Transformation. And to my surprise I came across Hugo's profile on LinkedIn, an expert on this subject. Thanks a million Hugo for your close insight into the complexities of these disruptive changes that are currently taking place.

M.L.: ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta una organización al integrar la inteligencia artificial en su proceso de transformación digital?

Hugo: Los retos más pesados y difíciles de movilizar son, por ejemplo, el de las infraestructuras tecnológicas necesarias a nivel de interoperabilidad, servicios cloud o capacidad de cálculo, la necesaria calidad y el buen gobierno de los datos, las suficientes capacidades digitales y conocimiento de la plantilla sobre AI, la cultura de innovación y un liderazgo conservador, presupuesto disponible, y alguno más. Sin embargo, también hay retos más livianos, pero igualmente bloqueantes, como el no saber por dónde empezar, la falta de imaginación o un buen análisis de casos de uso interesantes para acometer, encontrar referentes con los que inspirarse o competir, rodearse de los partners adecuados. La buena noticia es que todos estos problemas son comunes, habituales, y a la vez resolubles.

M.L.: ¿Cómo afecta la resistencia cultural dentro de una empresa a la adopción de la inteligencia artificial en sus operaciones?

Hugo: En mi experiencia personal, me he encontrado a altos directivos curioseando y formándose en primera persona para abrazar esta disrupción como una oportunidad de forma inmediata y también otros muchos más tibios a la espera de que otros den el paso y vayan señalando el camino. El comportamiento de la organización reproduce el de sus líderes, así que la resistencia cultural se suele materializar como inmovilismo o en el mejor de los casos, mucha prudencia que podrá desembocar en pérdida de la oportunidad del momento.

M.L.: ¿Cuáles son los miedos más comunes que las personas tienen respecto a la integración de la inteligencia artificial en su entorno laboral?

Hugo: En contra de lo que se podría pensar, los estudios demuestran que los empleados ven con buenos ojos la oportunidad que supone la AI para su desempeño diario en cuanto a calidad, velocidad y cantidad de trabajo que podrán realizar. El fantasma del reemplazo de los puestos de trabajo humanos por robots e inteligencia artificial no es lo que prima en la mente de las personas. Lo que sí detectamos es la incertidumbre y zozobra ante la velocidad de los cambios y la necesidad del conocimiento y capacidades para abordarlos.

M.L.: ¿Qué desafíos surgen al implementar sistemas de inteligencia artificial en industrias altamente reguladas?

Hugo: En mi opinión, todavía no ha llegado la regulación asfixiante alrededor de la AI que cabe esperar de Europa. La normativa actual de las industrias más sensibles no preveía la disrupción de la AI como lo está siendo y no hay cortapisas, todavía, muy limitantes. Asumimos que lo habrá. Existe ya un debate abierto, por un lado, de la necesidad de crear límites éticos y fundamentales a la AI y por otro, el desequilibrio que supondrá que solo una parte del mundo lo haga.

M.L.: What are the main challenges an organisation faces when integrating artificial intelligence into its digital transformation process?

Hugo: The heaviest and most difficult challenges to mobilise are, for example, the necessary technological infrastructures in terms of interoperability, cloud services or computing capacity, the necessary quality and good governance of data, sufficient digital capabilities and staff knowledge of AI, the culture of innovation and conservative leadership, available budget, and some others. However, there are also lighter but equally blocking challenges, such as not knowing where to start, lack of imagination or a good analysis of interesting use cases to tackle, finding benchmarks to inspire or compete with, surrounding oneself with the right partners. The good news is that all these problems are common, common, and at the same time solvable.

M.L.: How does cultural resistance within a company affect the adoption of artificial intelligence in its operations?

Hugo: In my personal experience, I have found senior managers curious and training themselves to embrace this disruption as an immediate opportunity, and also many others who are more lukewarm, waiting for others to take the step and lead the way. The organisation's behaviour reproduces that of its leaders, so cultural resistance usually takes the form of immobility or, in the best of cases, a great deal of prudence that can lead to the loss of the opportunity of the moment.

M.L.: What are the most common fears people have about the integration of artificial intelligence in their work environment?

Hugo: Contrary to what one might think, studies show that employees welcome the opportunity that AI brings to their daily performance in terms of quality, speed and quantity of work they will be able to do. The spectre of human jobs being replaced by robots and artificial intelligence is not uppermost in people's minds. What we do detect is uncertainty and anxiety about the speed of change and the need for the knowledge and skills to deal with it.

M.L.: What challenges arise when implementing artificial intelligence systems in highly regulated industries?

Hugo: In my opinion, the stifling regulation around AI that is to be expected from Europe has not yet arrived. The current regulation of the most sensitive industries did not foresee the disruption of AI as it is becoming and there are not, as yet, very limiting constraints. We assume there will be. There is already an open debate, on the one hand, about the need to create ethical and fundamental limits to AI and, on the other hand, the imbalance that will result if only part of the world does so.





M.L.: ¿Cómo se pueden mitigar los riesgos de seguridad relacionados con la integración de la inteligencia artificial en los procesos empresariales?

Hugo: El riesgo de seguridad estaba ya muy maduro en lo que se refiere al cibercrimen. Es enorme. La AI aumentará la potencia de "los malos" y las defensas de "los buenos", con lo que siendo positivos podemos pensar que se mantendrá el equilibrio actual. Lo que es diferencial es cómo de firme se es aplicando un propuesta sólida de ética en todo lo concerniente a la AI en todas las organizaciones y estados. Ahí si corremos múltiples riesgos en lo que se refiere a confidencialidad, privacidad, inclusión, diversidad, sesgos variados, falta de transparencia, injusticia, etc.

M.L.: ¿Cuál es el impacto de la falta de habilidades y conocimientos especializados en inteligencia artificial en la implementación exitosa de la transformación digital?

Hugo: Este uno de los principales retos a resolver. Por un lado, la AI generativa, por ejemplo, nos lo está poniendo muy fácil para interaccionar y aprovechar estas tecnologías, pero por otro, la complejidad inherente sigue aumentando. Eso significa que será necesario más y más talento que pueda aprovechar la AI, así como más y más profundidad para dominarlo desde sus bases a sus aplicaciones. Sin estas habilidades y conocimientos la transformación digital de las organizaciones será lenta y errática.

M.L.: ¿Cómo puede la inteligencia artificial afectar la calidad y la confiabilidad de los datos utilizados en el proceso de transformación digital?

Hugo: Por un lado, la AI generativa está demostrando lo versátil que resulta para extraer, corregir e interpretar datos de múltiples fuentes heterogéneas para hacer análisis y encontrar respuestas. Está resultando maravilloso. Sin embargo, por otro lado, no cabe duda de que los modelos requieren datos e información de calidad para alimentarse y ejecutar sus algoritmos, de tal manera que si estos son deficientes el resultado también puede serlo. De hecho, estamos encontrando problemas derivados de un mal modelo de seguridad que acarrea riesgos de privacidad, o de una mala política gestión documental que alimenta al modelo con conocimiento obsoleto, o de un mal gobierno del dato que supone problemas de fiabilidad. En definitiva, uno de los retos es tener una buena base y un buen gobierno de la información y del dato en todas las organizaciones.

M.L.: How can security risks related to the integration of artificial intelligence into business processes be mitigated?

Hugo: The security risk was already very mature in terms of cybercrime. It is huge. AI will increase the power of "the bad guys" and the defences of "the good guys", so being positive we can think that the current balance will be maintained. What is different is how firmly a solid ethical approach to IA is applied in all organisations and states. There we run multiple risks in terms of confidentiality, privacy, inclusiveness, diversity, various biases, lack of transparency, injustice, etc.

M.L.: What is the impact of the lack of skills and expertise in artificial intelligence on the successful implementation of digital transformation?

Hugo: This is one of the main challenges to solve. On the one hand, generative AI, for example, is making it very easy for us to interact and leverage these technologies, but on the other hand, the inherent complexity continues to increase. That means we will need more and more talent that can harness AI, as well as more and more depth to master it from its foundations to its applications. Without these skills and knowledge, the digital transformation of organisations will be slow and erratic.

M.L.: How can artificial intelligence affect the quality and reliability of data used in the digital transformation process?

Hugo: On the one hand, generative AI is showing how versatile it is in extracting, correcting and interpreting data from multiple heterogeneous sources to make analyses and find answers. It is proving wonderful. On the other hand, however, there is no doubt that models require quality data and information to feed and run their algorithms, so if these are deficient, the result can be deficient too. In fact, we are encountering problems derived from a bad security model that entails privacy risks, or from a bad document management policy that feeds the model with obsolete knowledge, or from bad data governance that entails reliability problems. In short, one of the challenges is to have a good basis and good governance of information and data in all organisations.

M.L.: ¿Cómo pueden las empresas abordar la posible discriminación algorítmica que podría surgir como resultado de la inteligencia artificial?

Hugo: Un problema de discriminación se debe gestionar como un riesgo antes del diseño del algoritmo. Por ejemplo, al alimentar con casos un modelo de Machine Learning donde nos dejemos excluida una representación de las minorías supondrá un riesgo de discriminación muy probable. Es algo que un buen modelo de ética aplicada a la AI debería ayudar a evitar desde el diseño.

M.L.: ¿Cuáles son los riesgos de dependencia tecnológica que una empresa podría enfrentar al adoptar masivamente la inteligencia artificial?

Hugo: En mi opinión, hay riesgos si esa dependencia se produce sin dominio interno de lo que se ha implementado, entendiendo "dominio" como comprensión y juicio, capacidad de operación, evolución y mejora. Es decir, independientemente de que es inevitable y además recomendable contar con ayuda externa tanto a nivel de consultoría, diseño e implementación como de tecnología y sistemas, también es necesario que el control del qué, cómo y para qué sea de la organización y su equipo. En cualquier caso, y de nuevo en mi opinión, mayor es el riesgo de la no adopción de la AI que de adoptarla masivamente.

M.L.: ¿Cómo afecta la velocidad de cambio y la evolución constante de la tecnología de inteligencia artificial a la estrategia de transformación digital de una empresa?

Hugo: El proceso de transformación digital es (o debería ser) continuo y habitualmente más lento de lo que sería deseable operativa y financieramente. El que la velocidad de evolución entorno a la AI sea tan elevada resulta una dificultad más del proceso de cambio organizacional. Requiere revisiones más frecuentes de la estrategia de transformación digital elegida, porque pueden haber aparecido cambios que acortan caminos o que hacen que algunos destinos ya no tengan sentido. Probablemente una aproximación agile a este proceso de transformación es más necesario que nunca.

M.L.: ¿Cómo se pueden superar los desafíos relacionados con la falta de comprensión y aceptación por parte de los empleados en la adopción de tecnologías de inteligencia artificial?

Hugo: Como cualquier otra gestión del cambio: con un liderazgo transformacional, clarificación y comunicación de la estrategia que se va a seguir, buenos referentes internos y externos, formación y capacitación, aplicaciones prácticas beneficiosas para los usuarios, recompensas, apoyo continuo, medición de avance e iteraciones sobre el proceso de cambio, entre otras medidas.

M.L.: ¿Cuáles son los beneficios potenciales que pueden superar los retos y miedos asociados con la integración de la inteligencia artificial en la transformación digital de una organización?

Hugo: Aquí siento acabar en un lugar común bastante manido: o te transformas o te extingues, ya sea como profesional o como empresa... y con la eclosión de la AI, toca hacerlo muy deprisa.

M.L.: How can companies address the potential algorithmic discrimination that could arise as a result of artificial intelligence?

Hugo: A discrimination problem should be managed as a risk before the algorithm is designed. For example, feeding cases into a Machine Learning model where we leave out minority representation is a very likely risk of discrimination. This is something that a good model of ethics applied to AI should help to avoid from the design stage.

M.L.: What are the risks of technological dependence that a company could face when adopting artificial intelligence on a massive scale?

Hugo: In my opinion, there are risks if this dependence occurs without internal mastery of what has been implemented, understanding "mastery" as understanding and judgement, capacity for operation, evolution and improvement. That is to say, regardless of the fact that it is inevitable and also advisable to have external help in terms of consultancy, design and implementation as well as technology and systems, it is also necessary that the control of what, how and what for belongs to the organisation and its team. In any case, and again in my opinion, the risk of not adopting IA is greater than the risk of adopting it massively.

M.L.: How does the speed of change and the constant evolution of artificial intelligence technology affect a company's digital transformation strategy?

Hugo: The digital transformation process is (or should be) continuous and usually slower than would be desirable operationally and financially. The fact that the speed of evolution around AI is so high is an additional difficulty in the process of organisational change. It requires more frequent reviews of the chosen digital transformation strategy, because changes may have appeared that shorten paths or make some destinations no longer make sense. An agile approach to this transformation process is probably more necessary than ever.

M.L.: How can challenges related to lack of understanding and acceptance by employees in the adoption of artificial intelligence technologies be overcome?

Hugo: Like any other change management: with transformational leadership, clarification and communication of the strategy to be followed, good internal and external references, education and training, practical applications beneficial to users, rewards, continuous support, measurement of progress and iterations on the change process, among other measures.

M.L.: What are the potential benefits that can overcome the challenges and fears associated with integrating artificial intelligence into an organisation's digital transformation?

Hugo: I'm sorry to end up in a rather hackneyed commonplace here: either you transform or you become extinct, either as a professional or as a company... and with the emergence of AI, you have to do it very quickly.

Impulsamos la transformación
inteligente logrando
productividad e innovación
para el negocio

We promote Smart Transformation
achieving productivity and business
innovation

