

La era de la Inteligencia Artificial y la Transformación del Trabajo

The era of Artificial Intelligence and the Transformation of Work

L'ère de l'intelligence artificielle et la transformation du travail

A era da Inteligência Artificial e a transformação do trabalho

Raúl Jordán Guzmán

Universidad de Panamá, Panamá

raul.jordan@up.ac.pa

 <https://orcid.org/0009-0004-5184-8973>

DOI <https://doi.org/10.48204/contacto.v5n2.9570>

Recibido: 09/05/2025

Aceptado: 05/08/2025

RESUMEN

El concepto trabajo dentro de la era de la inteligencia artificial adquiere características totalmente novedosas y que suponen una abrupta ruptura con las formas tradicionales en que se definió durante el siglo XX. Estos cambios no solamente han sido tecnológicos, sino que también se han dado en los aspectos filosóficos, estructurales, sociales y culturales conllevando afectaciones sin precedentes en las bases sobre las que se construyen las organizaciones y dando una redefinición a la esencia misma de la laboralidad. Las barreras geográficas y temporales han sido derribadas como muestra del cambio trascendental en la forma en que se concibe el trabajo; en el pasado, la fuerza de trabajo estaba íntimamente vinculada a un lugar en específico ya sea una oficina, un taller, una fábrica, un establecimiento o una industria. La facilidad y accesibilidad del internet de alta velocidad, las plataformas digitales y las herramientas de comunicación instantánea han cambiado y transformado los espacios laborales, permitiendo con esto, la realización de funciones desde diversas partes del orbe. Tal situación, descentraliza la operatividad y transforma la percepción del tiempo dado que los tradicionales horarios rigurosos han cedido a modelos cada vez más flexibles en donde genera más interés el resultado que las horas invertidas en la realización de la labor. La evolución de las tareas ha sido otro aspecto central en esta variación de la era de la inteligencia artificial y la digitalización ya que la automatización redefinió el rol del ser humano dentro de las organizaciones. Las tareas mecánicas y continuadas que eran sinónimo de empleo son realizadas ahora por algoritmos o por robots mecánicos, desplazando de forma abrupta a los trabajadores en la realización de ciertas funciones especializadas en áreas creativas, estratégicas o analíticas; obligándolos adecuarse en el aprendizaje constante para mantener una relevancia en el entorno.

Palabras Claves: Plataformas digitales, economía colaborativa, trabajo independiente, derecho laboral, protección social, Panamá.

ABSTRACT

The concept of work in the era of artificial intelligence takes on entirely new characteristics, representing an abrupt break with the traditional ways it was defined during the 20th century. These changes have not only been technological but have also taken place in philosophical, structural, social, and cultural aspects, leading to unprecedented impacts on the foundations upon which organizations are built and redefining the very essence of work. Geographical and temporal barriers have been broken down, demonstrating the transcendental shift in how work is conceived. In the past, the workforce was intimately tied to a specific location, be it an-office, a workshop, a factory, an-establishment, or an industry. The ease and accessibility of high-speed internet, digital platforms, and instant communication tools have changed and transformed workspaces, allowing functions to be performed from diverse parts of the globe. This situation decentralizes operations and transforms the perception of time, given that traditionally rigorous schedules have given way to increasingly flexible models where the result is more important than the hours invested in the work. The evolution of tasks has been another central aspect in this shift in the era of artificial intelligence and digitalization, as automation redefined the role of humans within organizations. The mechanical and continuous tasks that were synonymous with employment are now performed by algorithms or mechanical robots, abruptly displacing workers from performing certain specialized functions in creative, strategic, or analytical areas, forcing them to adapt through constant learning to remain relevant in the environment.

Keywords: Digital platforms, gig economy, independent work, labor law, social protection, Panama.

Introducción

El desarrollo cotidiano de nuestra vida y nuestro ambiente laboral han sufrido gran alteración producto de la transformación digital y la llegada de la era de las inteligencias artificiales. Las nuevas modalidades de trabajo en donde se automatizan tareas e incrementa la realización por medio del trabajo remoto redefine dentro de nuestro actual contexto histórico el significado de lo que tradicionalmente concebíamos. Estos avances en la tecnología, los cuales frecuentemente son presentados como ejemplos de evolución, requieren reflexiones profundas ya que generan brechas e incertidumbres sobre la ética y la responsabilidad profesional generando desafíos sociales y económicos.

La presencia física mediante horarios rigurosos en el desempeño de tareas manuales o repetitivas se ha visto evolucionada de forma drástica en las últimas décadas dando paso a que la tecnología descentralice la labor y rompa con barreras de espacio, disponibilidad y tiempo. La pandemia del COVID-19 impulsó el trabajo remoto lo cual fue un catalizador en la adopción de nuevas herramientas tecnológicas y el surgimiento de plataformas digitales que permitieron adecuaciones para la continuidad del trabajo y una nueva adecuación en la colaboración implementando modelos híbridos que en tiempos atrás eran impensables.

La inteligencia artificial y la automatización en las labores juegan un rol central en las industrias con lo que se ha reemplazado las tareas tradicionales y consuetudinarias provocando que los trabajadores deban especializarse o deban centrarse en actividades de mayor valor que requieren habilidades y perfiles completamente diferentes. Esto supone que la relación tradicional de trabajo en donde la subordinación jurídica y/o dependencia económica como elementos característicos se encuentre en completa mutación.

Las estructuras organizacionales ya no son verticales en donde abundaban las líneas de mando y separación en los niveles de autoridad; por el contrario, la era de la inteligencia artificial trae consigo modelos más horizontales y colaborativos con lo cual permite participación simultánea de equipos distribuidos en diferentes lugares y roles con lo cual se generan dinámicas fundamentadas en la cooperación y la co-creación.

De igual forma, el empleo como noción y entendido como un compromiso a largo plazo en una relación laboral con un empleador, está cambiando por modelos más fluidos y la “GIG ECONOMY” es una muestra de dicha transformación; los trabajadores hoy en día diversifican sus ingresos y sus fuentes al tener colaboración para una multiplicidad de empleadores o bien, iniciando proyectos propios, lo cual les genera una atractiva flexibilidad aunque les provoque ciertas incertidumbres por la inestabilidad laboral y la subsecuente falta de beneficios tradicionales como la seguridad social.

Marco Referencial

1. Beneficios en la era de las IA y la digitalización

Es indudable que la aparición y el desarrollo tecnológico trajo consigo una multiplicidad de beneficios tanto tangibles como intangibles dentro de la dinámica económica que ha influido en las relaciones entre trabajadores y empleadores; el trabajo remoto, por ejemplo, permite que los trabajadores puedan hacer ajustar y balancear sus diferentes responsabilidades familiares como las profesionales lo que conlleva una mejoría notoria en el bienestar personal y en el incremento de la productividad.

La era digital derrumba la barrera geográfica en el desempeño de la fuerza de trabajo; acrecienta la eficiencia por medio de la automatización cuando vemos que los “chatbots” y los softwares de análisis de datos y los de gestión de proyectos facilitan la operación de las empresas con mayor velocidad y exactitud lo que genera una reducción considerable de costos al optimizar procesos.

Esta era tecnológica también fomenta el crecimiento y empoderamiento individual en donde se utilizan plataformas digitales como por ejemplo YouTube, Etsy o Substack a fin de monetizar habilidades e incentivar talentos de tal forma que redundan en beneficios económicos.

El papel protagónico de la tecnología en esta inédita transformación no sólo repercute en “facilitar” el trabajo, sino que también moldea la óptica que tienen los trabajadores sobre la esencia de su labor. La

inmediatez y la conectividad como elementos constitutivos y características propias de las herramientas digitales causan una cultura de respuesta directa y una continuidad de la productividad que, aunque pareciera eficiente, genera riesgos en la salud mental de los trabajadores en el requerimiento de estar siempre “on line”.

Esta mundialización de las inteligencias artificiales y de las múltiples plataformas digitales han provocado que el talento humano sea calificado por sus capacidades mas no por su ubicación lo que promueve una intensa competencia en el mercado laboral pero que ha democratizado el acceso a oportunidades ya que profesionales de cualquier punto del mundo puedes optar por aspiraciones en proyectos multinacionales. Por otro lado, también se puede considerar que, de manera opuesta, genera diferentes desigualdades al no disponer de tecnología o de habilidades específicas y que ahondaría la marginalidad en sectores discriminados.

2. Críticas al Capitalismo y sus Consecuencias en el Trabajo Digital

Este desarrollo ha dejado al descubierto muchas faltas estructurales y que han sido amplificadas por la propia dinámica del capitalismo. Muchos sectores son condenados a la discriminación y a la desigualdad económica por la falta de acceso al recurso tecnológico y a la capacitación para enfrentar estas nuevas etapas en la historia humana. Los avances tecnológicos han transformado el trabajo, pero no todas estas transformaciones han sido de resultado positivo para la sociedad; las desigualdades se han intensificado y la explotación es cada vez más evidente. Este modelo económico demuestra la deshumanización con la cual se ha conducido la economía en donde el ser humano es parte de esa mercancía en la cual solo importa su fuerza productiva para generar plusvalía.

2.1. Precarización laboral, falta de seguridad y explotación

La digitalización del trabajo conllevó a que surjan modalidades laborales en las cuales se antepone la flexibilidad a costa de la estabilidad de los trabajadores; en la economía “GIG” y en las plataformas digitales se promueven empleos sin brindar contratos con la formalidad laboral y mucho menos con beneficios sociales en donde se impulsan con el supuesto eslogan de la autonomía pero que en realidad deja sin protección y en total vulnerabilidad a los trabajadores. Esta lógica capitalista utilizada por las grandes empresas genera riesgos a costa de maximizar ganancias; repartidores, conductores de transporte o “FreeLancer” no tienen acceso a una seguridad social digna y mucho menos a otros derechos que caracterizan a un trabajador formal lo cual conlleva a una clase trabajadora desprotegida y sin ningún tipo de garantía ante la inestabilidad económica

Esta búsqueda de productividad y rentabilidad de manera extrema ha desdibujado la vida personal y los límites del trabajo; las plataformas exigen y permiten una comunicación constante y permanente por lo cual el estar siempre “conectado” provoca jornadas laborales extendidas sin ningún tipo de compensación adicional. Esta hiper productividad trae consigo problemas de salud tanto físicas como

mentales en los trabajadores los cuales están obligados a una disponibilidad total a fin de mantener satisfechas las expectativas de los empleadores ganando con ello agotamiento, enfermedad y estrés. Estas herramientas digitales permiten a las empresas monitorear y controlar a estos trabajadores invadiendo su intimidad y sobre todo su tranquilidad toda vez que se utilizan software de registro de interacción o de movimiento vulnerando así la privacidad y con ello se refuerza la explotación laboral.

Este sistema impone una terrible presión sobre los trabajadores ya que tienen que alcanzar límites y niveles inhumanos de productividad y de resultados económicos por lo que deben someterse a constante exposición de métricas y demandas crecientes de eficiencia evaluadas por algoritmos los cuales provocan altos niveles de ansiedad, agotamiento mental y estrés laboral eliminando una vida personal, familiar e incluso una adaptación e inserción social por el evidente deterioro de su bienestar general.

2.2. Concentración de la riqueza, monopolización y falta de regulación

El uso de la inteligencia artificial y de las plataformas digitales a concentrado riqueza en manos de pocos actores en donde ha permitido amasar fortunas gracias al dominio en determinados sectores estratégicos los cuales se benefician de este avance tecnológico obteniendo ganancias en el uso y explotación de datos y del trabajo desregularizado sin compensaciones justas de millones de trabajadores y de usuarios. Se han fomentado monopolios los cuales socavan la competencia y con ello limita oportunidades para pequeños negocios y emprendedores; este proceso de gula económica y de concentración de riqueza exacerba las ya evidentes desigualdades sociales y por consecuencia, discrimina a una gran parte de la población mundial al beneficio de un avance digital en igualdad de condiciones.

Se prioriza la utilización de tecnologías avanzadas como ventajas competitivas, pero para quien puede pagarlas, mientras millones de personas no tienen acceso a internet, educación digital o equipos tecnológicos vanguardistas por lo que quedan condenados a la marginación del mercado laboral y acrecienta la brecha entre ricos y pobres. El daño es mayor cuando dicha exclusión tecnológica provoca la dependencia económica de Estados con altos niveles de pobreza y poco poder adquisitivo, desequilibrio global que se manifiesta por la propia dinámica capitalista en donde lo principal es perpetuar la necesidad de los que menos tienen y del bienestar colectivo hacia las ideas de poder de los más acaudalados.

Es necesario replantear el modelo laboral en esta era digital de utilización de plataformas y de inteligencias artificiales en donde se debe priorizar valores éticos, sostenibles y el bienestar en la justicia social lo cual requiere un esfuerzo colectivo para la regulación y enfrentar desigualdades estructurales promoviendo prácticas más humanas en donde se pueda capitalizar el potencial tecnológico traducido a mejoras de nuestras vidas frenando las consecuencias negativas de la avaricia y el descontrol quien nos subsume en una sociedad cada vez más colapsada.

La búsqueda de la riqueza utiliza como uno de los caminos operativos el estar afuera de las normativas laborales tradicionales ya que las empresas tecnológicas se aprovechan del avance constante

y de lo cambiante en la utilización digital que genera vacíos legales los cual son propensos a general la posibilidad de evadir responsabilidades fiscales y jurídicas al operar sin restricciones significativas, por tanto, los trabajadores se ven sin la posibilidad de exigir salarios decorosos y de condiciones laborales justas. La externalización extrema es un ejemplo de este modelo en donde las grandes empresas esquivan sus responsabilidades y transfieren funciones críticas a pequeñas empresas subcontratadas o a trabajadores autónomos conllevando dificultades de organización sindical y fragmentando la fuerza laboral para poder negociar colectivamente.

2.3. Obsolescencia de Habilidades, Falta de Protección y mercantilización del ser humano

El desarrollo constante de las plataformas digitales y de las inteligencias artificiales provocan que los trabajadores deben constantemente actualizar sus habilidades y capacidades, sin embargo, no todos tienen el acceso a programas de entrenamiento o reentrenamiento lo cual deja a millares en riesgo de quedar desfasados al momento de realizar sus labores. De igual manera, esta velocidad de cambio hace que las empresas con tal de reducir costos y maximizar sus ganancias busquen automatizar en vez de invertir y reconvenir el adiestramiento de su recurso humano, por tanto, se crea una dinámica de inseguridad, desempleo estructural y una clase trabajadora desechable.

Esta mercantilización extrema del ser humano se evidencia con el trato de reemplazo fácil de sus recursos; en cambio, el tiempo y los datos personales se han convertido en productos para generar ganancias. El uso de plataformas como redes sociales o programas de inteligencias artificiales generan interacciones y comportamientos que son explotados para obtener beneficios económicos. Sin lugar a dudas la esencia misma es cambiada hacia una dimensión social y personal totalmente diferente cuando los algoritmos están desplazando las tareas que necesitaban un esfuerzo cognitivo o un recurso manual de las personas en función de la velocidad con la que las inteligencias artificiales utilizan y administran la información en donde la utilización de las redes sociales y de los “chatbots” nos hacen convertir en productos y ya no en usuarios; los diferentes sesgos que traen consigo los algoritmos van a perpetuar clasismos, sexismos, racismos o todo tipo de discriminaciones amparados bajo una bandera de objetividad.

Lo que no nos cuentan es que las IA son el sueño perfecto de todo capitalista, en donde desean una mano de obra laboral que no tiene derechos, no se enferma y sobre todo que no protesta; quienes levanten su voz de descontento y de alarma frente a esta era digital y al empleo de estas plataformas, serán considerados los “ludditas” del siglo XXI por oponerse al pseudo progreso, mientras tanto, las élites acumulan riqueza como no lo han hecho nunca en toda la historia de la humanidad.

Los actuales sistemas de seguridad o las normativas laborales no están estructuradas para proteger a los trabajadores frente al nuevo reto digital y a la utilización de plataformas e inteligencias artificiales, por lo cual, la precariedad laboral crece junto a la inseguridad económica y a la incertidumbre sobre el futuro. La dignidad y la creatividad subjetiva del ser humano se desvaloriza siendo un simple recurso para los bienes comerciales, sus datos son útiles dentro de los mercados digitales; esta mercantilización

transforma hasta los aspectos más íntimos de la vida humana haciéndolos transaccionales desde sus relaciones interpersonales hasta la esencia de su información individual. La alienación es total ya que los mismos trabajadores no comprenden que sólo ejecutan modelos predictivos y que se vuelven cada día más desechables y que la sociedad sólo considera útil lo que puede ser cuantificado monetariamente.

3. Desafíos Inherentes al Trabajo Digital: Evitar el colonialismo digital

Son muchos los retos a los cuales debe enfrentarse el trabajo frente a los avances de la era tecnológica; primeramente, debe romper el esquema en donde el sur global es quien provee datos y las manos de obra baratas, en beneficio del norte hegemónico que es quien monopoliza y utiliza como factor real de poder la tecnología.

Debe cerrarse la brecha digital existente y para ello tiene que existir un acceso igualitario a la tecnología, por tanto, masificar el conocimiento y la posibilidad de adquirir herramientas para una economía digital es garantía de acercarnos para aminorar las diferencias sociales y económicas. Estas interacciones digitales deben caracterizarse por el contacto y la capacitación constante para actualizar conocimientos y así evitar que diferentes áreas profesionales no estén en riesgo de desaparecer dejando con ello a millones de personas desprotegidas si no logran adaptarse.

Este reciente fenómeno de colonialismo digital lleva consigo un control desproporcionado de la tecnología y de sus infraestructuras por parte de las grandes empresas de los países desarrollados los cuales reproducen dinámicas neocoloniales aplicados al ambiente laboral, económico y social. Es la representación moderna de la esclavitud salvaje ante el poder del “Dominus” tecnológico el cual ejerce su poder al subyugar a la dependencia a plataformas y servicios controlados de inteligencia artificial. Esto en el mundo del trabajo no es más que falta de control sobre las condiciones justas de prestación del recurso humano lo cual lo convierten en inequidad y desprotección efectiva.

Esta nueva forma de dominio sobre la diversidad cultural el cual es replicada como medio de control monopólico frente a la homogeneización de patrones laborales y que conllevan dificultades en el desarrollo social de economías regionales provocando desigualdades e inseguridades al extraer datos biométricos violatorios de privacidad y autonomía de los trabajadores.

Estos desafíos digitales necesitan diversas perspectivas en donde requieren el impulso de políticas públicas y nuevas normativas regulatorias que promuevan y delimiten la digitalización protegiendo las regulaciones laborales por medio de transparencia, responsabilidad empresarial y control jurídico equilibrado. De igual manera, requiere una educación frente a la utilización responsable y ética de las inteligencias artificiales a fin de incentivar una cultura tecnológica con principios y honestidad, comprendiendo los riesgos y también las oportunidades de un entorno digital pero que no reproduzca vulnerabilidades y explotaciones sobre la base de desconocimientos técnicos y mecanismos de utilización tecnológica.

Se deben enfrentar y promover ecosistemas digitales adecuados a los valores y a las necesidades regionales en donde se promueva la inclusión y la participación democrática dentro del entorno con perspectivas éticas las cuales reconozcan la dignidad humana protegiendo la justicia social dentro de un marco constructivo y de un futuro del trabajo que no reproduzca violencias laborales ni dependencias de explotación.

4. Hacia el Futuro del Trabajo: La Convergencia de Humanos y Máquinas

Conforme se va dando el avance de la sociedad y surgen nuevas formas de trabajo en virtud del desarrollo de la tecnología es esencial replantear la forma tradicional de comprender el trabajo; por tanto, se hace imprescindible un cambio de mentalidad en donde no solamente se valora el rendimiento económico sino también el impacto humano y el desarrollo social. Nuestra capacidad de adaptarnos y de aprender debe ser priorizando valores éticos en la toma de decisiones y aunque nos enfrentamos a desafíos complejos nuestra visión debe ser siempre mantener un modelo laboral equitativo y sobre todo humano.

La coincidencia o convergencia entre las máquinas y los humanos vive una etapa significativa en la historia en donde su interrelación transforma de manera profunda el futuro del trabajo. Esta transformación debe ser comprendida como una oportunidad para potenciar la capacidad humana mediante la utilización de las inteligencias artificiales y la automatización en la cual debe ser generadoras de productividad y formas novedosas de trabajo más no, el inicio de una confrontación sobre la base del dominio de una sobre la otra. Esta coexistencia debe garantizar rapidez y precisión bajo la creatividad y juicio del ser humano en donde el valor estratégico generarán nuevos roles para que el trabajador pueda ser capaz de supervisar y dirigir las herramientas digitales en la búsqueda de mejores resultados.

El futuro del trabajo requerirá velocidad y fluidez en la utilización de plataformas digitales y de inteligencias artificiales, por tanto, se requerirá habilidades sociales y tecnológicas la cual deben ser fortalecidas por medio de una colaboración recíproca en donde se deben promover entornos laborales innovadores y de capacitación continua para la adaptabilidad de las nuevas exigencias y nuevos retos dentro de la actividad de la dinámica económica.

Los ecosistemas laborales serán transformados casi en su totalidad ya que surgirán nuevos roles especializados con gestores de colaboración y especialistas en ética tecnológica para poder entrenar en el uso de las inteligencias artificiales y así convertirlo en un proceso productivo dinámico con calidad y efectividad. No con esto olvidamos que la desigualdad en el acceso a habilidades digitales genera brechas sociales por lo cual, deben fortalecerse sistemas sólidos de protección que garanticen estabilidad y dignidad para todos y esto sólo se construye por medio de regulaciones que puedan asegurar el desarrollo y el beneficio del bienestar común evitando la deshumanización y la mercantilización del trabajo.

Esta convergencia nos hará replantear las estructuras laborales, la educación y las políticas públicas en cuanto a una culturización organizacional para construir escenarios que puedan asumir el desarrollo

tecnológico de manera justa y equilibrada a fin de enfrentar un desarrollo integral a nivel social que permita aprovechar el potencial de un futuro creativo y sostenible en donde la automatización robótica de los procesos transforme las tareas pero que tenga el pensamiento crítico y la supervisión del ser humano.

5. Habilidades del Futuro y Nuevas Dinámicas Laborales

Nos encontramos ante una nueva fase de transformación dentro del mundo de trabajo toda vez que el desarrollo constante de las inteligencias artificiales y las tecnologías digitales emergentes provocan retos inéditos y una profunda reflexión crítica sobre la necesidad de habilidades dentro de las dinámicas laborales para el futuro. Comprender y vislumbrar estos cambios son trascendentales para preparar a los trabajadores en la reorganización del trabajo y del modelo de empresa en la cual aportarán su novedoso recurso humano.

En la medida que se vayan dando estas transformaciones las habilidades serán diferentes dentro de un cambiante mercado laboral por lo cual, las competencias técnicas en la comprensión y aplicación de la digitalización y el uso de las inteligencias artificiales será cada día más importante; es el futuro del trabajo el cual será impulsado por nuevas formas y habilidades técnicas que serán aplicadas en la solución de problemas incentivando creatividad, inteligencia emocional y sobre todo, adaptabilidad en entornos dinámicos.

Para ello, se requiere un cambio total en que la sociedad debe abordar la educación y la capacitación profesional; las estructuras educativas que han sido diseñadas para replicar la subsistencia dentro de la era industrial han quedado desfasadas frente a los retos y demandas de la era de la inteligencia artificial y de la automatización por lo cual el aprendizaje constante se convierte en un requisito esencial en la formación continua y el reentrenamiento en todos los segmentos de la población. Los trabajos que alternan entre presencialidad y un trabajo remoto serán la tónica recurrente en muchas industrias, por tanto, se influirá en el diseño de los espacios de trabajo que serán más adaptables y flexibles a determinadas necesidades en donde será reemplazado el trabajo a tiempo completo con presencia de calidad en los centros de laboralidad.

Las plataformas digitales seguirán facilitando el trabajo por encargo lo cual generará mayor flexibilidad y autonomía por tanto se debe buscar la estabilidad financiera y el acceso a determinados derechos laborales a fin de garantizar la protección social de todos los trabajadores frente al desarrollo de estos nuevos paradigmas.

El futuro de trabajo será definido por la tecnología, pero también por cómo nuestra sociedad enfrente los nuevos retos éticos y de bienestar social en donde se utilice la equidad y la transparencia frente al uso de las inteligencias artificiales y de las plataformas digitales que utilizarán algoritmos en la toma de decisiones relevantes tanto en el ámbito laboral como en el desenvolvimiento de la dinámica económica; equilibrando una cultura que valoren la vida personal y profesional frente a la conexión digital

Este replanteamiento nos llevará a un nuevo contrato social en donde se debe abordar aspectos fundamentales como la distribución justa de beneficios que otorgue la automatización así como la protección de derechos laborales garantizando reducciones en las brechas sociales; el rol de las empresas será la de asumir una mayor responsabilidad en donde inviertan en la capacitación constante fomentando la diversidad y la inclusión con valores éticos y con estrategias para disminuir discriminaciones y política de explotación, a fin de no medir únicamente la productividad mediante resultados tangibles si no incorporando métricas que garanticen el bienestar humano y con ello, que el trabajo no solamente sea una subsistencia si no una forma de crecimiento personal y de contribución al futuro.

Es importante plantear un análisis objetivo y un pensamiento crítico profundo sobre el propósito y el valor del trabajo frente a la era de la tecnología en donde se debe comprender que la utilización de inteligencias artificiales y de herramientas como plataformas digitales y de la automatización no garantiza el bienestar ni justicia social; muy por el contrario, el futuro del trabajo requiere una integración humana con dominio de la tecnología para preservar la dignidad y el desarrollo integral del ser humano radicando desigualdades y posibles mercantilizaciones humanas. Las nuevas dinámicas generan un panorama complejo, desafiante e incierto y que requieren respuestas integrales mediante regulaciones urgentes y políticas públicas de alto contenido adaptativo y social en dónde se pueda mezclar la utilidad práctica de la automatización y la digitalización sin perder la autonomía y la esencia humana.

6. Formas del trabajo del futuro

La era digital y la utilización de diferentes herramientas tecnológicas sin duda alguna brindan una gran cantidad de oportunidades y generan retos que no pueden ser pasados por alto, ello ha provocado un cambio revolucionario en la forma en que se desarrolla el trabajo. Esta transformación debe ser orientada bajo un alto estándar ético y con mecanismos inclusivos para generar beneficios a toda la sociedad; sin embargo, estos logros dependerán eminentemente de la voluntad colectiva para superar la innovación y la utilización mecanicista con determinación y responsabilidad.

La forma en que se vislumbra el trabajo del futuro como un espacio transformado por la interrelación entre las dinámicas sociales, las tecnologías desarrolladas y las novedosas actividades laborales son el producto de la denominada Cuarta y Quinta Revolución Industrial en la cual, se gestan e impulsan cambios drásticos a nivel estructural, se redefinen operaciones y la relación tradicional de trabajo dentro de los entornos comunes y las competencias que son necesarias para desarrollar estas labores.

La Industria 5.0 se ha enfocado en la vinculación de forma armónica entre las máquinas y los seres humanos tratando de mantener sostenibilidad, personalización y el bienestar de dicha interrelación integrando tecnologías como la inteligencia artificial, la robótica y el IoT con los aspectos humanos a diferencia de la industria 4.0 que se enfocaba en la automatización.

Al respecto de esa progresiva automatización y digitalización que se da en los procesos productivos mediante el uso de plataformas y la “big data”, se observa que los trabajadores son relevados de efectuar labores repetitivas y rutinarias las cuales son asumidas por las máquinas; esto genera una concentración en la creatividad y en la práctica de aspectos más complejos. Representan trabajos híbridos en donde debe darse una mixtura de disciplinas para gestionar las labores de manera eficiente entre las tecnologías y los seres humanos. Los trabajadores alternan entre sus centros de trabajo y otros lugares de preferencia personal lo cual genera flexibilidad individual.

Estos nuevos diseños laborales rompen las estructuras jerárquicas de corte tradicional adoptando metodologías interdisciplinarias y procesos circulares en donde se facilita la carga horaria y espacial en donde algunos señalan que se promueven ecosistemas colaborativos que permiten oportunidades promoviendo el movimiento intra organizativo entre sectores diferentes.

La fragmentación de los empleos provoca el crecimiento de las “gig economy” o economía de trabajos por proyecto el cual se sustenta en trabajos temporales generalmente gestionados por plataformas digitales y con tareas específicas lo cual genera autonomía y flexibilidad, aunque no brinda estabilidad ni seguridad social.

Es innegable el desplazamiento de competencias técnicas hacia un incremento en habilidades sociales o “soft skills” las cuales complementan el uso tecnológico ya que las inteligencias artificiales no pueden replicar las capacidades propias del ser humano en cuanto a inteligencia social y creatividad en donde la capacitación continua “upskilling” y “reskilling” serán vitales en la relevancia profesional con avances digitales rápidos.

Los roles de supervisión de la automatización y de las diligencias artificiales se acrecentarán con el objetivo de optimizar el uso de las máquinas para garantizar de manera eficiente los objetivos y aunque puedan desplazar empleos que hemos conocido tradicionalmente también se darán nuevas oportunidades como el trabajo colaborativo en redes en donde los trabajadores no estén vinculados exclusivamente a una organización sino que puedan participar en diferentes proyectos o el trabajo bajo modelos de empresas descentralizadas que son basadas en estructuras del “blockchain” que funciona sin jerarquías.

Otras formas de trabajo que se verán radicalmente transformadas es el desarrollo de los entornos virtuales en donde muchas capacitaciones y reuniones se realizarán en oficinas dentro del metaverso eliminando las limitaciones físicas; este auge de la digitalización priorizará la creatividad, el análisis de datos y la necesidad de solucionar problemas complejos por lo que la ciberseguridad y el desarrollo de softwares jugarán un papel fundamental en una nueva economía del conocimiento en donde la creación de contenido para estas plataformas digitales seguirá en aumento ya sea por el desarrollo de blogs, videos o diseño gráfico ratificando la oportunidad para creadores digitales que se centrarán en la creatividad y la personalización.

Conclusiones

No obstante, a pesar de todas las transformaciones y de las oportunidades que pareciese brindar esta era de las inteligencias artificiales y de la digitalización, se aumenta el desamparo a los sectores discriminados históricamente y a una polarización laboral que acentúa las desigualdades sociales. El requerimiento de alta cualificación provocará poca oportunidad para quienes no tengan la oportunidad de capacitación y educación dirigidas a las nuevas tecnologías; por tanto, proliferarán formas precarias e inestables de trabajo y que requerirá el diseño de nuevas políticas públicas con objetivos de protección social, redistribución de ingresos, oportunidades educativas, cooperativismo y la promoción del emprendimiento de manera real con políticas sostenidas.

La humanidad requiere enfrentar desafíos en cuanto a la utilidad ética y responsable para la gobernanza tecnológica ligada al desarrollo profesional en donde debe ser controlada y supervisada la utilización constante de las inteligencias artificiales y las plataformas digitales por medio de una autonomía humana y con privacidad por lo cual se requiere regulaciones específicas y adecuadas a los diferentes contextos sociales a fin de mitigar riesgos laborales y acentuar las diferencias económicas.

Estos avances tecnológicos y las nuevas estructuras organizativas hacen despertar discusiones en donde ya hay propuestas con respecto a la aplicación de impuestos en la utilización de robots o una creación de renta básica universal en donde se pueda garantizar una transición equitativa hacia los nuevos paradigmas. La centralidad del trabajador debe mantenerse, aunque su rol va a tener una redefinición en virtud del entorno; esto demanda la necesidad de una adaptación urgente mediante cambios profundos en políticas educativas y organizacionales para poder incrementar el desarrollo de habilidades integrales y que serán vitales en las nuevas condiciones de trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Cantero Álvarez, H. (2021, 20 de octubre). Justicia algorítmica: El sesgo de los algoritmos. Universidad Politécnica de Madrid. https://oa.upm.es/69093/1/TFG_HECTOR_CANTERO_ALVAREZ.pdf
- Jiménez Uribe, I. C. (2024). El trabajo en la era digital: Desafíos de la cuarta revolución industrial. Papel presentado en Congreso Internacional de Derecho del Trabajo - Universidad Católica de Oriente en Rionegro, Antioquia, Colombia. <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2021/09/Retos-del-Trabajo-en-la-Era-Digital-Ivan-Jimenez-Urbe-1.pdf>
- Magic Markers. (2020, 7 de abril). ¿Qué es la economía colaborativa? [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=pzBpu5bGtyM>
- Martheyn Carril, L., & Martínez Sepúlveda, F. (2022). Incidencia y tendencias del metaverso en el derecho laboral en Colombia. Repositorio Universidad Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24539/Articulo%20de%20Investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Montagud Rubio, N. (2020, 12 de octubre). Ética protestante del trabajo: Qué es y cómo la explica Max Weber. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/cultura/etica-protestante-trabajo>
- Nasser, F. (2024). Un repaso a la historia de la inteligencia artificial: acordes y desacuerdos. *Tabanque. Revista pedagógica*, 36, 7-18.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Prieto Monroy, C. (2023). El derecho del trabajo en tiempos de la revolución digital: El ser y el quehacer. Ibáñez.
- Rodríguez-Román, R. (2021, junio). Gobierno digital en los gobiernos locales en América Latina. Universidad Cesar Vallejo. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868768012/576868768012.pdf>
- Sadin, È. (2020). La inteligencia artificial o el desafío del siglo: Anatomía de un anti-humanismo radical. Editorial Caja Negra.
- Soler Company, E. (2025). Sapere aude en la era de la inteligencia artificial: Despertar crítico frente al algoritmo. *Revista de la OFIL – ILAPHAR*, 35(3), 192.
- Todoli, A. (2017). El trabajo en la era de la economía colaborativa. Tirant Lo Blanch.
- Paz Panduro, M. (2024). Orígenes, evolución de la inteligencia artificial y derecho penal. *Revista Sapientia & Iustitia FDCP, Universidad Católica Sedes Sapientiae*, 5(10), 115-127.

Conflicto de interés

El autor de este trabajo declara no tener conflicto de interés.

Información adicional

La correspondencia y las solicitudes de materiales sobre este escrito deben dirigirse al autor al correo electrónico proporcionado.

Las impresiones y la información sobre permisos están disponibles en el siguiente enlace:

https://revistas.up.ac.pa/index.php/contacto/acceso_reuso

