DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Visión de empresa en la era de la IA: el rumbo que no se copia

Módulo adaptativo · ~20 min

Cuando la inteligencia artificial (IA) banaliza las capacidades técnicas, lo que una organización sabe hacer se copia; su razón de ser, no. Quien encuentra sentido está 5,6 veces más comprometido, pero solo el 23 % puede aplicar los valores declarados (Gallup). Este módulo estructura la visión en tres ejes: una razón de ser que se descubre, no se inventa; valores traducidos en comportamientos observables —incluidas las salvaguardas éticas de la IA—, y una ambición en dos niveles: la estrella polar, estable; las prioridades, revisables.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Descubrir la razón de ser —el porqué de la organización— en vez de inventarla, a ejemplo de organizaciones que la han convertido en su fuerza.

02 Formular valores que generen compromiso: grupos de palabras en lugar de palabras sueltas, traducidos en comportamientos observables y en rituales.

03 Convertir los valores en salvaguardas de la IA: transparencia de las decisiones automatizadas, responsabilidad humana, equidad, privacidad.

04 Mantener una ambición a diez años en un mundo cambiante: una estrella polar estable y prioridades de uno a tres años, revisadas con regularidad.

PÚBLICO DESTINATARIO

Directivos que definen la visión de su organización y mánagers que quieren trasladarla a su equipo.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1. **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.
2. **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.
3. **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.
4. **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.
5. **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

UN EJEMPLO ENTRE LOS CASOS PROPUESTOS

Dirige a seis comerciales; cada instituto cliente lo atiende el comercial de su zona. Reinaldo, el mejor vendedor del equipo, retiene dos institutos de la zona de Romina: cree conocerlos mejor que ella. Romina se ha quejado esta mañana. La cooperación es un valor de la organización. ¿Qué hace?

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Purpose / why — concepto popularizado, entre otros, por Simon Sinek
- Visión de empresa (tres pilares: razón de ser, valores, ambición) — método Afthonios
- Empresa con misión (entreprise à mission) — figura jurídica francesa (ley PACTE)
- Salvaguardas éticas de la inteligencia artificial (IA) — método Afthonios

FUENTES Y REFERENCIAS

- Gallup — los colaboradores que encuentran un fuerte sentido en su trabajo tienen 5,6 veces más probabilidades de estar comprometidos (50 % de compromiso frente al 9 %)
- Jump Associates, «The Payback on Purpose» — las empresas con la razón de ser más clara obtuvieron una rentabilidad para el accionista de alrededor del 13,6 % anual durante veinte años, casi cinco veces la del S&P 500
- Patagonia / Yvon Chouinard — en septiembre de 2022, transferencia de la propiedad a un fideicomiso dedicado al clima, «Earth is now our only shareholder»
- Sello B Corp — cerca de 10.000 empresas certificadas en un centenar de países, estándar reforzado en 2026

- Módulo creado por Afthonios.com.
- Contenido verificado el 21 de octubre de 2026