

Profesiones

■ ¿La inteligencia artificial nos dará trabajo? **P37**

Si la inteligencia artificial cobra vida... ¿nos dará un trabajo?

TENDENCIAS/ El episodio del ingeniero de Google que advierte vida propia en la inteligencia artificial de la compañía reabre debates como el uso de algoritmos en la selección de candidatos o los jefes robot.

Tino Fernández. Madrid
Que las máquinas puedan sentir emociones, incluso que desarrollen una vida propia, no es algo que se le haya ocurrido de repente a Blake Lemoine, el ya famoso ingeniero de software en la unidad de Inteligencia Artificial de Google, a quien la compañía ha concedido una excedencia por violar presuntamente las políticas de confidencialidad, algo que el propio Lemoine considera la antesala del desdido.

El pasado sábado, *The Washington Post* publicaba un perfil que caracteriza a Lemoine como “el ingeniero de Google que cree que la inteligencia artificial de la empresa ha cobrado vida”. Pero el cine ya había contribuido a este debate sobre las máquinas que sienten, en películas como *Ex Machina*, en la que la IA simula emociones; o en *Terminator*, una historia en la que los robots y algoritmos mejoran y se replican... y toman decisiones basadas en ello. Sin olvidar a *Heuristically Programmed Algorithmic Computer*, más conocido como *Hal 9000*, el ordenador de 2001, una odisea del espacio, que tomó conciencia de sí mismo y desarrolló autoconciencia... y egoísmo.

Y ya en la vida real Tay, el bot parlante de Microsoft, ha llegado a aprender de sus conversaciones con la gente y ha evolucionado para mal: un robot amante de la diversión entrenado para tener la personalidad de una chica de 19 años se convirtió en lo que muchos califican como “un monstruo de la IA”.

Simulación

Blake Lemoine cree que su sistema avanzado de IA utiliza información para enriquecer las conversaciones de forma natural. También cree que es capaz de comprender significados ocultos y respuestas ambiguas. Es posible que Lemoine pierda su empleo en Google por publicar que “si no supiera que se trata de un programa de computadora hecho por nosotros, creería que es un niño de 8 años que sabe física”.



Fotografía de Blake Lemoine en su perfil de Medium.

Verdadera emoción

El episodio del ingeniero de Google ha encendido un debate –sobre todo en las redes sociales– sobre los avances en inteligencia artificial. Pero esta discusión sobre la conexión emocional, la vida propia de las máquinas, el hecho de que tomen decisiones o influyan definitivamente en esas decisiones resucita algunos aspectos de la convivencia entre seres humanos y robots o algoritmos en el ámbito laboral (dormidos con la pandemia), y también aviva polémicas que tienen que ver con la participación de la inteligencia artificial en los procesos de selección y reclutamiento (sesgos incluidos). Porque hay quien piensa que la inteligencia artificial afina mejor en los procesos de selección, ya que puede eliminar determinados sesgos que se contienen en los procesos sólo humanos.

IA, empleo y selección

Pedro Diezma, experto en inteligencia artificial, que fundó y dirige Acuilae, explica que

“no podemos saber qué hay exactamente en el laboratorio de Google, pero lo que sí sabemos es que la autoconciencia de las máquinas no se consigue ya mismo, en el corto plazo”. Añade que “se ha logrado una simulación al conversar con un chatbot, y tenemos la sensación de que hay una inteligencia detrás. Parece que existe cierta sintonía, pero en realidad es la simulación de una conversación”.

El fundador de Acuilae asegura que “una cosa es emular, simular y manipular a un ser humano, y otra bien distinta es que la máquina tenga esa emoción y que pueda sentir. Emular, simular y manipular es posible, pero el gran salto será que la máquina sienta esas emociones”. Diezma cree que en el caso de Blake Lemoine, el empleado de Google fantasea con la idea de que la máquina siente emociones.

El fundador de

Acuilae recuerda que “todo esto va de desarrollar ciertas conexiones; de conectar emocionalmente”. Y esto se puede relacionar, por ejemplo, con la intervención de la IA en las entrevistas de trabajo. Tiene que ver con la afinidad y los matches para dar con el mejor candidato.

Es un hecho que un robot o un algoritmo pueden tener en sus manos la decisión final de contratarnos para un nuevo empleo.

También pueden regresar los debates (y los miedos) sobre la posibilidad de que la inteligencia artificial pueda hacer desaparecer muchos de nuestros empleos. Puede que la pandemia nos haya hecho olvidar algunos argumentos que ya habíamos fijado. Así, conviene recordar que capacidades como la creatividad y la percepción de las emociones son esenciales para la experiencia humana y resultan difíciles de automatizar.

Los robots sirven para hacer más eficientes y seguros los procesos, pero las labores vinculadas a las emociones seguirán siendo realizadas por los seres humanos. Los avances de la tecnología no impedirán que las personas sean necesarias para dotar a cada puesto de cierto componente emocional. La capacidad de tomar decisiones autónomas es lo que puede darnos miedo de los robots, aunque tales resoluciones no están basadas en el libre albedrío, ya

que están programadas... por humanos.

Qué aprenden...

Se ha citado el caso de Tay, el bot parlante de Microsoft, pero los expertos creen que cuando se deja aprender a una máquina y no se ponen filtros o módulos de control se dan casos como el de Amazon, que usó una herramienta basada en inteligencia artificial para procesar un alto número de currículos y seleccionar así a los candidatos ideales... La máquina tenía un sesgo en favor de los hombres al examinar aspirantes para puestos de desarrollador de software y otras ocupaciones de carácter técnico. El sistema aprendió que eran preferibles los candidatos de género masculino, penalizando los currículos de mujeres.

Diezma cree que “las máquinas han de aprender aquello que deben, pero de forma no sesgada. No pueden tener en cuenta datos como el sexo, la religión, la raza, edad o localización del aspirante, y es necesario controlar la base de datos para que la incorporación de los mismos sea equilibrada”.

Parece evidente que una máquina es un medio, no un fin. Y que un robot debe estar al servicio de la persona o de la empresa. El uso indiscriminado y sin filtros para procesos de selección no puede ser apropiado, y puede tener un uso menos objetivo que el reclutador o el entrevistador humano.



‘Sophia’ es un robot humanoide que emula interacciones sociales humanas.

Un vivero de candidatos y reclutadores

Dominar la inteligencia artificial es un pasaporte para acceder a nuevos perfiles profesionales de éxito. Uno de ellos es el **data scientist** –toda la IA bebe de una gran cantidad de datos que hay que gestionar–, y también el rol de **entrenador de la IA**, que sabe de programación y lenguajes.

El **experto en soluciones de inteligencia artificial para ‘bots’** se beneficia de la gran demanda de profesionales dedicados al diseño de bots, a la interpretación del lenguaje y al manejo de contenido conversacional. Hay que distinguir entre un ‘chatbot’ –escribes y al otro lado hay un robot que se comunica– y los asistentes virtuales, que son una evolución de los ‘chatbots’.

También están los **desarrolladores de inteligencia artificial**, algo así como el jefe de los científicos de datos y de los programadores, que ha de contar con capacidades de ‘data scientist’ y de gestión y lanzamiento de proyectos. La inteligencia artificial es la base de estos roles y perfiles, pero también adquiere cada vez más protagonismo en los procesos de selección. Se pueden citar ejemplos como el de **Mya Systems** (San Francisco), que desarrolla un reclutador de inteligencia artificial que evalúa currículos. Es usado por compañías del ‘Fortune 500’, en sectores como el minorista, financiero y de consultoría.

Vera reduce el tiempo y el coste de la contratación en un tercio. Crea una descripción detallada del trabajo, de lo que implica el rol, de las habilidades necesarias, y establece un guión de preguntas de la entrevista.

O Matida, un robot especializado en entrevistar a candidatos para el departamento de ventas.