La tecnología avanzada está transformando nuestra vida cotidiana y revolucionando el trabajo. Su implementación plantea desafíos cruciales sobre la ética, la inclusión social y la adaptación tecnológica, especialmente en un mercado laboral español en constante evolución y copado por las *pymes*.

Si hace veinte años nos hubieran dicho que la inteligencia artificial cambiaría radicalmente nuestras vidas probablemente habríamos pensado en los replicantes de *Blade Runner* o la inteligencia inquietante de HAL 9000 en *2001: Odisea del Espacio*. Es difícil imaginar que llega un momento en el que la realidad supera a la ficción. Sin embargo, aquí estamos, viviendo en un día a día en el que la IA ya no es simplemente una idea fascinante de los clásicos del cine, sino una herramienta que puede transformar nuestra manera de trabajar y de vivir y que afecta a todos los grupos de personas y diferentes generaciones.

En la actualidad, la IA no solo gestiona tareas complejas, optimiza procesos y mejora la eficiencia en nuestras oficinas y lugares de trabajo, sino que también abre un abanico de oportunidades para la innovación y el progreso de la sociedad. Nos enfrentamos a un cambio de paradigma que puede asustar a algunos, pero que también puede ser una puerta hacia un futuro más productivo en el que siempre imperen las personas.

Andrew McAfee y Erik Brynjolfsson, dos de los académicos más destacados a nivel mundial en el campo de la economía digital y la tecnología, ya pronosticaban en 2017 que la IA, y en especial el aprendizaje automático, iba a ser capaz de transformar profundamente la economía y los negocios. De hecho, señalaban que lo haría a una escala comparable con tecnologías universales previas como la máquina de vapor o la electricidad. Ahora bien, quizás lo más impactante de esta tecnología y lo que verdad la diferencia de esos otros descubrimientos que cambiaron las sociedades tal y como las conocíamos hasta ese momento, es la velocidad en la adopción de esta.

Depende de nosotros aprovechar el potencial de la IA para mejorar nuestras vidas

Ante esta situación tenemos dos maneras de afrontar la llegada de esta tecnología: podemos negar su potencial, quedarnos anclados en el pasado y verlo como una amenaza tratando de impedir su desarrollo, o podemos adaptarnos, aprender y asegurar que nadie se queda atrás en este camino. La elección es nuestra. Depende de nosotros aprovechar su potencial para mejorar nuestras vidas y construir un entorno laboral más inclusivo, sostenible, eficiente y que potencie las capacidades y el talento de todos.

Humanismo digital y ética

Antes de entrar en materia me gustaría reflexionar sobre el término “humanismo digital”, un concepto que posiciona la condición humana en el centro de la transformación digital, asegurando que el avance tecnológico siempre esté al servicio de las personas para que promueva el bienestar, la dignidad y los derechos humanos. Aunque esta idea no es nueva y comenzó a formarse a mediados del siglo XX, lo cierto es que ha ido ganando peso en los últimos años. Este concepto implica diseñar sistemas y procesos cuyo objetivo final sea la mejora de la calidad de vida y el bienestar de las personas, potenciando las capacidades de estas, no

reemplazándolas.

Para ello es fundamental el garantizar el acceso real a la tecnología, sin el cual no es posible garantizar la inclusión y la creación de oportunidades para todos. Esto solo se logra a través de la alfabetización digital y el acceso equitativo a la educación, esencial para adaptarse a los cambios tecnológicos y poder participar activamente en la sociedad.

Pero esta necesidad debe desplazarse asimismo al ámbito laboral. La alfabetización digital y el acceso a esta formación no solo empodera a las personas en su vida cotidiana, sino que también las prepara para desempeñarse con éxito en sus roles profesionales. Si las personas son capaces de adaptarse a las nuevas herramientas y metodologías, será más fácil asegurar su empleabilidad y competitividad, independientemente de la generación a la que pertenezcan, en un entorno laboral cada vez más exigente.

Si esto es aplicable a la sociedad en general, qué decir del mundo empresarial. En una economía globalizada donde la tecnología rompe las barreras geográficas es crucial que las empresas se actualicen y adopten un enfoque de humanismo digital. Un humanismo digital que se condensa en dos conceptos: la formación continua de los empleados y la transformación responsable de las organizaciones. Al invertir en la formación continua de los empleados y en la implementación de tecnologías avanzadas, las organizaciones mejoran su eficiencia y productividad, garantizando su competitividad y sostenibilidad en el tiempo contribuyendo a su vez a construir una sociedad más inclusiva y equitativa. No dejar a nadie atrás también significa crear un entorno laboral donde tanto el individuo como la empresa se desarrollen de manera paralela, fomentando una economía preparada para el futuro a través de la sinergia entre el individuo, el trabajador y la empresa actualizados digitalmente.

Para la empresa esto supone algo más que la adopción de una nueva tecnología. Es un cambio cultural profundo que va más allá de la capacitación técnica de los empleados. El cambio al que hoy nos enfrentamos implica una transformación en la mentalidad y en la forma en que se percibe y adopta la innovación dentro de la propia organización. La cultura del cambio se ha convertido en un elemento fundamental a observar para sobrevivir y prosperar en un entorno empresarial en constante evolución. En este contexto, y como mencionaba anteriormente, las empresas deben adoptar una mentalidad que abrace la transformación como una oportunidad y no como una amenaza. Esta cultura del cambio debe estar profundamente arraigada en todos los niveles de la organización, desafiando a empleados y a directivos, e impactando tanto en las nuevas generaciones como en las más experimentadas.

¿Qué pasa con las *pymes*?

Este desafío trae consigo múltiples preguntas: ¿Cómo aseguramos que todas las personas conocen los usos de estas nuevas herramientas? ¿Tienen las empresas la responsabilidad única de liderar estas formaciones? ¿Qué ocurre con las *pymes* y las pequeñas empresas que no cuentan con los recursos necesarios?

La realidad es que en España ya hay un total de 2.941.882 *pymes* registradas (empresas formadas por 1 a 249 trabajadores), un porcentaje mayor al 95 por ciento del total de compañías, según se recoge en un informe elaborado en junio de 2024 por el Ministerio de Industria y Turismo.

Las grandes empresas cuentan con más recursos para poder enfrentar este desafío, pero si queremos que todo el tejido productivo lo haga ¿cómo podemos abordar esta cuestión en la pequeña y mediana empresa? Es fundamental proporcionar el apoyo necesario para que estas empresas puedan adaptarse y prosperar en este entorno cambiante. Si como país queremos alcanzar el éxito y la competitividad global, resulta imperativo definir una estrategia adaptada a las necesidades e idiosincrasia de las empresas pequeñas y sus trabajadores y tomar cartas en el asunto cuanto antes.

En primer lugar, las organizaciones deben fomentar una cultura del cambio inclusiva, donde tanto los trabajadores jóvenes, nativos digitales, como los más veteranos, con sus valiosos conocimientos y experiencia, puedan colaborar y adaptarse juntos. Pero este reto, que muchas veces tendemos a infravalorar, se vuelve aún mayor para las pequeñas y medianas empresas que cuentan con menos recursos y conocimiento. Las *pymes* deben encontrar maneras innovadoras y asequibles para abordar esta cultura del cambio. Una de las principales claves para el éxito radica en crear un entorno de aprendizaje continuo y en promover una actitud abierta y flexible hacia la transformación digital donde cada generación se sienta valorada y preparada para contribuir al crecimiento de la empresa en la nueva era tecnológica. Aprovechar esta diversidad intergeneracional puede generar soluciones más creativas y robustas, asegurando no solo la supervivencia de la organización, sino también su crecimiento y relevancia en el mercado.

En segundo lugar, una vez disponemos de una actitud abierta y flexible hacia la transformación no hay duda: tenemos que invertir en la formación y recualificación de todos los trabajadores. Solo así podremos garantizar una empleabilidad sostenible en el tiempo, haciendo que el futuro funcione para todas las personas de un lado y la competitividad de las organizaciones del otro.

Esto quiere decir apostar decididamente por el reciclaje profesional y la formación continuada para asegurar la adaptación de todas las personas a todos los niveles. De este modo podríamos decir que la educación y el aprendizaje digital no solo son cruciales para mantenerse competitivo en un mercado laboral en constante evolución, sino que también son herramientas fundamentales para la inclusión social y el desarrollo personal.

En la práctica, muchas empresas ya han comenzado a implementar programas de formación continua para sus empleados, reconociendo así la importancia de actualizar constantemente sus habilidades y conocimientos en un entorno de rápida evolución tecnológica. Según el estudio *Leading Through The Great Disruption* presentado desde Grupo Adecco hace escasas semanas, el 57 por ciento de los trabajadores asegura que sus empresas proporcionan formación reglada para mejorar habilidades de IA, mientras que el 65 por ciento afirma recibir solo orientación sobre cómo utilizar la IA en el trabajo. Sin embargo, debemos ser conscientes de que este compromiso con el aprendizaje es un compromiso de carácter permanente. Por desgracia hoy ese concepto aun no ha calado ya que solo un tercio de los líderes planea formar en un futuro a su plantilla actual para cubrir las carencias en competencias digitales y tecnológicas.

Esto, unido a que en España la gran mayoría de las empresas son *pymes* y cuentan con menos recursos, subraya la necesidad de adoptar un enfoque colaborativo en la formación y el desarrollo de talento tecnológico.

Colaboración entre sector público y privado

Ahora bien, debemos ser conscientes de las limitaciones a las que se enfrenta la pequeña empresa, en términos de recursos materiales y humanos para acometer con garantías esta transformación. Es aquí donde aparecen dos nuevos factores clave: el apoyo del sector público y la colaboración público-privada. Sin ambas corremos el riesgo de que muchas empresas se queden fuera de este proceso.

Y desde luego esto no es algo que nos podamos permitir como sociedad. El incremento de la brecha digital conlleva un aumento del desempleo y de la desigualdad económica por el desplazamiento de trabajadores de ciertos sectores y el posible incremento de la disparidad en el desarrollo económico. Es fundamental la colaboración entre los diferentes agentes que conforman la sociedad y el sector público y privado. En concreto, en España contamos con «España Digital 2025», una estrategia de actuación desarrollada por el Gobierno para impulsar la adopción de las nuevas tecnologías en las pequeñas y medianas empresas. Sin embargo, tenemos que contar con el conocimiento de todos los sectores y ámbitos del tejido empresarial y social para garantizar que los resultados son efectivos y reales y cubren las necesidades y retos de las *pymes*.

Las asociaciones y alianzas proporcionan los recursos necesarios para asegurar que todas las empresas, independientemente de su tamaño, tengan acceso a la formación y a las tecnologías necesarias para competir en el mercado global. Ejemplo de ello es la colaboración entre compañías tecnológicas y centros de formación para ayudar a desarrollar programas específicos que aborden las necesidades de talento del mercado actual.

La IA también está cambiando la naturaleza de los trabajos

Pero no todo se trata de habilidades técnicas. La IA generativa y la automatización de procesos también están cambiando la naturaleza de los trabajos. Esto resulta en que habilidades como la creatividad, el pensamiento crítico y la capacidad de resolver problemas son cada vez más fundamentales y valoradas. Las empresas deben apostar por modelos de aprendizaje y formación que desarrollen estas habilidades, ofreciendo oportunidades para el desarrollo personal y profesional que vayan más allá de la formación técnica.

Volviendo a la reflexión sobre el impacto social de la IA, la irrupción de la tecnología avanzada puede crear desigualdades si no se gestiona adecuadamente. Las políticas de empleo deben centrarse en crear oportunidades para todos, asegurando que los beneficios de la tecnología se distribuyen de manera equitativa. Esto incluye la promoción de políticas de inclusión y diversidad en el lugar de trabajo así como la implementación de programas de recolocación para los trabajadores que puedan verse desplazados por la automatización.

En este sentido, consideramos que la adopción de la IA debe estar guiada siempre por los principios de la ética y la responsabilidad, el respeto por las personas, la seguridad y la transparencia, así como en la protección de los datos. Esto implica desarrollar y aplicar marcos éticos y normativos que garanticen que esta tecnología se utiliza de manera que respete los derechos humanos y promueva el bienestar social. Iniciativas como el desarrollo de códigos de conducta para el uso de la IA en el lugar de trabajo son importantes e incluso indispensables en esta dirección.

La IA está aquí para quedarse y su impacto en nuestras vidas y en el mundo laboral es innegable. Ahora bien, los humanos tenemos una responsabilidad: identificar en qué problemas debemos trabajar, ver la mejor manera de afrontarlos e implementar las soluciones acordadas. Si se opta por ver la IA como una herramienta para empoderar a las personas y mejorar la sociedad, podemos aprovechar su potencial para crear un futuro más inclusivo y sostenible. Esto requiere un esfuerzo concertado de gobiernos, empresas y sociedad civil para garantizar que todas las personas tengan la oportunidad de beneficiarse de esta revolución tecnológica. La elección es nuestra y el momento para actuar es ahora.