



saberes y que la reflexión filosófica y la ética jugarán un papel esencial. Cortina afirma que muy pocos saben a qué nos referimos al hablar de inteligencia artificial. “¿Una máquina que piensa es un sujeto o un objeto?”, decía en una conferencia reciente. La pregunta desafía a la ciencia tradicional, basada en la distinción sujeto-objeto y en la prueba de lo empírico a la hora de explorar la realidad. Así hemos evolucionado desde mediados del s. XVII: de pronto, nos encontramos ante una creación humana que cuestiona la forma en que habíamos organizado saberes y conocimientos.

¿Nos traerá la IA un nuevo ente, no enteramente humano, no enteramente máquina, al que habrá que reconocerle derechos, respeto, compasión? ¿Llegarán los C3PO, el mayordomo robótico de ‘La Guerra de las Galaxias’? ¿Acabaremos persiguiendo replicantes en rebeldía como en ‘Blade Runner’? La literatura y el cine se han ocupado en numerosas ocasiones del mito de la criatura artificial que quiere ser humana. Cortina, sin embargo, piensa que la IA no puede ser tratada como un sujeto pensante. “La denominación inteligencia artificial no es acertada. Creo que su creador, John McCarthy, no pensó bien lo que decía diciendo cuando la puso en marcha a mediados de los 50”.

En opinión de la filósofa, McCarthy se refería a máquinas que pueden considerarse inteligentes porque interactúan con seres humanos. Que no piensan, sino que simulan que piensan. ¿Qué es, en realidad, la inteligencia? ¿La capacidad para resolver problemas? ¿O para determinar qué problemas merece la pena resolver? Nosotros comprendemos, pero la IA no. Por eso, la inteligencia de las máquinas no es tal. “Los seres humanos se necesitan unos a otros para prosperar y ser felices. Sin embargo, la comunicación con las máquinas nos aísla, cada uno en su ordenador, en su móvil, en su burbuja”, señala Cortina. Una ética aplicada a la IA debe basarse en no dañar y sí beneficiar, en potenciar la autonomía humana, en repartir con justicia su beneficios, en su explicabilidad y trazabilidad.

Impactar en toda la sociedad

Para Pablo Rivas, fundador y CEO de Global Alumni y autor de ‘Lifelong Learning, el aprendizaje como forma de vida’ (ESIC), “la IA nos va a permitir reequilibrar las prioridades de la empresa, dando un peso diferente a los valores de la organización. Yo hablaría de renacimiento digital. Por primera, vez somos capaces de encontrar una tecnología que puede reemplazar la inteligencia de lo humano. Si nos reemplaza en muchas tareas, el ser humano dispondrá de más tiempo y dejará de hacer tareas ejecutivas para centrarse en otras más humanas y dedicarse a los valores identitarios. Las compañías se convertirán en organizaciones con personas que puedan aplicar sus valores e incidir en su propósito. Nos dedicaremos más tiempo a los equipos. Los valores deben estar al mismo nivel que las capacidades”.

Para Belén Viloria, experta en Economía de Impacto, Innovación Social y

Comunidades de Cambio y TEDx Ambassador, uno de los problemas frente a la llegada de la nueva revolución tecnológica es que en las pequeñas y medianas empresas, que constituyen junto a los autónomos el 99,8% del tejido empresarial en España, la ampliación de los procesos de decisión está aún muy alejada de la realidad. Supondrá un gran reto cultural y económico, pero no será, en absoluto, catastrófico. “Será una herramienta que optimice la toma de decisiones y las haga más competitivas, pero en ningún caso sustituirá a las personas”, explica. Viloria utiliza el término “IA responsable”, basada en la transparencia, privacidad, inclusión,

La IA puede abrir nuevas oportunidades, pero también concentrar poder, amplificar desigualdades o debilitar autonomía

El ‘renacimiento digital’ permitirá reequilibrar prioridades y dar un peso diferente a los valores

equidad, supervisión humana, seguridad y fiabilidad, y en la rendición de cuentas. “El gran reto es en manos de quién están los recursos para evitar nuevas formas de dominio y respetar la dignidad humana”, reflexiona.

Es difícil que una empresa que tenga bien definido e integrado en su estrategia su propósito olvide estos principios. “El líder humanista y con propósito prioriza el desarrollo, la dignidad y el bienestar de las personas por encima del control jerárquico tradicional, equilibrando la rentabilidad del negocio con una cultura de confianza, escucha activa y desarrollo profesional”, concluye Viloria.



Las claves del humanismo en la empresa

El respeto a los equipos es fundamental en cualquier organización que quiere fortalecer su raíz humanística. Estas claves van más allá de un código de conducta.

1. Priorizar la dignidad y el bienestar sobre el control jerárquico. La jerarquía permite organizar el trabajo y la toma de decisiones, pero no es un sistema separado de la actividad de los equipos. El respeto a la persona es el núcleo de una raíz humanística, afirma Belén Viloria.

2. Desarrollo basado en escucha activa y confianza. Los equipos son la médula de la organización y hay que cuidarlos, respetarlos y hacerlos partícipes, dice José Antonio Marina. Empatía, comprensión y estímulo permiten a la empresa alcanzar sus objetivos y enriquecer su propósito.

3. Transparencia en la toma de decisiones y en la rendición de cuentas. Es fundamental para Adela Cortina. Los directivos son responsables de las decisiones que toman y deben rendir cuentas.

4. Centrarse en los equipos y la identidad de la organización, no sólo en las decisiones. En la empresa contemporánea, los líderes lo son con propósito, explica Pablo Rivas. “Deben definir la identidad y marcar el camino de futuro. La tecnología ayudará a que se centren en ello”.

5. La ética no debe quedar en segundo plano cuando la situación es difícil. Esa dimensión de compromiso y respeto marca la diferencia entre una empresa con éxito y enraizada en la sociedad y una organización depredadora y unipersonal, reflexiona Germán Granda.