



*Análisis jurídico del impacto de la inteligencia artificial en el desplazamiento laboral*

*Legal analysis of the impact of artificial intelligence on labor displacement*

*Análise jurídica do impacto da inteligência artificial no deslocamento laboral*

María Ximena Manosalvas-Jaramillo <sup>I</sup>  
[mamanosalvasja@uide.edu.ec](mailto:mamanosalvasja@uide.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0000-9812-4826>

Luis Mauricio Maldonado-Ruiz <sup>II</sup>  
[lumaldonadoru@uide.edu.ec](mailto:lumaldonadoru@uide.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-0956-7869>

**Correspondencia:** [mamanosalvasja@uide.edu.ec](mailto:mamanosalvasja@uide.edu.ec)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 30 de diciembre de 2023 \* **Aceptado:** 12 de enero de 2023 \* **Publicado:** 13 de febrero de 2024

- I. Estudiante de la Universidad Internacional del Ecuador, Ecuador.
- II. Abogado y Máster en Criminal Justice and Criminology, Docente de la Universidad Internacional del Ecuador, Ecuador.

## Resumen

Este estudio analiza el impacto jurídico y social de la inteligencia artificial (IA) en el desplazamiento laboral. A través de un enfoque metodológico de análisis documental, se examinan varios casos de desplazamiento laboral inducido por la IA, destacando tanto los retos como las oportunidades que surgen. El estudio aborda cuestiones legales y éticas relacionadas con la protección de los derechos de los trabajadores y propone marcos regulatorios para mitigar los efectos negativos de la automatización. Se enfatiza la importancia de políticas públicas innovadoras que equilibren el progreso tecnológico con la protección efectiva de los trabajadores, particularmente aquellos en riesgo de desplazamiento.

**Palabras clave:** Inteligencia Artificial; Desplazamiento Laboral; Derechos de los Trabajadores; Regulación Legal; Automatización; Transformación Tecnológica.

## Abstract

This study analyzes the legal and social impact of artificial intelligence (AI) on labor displacement. Through a methodological approach of documentary analysis, several cases of labor displacement induced by AI are examined, highlighting both the challenges and the opportunities that arise. The study addresses legal and ethical concerns related to the protection of workers' rights and proposes regulatory frameworks to mitigate the negative effects of automation. The importance of innovative public policies that balance technological progress with the effective protection of workers, particularly those at risk of displacement, is emphasized.

**Keywords:** Artificial Intelligence; Labor Displacement; Rights of Workers; Legal Regulation; Automation; Technological Transformation.

## Resumo

Este estudo analisa o impacto jurídico e social da inteligência artificial (IA) no deslocamento laboral. Através de uma abordagem metodológica de análise documental, são examinados vários casos de deslocamento laboral induzido pela IA, destacando tanto os retos como as oportunidades que surgem. O estudo aborda questões jurídicas e éticas relacionadas à proteção dos direitos dos trabalhadores e propõe marcos regulatórios para mitigar os efeitos negativos da automação. Enfatizamos a importância das políticas públicas inovadoras que equilibram o progresso

tecnológico com a proteção efetiva dos trabalhadores, especialmente aqueles com risco de deslocamento.

**Palavras-chave:** Inteligência Artificial; Desplazamiento Laboral; Direitos dos Trabalhadores; Regulamentação Legal; Automatização; Transformação Tecnológica.

## **Introducción**

En una era definida por avances tecnológicos sin precedentes, la Inteligencia Artificial (IA) se ha convertido en una fuerza transformadora, no solo en el ámbito tecnológico, sino también en el panorama socioeconómico global. Su integración acelerada en diversos sectores ha desencadenado una serie de cambios significativos, especialmente en el mundo laboral. Este artículo se sumerge en el corazón de esta transformación, examinando el impacto jurídico del avance de la IA en el desplazamiento laboral.

La revolución de la IA, aunque promete eficiencia y productividad mejoradas, trae consigo desafíos complejos y multifacéticos. Uno de los más críticos es el riesgo creciente de desplazamiento laboral, donde los trabajadores humanos se ven amenazados por la posibilidad de ser reemplazados por sistemas automatizados. Esta realidad emergente no solo plantea preocupaciones sobre la seguridad del empleo y la estabilidad económica, sino que también nos obliga a enfrentar preguntas legales y éticas de gran envergadura.

En respuesta a estos desafíos, diversas jurisdicciones alrededor del mundo han comenzado a esbozar y adoptar marcos regulatorios y políticas públicas. Estos esfuerzos buscan establecer un equilibrio entre fomentar la innovación tecnológica y proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores. Desde la adopción de principios éticos inspirados en las Tres Leyes de la Robótica de Isaac Asimov hasta la implementación de legislaciones específicas como el Acta de IA de la Unión Europea y la Directiva de Trabajadores de Plataformas Digitales, el mundo está navegando por un territorio legal complejo y en constante evolución.

Este artículo se propone analizar estos desarrollos, ofreciendo una visión crítica y detallada del panorama legal actual y su capacidad para abordar los retos emergentes. Al hacerlo, busca contribuir al debate global sobre cómo las sociedades y los sistemas legales pueden y deben adaptarse a la nueva realidad impuesta por la IA, equilibrando la innovación tecnológica con la necesidad imperativa de proteger y apoyar a la fuerza laboral humana.

## **Metodología**

En este estudio, adopté una metodología exploratoria y descriptiva centrada en el análisis documental para investigar el impacto jurídico y social de la inteligencia artificial (IA) en el desplazamiento laboral. Este enfoque se orienta hacia la movilización y accesibilidad de una variedad de materiales, asegurando una comprensión amplia y multifacética del tema.

Los materiales utilizados en este análisis incluyen textos legislativos y leyes relevantes para el marco legal de la IA y el empleo, archivos y publicaciones académicas que proporcionan una base teórica y exponen tendencias actuales, así como informes de organizaciones y entidades gubernamentales que reflejan las respuestas globales y locales al desplazamiento laboral. La preferencia se da a fuentes de acceso abierto y documentos disponibles en bases de datos públicas y bibliotecas digitales, lo que facilita un análisis exhaustivo y actualizado.

El procedimiento de análisis comienza con la recolección meticulosa de datos de las fuentes mencionadas. Apliqué un análisis temático para identificar y categorizar los principales temas y tendencias, como el impacto de la IA en diferentes sectores, las implicaciones legales y éticas, y las respuestas políticas. Este enfoque temático es seguido por una evaluación crítica de la información recopilada, asegurando su relevancia, fiabilidad y aplicabilidad. Finalmente, los datos son sintetizados para formar una comprensión coherente del impacto de la IA, integrando los hallazgos en el marco teórico del estudio y formulando conclusiones pertinentes.

## **Desarrollo**

### **Impacto de la IA en distintos sectores laborales**

La era de la inteligencia artificial (IA) ha desencadenado una transformación significativa en el mundo laboral, marcando una nueva etapa en la evolución de las industrias y el empleo. Este cambio, de gran alcance y velocidad, está redefiniendo no solo cómo trabajamos, sino también las habilidades que se valoran en el lugar de trabajo. La IA, con su capacidad para aprender, adaptarse y realizar tareas complejas, está remodelando los sectores y creando nuevas oportunidades, a la vez que plantea desafíos significativos para los trabajadores y empleadores.

Para entender las actuales transformaciones en el empleo es fundamental hacer una comparación entre las revoluciones industriales anteriores y la era de la Inteligencia Artificial (IA).

Históricamente, cada revolución industrial ha marcado cambios significativos en la naturaleza del trabajo y las habilidades requeridas.

Las Revoluciones Industriales Pasadas se centraron en la mecanización, la electricidad y la producción en masa, transformando la economía de agrícola a industrial. Innovaciones como la cadena de montaje mejoraron la eficiencia, pero también provocaron desempleo al reemplazar trabajadores con maquinaria. (Augusto Gayubas, 2023)

Por su parte, la era de la IA se caracteriza por la automatización y la digitalización. La IA no solo reemplaza tareas, sino que también crea nuevas oportunidades en campos como análisis de datos y programación. A diferencia de las revoluciones anteriores, la IA plantea desafíos únicos en cuanto a la adaptación de la fuerza laboral y la redefinición de roles profesionales, gracias a su capacidad de para transformar y crear nuevos paradigmas laborales.

En China, la Inteligencia Artificial (IA) ha generado cambios significativos en sectores como la manufactura, tecnología y servicios. Este avance representa una oportunidad para el crecimiento económico y, simultáneamente, plantea desafíos en la gestión de la fuerza laboral. La introducción de la IA en estos sectores ha llevado a una reestructuración del empleo, donde algunas tareas se automatizan mientras surgen nuevas oportunidades laborales en áreas relacionadas con la tecnología. Este escenario requiere de políticas adaptativas para equilibrar el desarrollo tecnológico con la protección y reubicación efectiva de los trabajadores afectados por estos cambios. (pwc, 2018)

El empresario informático, Kai-Fu Lee, señala que la IA está remodelando el mundo laboral, y se centra en cuatro oleadas de IA: Internet, negocios, percepción y automatización, destacando su impacto en distintos sectores laborales. Menciona también que la IA ha transformado sectores como la tecnología financiera, la educación a distancia, y la gestión de cadenas de suministro, además de enfocarse en los retos y oportunidades que representa la IA en China. (Lee, 2019)

Evidentemente la IA está remodelando sectores, creando oportunidades y desafíos, por esta razón es importante generar políticas educativas y laborales que promuevan habilidades relevantes para la era de la IA, para lograr equilibrar el avance tecnológico con el bienestar social. A pesar de que la IA transformará el trabajo, con la preparación adecuada, puede conducir a un futuro más productivo y equitativo.

## **Análisis de Casos de Desplazamiento Laboral Debido a la IA**

La integración de la inteligencia artificial (IA) en el mercado laboral está transformando rápidamente numerosos sectores, llevando a una reevaluación significativa de la naturaleza del trabajo humano. Este análisis explora casos específicos donde la IA ha resultado en el desplazamiento laboral, destacando tanto los retos como las oportunidades emergentes.

### **Caso Meadowcroft: Redactores Publicitarios y ChatGPT**

Dean Meadowcroft, un trabajador experimentado en redacción publicitaria vivió un cambio significativo en su carrera cuando su empresa de marketing introdujo un sistema de inteligencia artificial (IA) en su departamento. Aunque inicialmente se esperaba que la IA complementara el trabajo humano, su capacidad para generar contenido rápidamente resultó en el despido del equipo de Meadowcroft, incluido él mismo. Este caso ejemplifica cómo herramientas avanzadas como ChatGPT están transformando las profesiones centradas en la creación de contenido. (Rose, 2023) Meadowcroft, quien se encargaba de elaborar comunicados de prensa, publicaciones en redes sociales y otros materiales para la empresa, encontró su rol en peligro con la llegada de esta nueva tecnología. Menciona que, al principio, le pareció divertido pensar que una IA podría reemplazar a escritores o afectar su trabajo, sin embargo, la realidad fue distinta. Aproximadamente cuatro meses después de la implementación de la IA, su equipo de cuatro personas fue despedido, un claro indicativo para Meadowcroft de que la IA había tomado su lugar. (González, 2023)

Esta tendencia, aunque no afecta a todos por igual, es considerada inevitable por muchos dentro de la industria. La situación de Meadowcroft ha encendido un debate más amplio sobre qué trabajos podrían estar en riesgo a causa de la automatización. Según un reciente estudio de Goldman Sachs, se estima que la inteligencia artificial podría sustituir a cerca de 300 millones de empleos de jornada completa. Este dato ofrece una visión provocadora sobre cómo la inteligencia artificial podría reconfigurar el panorama laboral en el futuro.

### **Caso IKEA: El Impacto de la IA en el Servicio al Cliente**

IKEA implementó una IA, llamada Billie, para manejar el 47% de las llamadas de clientes, mientras reentrenaba a sus empleados del centro de llamadas como asesores de diseño. Contrario a la tendencia de desplazamiento laboral, IKEA ha optado por una ruta más inclusiva. Los empleados del centro de llamadas, en lugar de ser despedidos, han sido reentrenados para nuevos roles como

diseñadores de interiores. Esta iniciativa, liderada por Ulrika Beisert de Ingka Group, ha resultado en la retención de talento y en la creación de nuevas oportunidades de crecimiento profesional para los trabajadores. (Vítora, 2023)

Esta reconversión laboral ha probado ser rentable para IKEA. Los empleados que se han adaptado a roles de diseño de interiores pueden obtener ingresos adicionales por cada consulta, mientras que los clientes disfrutan de un servicio más personalizado y especializado. En el último año fiscal, esta nueva estrategia generó ingresos significativos, evidenciando un modelo de negocio exitoso que combina la eficiencia de la IA con la creatividad y la experiencia humana.

Aunque la IA está transformando el paisaje laboral, también está abriendo puertas a nuevas posiciones creativas y especializadas. La productividad laboral en Estados Unidos podría incrementarse gracias a la IA generativa, lo que a su vez contribuiría al crecimiento económico. (Rose, 2023)

Este caso de IKEA demuestra que con una gestión cuidadosa y una visión progresista, la integración de la IA en el lugar de trabajo puede ser una oportunidad para la innovación y el desarrollo de nuevos roles laborales dentro de la misma empresa.

### **Caso Graue: Desafíos en la Industria del Doblaje**

Alejandro Graue, un talentoso locutor argentino de 36 años experimentó de primera mano el impacto disruptivo de la inteligencia artificial en la industria del doblaje. Trabajando para un conocido canal de YouTube, Graue contribuyó significativamente al crecimiento del canal en su versión latinoamericana gracias a su trabajo de doblaje al español. (Rose, 2023)

A finales de 2022, después de meses de colaboración exitosa, Graue esperaba continuar su trabajo con el canal en el nuevo año. Sin embargo, se encontró con un cambio inesperado: al reproducir uno de los videos en español, escuchó una voz robotizada en lugar de la suya. Esta voz, generada por IA, carecía de la sincronización y emotividad características de un doblaje humano. Al contactar a sus empleadores, Graue descubrió que estaban experimentando con IA por solicitud del cliente, con el objetivo de reducir costos y optimizar tiempo. (Urrea, 2023)

Lo revelador del caso de Graue es que la sustitución por IA no se limitaba solo a su rol, sino que tenía el potencial de afectar a todo el equipo de producción, incluyendo a traductores, mezcladores y otros locutores. Esta situación resalta cómo la automatización puede amenazar no solo empleos individuales, sino cadenas enteras de producción en la industria creativa.

Graue, a través de su cuenta de Twitter, destacó la falta de matices, ritmo y emociones en los videos doblados por IA, una voz monótona que contrasta fuertemente con la expresividad humana. Los comentarios de los espectadores del canal también reflejaron esta diferencia, señalando la falta de sentimiento y preguntando por la "otra voz". (Urrea, 2023)

Este caso ilustra un desafío crítico en la era de la IA: encontrar un equilibrio entre la eficiencia tecnológica y la calidad artística y emocional que solo los humanos pueden aportar. La experiencia de Graue sirve como un recordatorio poderoso de que, aunque la IA puede replicar ciertos aspectos técnicos del doblaje, aún no puede igualar la profundidad y riqueza emocional de la voz humana en la narrativa y la comunicación.

### **Caso Dukaan y la Automatización en India**

En el cambiante panorama empresarial de India, las compañías están adoptando rápidamente soluciones de inteligencia artificial para optimizar sus operaciones. Dukaan, liderada por su CEO Suumit Shah, es un ejemplo de cómo las nuevas empresas están priorizando la rentabilidad y la eficiencia operativa a través de la IA.

Suumit Shah tomó la decisión de reemplazar el 90% de su personal de servicio al cliente con un chatbot de IA. Esta medida, descrita por Shah como "difícil" pero "necesaria", responde a un impulso por mantener la viabilidad económica de la empresa en un entorno de mercado desafiante. (S. Raquel, 2023)

La decisión de Suumit Shah, desató fuertes críticas en las redes sociales, acusándolo de tomar una medida "despiadada" que afectó gravemente la vida de sus empleados. Este acto pone de relieve un dilema ético y social significativo para las empresas que implementan tecnologías potencialmente disruptivas, que, aunque mejoran la eficiencia y rentabilidad, pueden conllevar a una reducción considerable de la fuerza laboral; por ello, es necesario encontrar un equilibrio entre la adopción de nuevas tecnologías y la responsabilidad social empresarial.

### **Aspectos Legales de la Automatización y el Desplazamiento Laboral**

El creciente uso de la Inteligencia Artificial (IA) en el ámbito laboral genera diversas implicaciones legales, especialmente en lo referente a la protección de los derechos de los trabajadores y el manejo ético de la tecnología. El análisis de las leyes actuales y las propuestas regulatorias es un pilar fundamental para entender cómo se están adaptando los marcos legales a esta nueva realidad.



En el Reino Unido la IA se emplea en el reclutamiento, gestión de personal, monitoreo y vigilancia. Estos usos plantean preocupaciones sobre privacidad, confiabilidad, impacto en la salud mental y satisfacción laboral. Actualmente, no hay leyes específicas en el Reino Unido que regulen el uso de IA en el lugar de trabajo. Sin embargo, existen leyes generales que pueden impactar su uso, como el derecho común, la ley de igualdades y la protección de datos. (Benizri, 2023)

Por otro lado, la Unión Europea, en un esfuerzo por abordar los desafíos emergentes que plantea la IA, especialmente en el ámbito laboral, ha dado un paso significativo con el Proyecto de Ley de Inteligencia Artificial. Esta legislación, anunciada por la Comisión Europea el 21 de abril de 2021 y enmendada por el Parlamento de la UE el 14 de junio de 2023, representa un enfoque integral y detallado hacia la regulación de la IA. (Banco KB Kookmin, 2023)

En el marco de la regulación de la Inteligencia Artificial (IA) dentro de la Unión Europea, dos piezas clave de legislación destacan por su importancia y alcance: el Acta de IA y la Directiva de Trabajadores de Plataformas Digitales.

El Acta de IA busca establecer un marco regulatorio integral para las aplicaciones de IA. Este marco es sensible a los riesgos potenciales que estas tecnologías pueden representar. Para lograrlo, la legislación clasifica las aplicaciones de IA en distintos niveles de riesgo, lo cual determina el grado de regulación y supervisión necesarios. Se distinguen tres categorías de riesgo: inaceptable, alto, y bajo o mínimo. Las aplicaciones de IA clasificadas como de riesgo inaceptable están estrictamente prohibidas, mientras que aquellas identificadas como de alto riesgo están sujetas a requisitos de conformidad más estrictos y controles rigurosos. Por otro lado, las aplicaciones de bajo riesgo requerirían una intervención regulatoria mínima, reflejando un enfoque de regulación proporcional al nivel de riesgo. (Helsten, 2019)

Además, la ley aborda específicamente prácticas problemáticas en el uso de la IA. Prohíbe ciertas actividades, como la manipulación subconsciente, la explotación de vulnerabilidades de los individuos, y el uso de sistemas de IA que puedan imponer tratos dañinos, desventajosos o desproporcionados. Este aspecto de la ley se centra en la protección de los derechos individuales y la prevención de abusos, garantizando que las aplicaciones de IA se utilicen de una manera que sea segura, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales y la privacidad de las personas.

El enfoque de la UE busca garantizar que las aplicaciones de IA no solo sean seguras y confiables, sino que también respeten los derechos fundamentales y la privacidad de los individuos. La

legislación apunta a ser un modelo para una regulación equilibrada que fomente la innovación al tiempo que se protegen los intereses y derechos de los ciudadanos.

La Directiva de Trabajadores de Plataformas Digitales, se enfoca en los trabajadores de las plataformas digitales, un sector laboral que ha experimentado un crecimiento significativo con el avance de la economía digital. La directiva tiene como objetivo clarificar y definir el estatus laboral de las personas que trabajan para estas plataformas, abordando así una zona gris legal que ha sido objeto de numerosos debates y litigios.

La regulación de la IA en Estados Unidos, la Unión Europea y el Reino Unido muestra enfoques distintos. La UE, con su propuesta de Ley de IA, adopta un enfoque basado en riesgo y aplica sanciones severas por incumplimiento. En contraste, el Reino Unido evita nueva legislación, confiando en regulaciones y reguladores existentes. Mientras tanto, EE. UU. promueve estándares nacionales a través del poder ejecutivo, con algunas reglas estatales específicas. Estas diferencias reflejan variados equilibrios entre el avance tecnológico y la protección contra posibles daños, con esfuerzos significativos en cada jurisdicción para abordar los desafíos emergentes de la IA.

### **Políticas Públicas y Marcos Legales para la Protección de los Derechos Laborales en la Era de la IA**

En el marco del desarrollo de políticas públicas y marcos legales protectores de los derechos del trabajador en la era de la Inteligencia Artificial (IA), es esencial contemplar un enfoque que abarque tanto los fundamentos éticos como las necesidades prácticas específicas del contexto.

Inspirándonos en las Tres Leyes de la Robótica de Isaac Asimov, podemos considerar principios que reflejen la necesidad de que la IA no cause daño a los seres humanos, obedezca órdenes éticas y proteja su propia eficiencia. Estos principios éticos sirven como base para discutir la implementación de normativas que aseguren un equilibrio entre la eficiencia tecnológica y la protección humana. (Asimov, 2015)

En el caso de países como España, caracterizados por un tejido empresarial dominado por pequeñas y medianas empresas, es crucial diseñar políticas públicas que apoyen la digitalización y adaptación a las tecnologías de IA. Esto implica no solo la implementación de sistemas avanzados sino también un cambio cultural y organizacional profundo. Las políticas deben facilitar este proceso de transformación, promoviendo la formación y adaptación tecnológica en diferentes sectores económicos.

Además, el desarrollo y la retención de talento técnico especializado en IA es un aspecto crítico. Las políticas públicas deben enfocarse en fomentar la educación y participación equitativa en el campo de la IA, poniendo especial atención en la inclusión de las mujeres y la distribución geográfica equitativa del talento técnico a lo largo del país. Esto incluye incentivar carreras STEM y crear oportunidades en diversas regiones, evitando la concentración de talento en zonas urbanas principales. (Soria, 2020)

En América Latina y el Caribe, la emergencia de la Inteligencia Artificial (IA) generativa genera inquietudes legítimas, especialmente en un panorama ya tensionado por desafíos de empleabilidad y alfabetización digital. La OCDE indica que más del 25% de los empleos en la región están en riesgo de ser reemplazados por la automatización, una de las tasas más altas a nivel mundial. Esta situación pone de manifiesto la necesidad urgente de que los gobiernos aborden estos retos, en un entorno donde apenas el catorce por ciento de los niños más desfavorecidos de la región acceden a Internet exclusivamente en la escuela. (español, 2023)

En respuesta a estos desafíos, se propone una serie de medidas específicas para ayudar a los gobiernos y responsables de la toma de decisiones en América Latina a desarrollar una estrategia clara. Estas incluyen continuar con la implementación de políticas y estrategias nacionales de IA, aumentando la participación pública y compartiendo beneficios de la IA generativa para el bien público.

Los gobiernos deben fomentar un diálogo equilibrado sobre los beneficios y riesgos de la IA, destacando cómo puede mejorar los servicios públicos. Además, es esencial definir lo que será socialmente tolerable en el uso de esta tecnología, equilibrando la gestión de riesgos con la preservación de derechos fundamentales. Esto implica promover debates y principios éticos en el sector privado, así como experimentar con enfoques normativos antes de elaborar legislación específica para la región.

Por último, es necesario aumentar la alfabetización en IA entre la población, con un enfoque especial en mujeres y niños, y establecer alianzas estratégicas para colaborar en el desarrollo de infraestructuras y capacidades compartidas. Estas medidas buscan equilibrar los beneficios de la IA con la protección y preparación adecuada de la población en un momento de transformación tecnológica acelerada.

## Reentrenamiento y Reeducación de la Fuerza Laboral

La integración de la Inteligencia Artificial (IA) en diversas industrias está transformando radicalmente el panorama laboral, planteando desafíos significativos en términos de desplazamiento laboral y la necesidad de reentrenamiento y reeducación de la fuerza laboral.

A medida que avanzamos en la Cuarta Revolución Industrial, se hace evidente que muchos trabajadores se enfrentan a la posibilidad de desplazamiento debido a la automatización y la IA. Para abordar este problema, se están explorando programas de actualización de habilidades impulsados por IA que buscan facilitar la transición de los trabajadores a nuevos roles.

Estos programas, implementados por compañías líderes como Microsoft, IBM y Amazon, utilizan algoritmos de IA para identificar brechas de habilidades y proporcionar rutas de aprendizaje personalizadas. Su objetivo es equipar a los trabajadores con las habilidades necesarias para adaptarse a los cambios en el mercado laboral. Los beneficios de estos programas son múltiples: reducen el riesgo de desplazamiento laboral, ayudan a las empresas a retener su fuerza laboral existente y disminuyen el costo asociado con la contratación y capacitación de nuevos empleados. (Benhamou, 2022)

Paralelamente, los gobiernos de todo el mundo están reconociendo la importancia de regular el impacto de la IA en el desplazamiento laboral. En los Estados Unidos, por ejemplo, se han propuesto reglas que obligarían a las empresas a notificar a los trabajadores sobre los riesgos de ser reemplazados por IA y a ofrecer oportunidades de capacitación y reciclaje.

En Europa, la Comisión Europea ha avanzado en regulaciones que otorgarían a los trabajadores un "derecho a la explicación" cuando sus empleos estén en riesgo debido a la IA. Estas medidas son esenciales para garantizar que los trabajadores estén protegidos y que se creen nuevas oportunidades frente a los desafíos que presenta la IA.

El impacto de la IA varía significativamente entre industrias. En sectores como la manufactura, la minorista, el transporte y la salud, la IA puede reemplazar ciertas tareas, pero también puede generar nuevas oportunidades laborales y demandas de habilidades especializadas. Sin embargo, la seguridad laboral tal como la conocíamos está cambiando; la IA hace que la adaptabilidad y el aprendizaje continuo sean cruciales para la supervivencia y el éxito en el mercado laboral moderno. (Perna, 2023)

Además, las iniciativas de reciclaje impulsadas por IA presentan desafíos propios, como el costo y la dificultad de implementación y evaluación. Sin embargo, los beneficios potenciales, como el acceso a las últimas tecnologías y tendencias de la industria, pueden superar estos desafíos.

En última instancia, la responsabilidad de una transición justa y efectiva hacia la era de la IA recae tanto en los empleadores como en los gobiernos. Los empleadores deben asegurarse de adoptar esta tecnología de manera responsable, considerando su impacto en las diferentes categorías profesionales.

### **Desarrollo y Adaptación de Nuevas Habilidades en la Era de la IA**

El desarrollo y la adaptación de nuevas habilidades en la era de la Inteligencia Artificial (IA) es un tema crucial en el contexto actual, donde la tecnología está remodelando no solo las industrias, sino también el liderazgo y la gestión organizacional. Según estudios recientes de McKinsey y Amrop, la IA ya está influyendo significativamente en la toma de decisiones ejecutivas y en la configuración de los consejos directivos, con casi una cuarta parte de los ejecutivos utilizando herramientas de IA en su trabajo. (Gonzalez, 2023)

El auge de la IA en el entorno laboral requiere una reevaluación del concepto de liderazgo. Aunque la IA es eficaz en tareas repetitivas y sistemáticas, liberando así a los empleados para tareas de mayor nivel que requieren pensamiento crítico, este cambio también plantea desafíos. Los líderes deben reconocer las oportunidades que ofrece la IA, enfatizando la creatividad humana y el desarrollo de habilidades blandas como la colaboración social y la empatía. El liderazgo en la era de la IA implica fomentar un entorno donde la tecnología potencie las capacidades humanas en lugar de competir con ellas.

En un mundo impulsado por la IA, habilidades como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva, la adaptabilidad tecnológica y la capacidad de construir relaciones siguen siendo invaluableles. Los líderes deben revalorizar estas habilidades y fomentar su desarrollo, manteniendo al mismo tiempo su humanidad y empatía, y evitando depender exclusivamente de algoritmos para la toma de decisiones.

En la era de la Inteligencia Artificial, los líderes se enfrentan al desafío de adaptarse y guiar eficazmente en un entorno tecnológicamente avanzado. En su rol de Movilizadores, inspiran y unen a las personas hacia metas comunes, fomentando la colaboración y el sentido de propósito. Como Constructores Sociales, promueven y protegen las relaciones humanas, enfatizando la importancia

del contacto y la interacción humana en un mundo cada vez más digital. En su función de Humanistas, valoran y cultivan habilidades intrínsecamente humanas, como la creatividad y la empatía, reconociendo que estas cualidades son esenciales para el bienestar y el progreso de la organización. (Corvalán, 2017)

Por otro lado, en su papel de Mediadores, los líderes construyen puentes entre los humanos y la tecnología, asegurando una colaboración efectiva que potencia las fortalezas de ambos. Como Exploradores, se dedican a descubrir y aplicar nuevas tecnologías y métodos que impulsan la innovación y el crecimiento organizacional. En calidad de Significadores, se enfocan en la transparencia y claridad de los sistemas de IA, asegurando que todos los involucrados comprendan su funcionamiento y propósito. Como Arquitectos, analizan y comprenden los datos de la IA para diseñar soluciones efectivas y como Guardianes, se aseguran de que el desarrollo y uso de la IA sean éticos y seguros, resguardando los intereses de las personas y la integridad de la organización. (Gonzalez, 2023)

La integración de la IA en las organizaciones no es solo un desafío tecnológico, sino también un cambio fundamental en el liderazgo y la gestión del talento humano. Los líderes deben adaptarse para equilibrar la tecnología con la humanidad, promoviendo un entorno en el que la IA y las habilidades humanas trabajen en sinergia para el beneficio de todos. La clave está en no solo adoptar la tecnología, sino también en redefinir y valorar las capacidades humanas que la IA no puede replicar.

### **Impacto Económico y Social del Desplazamiento Laboral por la IA**

El impacto económico y social del desplazamiento laboral por la Inteligencia Artificial (IA) es un tema de gran relevancia en la actualidad, con consecuencias significativas para gobiernos y economías a nivel mundial. La IA y la automatización están transformando rápidamente el panorama laboral, obligando a los países a desarrollar una fuerza de trabajo con habilidades y perfiles adecuados para adaptarse a estos cambios.

En 2019, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) predijo que, en 15 a 20 años, las nuevas tecnologías de automatización podrían eliminar el 14% de los empleos mundiales y transformar radicalmente otro 32%. (Tamayo, 2023)

Un estudio de CAF, “Impacto potencial del uso de la inteligencia artificial en el empleo público en América Latina”, sugiere que, aunque la IA puede reemplazar ciertas tareas, también puede

complementar y potenciar el trabajo humano, aumentando la productividad. (Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe, 2022)

Las tecnologías emergentes y en particular la inteligencia artificial (IA) se han convertido en factores de transformación económica en múltiples sectores e industrias. También tienen alto potencial disruptivo para transformar las administraciones públicas en la era digital, mejorando la definición de las políticas públicas, la entrega de los servicios a los ciudadanos y la eficiencia interna de las administraciones.

La evolución de la IA ha generado preocupaciones sobre su impacto en el empleo. Mientras que históricamente las grandes transformaciones tecnológicas han creado más empleos de los que han destruido, hay temores de que esta vez el escenario sea diferente.

Según un informe del Foro Económico Mundial, la digitalización está transformando los modelos de negocio, lo que afecta significativamente los procesos laborales, además muestra un panorama mixto: se prevé que la implementación de la IA generará empleo en los próximos cinco años, especialmente en áreas como análisis de big data, gestión medioambiental, cambio climático, encriptación y ciberseguridad. Sin embargo, también se espera una pérdida neta de empleos en sectores como la agricultura, plataformas digitales y comercio electrónico, con una disminución estimada de 14 millones de empleos a nivel global. (Rodríguez, 2023)

El desafío para gobiernos, empresas y trabajadores será navegar por este cambio, adaptarse y aprovechar las oportunidades que presenta la tecnología. Las políticas públicas y las estrategias empresariales deberán centrarse en la formación y el desarrollo de habilidades, así como en la creación de un marco ético y socialmente responsable para el despliegue de la IA.

Además, la emergencia de nuevas formas de empleo caracterizadas por la flexibilidad, diversificación y descentralización, impulsadas por la economía digital y la inteligencia artificial, representa una transformación significativa en el mercado laboral. Estas incluyen:

- Flexibilidad de las Relaciones Laborales: La economía digital está redefiniendo las relaciones laborales, alejándose de los modelos tradicionales hacia estructuras más flexibles y contractuales. Esto se refleja en el aumento de empleos flexibles y autónomos.
- Diversificación del Contenido del Trabajo y Empleo Ilimitado: La IA y las plataformas digitales permiten que los trabajadores realicen tareas variadas, a menudo en ubicaciones geográficas diversas, rompiendo las barreras del empleo tradicional.

- Flexibilidad de Métodos de Trabajo: Con la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, los métodos de trabajo se vuelven más flexibles, adaptándose a las necesidades individuales de los trabajadores y a las demandas del mercado.
- Desorganización de las Modalidades de Trabajo: Se observa una tendencia hacia la mercantilización y contractualización de los acuerdos laborales, con remuneraciones y oportunidades más variables y dependientes de las habilidades individuales.
- Internetización de Oportunidades Empresariales: Las oportunidades empresariales a través de Internet permiten una asignación más eficiente de recursos y tareas laborales, creando un nuevo panorama de oportunidades de negocio y trabajo. (Chengping, 2023)

La tarea para gobiernos, empresas y trabajadores es no solo abordar los desafíos presentados por el desplazamiento laboral, sino también aprovechar las oportunidades que estas nuevas formas de empleo ofrecen en la era de la economía digital y la economía inteligente.

### **El Futuro del Trabajo: Predicciones y Tendencias**

Históricamente, la automatización ha llevado a un nuevo equilibrio donde las personas son más productivas, aunque esto no beneficia a todos por igual. Sectores o clases de trabajos particulares pueden volverse obsoletos, mientras que otros se verán beneficiados por la asistencia de la IA, permitiendo a los trabajadores enfocarse en tareas más complejas y menos rutinarias.

El impacto de la inteligencia artificial (IA) en el futuro del trabajo es un tema de gran debate y especulación. Mientras algunos ven la disrupción causada por la IA como una amenaza para los trabajos humanos, otros argumentan que podría generar más empleos de los que desplaza. Este enfoque optimista se apoya en la idea de que la automatización no solo elimina puestos de trabajo, sino que también crea nuevos roles y líneas de negocio.

Un estudio de Redwood Software y Sapio Research indica que un 60% de las tareas empresariales podrían automatizarse en los próximos cinco años. Sin embargo, Gartner predice que para 2020, la IA generará más empleos de los que eliminará. Dennis Mortensen, CEO y fundador de x.ai, concuerda con esta visión, señalando que muchos de los trabajos en su empresa no existían hace unos años. (Wider, 2023)

La IA se utiliza de dos maneras principales: para automatizar tareas, reemplazando el trabajo humano en ciertas actividades, y para aumentar la inteligencia y habilidades humanas. Esto implica una colaboración entre personas y IA, mejorando la realización de tareas. Aunque a menudo se ve



la automatización y el aumento como procesos separados, en realidad están entrelazados y son interdependientes.

Las herramientas como ChatGPT no eliminarán empleos por completo, sino que más bien complementarían partes de los trabajos existentes. Estas herramientas pueden reducir el tiempo requerido para ciertas tareas, permitiendo a los trabajadores dedicar más tiempo a otros aspectos de su trabajo. Por ejemplo, pueden ayudar a redactar borradores de documentos rápidamente, que luego pueden ser editados por humanos. (Shaner, 2023)

Los trabajos más susceptibles para reemplazar por IA son aquellos que involucran tareas repetitivas y procedimentales. Por otro lado, los trabajos que requieren creatividad, pensamiento crítico y manipulación física personal probablemente no se verán tan afectados. Se espera que la IA cambie la naturaleza de los trabajos en lugar de eliminarlos por completo.

Hoy en día, los avances tecnológicos están cambiando la demanda de habilidades a un ritmo acelerado, pudiendo realizar tareas repetitivas y manuales, así como trabajos basados en conocimientos que antes se consideraban seguros. La vida útil promedio de las habilidades ahora es de menos de cinco años, y en algunos campos tecnológicos, incluso de dos años y medio. Muchos trabajadores no perderán sus empleos, pero la naturaleza de su trabajo podría cambiar tanto que, efectivamente, estarían trabajando en campos completamente nuevos.

### **Rol de los Sindicatos y la Negociación Colectiva**

Ante la revolución de la inteligencia artificial (IA), los sindicatos se encuentran en un punto crucial donde deben redefinir su papel y estrategias para seguir siendo relevantes. Se recomienda que tomen algunas medidas clave para adaptarse a estos cambios.

En primer lugar, deben crear o expandir unidades de investigación especializadas que se dediquen a estudiar los cambios acelerados en la economía, lo que implica incorporar expertos en tecnología para comprender mejor las nuevas tecnologías. Además, deben enfocarse en apoyar a una fuerza laboral aumentada, especialmente en sectores donde la automatización no sustituya completamente el trabajo humano. Esto incluye abogar por la salud, seguridad y privacidad de los empleados en entornos de trabajo automatizados y unirse a consorcios de IA para mantenerse actualizados sobre los desarrollos en esta área e influir en ellos. (Nissim & Simon, 2021)

Por otro lado, los sindicatos deben gestionar jubilaciones dignas, negociando condiciones justas de retiro para aquellos empleados cuyos trabajos son reemplazados por la automatización. Además,

es crucial facilitar la capacitación y actualización de habilidades, colaborando estrechamente con empleadores y gobiernos en programas de formación continua. Estas medidas no solo protegerán los intereses de los trabajadores en la era de la IA, sino que también garantizarán que los sindicatos sigan siendo una fuerza influyente y adaptativa en el cambiante panorama laboral.

En el futuro más lejano, cuando una sociedad sin empleo pueda convertirse en realidad, los sindicatos deberán adoptar una nueva visión. Deben transformar su enfoque principal de representar empleados a representar los derechos sociales de todos los ciudadanos. Esto implica un cambio hacia una perspectiva económica más holística y abogar por un enfoque económico centrado en el ser humano.

Los sindicatos pueden desempeñar un papel activo en la promoción de ingresos básicos universales y en la expansión de beneficios universales como pensiones y atención médica pública. Además, pueden considerar liderar el camino hacia una Renta Básica Universal y amplificar otras actividades de beneficio universal.

## **Conclusiones**

1. La IA ha tenido un efecto transformador en distintos sectores laborales, particularmente en la manufactura y los servicios profesionales. La automatización y la tecnología digital están redefiniendo no solo las prácticas laborales sino también las habilidades requeridas. Esto conlleva tanto oportunidades como retos, incluyendo la creación de nuevos roles y la obsolescencia de ciertos empleos tradicionales.
2. El desplazamiento laboral causado por la IA plantea significativos desafíos legales y éticos. Es evidente la necesidad de redefinir los contratos laborales y actualizar las normativas para proteger los derechos de los trabajadores afectados. Esto implica un enfoque más proactivo y adaptativo por parte de los legisladores y las organizaciones para garantizar la equidad y la justicia en el nuevo panorama laboral.
3. Las respuestas de gobiernos y organismos reguladores varían significativamente entre países. Mientras algunos están desarrollando políticas innovadoras para manejar el impacto de la IA, otros aún están en las etapas iniciales de reconocimiento y adaptación a estos cambios. Es crucial que las respuestas políticas y regulatorias sean inclusivas y consideren las necesidades de todos los sectores de la sociedad, especialmente aquellos más vulnerables al desplazamiento laboral.

4. La integración de la IA en el mundo laboral está llevando a una redefinición del concepto de trabajo. Se anticipa un futuro donde la colaboración entre humanos y máquinas será esencial. Esto exigirá un enfoque holístico que abarque desde la educación y formación en nuevas habilidades hasta la adaptación de políticas laborales y sistemas de seguridad social para respaldar una transición fluida y justa hacia este nuevo paradigma laboral.

## Referencias

1. Asimov, I. (2015, April 23). “Yo, robot”, o las tribulaciones de un robot kantiano. Observatorio de Bioética y Derecho (OBD) de La Universidad de Barcelona.
2. Augusto Gayubas. (2023). Segunda Revolución Industrial. In HUMANIDADES.
3. Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. (2022, May 2). Cómo la automatización y la inteligencia artificial cambiarán el empleo en el sector público. CAF.
4. Banco KB Kookmin. (2023, October 17). Proyecto de ley de inteligencia artificial de la UE. Lawtimes .
5. Benhamou. (2022). La transformación del trabajo y el empleo en la era de la inteligencia artificial Salima Benhamou Análisis, ejemplos e interrogantes. CEPAL.
6. Benizri, I. E. A. T. S. J. A. (2023, July 17). A Comparative Perspective on AI Regulation. LAWFARE.
7. Chengping, C. (2023, September 7). Tendencias de desarrollo de la inteligencia artificial y cambios en los patrones de empleo. Fronteras Académicas.
8. Corvalán, J. (2017). Inteligencia artificial: retos, desafíos y oportunidades - Prometea: la primera inteligencia artificial de Latinoamérica al servicio de la Justicia. Redalyc .
9. Español, A. S. E. (2023, May 17). Inteligencia Artificial generativa: ¿Qué deben hacer los gobiernos de América Latina? CAF.
10. González, C. (2023, June 22). Trabajos que ya están desapareciendo por culpa de ChatGPT y la IA. Computer Hoy.
11. Gonzalez, Y. (2023, November 30). Liderazgo y IA: transformando el futuro de la gestión. People ACCIONA.
12. Helsten, J. (2019). Job Aid or Job Slayed? The Perceived Impact of Artificial Intelligence on Medical and Legal Work. Georgia State University .

13. Lee, K. (2019). “La inteligencia artificial y el futuro del trabajo: una perspectiva china”, en El Trabajo en la Era de los Datos. BBVA OPENMIND, 2–9.
14. Nissim, G., & Simon, T. (2021). The future of labor unions in the age of automation and at the dawn of AI. *Technology in Society*, 67. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101732>
15. Perna, M. (2023, August 11). Estas tres habilidades pueden ayudar a todo el mundo a aprovechar la próxima era de la IA. FORBES.
16. pwc. (2018). What will be the net impact of AI and related technologies on jobs in China? [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure).
17. Rodríguez, P. (2023, October 10). El impacto de la inteligencia artificial generativa y los cambios en el mercado laboral. TELOS .
18. Rose, I. (2023, July 9). Los trabajadores que ya han sido sustituidos por la inteligencia artificial. BBC News Mundo.
19. S. Raquel. (2023, July 18). Una startup india sustituye al 90 % de su equipo de atención al cliente por IA: este es el resultado. La Vanguardia .
20. Shaner, K. (2023, May 15). The future of work: How will AI and automation affect work? UC NEWS.
21. Soria, J. (2020). Análisis de políticas públicas para el desarrollo de inteligencia artificial en España Analysis of public policies for the development of Artificial Intelligence in Spain.
22. Tamayo, J. , D. L. , G. S. , K.-O. O. , & S. R. (2023). Reskilling in the Age of AI. HARVARD BUSINESS REVIEW.
23. Urrea, D. (2023, April 12). Sin previo aviso locutor y actor de doblaje fue reemplazado por una IA: aquí su historia. ENTER.CO.
24. Vítora, M. (2023, June 14). Ikea usará la IA en su atención al cliente y pondrá a sus empleados del call center a diseñar interiores. Cinco Días.
25. Wider. (2023). AI and the Future of Work. WIRED.