



XXVIII CONGRESO

EBEN ESPAÑA

CÓRDOBA 10, 11 y 12 de junio de 2021



El liderazgo ético en la era digital. Retos de la IA para el liderazgo organizativo

**Miguel Carbonell Valín¹, Agustín Domingo Moratalla¹*

¹ Universidad de Vigo, Vigo

Código: O.22

Área: ÉTICA, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EMPRESA 4.0

Palabras Clave:

IA, Liderazgo, Hiperconexión, Humanización, Teletrabajo, Relaciones, Confianza, Reciprocidad, Ética, Generativo

RESUMEN:

Hace pocos meses, un famoso investigador en cuestiones de inteligencia artificial (IA) afirmó lo siguiente: “A medida que más y más IA ingresa en el mundo, más y más inteligencia emocional debe incorporar el liderazgo” (Ray, 2018). Esta sorprendente afirmación nos recuerda que los avances tecnológicos, por más disruptivos que sean, no pueden desplazar, sustituir o anular la dimensión humana de la transformación digital. Menos aún, en el ámbito de la IA aplicada a las teorías del liderazgo, donde también se está produciendo una evolución y un cambio acelerado como hemos visto últimamente con el teletrabajo. En este contexto, el objetivo de esta reflexión es analizar el horizonte que la cuarta revolución industrial (Floridi, 2014) abre a las teorías tradicionales del liderazgo.

Las TIC siempre han condicionado la gestión y dirección de los grupos humanos. Hoy, cuando la hiper-conexión ha modificado nuestras interacciones - complicándose más aún por una pandemia global- y éstas son mayormente virtuales, debemos preguntarnos si la eficiencia que hemos “ganado” con el teletrabajo, la hemos “perdido” en humanización o personalización de las interacciones. La disrupción tecnológica ha presentado cambios en las relaciones organizacionales. El teletrabajo y la dependencia de las máquinas genera falta de confianza, cambios de comportamiento y problemas de salud. ¿Qué problemas éticos plantea esta revolución tecnológica para la dirección de grupos humanos? ¿Es necesario un liderazgo que atienda nuevos perfiles?

En los últimos 40 años han nacido teorías de liderazgo que se han convertido en dominantes. El liderazgo transformacional, analiza la influencia e intereses entre agentes en pro del bien común cuestionando el conflicto de intereses (Bass, 1999). El liderazgo ejemplarizante promueve prácticas y comportamientos deseables que se basan en valores concretos (Kouzes & Posner, 2021). Existe un liderazgo integrador donde las relaciones son clave (Tur, Harstad, & Antonakis, 2018) (Antonakis & House, 2004). Este liderazgo podría servir para explicar algo tan relevante en los procesos digitales como es la “integración tecnológica”. En este contexto, el liderazgo tradicional tiene que adaptarse a una realidad aceleradamente cambiante donde las relaciones humanas, las interacciones sociales y la gestión comunicativa de la responsabilidad no es únicamente interpersonal sino transteconológica esto es, real y virtual a la vez. El buen liderazgo (Ciulla, 2005) es necesario e importante al enfatizar la moral del líder y la organización, pero no parece suficiente tras la tecnificación humanista que modela la sociedad.

La hiperconectividad y sobreabundancia de información transforman los principios y valores con los que pensar las organizaciones y su correspondiente liderazgo. La distancia social, el teletrabajo o la falta de contacto presentan nuevos desafíos que tienen que ser afrontados. ¿Cómo adaptar estos perfiles de liderazgo a tiempos disruptivos? La solución tal vez se encuentra en un líder que siguiendo las actuales teorías de liderazgo vaya más allá de esas propuestas y tenga en cuenta una transformación de los perfiles que apunte hacia un liderazgo que nos atrevemos a llamar “generativo”. El liderazgo ético generativo potencia las capacidades, humaniza los entornos para que las personas puedan “crecer juntos” y, su vez, “crecer con” las innovaciones organizativas. Para ello hay que recuperar la confianza como cualidad central de la vida organizativa y repensarla desde la reciprocidad, la mutualidad y el reconocimiento. ¿Cómo puede este perfil de liderazgo responder a los nuevos retos de organizaciones hiperconectadas? Responder a esta pregunta es el objetivo de la presente comunicación.



XXVIII CONGRESO

EBEN ESPAÑA

CÓRDOBA 10, 11 y 12 de junio de 2021



Bibliografía:

- Antonakis, J., & House, R. J. (2004). On instrumental leadership: Beyond transactions and transformations. UNL Gallup Leadership Institute Summit.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of work and organizational psychology*, 8(1), 9-32.
- Ciulla, J. B. (2005). Integrating leadership with ethics: is good leadership contrary to human nature? En J. P. Doh, & S. Stumpf, *Responsible leadership and governance in Global Business*.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2021). *Everyday people, extraordinary leadership: how to make a difference regardless of your title, role or authority*. Wiley.
- Ray, A. (2018). *Compassionate Artificial Intelligence*. Compassionata AI Lab.
- Tur, B., Harstad, J., & Antonakis, J. (2018). Effect of charisma in informal leadership settings: The cases of TED and Twitter. *Academy of Management Proceedings*, 2018(1), 13242.

*Miguel Carbonell Valín.

? Director Ejecutivo del proyecto Aidfork para la verificación documental e identidad digital (AtlanTTIC)

? Miguel realiza investigaciones sobre liderazgo y ética

1 Guiado por: Dr. Agustín Domingo Moratalla con quien avanza en su tesis doctoral sobre liderazgo ético y tecnología.

**Agustín Domingo Moratalla

? Catedrático de Filosofía Moral y Política en la Universidad de Valencia