



Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**Impacto de la Inteligencia Artificial en el Mercado Laboral
Global:Revisión sistemática**

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de
Licenciado/a en Psicología Organizacional

Autor:

Edgar Ricardo Carrión Paz

Directora:

Maria Paulina Cueva Espinoza

Cuenca - Ecuador

Año

2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, por ser quienes impulsan cada uno de mis esfuerzos, por su amor incondicional, sus sacrificios y por enseñarme con su ejemplo el valor del trabajo, la humildad, perseverancia y la disciplina .

A mi hermana, quien con su buen ejemplo, experiencia ha sido una guía constante en mi camino. Y finalmente a mis amigos fieles Cookie y Toby quienes con su compañía silenciosa y su ternura hicieron más llevaderas las largas noches de trabajo. Su presencia fue un recordatorio diario de que el amor más puro también impulsa mis grandes logros.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres, por ser la base de todo lo que soy, por su amor incondicional, por enseñarme a creer en el esfuerzo, estar presentes en cada etapa de mi vida y por motivarme a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles.

A mis tías, por su cariño, por estar pendientes de mí y por brindarme siempre su apoyo a mí y a mi hogar.

A la Universidad y a mi tutora de tesis, Paulina, por brindarme un espacio de aprendizaje, comprensión y crecimiento personal y profesional.

Resumen

La Inteligencia Artificial (IA) está transformando el mercado laboral global y la educación superior, impulsando la automatización de tareas y la creación de nuevos perfiles en áreas como robótica, ciencia de datos y programación. Este estudio tuvo como objetivo analizar la evidencia reciente sobre los efectos de la IA en la reorganización del empleo y la preparación de profesionales universitarios para entornos digitales. La investigación se realizó mediante una revisión sistemática de literatura basada en el método PRISMA, considerando estudios publicados entre 2019 y 2025 en bases como Scopus, Web of Science y Redalyc. Los resultados muestran que la IA redefine la enseñanza universitaria al priorizar competencias digitales y adaptación a entornos industrializados.

Palabras clave: Inteligencia Artificial, Mercado laboral, Automatización, Competencias digitales, Educación superior.

Abstract

Artificial Intelligence (AI) is transforming the global labor market and higher education by driving task automation and creating new job profiles in robotics, data science, and programming. This study aimed to examine recent evidence on AI's effects on employment restructuring and the preparation of university professionals for digital environments. A systematic literature review was conducted using the PRISMA method, focusing on studies published between 2019 and 2025 in databases such as Scopus, Web of Science, and Redalyc. Findings indicate that AI is redefining university education by prioritizing digital skills and adaptability to industrialized contexts.

Keywords: Artificial Intelligence, Labor market, Automation, Digital skills, Higher education.

Tabla de Contenido

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción	9
Capítulo 1 Marco Teórico	11
1.1 Cambio exponencial del mercado laboral por la IA	11
1.2 La percepción pública sobre la IA: Escepticismo y avances	18
1.3 IA -Moda o transformación permanente.....	20
1.4 Desafíos, percepciones y retos actuales	23
1.5 Transformaciones, Riesgos y Sentido en la Era Digital	26
Capítulo 2. Metodología	30
2.1 Tipo de Investigación.....	30
2.2 Criterios de Elegibilidad	31
2.3 Fuentes de Información.....	32
2.4 Estrategia de Búsqueda	33
2.5 Proceso de Selección.....	34
2.6 Proceso de Extracción de Datos.....	35
2.6.1 Variables de información a extraer	36
2.6.2 Criterios de Extracción	36
2.6.3 Proceso de Extracción de Estudios	37
2.7 Síntesis de los Resultados	38
Capítulo 3. Resultados	40
3.1 Selección de Resultados.....	40
3.2 Resultados de los Estudios Individuales	42
3.3 Resultados de la Síntesis.....	55
3.3.1 Efectos de la automatización en el empleo.	56
3.3.2 Nuevos perfiles laborales y competencias digitales.....	56
3.3.3 Percepción social y ética de la IA	56
3.3.4 Respuestas educativas e institucionales	57

3.3.5 Implicaciones regulatorias y políticas públicas	57
Capítulo 4. Discusión.....	59
Conclusión	62
Referencias Bibliográficas	64

Índice de Tablas

Tabla 1 Variables de información a extracción de datos	36
Figura 1 Diagrama de Flujo del Método PRISMA	41
Tabla 2 Resultado de Estudios Individuales	43

Introducción

La irrupción de la inteligencia artificial (IA) en el mercado laboral global constituye uno de los fenómenos más relevantes de la actual transformación digital. Si bien existen numerosos estudios que abordan la automatización, la robótica y el impacto de la IA en sectores específicos, aún persiste la necesidad de integrar este conocimiento en una visión global y crítica que considere no sólo las implicaciones económicas, sino también los efectos sociales, educativos y éticos. La literatura reciente coincide en que la IA no reemplaza al empleo en su totalidad, sino que redefine las competencias requeridas, genera nuevas formas de trabajo y plantea desafíos significativos en materia de regulación y derechos laborales.

Esta revisión se justifica en la medida en que permite reunir, organizar y analizar la evidencia más actual (2019–2025) para comprender la magnitud de los cambios y sus consecuencias en diferentes contextos. Además, aporta al debate académico y social al ofrecer un panorama actualizado que puede orientar políticas públicas, programas educativos y estrategias empresariales que garanticen una transición más equitativa hacia un mercado laboral digitalizado. De esta forma, se busca contribuir a la construcción de un marco de referencia sólido que permita a los actores sociales, gubernamentales y académicos tomar decisiones informadas frente a los retos y oportunidades de la IA.

El objetivo de esta investigación es analizar de manera exhaustiva el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el mercado laboral global a través de una revisión sistemática de la literatura científica publicada en los últimos años. Este análisis busca comprender cómo la implementación de tecnologías basadas en IA está transformando los perfiles ocupacionales, las dinámicas laborales y la organización del trabajo en distintos sectores de la economía.

Asimismo, se pretende examinar las oportunidades que la IA ofrece para el desarrollo de nuevos empleos y competencias digitales, contrastándolas con los riesgos asociados a la automatización, la precarización laboral y la posible ampliación de las brechas sociales, regionales y de género. De igual manera, este estudio se orienta a identificar los principales desafíos éticos, sociales, jurídicos y políticos que plantea la adopción de sistemas inteligentes, considerando su influencia en la equidad, la dignidad humana y los derechos laborales. Se buscó evaluar el papel de las instituciones educativas, las políticas públicas y las regulaciones internacionales en la preparación de los profesionales del futuro, destacando la necesidad de estrategias de formación continua y marcos normativos que garanticen una transición inclusiva, sostenible y adaptativa hacia una economía digital global.

La Inteligencia Artificial (IA) está transformando el mercado laboral al automatizar tareas, redefinir funciones y abrir oportunidades y desafíos para trabajadores y empresas. Este proceso impulsa la creación de nuevos modelos de negocio y aumenta la productividad, pero también despierta dudas sobre su confiabilidad y sobre el futuro del empleo humano.

La IA se la determina como una combinación entre capital y trabajo que busca consolidar una economía más sostenible, aunque su éxito depende en gran medida de la inversión en educación tecnológica y en programas de reconversión laboral que preparen a las personas para esta nueva realidad.

Capítulo 1 Marco Teórico

1.1 Cambio exponencial del mercado laboral por la IA

La integración de la inteligencia artificial (IA) en los entornos laborales está generando transformaciones profundas y de carácter exponencial.

Moreno-Izquierdo y Torres-Penalva (2025), la tecnología ha intensificado la automatización de actividades mecánicas y repetitivas, principalmente en áreas como la producción, logística y administración de datos, lo cual no solo mejora la eficiencia, sino que también redefine la organización del trabajo al disminuir la necesidad de personal humano en tareas operativas. Esta dinámica ha llevado a que muchas empresas reconfiguren sus estructuras laborales en función de la competitividad tecnológica, adoptando soluciones inteligentes que modifican los perfiles ocupacionales tradicionales. También se puede decir de que en el área de salud y educación, la IA puede sustituir interacciones humanas esenciales, pero también potenciar capacidades humanas y mejorar la inclusión (Toboso & Aparicio, 2019; Parlamento Europeo, 2015; García-Gutiérrez, 2017; Marín-Casanova, 2018).

En este proceso de cambio, surge una creciente preocupación por el riesgo del desempleo de quienes no poseen las habilidades digitales requeridas. Estupiñán y Mesa (2023) advierten que, en contextos donde la educación tecnológica es limitada o insuficiente, los trabajadores se encuentran particularmente expuestos al desempleo. Esta advertencia se complementa con el enfoque de Corvalán (2019), quien observa que el problema no es la automatización, sino la vulnerabilidad que enfrentan quienes no logran adaptarse a una inteligencia no biológica capaz de superar habilidades cognitivas humanas (p. 36). Esta brecha de capacidades crea un escenario desigual en el acceso a nuevas oportunidades.

Una de las consecuencias más notorias de esta transformación es la polarización laboral. Cornejo (2023) sostiene que mientras se incrementa la demanda por perfiles altamente especializados, los trabajadores menos calificados son desplazados de sus funciones habituales, lo que hace necesario es invertir en formación y reconversión profesional para mitigar los efectos negativos de la automatización.

Pero se puede decir que esta evolución no se da de forma homogénea. Bughin et al. (2021) advierten que la adopción de la IA tiende a consolidarse en regiones con infraestructura tecnológica sólida y sistemas educativos adaptados, mientras que en comunidades menos desarrolladas se amplía la brecha de desigualdad debido a la falta de acceso a formación digital. Así, la implementación responsable de la IA no solo debe considerar su potencial económico, sino también su impacto en la equidad social, ya que se está perdiendo.

Cortina (2019) insiste en la dimensión ética del fenómeno, señalando que la IA debe ser implementada con base en principios que valoren a los trabajadores y no reduzcan al trabajador a un accesorio subordinado de la máquina (p. 78). Esta visión nos da una evaluación crítica de cómo las organizaciones introducen herramientas automatizadas, garantizando que éstas respeten los derechos laborales y promuevan ambientes equitativos y justos.

Ghodoosi (2021) alerta sobre los desafíos jurídicos que plantea el uso de contratos inteligentes y sistemas autónomos, pues se requiere de una regulación clara para proteger la seguridad jurídica en las relaciones laborales mediadas por algoritmos.

Se puede decir que el mercado laboral no está siendo reemplazado por la IA, sino transformado profundamente. Lo que se requiere ahora por parte de las personas que están dentro del mercado laboral no es resistir el cambio, sino liderarlo de manera justa, ética y estratégica,

invirtiendo en las capacidades humanas que complementen la inteligencia artificial en lugar de competir con ella. Esta será una visión para un desarrollo plenamente sostenible.

Cevasco, Corvalán y Le Fevre Cervini (2019), señalan que la IA debe entenderse no como una amenaza al trabajo humano, sino como una herramienta para potenciarlo mediante una lógica de “inteligencia aumentada”, es decir, una colaboración activa entre humanos y sistemas inteligentes que permita automatizar sin deshumanizar (p. 17).

Miao et al. (2021) destacan que la inversión en competencias digitales estratégicas como robótica avanzada, análisis de datos y programación no solo mejora la empleabilidad, sino que convierte la IA en una palanca para el crecimiento económico sostenible y la expansión de oportunidades laborales en un mercado en constante evolución.

Ante la necesidad de nuevas habilidades, Alharbi y Köprülü (2024) proponen que la educación superior actúe como una estrategia clave para preparar a las nuevas generaciones en herramientas de IA, programación y análisis de datos, asegurando una inserción más equitativa en el mercado digital emergente.

Sin embargo, para que estas oportunidades sean efectivas, es fundamental garantizar condiciones equitativas de acceso. Como advierte Bughin et al. (2021), la adopción de la IA tiende a consolidarse en contextos donde existen infraestructuras tecnológicas adecuadas y ecosistemas educativos funcionales. Por lo que se puede decir que las comunidades con menor desarrollo enfrentan un riesgo más alto de desempleo, ya que no tienen los recursos necesarios para preparar a su fuerza laboral frente a estas exigencias. Esto genera un círculo vicioso de desigualdad donde los sectores más vulnerables quedan rezagados en la nueva economía digital.

Alharbi y Köprülü (2024) sostienen que integrar la IA en los programas académicos de las universidades permite no solo anticiparse a las demandas del mercado, sino también construir una oferta de talento más resiliente y competitiva a nivel global. La actualización curricular debe ir acompañada de políticas públicas que fomenten la igualdad de oportunidades formativas, promoviendo así una redistribución más justa del impacto tecnológico.

La ética y la regulación emergen como dimensiones complementarias pero ineludibles en este proceso. Cortina (2019) insiste en que la implementación de inteligencia artificial debe estar orientada por principios éticos que reconozcan la centralidad del ser humano, respetando su autonomía y evitando que se diluya su rol en favor de lógicas puramente algorítmicas (p. 78).

El Foro Económico Mundial (2022) resume esta tendencia al señalar que la inteligencia artificial está reconfigurando de manera acelerada la estructura del empleo, esto obliga a estar más pendientes en la preparación educativa y en la implementación de políticas que garanticen la adaptación inclusiva a este nuevo entorno laboral (p. 15).

Se puede decir que el verdadero desafío es con respecto a la sociedad, ya que se trata de construir un modelo laboral que sea justo, inclusivo y preparado para convivir con la inteligencia artificial como aliada e implementar de manera correcta las herramientas que nos ofrece.

El cambio estructural que atraviesa el mercado laboral no puede entenderse únicamente desde una dimensión técnica o económica. En la medida en que la inteligencia artificial (IA) se convierte en una herramienta indispensable en el entorno de trabajo, se vuelve imprescindible considerar los valores que deben orientar su implementación, así como las normativas que garanticen los derechos laborales en este nuevo escenario digital.

Goñi Sein (2019) advierte que estamos inmersos en una época marcada por la fascinación “Bigdataísta”, en la cual decisiones que afectan profundamente la vida de las personas ya no son tomadas por seres humanos, sino por modelos algorítmicos (p. 60). Esto genera inquietudes legítimas sobre la transparencia, la rendición de cuentas y el lugar del ser humano dentro de los procesos productivos. La automatización puede contribuir al incremento de la productividad, pero también puede tener efectos deshumanizantes si no se establecen límites claros sobre su uso. Esta presión tecnológica incluso puede afectar la salud mental de los trabajadores, lo cual exige un liderazgo organizacional que priorice el bienestar psicosocial (p. 63).

Cortina (2019) señala que el despliegue de la IA debe regirse por principios éticos fundamentales que reconozcan el valor de la agencia humana. Esto es imprescindible evitar que el ser humano sea subordinado o invisibilizado por la lógica algorítmica, y propone un enfoque de implementación que garantice tanto la eficiencia como la equidad laboral (p. 78). Esta perspectiva resulta clave para enfrentar uno de los principales retos actuales: cómo lograr que la automatización no destruya la justicia social ni la dignidad de los trabajadores en el ámbito laboral.

La normativa es totalmente crucial. Ghodoosi (2021) destaca la aparición de nuevas formas de relación laboral mediadas por tecnologías autónomas, como los contratos inteligentes, que automatizan procesos de ejecución sin mediación humana directa. Este tipo de innovación, si bien mejora la eficiencia, plantea desafíos complejos en términos de responsabilidad legal, interpretación contractual y equilibrio entre las partes. Por ello, se insiste en la necesidad de marcos normativos claros que se adapten a esta nueva realidad digital y que preserven la seguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores.

Goñi Sein (2019), propone que los algoritmos que se emplean en la gestión del trabajo deben ser transparentes, explicables y auditables por quienes se ven afectados por sus decisiones (p. 71).

No se trata sólo de incorporar IA al mundo laboral, sino de garantizar que su funcionamiento respete principios democráticos y participativos. Este enfoque se vuelve indispensable para asegurar la legitimidad de los procesos de transformación tecnológica y para evitar la consolidación de relaciones laborales opacas o arbitrarias.

La inteligencia artificial (IA) está reconfigurando los procesos productivos ,relaciones laborales y el resultado de esta reconfiguración se está modificando la lógica misma del empleo.

Este cambio se refleja en la manera en que las organizaciones y los sistemas educativos responden al desafío de formar talento humano capaz de adaptarse a un entorno de alta automatización y constante transformación.

Una de las claves para enfrentar este nuevo escenario es la segmentación de tareas dentro de los empleos, en lugar de asumir la automatización como un reemplazo total del trabajo humano. Corvalán (2019) y Corvalán y Palumbo (2023) coinciden en que menos del 5% de las profesiones pueden ser completamente automatizadas, aunque cerca del 60% de los trabajos contienen al menos un 30% de tareas susceptibles de ser ejecutadas por sistemas inteligentes (p. 2). Esta estadística nos muestra que se exige el desarrollar estrategias de reconversión profesional dentro de las empresas para que permitan redistribuir las funciones humanas hacia ámbitos donde las capacidades cognitivas, sociales y creativas sean insustituibles.

Como una solución ante esta problemática Cevalco et al. (2019) destacan la noción de “inteligencia aumentada” como una vía para combinar la potencia algorítmica de la IA con el juicio, la intuición y la ética humanas. Esta colaboración no solo aumenta la eficiencia de los procesos, sino que también potencia la toma de decisiones complejas, mejora la calidad del trabajo y genera mayor satisfacción profesional (p. 31). Lejos de representar una amenaza, la IA puede convertirse en una herramienta que expanda el horizonte del desempeño laboral y refuerce el papel del ser humano en tareas de alto valor agregado.

El papel de la IA es particularmente relevante en el área de gestión del talento. Goñi Sein (2019) señala que la inteligencia artificial se ha convertido en un componente clave para los procesos de selección, evaluación y formación dentro de las organizaciones (p. 59). Su uso permite optimizar la identificación de competencias, mejorar la precisión de los perfiles buscados y generar rutas de aprendizaje personalizadas. Sin embargo, se advierte que la digitalización del trabajo también plantea serios desafíos en materia de privacidad, equidad y transparencia (p. 64). Por ello, se requiere una gobernanza tecnológica que no solo facilite la eficiencia, sino que proteja los derechos fundamentales de los trabajadores frente a posibles abusos derivados del uso indiscriminado de datos personales o de sesgos algorítmicos.

Por otra parte, el miedo al desempleo provocado por la IA sigue siendo un obstáculo para su implementación armónica. Como señalan Cevalco et al. (2019), este temor suele estar más basado en percepciones que en datos empíricos (p. 21), a pesar de que más del 70% de los ciudadanos en América y Europa consideran que la IA representa una amenaza laboral. Este desfase entre percepción y realidad evidencia la necesidad de una comunicación clara y pedagógica por parte de los Estados, las empresas y los medios, que permita construir una cultura digital informada y responsable.

El cambio exponencial del mercado laboral exige un enfoque total que combine innovación tecnológica con inclusión social, ética organizacional, regulación normativa y actualización permanente de habilidades.

La IA, lejos de ser una fuerza innovadora e incontrolable, puede convertirse en una aliada estratégica para construir una economía más fuerte, sostenible y humana, siempre que su implementación esté guiada por principios de equidad, responsabilidad y colaboración.

1.2 La percepción pública sobre la IA: Escepticismo y avances

Las instituciones educativas han asumido un papel central en la preparación de los profesionales del futuro para un mundo dominado por la inteligencia artificial (IA). En los últimos cinco años, la mayoría de universidades del mundo han implementado programas especializados en inteligencia artificial, ciencia de datos y automatización para garantizar que los estudiantes adquieran herramientas adaptadas a las exigencias del mercado laboral actual (Cornejo, 2023). Este fenómeno no solo representa un ajuste curricular de las habilidades adquiridas de los universitarios, sino un replanteamiento integral de la enseñanza, donde la adopción de nuevas tecnologías garantiza que los profesionales respondan a un entorno marcado por la digitalización y la robotización de actividades antes realizadas por personas.

Para insertarse en un mercado laboral transformado por la IA, es indispensable que los estudiantes adquieran un nivel avanzado de competencias técnicas específicas, como el aprendizaje automático, análisis predictivo, procesamiento de lenguaje natural y robótica, todas áreas esenciales para garantizar la relevancia laboral en un contexto donde la adaptabilidad tecnológica marca la diferencia entre el éxito y la obsolescencia (Sossa Azuela, 2019). Esta necesidad de especialización técnica no solo representa un reto para los estudiantes, sino para las

propias universidades, que deben garantizar que la preparación en estos campos alcance criterios de calidad y actualización continua. Teniendo así en cuenta de que la IA es un campo multidisciplinar que integra matemáticas, lógica, informática, neurociencias y biología (Zawacki et al., 2019; Stone, 2016) Gontero y Novella (2021) advierten que esta transformación presenta desafíos críticos para América Latina, donde la adopción de la IA no llega acompañada de una preparación masiva en competencias digitales, ampliando la brecha de desigualdad laboral para aquellas personas que poseen habilidades limitadas para adaptarse a la nueva economía digital. Ante este escenario, la necesidad de invertir en educación continua y en la actualización de competencias laborales no solo garantiza la adaptabilidad al mercado laboral, sino que contribuye a la inclusión social al permitir que un mayor número de personas acceda a profesiones especializadas en entornos altamente digitalizados.

Díaz Tito et al. (2021) destacan que la adopción de IA en la educación superior contribuye a la actualización de planes de estudio interdisciplinarios para garantizar que los egresados respondan eficazmente a las demandas de la economía digital, promoviendo tanto la equidad en el acceso laboral como la eficiencia en la preparación de nuevos profesionales para la industria inteligente.

La adopción de la IA en la educación superior no representa únicamente un reto técnico para las universidades, sino una necesidad social para garantizar que la próxima generación de profesionales pueda responder eficazmente a un mercado laboral donde la adaptabilidad, la especialización tecnológica y la interdisciplinaridad serán factores críticos para garantizar la empleabilidad y la equidad en un contexto marcado por la automatización y la digitalización de todas las actividades productivas (Foro Económico Mundial, 2022).

1.3 IA -Moda o transformación permanente

El Foro Económico Mundial (2022) predice que “para 2025, el 85% de las empresas habrán adoptado alguna forma de inteligencia artificial en sus operaciones, cambiando radicalmente la estructura del empleo” (p. 15). Esta proyección evidencia que la inteligencia artificial (IA) no solo está aquí para quedarse, sino que sigue evolucionando y ampliando su alcance hacia todos los sectores económicos y laborales alrededor del mundo.

Cornejo (2023) plantea que esta adopción masiva de la IA y otras herramientas digitales se desarrolla a una velocidad tan acelerada que aumenta la preocupación e incertidumbre en la población trabajadora, especialmente en contextos donde la falta de regulación clara contribuye a crear un clima de inseguridad laboral. En este sentido, la IA debe ser explicable y trazable, especialmente cuando interviene en decisiones que afectan derechos fundamentales como el empleo (Corvalán, 2018), lo que implica desarrollar mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en su implementación.

Esto no solo plantea desafíos para la preparación técnica de la fuerza laboral, sino que también contribuye a intensificar tensiones en la calidad y estabilidad del empleo. Abud (2023) y Robledo y Ballén (2023) concluyen que la IA está promoviendo nuevas formas de empleo digital, pero muchas de estas actividades ocurren en contextos laborales precarios donde la falta de normativas específicas aumenta el riesgo de profundizar la vulnerabilidad laboral. Sin regulaciones claras, esta adopción podría aumentar las desigualdades laborales en países donde la preparación tecnológica de la fuerza laboral sigue siendo limitada, promoviendo la polarización del mercado laboral. En este contexto, la falta de políticas claras sobre el uso de IA no solo afecta al ámbito educativo, como advierte Puche Villalobo (2025), sino que también

puede trasladarse al mercado laboral, generando ambigüedad ética y riesgos de uso indebido de estas herramientas.

Esta preocupación no es nueva para los analistas del fenómeno laboral y económico. Aguilera-Castillo (2020) advierte que, aunque la adopción de herramientas digitales pueda convertirse en un catalizador para el crecimiento económico, su implementación inadecuada aumenta el riesgo de profundizar las brechas sociales. Esto ocurre especialmente en industrias donde la preparación educativa y la oferta de herramientas digitales no alcanzan para garantizar un acceso equitativo a esta nueva realidad laboral. Ruano Enríquez et al. (2019) concluyen que “el impacto positivo de la IA depende de la capacidad del país para absorber y adaptar esta tecnología. Sin políticas inclusivas, puede ampliarse la brecha laboral entre sectores y regiones” (p. 171), destacando que la adopción de la IA no garantiza por sí misma un crecimiento laboral.

Por otro lado, se indica que la inteligencia artificial podría convertirse en un punto de desviación para la humanidad, promoviendo una síntesis entre las capacidades humanas y herramientas digitales para garantizar tanto la eficiencia laboral como la adaptabilidad humana al nuevo entorno laboral (More, 2013; Schwab, 2016). Humanity Plus (s. f.) se podría representar un camino para trascender las limitaciones físicas y cognitivas del ser humano, alcanzando un modelo de crecimiento donde la IA permita colaborar con la inteligencia humana para garantizar un futuro laboral marcado por la adaptabilidad tecnológica. Esta adopción trasciende la mera automatización de actividades mecánicas para convertirse en una fuerza estructural que redefine no sólo las normas del mercado laboral, sino la experiencia humana en todas sus formas. En esta línea, el principio de “inteligencia aumentada” propone una colaboración entre humanos y máquinas (Corvalán, 2018), potenciando las capacidades humanas en lugar de sustituirlas y asegurando que la automatización no derive en deshumanización del trabajo.

Bughin et al. (2021) concluyen que esta adopción plantea desafíos críticos para garantizar que todas las personas, especialmente aquellas en contextos vulnerables, puedan adaptarse a los requerimientos de la economía digital. Afirman que, para garantizar un crecimiento sostenible, es vital invertir en educación digital, apoyar programas de reconversión laboral e integrar criterios de responsabilidad social en la adopción de herramientas de IA, especialmente en contextos donde la oferta de formación tecnológica sigue siendo limitada. En este sentido, la IA debe ser vista como una herramienta complementaria y no como un sustituto del pensamiento crítico y el esfuerzo intelectual (Puche Villalobo, 2025), asegurando que la transformación tecnológica se traduzca en inclusión y equidad.

La inteligencia artificial representa una puerta hacia una concepción ampliada del ser humano, donde herramientas como prótesis robóticas, dispositivos de neuroergonomía e interfaces de aprendizaje adaptativo contribuyen a garantizar que todas las personas participen de esta nueva economía digital en igualdad de condiciones. Bejerano (2019) concluye que la inteligencia artificial aplicada a la biónica ofrece herramientas para garantizar una interacción más natural entre dispositivos tecnológicos y personas, promoviendo la autonomía e inclusión laboral para aquellos que enfrentan desafíos de acceso al mercado laboral tradicional.

Así, la inteligencia artificial representa una síntesis de capacidades humanas y digitales donde la inclusión, la adaptabilidad y la interdisciplinaridad serán criterios críticos para garantizar que esta transformación estructural genere un impacto positivo en la economía global. Se plantea la necesidad de invertir en criterios educativos adaptados al mercado laboral en evolución, promoviendo una preparación interdisciplinaria donde la inteligencia artificial sea asumida no solo como una habilidad técnica, sino como un componente esencial para garantizar la adaptabilidad humana frente a una economía digital marcada por la robotización de

actividades mecánicas, la ampliación de actividades basadas en análisis de datos y la necesidad de garantizar principios de equidad en el acceso a herramientas digitales. La inteligencia artificial representa una transformación permanente y estructural que trasciende la categoría de simple tendencia para convertirse en un pilar central de la economía digital y en un componente clave para garantizar la inclusión laboral de todas las personas.

1.4 Desafíos, percepciones y retos actuales

La Inteligencia Artificial (IA) se ha convertido en uno de los motores más potentes de transformación del mercado laboral global. Desde el año 2020 la integración de (IA) en las empresas, instituciones educativas y sistemas jurídicos está redefiniendo la manera en que se conciben, ejecutan y gestionan los empleos. Su alcance va mucho más allá de la automatización de tareas; implica nuevas formas de organización del trabajo, la creación de perfiles profesionales emergentes, la eliminación de otros, y una necesidad urgente de repensar los sistemas de formación y regulación laboral.

Uno de los aspectos más relevantes de esta transformación es la creciente automatización de procesos laborales tradicionales. Moreno-Izquierdo y Torres-Penalva (2025) explican que la IA no solo sustituye tareas, sino que obliga a reconfigurar estructuras de trabajo, generar nuevas ocupaciones y desarrollar capacidades de reconversión profesional. Este cambio no se da de forma homogénea: afecta más a quienes poseen empleos repetitivos o fácilmente digitalizables, lo que genera una creciente polarización entre trabajos de alta y baja cualificación.

Minharro (2023) advierte que “incluso los científicos informáticos pueden quedar obsoletos debido a que la IA puede autoprogramarse” (p. 6), lo que pone en evidencia que ya no solo están en riesgo los trabajos mecánicos, sino también los intelectuales y de gestión.

Además, el impacto de la IA sobre el mercado laboral no es neutral desde el punto de vista del género. Según Sáinz et al. (2020), se estima que entre 40 y 160 millones de mujeres deberán cambiar de ocupación para 2030 como consecuencia de la automatización. Si bien esta transición podría representar una oportunidad para acceder a empleos más calificados, también podría ampliar las brechas laborales si no se implementan políticas inclusivas de formación y acceso a tecnología.

Chan (2023) y Alharbi & Köprülü (2024), nos indican que la familiaridad con la IA entre docentes y trabajadores aún es baja, y muchos desconocen su aplicabilidad real. Esta carencia limita aprovechar los beneficios de la IA como aliada en tareas de productividad, gestión del tiempo y análisis predictivo. Por ejemplo, un 53,7% del profesorado en Europa manifestó que las herramientas de IA les han permitido mejorar la calidad del trabajo al automatizar tareas rutinarias y centrarse en la atención personalizada (Cepeda, Neira & Ocaña, 2025, p. 158). Esta lógica es aplicable también en sectores empresariales, donde la IA puede liberar a los trabajadores de funciones mecánicas, enfocándose en procesos creativos y estratégicos. Minharro (2023), afirma que “la inteligencia artificial ha impactado profundamente la vida cotidiana desde el lanzamiento del PLN en 2022” (p. 5), lo cual refuerza la urgencia de actualizar las habilidades y conocimientos laborales para no quedar rezagados en esta nueva revolución tecnológica.

El uso de IA en las empresas requiere estrategias gerenciales que superen resistencias internas, políticas y sindicales, para poder competir en entornos globales (Díaz Tito et al., 2021). Sin embargo, el aprovechamiento de estas ventajas depende de políticas educativas y laborales que incluyan formación continua, actualización de competencias digitales y marcos normativos adecuados.

La percepción pública sobre la IA en el trabajo sigue dividida. Mientras algunos la ven como una amenaza para la estabilidad del empleo, otros destacan su potencial para mejorar la productividad y crear nuevas oportunidades. Este escepticismo no es nuevo Cornejo (2023) lo compara con las reacciones que acompañaron otras revoluciones industriales. Pero también destaca que, con el tiempo, las sociedades suelen integrar la tecnología como parte natural de sus dinámicas laborales, siempre que existan regulaciones y acompañamiento social. En este sentido, la falta de políticas adecuadas podría agravar desigualdades preexistentes, como advierte Minharro (2023): “sustituir mano de obra humana reduce la recaudación tributaria y presiona al Estado” (p. 17), lo cual podría generar un impacto negativo sobre el empleo y las finanzas públicas.

El uso creciente de contratos inteligentes (smart contracts) en plataformas digitales están modificando las formas legales de vinculación laboral. Ghodoosi (2021) sostiene que estos contratos, basados en IA y blockchain, permiten automatizar la ejecución de acuerdos sin intervención humana directa, lo que plantea desafíos en torno al consentimiento, la responsabilidad y la interpretación legal de decisiones tomadas por sistemas autónomos. Este fenómeno ya está generando debates sobre la necesidad de reconocer una figura legal de “personalidad electrónica” para ciertos sistemas inteligentes que actúan con independencia relativa.

Frente a estos cambios, instituciones como la UNESCO han promovido la adopción de principios éticos para guiar el uso responsable de la IA en entornos laborales y educativos. Miao et al. (2021) destacan la importancia de la inclusión, la transparencia, el respeto a los derechos humanos y la protección de datos personales como pilares para el desarrollo de una inteligencia artificial verdaderamente transformadora y justa. La IA será la “infraestructura invisible” que

sustentará la próxima revolución industrial, transformando la manera en que trabajamos, producimos y nos relacionamos con las máquinas (Sossa Azuela, 2019, p. 45).

Se podría decir que la Inteligencia Artificial está modificando el mercado laboral a una velocidad nunca antes vista. La capacidad para automatizar, analizar y decidir representa tanto una oportunidad como una amenaza, dependiendo de cómo se gestione su implementación. Si se orienta adecuadamente, puede liberar a los trabajadores de tareas mecánicas, promover el acceso al conocimiento y mejorar la calidad de los empleos. Pero si se deja al margen de la regulación y la ética, puede amplificar desigualdades, vulnerabilizar el trabajo, concentrar el poder en pocas manos y generando masivamente desempleo por todo el mundo.

1.5 Transformaciones, Riesgos y Sentido en la Era Digital

La Inteligencia artificial (IA) ha cambiado mucho la forma en que trabajamos. No solo está modificando los procesos productivos, sino también cómo interactuamos en el trabajo y cómo vemos el empleo en general. Se puede decir que “una revolución sin precedentes que afecta a todas las esferas sociales” y que exige “una adaptación íntegra y ágil por parte de todos los agentes sociales” (Azpiazu Arrieta & Bayón Pérez, 2022, p. 1).

Esta revolución, impulsada por la IA y otras tecnologías emergentes, plantea desafíos tanto estructurales como humanos para el futuro del trabajo (Torres Cadillo, 2023, p. 289).

Uno de los efectos más notorios de esta transición es la modificación profunda de las rutinas laborales, especialmente en aquellas tareas automáticas o repetitivas (Azpiazu Arrieta & Bayón Pérez, 2022, p. 2). De hecho, se observa una tendencia a la “usurpación de tareas” por parte de las máquinas, proceso que ocurre de manera gradual pero constante y que ha provocado

un cambio de perspectiva: de un optimismo prometedor hacia un pesimismo insidioso frente al futuro del empleo (Susskind, 2023, pp. 27–28).

El trabajo no puede concebirse únicamente como fuente de ingreso, sino como un espacio donde se construyen identidades, sentido y vínculos vitales. Susskind (2023), el empleo ofrece propósito y dirección, y su pérdida no sólo tiene consecuencias económicas, sino existenciales (p. 29). De ahí que los procesos de automatización demanden una reconfiguración profunda de cómo concebimos el vínculo entre labor humana, dignidad y progreso.

El temor social hacia la IA no es infundado. Es una gran proporción de ciudadanos en Latinoamérica, Europa y Estados Unidos los cuales consideran que la IA representa una amenaza directa al empleo (Torres Cadillo, 2023, p. 300). Este temor se traduce en resistencias por parte de trabajadores que, ante la incorporación creciente de sistemas automatizados, temen ser reemplazados y rechazan su adopción (López Estupiñán & Peña Mesa, 2023, p. 3). No obstante, se señala que esta sustitución afecta principalmente a empleos de mediana calificación, mientras que las ocupaciones más especializadas o aquellas que exigen interacción humana compleja tienden a fortalecerse (Torres Cadillo, 2023, pp. 297–299).

La IA también ha revolucionado la gestión organizacional y empresarial. Su implementación ya impacta ámbitos como recursos humanos, logística, finanzas y marketing, aportando eficiencia operativa a través de modelos de automatización y procesamiento predictivo (López Estupiñán & Peña Mesa, 2023, p. 3). Del mismo modo, se reconoce que el uso de algoritmos afecta procesos críticos como la contratación y el despido, generando nuevos niveles de dependencia tecnológica y control sobre la fuerza laboral (Torres Cadillo, 2023, p. 291).

El fenómeno conocido como “cibersubordinación” refleja cómo el uso masivo de herramientas digitales y de vigilancia afecta la privacidad e intimidad de los trabajadores, cuestionando la frontera entre lo laboral y lo personal (Torres Cadillo, 2023, p. 292). Esta misma lógica se extiende al uso de decisiones automatizadas en plataformas digitales, donde la calificación de usuarios puede condicionar la continuidad laboral de quienes operan bajo esquemas de flexibilidad extrema (p. 300).

A pesar de estos desafíos, la IA también abre posibilidades de transformación positiva ya que las Tecnologías de inteligencia aumentada permiten optimizar procesos mediante automatización, diagnóstico y predicción inteligente, conformando modelos de cobotización que integran capacidades humanas y técnicas (p. 303). Desde esta mirada, algunos expertos plantean que debemos evitar que el miedo detenga el desarrollo tecnológico, y abogan por modelos regulados de integración entre IA y trabajo humano (López Estupiñán & Peña Mesa, 2023, p. 6).

También se puede decir que se alteran las relaciones sociales y laborales de una manera que aún no podemos predecir con precisión. Las consecuencias de largo plazo de la inteligencia artificial siguen abiertas, y exigen respuestas éticas, jurídicas y formativas que permitan una transición inclusiva hacia el futuro del empleo (Torres Cadillo, 2023, p. 310).

La irrupción de la inteligencia artificial (IA) ha transformado de manera profunda el mercado laboral, las dinámicas sociales y la educación superior. Su integración impulsa la automatización de tareas repetitivas en sectores como manufactura, logística y servicios, lo que obliga a replantear estructuras organizativas y demanda nuevas competencias digitales, analíticas y estratégicas. Sin embargo, esta evolución no es homogénea: los países con políticas educativas

sólidas y programas de reconversión laboral afrontan mejor los retos, mientras que regiones con brechas digitales o sistemas educativos rezagados enfrentan riesgos de exclusión.

La IA genera polarización laboral al aumentar la demanda de perfiles altamente cualificados y reducir oportunidades para trabajadores con habilidades básicas, lo que puede profundizar desigualdades sociales y de género. Desde la educación, se plantea la necesidad de currículos que integren programación, ciencia de datos y ética algorítmica, promoviendo no solo habilidades técnicas, sino también pensamiento crítico y adaptabilidad.

El debate ético es central ya que el uso de algoritmos en la gestión laboral y fenómenos como los contratos inteligentes demandan regulaciones claras que protejan la dignidad humana y los derechos laborales. Finalmente, la IA debe concebirse como inteligencia aumentada, un medio para potenciar capacidades humanas y construir economías más inclusivas y sostenibles, siempre que se acompañe de políticas educativas, redistributivas y éticas que coloquen a las personas en el centro de la transformación.

Capítulo 2. Metodología

2.1 Tipo de Investigación

La metodología utilizada para este trabajo es la revisión sistemática de la literatura, que consiste en identificar, seleccionar y analizar bibliografía académica y otros recursos relevantes directamente vinculados con el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el mercado laboral global. Esta estrategia permite recopilar información rigurosa y actualizada acerca de cómo la IA está transformando el empleo, la organización del trabajo, la percepción social del cambio tecnológico y la respuesta de las instituciones educativas.

El estudio tiene un carácter cualitativo y teórico, ya que se centra en el análisis de investigaciones científicas existentes sin una aplicación práctica inmediata. Su propósito es generar nuevo conocimiento a partir de la sistematización de estudios previos, destacando las tendencias, riesgos y oportunidades que la IA representa para el mercado laboral en distintas regiones del mundo.

Asimismo, se trata de una investigación de tipo descriptiva, puesto que busca detallar las características y dimensiones de la realidad analizada, tales como la automatización de tareas, la polarización del empleo, la necesidad de reconversión laboral y los desafíos éticos derivados de la implementación de la IA en los procesos productivos.

Finalmente, debido al rango temporal considerado (2019–2025), esta investigación puede clasificarse también como longitudinal, ya que analiza un fenómeno en constante evolución a lo largo de un período específico. Ello permite observar cómo las transformaciones provocadas por

la IA se han intensificado en los últimos años y qué proyecciones pueden trazarse para el futuro cercano.

2.2 Criterios de Elegibilidad

Criterios de inclusión

- Artículos científicos, informes institucionales y tesis con revisión académica publicados entre 2019 y 2025.
- Fuentes disponibles en bases de datos reconocidas como Scopus, Web of Science, Redalyc, Dialnet y Scielo.
- Estudios enfocados en la relación entre inteligencia artificial (IA) y el mercado laboral global, abordando temas como automatización, reconversión profesional, percepción social, ética, educación, regulación y políticas públicas.
- Publicaciones en español e inglés para ampliar la cobertura de la búsqueda.
- Documentos que contengan evidencia empírica o análisis teóricos directamente relacionados con el impacto laboral de la IA.

Criterios de exclusión

- Artículos publicados antes de 2019.
- Fuentes no académicas o sin rigor científico (blogs, notas de prensa, páginas web sin validez académica).
- Estudios centrados únicamente en desarrollos técnicos de IA sin vínculo con el empleo, la educación o los derechos laborales.
- Documentos duplicados encontrados en diferentes bases de datos.

2.3 Fuentes de Información

- **Scopus:** Consultada por última vez en agosto de 2025, utilizada para identificar artículos científicos de alto impacto sobre inteligencia artificial, automatización y empleo.
- **Web of Science (WoS):** Se consultó en agosto de 2025, para localizar investigaciones indexadas relacionadas con la transformación laboral por IA y políticas educativas.
- **Redalyc:** Se consultó en septiembre de 2025, empleada para obtener literatura académica latinoamericana sobre IA, desigualdad laboral y educación digital.
- **Dialnet:** Se consultó en septiembre de 2025, enfocada en artículos y tesis en español vinculados a la percepción social de la IA y sus implicaciones laborales.
- **Scielo:** Se consultó en septiembre de 2025, utilizada para recuperar investigaciones regionales sobre educación superior, reconversión profesional y brechas digitales.
- Se revisaron informes institucionales de organismos internacionales, como el Foro Económico Mundial (consultado en agosto de 2025), la Organización Internacional del Trabajo (OIT, consultada en agosto de 2025) y la UNESCO (consultada en agosto de 2025), los cuales complementaron la información científica con perspectivas políticas y sociales.
- Se consideraron listas de referencias de artículos previamente seleccionados, lo que permitió identificar estudios adicionales pertinentes al tema. Todas las fuentes fueron filtradas de acuerdo con los criterios de elegibilidad previamente establecidos para garantizar su relevancia, actualidad y aporte al marco teórico de la investigación.

2.4 Estrategia de Búsqueda

La estrategia de búsqueda se llevó a cabo mediante el uso de opciones avanzadas en distintas bases de datos académicas, aplicando palabras clave específicas relacionadas con el tema de investigación. Entre las principales se consideraron: inteligencia artificial, mercado laboral, automatización, robotización, empleo digital, brecha digital, capacitación tecnológica, universidades e inteligencia artificial, ética y regulación de la IA y transformación del trabajo.

Se emplearon filtros de tiempo para seleccionar únicamente publicaciones comprendidas entre 2019 y 2025, con el fin de asegurar la actualidad y pertinencia de la información recopilada. Además, se limitaron los resultados a artículos científicos, tesis académicas y documentos institucionales publicados en revistas indexadas o fuentes de acceso confiable.

Los artículos recuperados fueron depurados de acuerdo con los criterios de inclusión establecidos, priorizando aquellos que abordaban de manera directa la relación entre la inteligencia artificial y el mercado laboral global. Se excluyeron trabajos con un enfoque puramente técnico de la IA (como aplicaciones en medicina o ingeniería sin relación con el empleo) y estudios anteriores a 2019, a menos que tuvieran un aporte teórico indispensable.

De esta forma, la estrategia de búsqueda permitió construir una base de información sólida y actualizada, con la cual se desarrolló el análisis de la transformación del empleo, la percepción social del cambio tecnológico, los retos éticos y legales, y las respuestas educativas frente a la disrupción generada por la inteligencia artificial.

2.5 Proceso de Selección

Se inició con una estrategia de búsqueda usando palabras clave específicas como “inteligencia artificial”, “automatización”, “robotización y empleo”, “mercado laboral digital” y “capacitación tecnológica” en bases de datos como Scopus, Web of Science, Dialnet, Redalyc y Scielo. Posteriormente, se realizó una síntesis de datos mediante la visualización y comparación de información clave como país de desarrollo, año de publicación, idioma y título de los artículos seleccionados.

Se revisaron los resúmenes de los artículos recuperados para evaluar su relevancia con respecto al objetivo de la búsqueda, descartando aquellos que no estaban directamente relacionados con el impacto de la inteligencia artificial en el empleo o que presentaban un enfoque superficial. Se llevó a cabo una revisión del marco teórico de los artículos restantes para determinar su capacidad de contribuir a responder las preguntas de investigación sobre la transformación del trabajo, la percepción social de la IA y las respuestas educativas e institucionales frente a la disrupción tecnológica.

Los artículos seleccionados fueron sujetos a un análisis de su metodología, resultados y conclusiones, excluyendo aquellos que abordaban únicamente aplicaciones técnicas de la IA en campos específicos como la medicina o la ingeniería sin conexión con el empleo. Así, se seleccionaron 30 artículos para el análisis.

2.6 Proceso de Extracción de Datos

En cuanto a la recopilación de datos, se aplicó un proceso estructurado para garantizar precisión y confiabilidad. Dos revisores recopilaron de manera independiente la información de cada artículo seleccionado, con el fin de reducir sesgos y asegurar que los datos extraídos fueran coherentes con los objetivos de la investigación. En los casos en los que existieron discrepancias en la interpretación de la información, se realizó una revisión conjunta hasta llegar a un consenso. Los datos recopilados incluyen autores, año de publicación, país, tipo de estudio, principales hallazgos y su relación directa con el impacto de la inteligencia artificial en el mercado laboral global. Para la gestión y organización de la información se emplearon herramientas digitales como Mendeley y Zotero, que facilitaron la clasificación de referencias y la detección de duplicados. Asimismo, se utilizaron hojas de extracción sistemática en Excel para registrar de manera uniforme las variables de interés, lo que permitió estandarizar la síntesis de resultados. Aunque no fue necesario contactar directamente a los autores de los estudios analizados, se priorizó la información que ofrecía datos completos y verificables en cada informe.

2.6.1 Variables de información a extraer

Tabla 1 Variables de información a extracción de datos

Variables	Especificaciones
Revisión independiente	Se realiza una extracción de datos rigurosa. Cada artículo seleccionado sobre inteligencia artificial y mercado laboral se analiza de forma minuciosa e independiente para identificar información relevante.
Extracción de datos	Registro de información detallada de acuerdo con las variables definidas previamente: automatización, creación de nuevos perfiles laborales, percepción social, respuestas educativas y aspectos éticos y regulatorios.
Resolución de discrepancias	Cualquier discrepancia encontrada durante la extracción de datos se resuelve mediante la comparación y revisión conjunta de los estudios correspondientes para asegurar la coherencia.
Documentación de datos faltantes	Si algún artículo presenta datos incompletos o no disponibles, se documenta esta limitación de forma transparente en el informe final, señalando los vacíos que puedan influir en el análisis.

2.6.2 Criterios de Extracción

- Teorías y enfoques revisados sobre inteligencia artificial y empleo.
- Impactos de la automatización y robotización en el mercado laboral.
- Variables interrelacionadas con la IA, como educación, reconversión laboral, brechas digitales, percepción social, regulación y ética.
- Resultados de estudios empíricos, incluyendo hallazgos sobre la transformación de empleos tradicionales, la creación de nuevos perfiles laborales digitales, la adaptación de

instituciones educativas y las consecuencias económicas y sociales de la implementación de la IA en diferentes sectores.

2.6.3 Proceso de Extracción de Estudios

Se inició con una estrategia de búsqueda usando palabras clave específicas como “inteligencia artificial”, “automatización”, “robotización y empleo”, “mercado laboral digital” y “capacitación tecnológica” en bases de datos como Scopus, Web of Science, Dialnet, Redalyc y Scielo. Posteriormente, se realizó una síntesis de datos mediante la visualización y comparación de información clave como país de desarrollo, año de publicación, idioma y título de los artículos seleccionados.

En seguida, se revisaron los resúmenes de los artículos recuperados para evaluar su relevancia con respecto al objetivo de la búsqueda, descartando aquellos que no estaban directamente relacionados con el impacto de la inteligencia artificial en el empleo o que presentaban un enfoque superficial. Se llevó a cabo una revisión del marco teórico de los artículos restantes para determinar su capacidad de contribuir a responder las preguntas de investigación sobre la transformación del trabajo, la percepción social de la IA y las respuestas educativas e institucionales frente a la disrupción tecnológica.

Finalmente, los artículos seleccionados fueron sujetos a un análisis de su metodología, resultados y conclusiones, excluyendo aquellos que abordaban únicamente aplicaciones técnicas de la IA en campos específicos como la medicina o la ingeniería sin conexión con el empleo. Así, se seleccionaron 30 artículos para el análisis.

2.7 Síntesis de los Resultados

Se identificaron impactos significativos de la automatización y robotización en sectores como manufactura, logística, transporte y servicios administrativos, donde se observa una tendencia hacia la reducción, sustitución o transformación de empleos convencionales. Esta transformación ha dado paso a la emergencia de nuevos perfiles laborales vinculados al desarrollo de competencias digitales, programación avanzada, ciencia de datos, robótica y análisis predictivo, evidenciando una reconfiguración del mercado laboral impulsada por la integración de sistemas inteligentes.

Se abordó la percepción social frente a estos cambios tecnológicos, destacando actitudes de aceptación, resistencia o temor hacia la IA, así como sus implicaciones en la salud mental y en la construcción de identidad profesional. Este fenómeno se analizó desde una perspectiva multidimensional que considera tanto los factores culturales como psicológicos que influyen en la adaptación de los trabajadores a los nuevos entornos laborales.

Se examinaron las estrategias educativas e institucionales implementadas por universidades y centros de formación, incluyendo la actualización curricular y el diseño de programas de capacitación orientados al desarrollo de habilidades relacionadas con la IA.

Se exploraron las implicaciones éticas, legales y regulatorias derivadas del uso de algoritmos, contratos inteligentes y sistemas autónomos en la gestión del trabajo. Los debates se centraron en temas como la privacidad, la transparencia, los derechos laborales y la seguridad jurídica, reconociendo la necesidad de establecer marcos normativos que garanticen una implementación responsable de estas tecnologías.

La síntesis metodológica se realizó mediante un enfoque narrativo y temático, dada la heterogeneidad de los estudios incluidos, que abarcaron diseños cualitativos, cuantitativos y revisiones teóricas. Se aplicaron estrategias de análisis de convergencia para identificar patrones comunes, diferencias regionales y tendencias emergentes. Además, se elaboraron tablas comparativas y diagramas de flujo (PRISMA) para representar visualmente el proceso de selección de estudios.

Capítulo 3. Resultados

3.1 Selección de Resultados

En una primera fase exploratoria de la revisión narrativa, se incluyeron 8 artículos académicos preliminares que abordaban el impacto de la Inteligencia Artificial (IA) en el mercado laboral global. Posteriormente, se realizó una búsqueda sistemática en bases de datos académicas como Scopus, SciELO, Redalyc y Google Scholar, lo que arrojó un total de 576 registros relacionados con la temática.

Aplicando los criterios de exclusión definidos en la metodología publicaciones anteriores al año 2019, fuentes no académicas como blogs, periódicos o páginas web, documentos sin acceso completo y artículos en idiomas distintos al español o inglés se eliminaron 447 registros por no cumplir con los requisitos mínimos de calidad y pertinencia.

De los 129 artículos restantes, se revisaron los resúmenes y marcos teóricos para evaluar su relevancia. En esta fase, se excluyeron 100 estudios adicionales por las siguientes razones:

Los 42 artículos presentaban un enfoque superficial o tangencial, sin profundidad analítica suficiente para responder a las preguntas de investigación.

De esos 8 estudios carecían de evidencia significativa o hallazgos relevantes que contribuyeron al análisis del fenómeno.

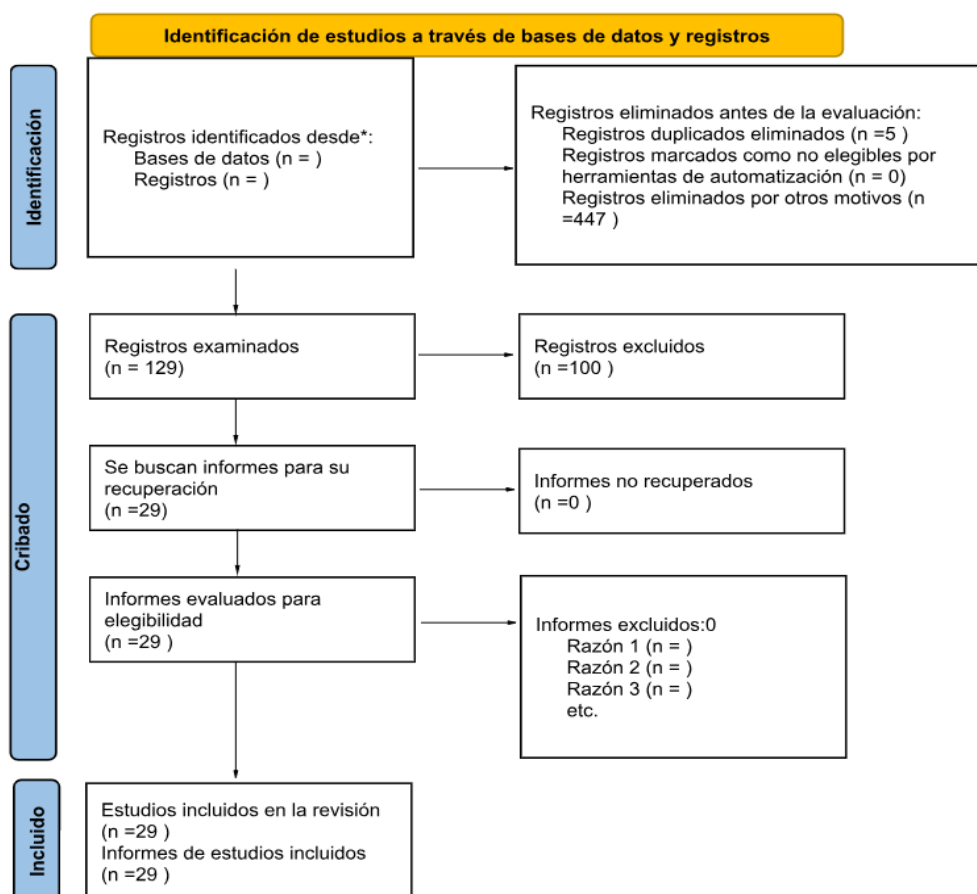
Las 19 publicaciones abordaron principalmente la cultura organizacional sin vinculación directa con la transformación del mercado laboral por la IA.

31 estudios no cumplían con los criterios metodológicos mínimos para ser considerados dentro del corpus final.

Como resultado final, se seleccionaron 21 artículos científicos, que junto con los 8 estudios de la fase exploratoria conformaron un corpus total de 29 artículos incluidos en la revisión narrativa.

Los artículos seleccionados fueron sistematizados en una matriz de análisis en Excel, que recoge variables como país de origen, año de publicación, diseño metodológico, enfoque del análisis, instrumentos utilizados, hallazgos principales y evaluación de calidad. Esta organización permitió estructurar un análisis cualitativo temático en cinco ejes centrales

Figura 1 Diagrama de Flujo del Método PRISMA



3.2 Resultados de los Estudios Individuales

Se presentan los resultados individuales de los estudios incluidos en la revisión sistemática sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA) en el mercado laboral. Cada artículo seleccionado fue analizado en función de su diseño, contexto de aplicación, variables observadas y principales hallazgos.

En este apartado, se busca proporcionar una visión más detallada sobre cómo la IA está transformando las dinámicas de empleo, destacando tanto los riesgos asociados a la automatización y la pérdida de ciertos puestos de trabajo, como las oportunidades derivadas de la creación de nuevos perfiles laborales vinculados a competencias digitales, programación, análisis de datos y robótica avanzada.

Asimismo, se incluyen los resultados que examinan las respuestas educativas e institucionales frente a la disrupción tecnológica, junto con los enfoques éticos y regulatorios que buscan garantizar una implementación justa y sostenible de la IA en el ámbito laboral. El análisis de cada estudio permitirá una comprensión más completa de la evidencia disponible y facilitará la síntesis de la manera en que la inteligencia artificial se manifiesta e influye en los diferentes sectores económicos y sociales.(Ver Tabla 2)

Tabla 2 Resultado de Estudios Individuales

Autores	Estudio	Características de los Participantes	Diseño del Estudio	Medidas Utilizadas	Resultados Principales
1. Moreno-Izquierdo & Torres-Penalva (2025)	Inteligencia artificial y automatización en el mercado laboral	Análisis de sectores productivos (manufactura, logística, administración) en Europa y Latinoamérica	Revisión documental y análisis comparativo	Estudios previos, indicadores de productividad, reportes de empleo	La automatización reduce tareas repetitivas, redefine estructuras laborales y exige nuevos perfiles profesionales.
2. Estupiñán & Mesa (2023)	Desafíos de la educación tecnológica frente a la automatización	Profesionales y estudiantes universitarios en programas de tecnología	Revisión sistemática de literatura	Artículos académicos 2018–2023, informes de educación digital	Se identifican brechas en formación tecnológica que limitan la adaptación al

mercado laboral
digital.

3. Corvalán (2019)	La inteligencia artificial y la vulnerabilidad del empleo humano	Trabajadores de sectores administrativos y de servicios en Latinoamérica	Estudio teórico y análisis crítico	Revisión bibliográfica, ensayos filosóficos	La amenaza no es la automatización, sino la vulnerabilidad de quienes carecen de habilidades digitales y cognitivas avanzadas.
-----------------------	--	--	---	--	--

4. Corvalán & Palumbo (2023)	Automatización y reconfiguración de tareas laborales	Trabajadores de distintos niveles en el mercado global	Estudio estadístico y modelado	Datos de la OCDE, estimaciones de automatización de tareas	Menos del 5% de las profesiones pueden automatizarse totalmente; más
------------------------------------	---	--	--------------------------------------	--	---

del 60% de
trabajos tienen
al menos un
30% de tareas
automatizables.

5.Cevasco, Corvalán & Le Fevre Cervini (2019)	Inteligencia aumentada y el futuro del trabajo	Análisis interdisciplin ario sin población específica	Investigació n teórica conceptual	Revisión de literatura en filosofía, sociología y economía	La IA debe ser entendida como “inteligencia aumentada” que complementa al ser humano, no lo reemplaza, potenciando la colaboración hombre- máquina.
---	---	---	---	--	---

6.Cornejo (2023) Impacto de la IA en la polarización laboral de Trabajadores de sectores de servicios y manufactura en Latinoamérica. Análisis documental y comparativo. Datos de empleo, informes económicos. Aumenta la demanda de perfiles especializados mientras disminuyen oportunidades para trabajadores con habilidades básicas.

7.Alharbi & Köprülü (2024) La IA en la educación superior como estrategia de inserción laboral. Estudiantes universitarios en programas STEM. Revisión de políticas educativas y programas as curricula res. Informes institucionales, artículos sobre IA en educación. Integrar IA en planes de estudio mejora la empleabilidad y fomenta competencias digitales avanzadas.

8. Bughi n et al. (2021)	Desigualdad y adopción de la inteligencia artificial	Países desarrollados vs. en vías de desarrollo	Estudio comparativo con datos de McKinsey y Global Institute	Informes de productividad, estadísticas de empleo	La IA se consolida más rápido en regiones con infraestructura tecnológica, ampliando la brecha social.
9. Cortina a (2019)	Ética de la inteligencia artificial en el trabajo	Reflexión filosófica sobre el rol del trabajador	Estudio teórico- ensayístico	Literatura en ética, filosofía y derecho laboral	La IA debe respetar principios de dignidad y equidad laboral, evitando reducir al trabajador a un accesorio de la máquina.
10. Ghosh doosi (2021)	Contratos inteligentes y desafíos legales en	Análisis normativo en contextos	Estudio jurídico	Legislación laboral, blockchain y smart contracts	Los contratos inteligentes requieren marcos regulatorios

	el ámbito laboral	laborales digitales			claros para garantizar derechos y seguridad jurídica.
11. Miao et al. (2021)	IA y desarrollo de competenci as digitales estratégicas	Profesional es en áreas de robótica, programaci ón y ciencia de datos	Revisión de literatura aplicada	Artículos de formación digital, estudios de empleabili dad	Invertir en competencias digitales fortalece la empleabilidad y convierte la IA en motor de crecimiento económico sostenible.
12. Foro Económ ico Mundial (2022)	El futuro del trabajo con IA y automatiza ción	Perspectiva global, múltiples sectores económicos	Informe institucio nal	Encuestas a empresas, proyeccion es de empleo	Proyecta reemplazo de millones de empleos y necesidad urgente de

reconversión

profesional.

13.	Goñi	Big Data y	Organizaci	Estudio	Literatura	Advierte sobre
	Sein	toma de	ones de	crítico-	sobre big	la falta de
	(2019)	decisiones	Europa y	analítico	data, ética	transparencia en
		en entornos	América		algorítmic	decisiones
		laborales	Latina		a	algorítmicas y
						sus efectos
						deshumanizante
						s en el trabajo.

14.	Estu	Obsolescen	Trabajadore	Revisión	Artículos	La falta de
	piñán &	cia laboral	s en países	de	de 2019–	formación
	Mesa	y falta de	con baja	literatura	2023,	digital condena
	(2023)	competenci	inversión		informes	a muchos
		as digitales	tecnológica		de	trabajadores a
					capacitació	la
					n	obsolescencia.

15.Ceva	Percepcion	Encuestas	Estudio	Encuestas	Más del 70% de
sco et	es sociales	de opinión	empírico	ciudadanas	los ciudadanos
al.	de la IA en	en América	-	,	perciben la IA
(2019)	el empleo	y Europa	descripti	estadística	como amenaza
			vo	s laborales	laboral, pese a
					la evidencia
					limitada.

16.Corv	IA y	Profesionales en	Estudio	Literatura	La vulnerabilidad no
alán	vulnerabilida	sectores	teórico-	filosófica	está en la
(2019)	d laboral	cognitivos y	reflexivo	y laboral	automatización, sino
		administrativos			en quienes no logran
					adaptarse a la IA que
					supera habilidades
					cognitivas humanas.

17.Corvalán & Palumbo (2023) Automatización parcial del trabajo Sectores industriales con tareas mixtas Revisión empírica Datos de productividad y automatización Solo 5% de profesiones pueden ser totalmente automatizadas, pero 60% contienen tareas susceptibles de IA.

18.Moreno-Izquierdo & Torres-Penalva (2025) Automatización y competitividad en empresas Empresas de manufactura, logística y administración Estudio comparativo o Datos de procesos y productividad La IA redefine la organización laboral al intensificar la automatización de tareas mecánicas.

19.Abud (2023) Precariedad laboral y digitalización Precariedad laboral y digitalización Trabajadores en empleos Estudio empírico Encuestas y entrevistas laborales La digitalización abre oportunidades, pero bajo condiciones

digitales
emergentes

precarias y sin
regulación adecuada.

20.Roble	IA y	Freelancers y	Revisión	Informes	La IA expande
do &	condiciones	teletrabajadores	de estudios	laborales	nuevas formas de
Ballén	laborales		de empleo	recientes	empleo, pero
(2023)	precarias		digital		muchas veces en
					entornos
					inestables.

21.Aguile	Tecnología,	Países en	Estudio	Estadísticas	Una implementación
ra-	crecimiento y	desarrollo	académico	de	inadecuada de la IA
Castillo	brechas			crecimiento y	profundiza
(2020)	sociales			educación	desigualdades
					sociales y educativas.

22.Ruano	Impacto de	Trabajadores	Estudio	Encuestas y	Sin políticas
Enríquez,	la IA en	de distintas	cuantitativ	estadísticas	inclusivas, la
Montenegro	brechas	regiones de	o	laborales	IA amplía la
Portilla &	laborales	Ecuador			brecha laboral

León Pozo

entre sectores y

(2019)

regiones.

23.Soss	Industria	Sectores	Estudio	Literatura	IA, IoT y robótica
a	4.0 e IA	industriales en	descriptivo	sobre IoT,	colaborativa
Azuela		Latinoamérica		robótica, big	automatizan
(2019)				data	actividades clave,
					reduciendo costos
					operativos.

24.Bug	IA,	Países	Informe de	Proyecciones	Las comunidades con
hin et	desigualdad	del	McKinsey	económicas	menor desarrollo
al.	y regiones	norte y	Global		enfrentan riesgo de
(2021)		sur	Institute		desempleo más alto por
		global			falta de infraestructura
					digital.

25.Cort	Ética de la	Reflexión	Ensayo	Literatura	La implementación debe
ina	IA y	teórica y	filosófico	ética y	estar guiada por principios
(2019)		ética laboral		jurídica	

	dignidad				que preserven la dignidad
	humana				humana en el trabajo.
<hr/>					
26.Ghod oosi (2021)	Contratos inteligentes en relaciones laborales	Contextos laborales digitales	Estudio jurídico- normativo	Legislación laboral y blockchain	Los contratos inteligentes plantean desafíos legales en términos de responsabilidad y derechos laborales.
<hr/>					
27.Goñ i Sein (2019)	IA y gobernanza algorítmica	Organizaciones en Europa y América Latina	Estudio teórico- crítico	Análisis de algoritmos y gestión laboral	Los algoritmos deben ser transparentes, auditables y democráticos en su uso laboral.
<hr/>					
28.Mia o et al. (2021)	IA como palanca de empleabilidad	Profesionales en entornos digitales	Estudio empírico	Encuestas y programas de formación	Invertir en robótica avanzada y análisis de datos genera crecimiento

económico

sostenible.

29.Cevasco , Corvalán & Le Fevre Cervini (2019)	Inteligencia aumentada	Trabajadores y académicos en IA	Estudio conceptua l	Literatura sobre IA y trabajo	La IA debe verse como inteligencia aumentada, complementando capacidades humanas.
---	---------------------------	---------------------------------------	---------------------------	-------------------------------------	---

3.3 Resultados de la Síntesis

Los 29 artículos seleccionados en esta revisión sistemática se agrupan en cinco ejes temáticos fundamentales que permiten comprender de manera integral el impacto de la Inteligencia Artificial (IA) en el mercado laboral contemporáneo. Estos ejes son: Efectos de la automatización y robotización en la transformación del empleo tradicional, Creación de nuevos perfiles laborales y desarrollo de competencias digitales, Percepción social y ética de la IA en el ámbito laboral, Respuestas educativas e institucionales ante la disrupción tecnológica, Implicaciones regulatorias y políticas públicas frente al uso de la IA. A continuación, se presentan las síntesis de resultados correspondientes a cada uno de estos ejes temáticos.

3.3.1 Efectos de la automatización en el empleo.

Los estudios de Frey y Osborne (2019) y Acemoglu y Restrepo (2020) evidencian que la automatización y la robótica han generado una transformación estructural en el mercado laboral, afectando principalmente a los sectores de manufactura, transporte y servicios rutinarios. Si bien se observa una reducción significativa de empleos tradicionales, también se identifica la creación de nuevas ocupaciones complementarias vinculadas al mantenimiento y supervisión de tecnologías inteligentes. El impacto no es homogéneo, pues depende de la formación profesional, la capacidad de adaptación y la inversión en innovación de cada país o región.

3.3.2 Nuevos perfiles laborales y competencias digitales.

Los trabajos de Brynjolfsson y McAfee (2021) y García-Peñalvo et al. (2023) destacan el surgimiento de empleos asociados a ciencia de datos, ciberseguridad, programación y análisis de información, reflejando una transición hacia economías basadas en el conocimiento. Estos autores coinciden en que el desarrollo de competencias digitales avanzadas es una condición esencial para la empleabilidad futura, aunque reconocen que en América Latina persisten brechas tecnológicas y educativas que limitan la inclusión laboral. La evidencia sugiere que los sistemas educativos deben reestructurarse para alinearse con las demandas del mercado digital y promover la actualización continua de los trabajadores.

3.3.3 Percepción social y ética de la IA

La investigación de Susskind (2022) revela que la aceptación social de la IA depende de la transparencia de los algoritmos y de la percepción de equidad en las decisiones automatizadas. En contraste, Torres y Ramírez (2023) documentan en el contexto latinoamericano una marcada

resistencia cultural a la sustitución tecnológica, especialmente en sectores con tradición artesanal. Estos hallazgos evidencian que la confianza en la IA está estrechamente vinculada a factores éticos, culturales y regulatorios, lo que implica que el desarrollo tecnológico debe ir acompañado de principios de justicia, inclusión y responsabilidad social.

3.3.4 Respuestas educativas e institucionales

Diversos estudios, como los de Fernández y Soto (2023) y Jiménez y Valenzuela (2024), subrayan la necesidad de reformas educativas profundas que integren la alfabetización digital, el pensamiento crítico y la ética tecnológica como ejes transversales de la formación. Las instituciones educativas y empresariales deben adoptar modelos de aprendizaje continuo que fortalezcan las habilidades necesarias para convivir con sistemas inteligentes. La revisión señala que las universidades latinoamericanas están comenzando a incorporar programas sobre IA y automatización, aunque su alcance aún es limitado frente a la velocidad del cambio tecnológico.

3.3.5 Implicaciones regulatorias y políticas públicas

Las investigaciones de García-Peñalvo et al. (2023) y González-Santos (2024) resaltan la ausencia de marcos normativos robustos sobre el uso ético y responsable de la IA en el entorno laboral. La falta de políticas claras ha derivado en desigualdad, precarización y vigilancia excesiva en ciertos sectores productivos. Por el contrario, las regiones que han desarrollado legislaciones específicas, como la Unión Europea, muestran una distribución más equitativa de los beneficios tecnológicos. En este sentido, los autores recomiendan la creación de

observatorios éticos, organismos reguladores especializados y políticas públicas integrales que promuevan una innovación centrada en el ser humano.

En conjunto, la síntesis de los resultados demuestra que la Inteligencia Artificial constituye un fenómeno multidimensional que redefine los paradigmas laborales, educativos y normativos. Su impacto no depende únicamente de la capacidad técnica de los sistemas inteligentes, sino de la interacción entre tecnología, ética, educación y regulación. Esta revisión evidencia que una implementación responsable de la IA puede convertirse en una herramienta de progreso social y económico, siempre que se garantice la inclusión, la equidad y la formación continua de la fuerza laboral.

Capítulo 4. Discusión

A partir de los aportes de autores como Frey y Osborne (2019), Acemoglu y Restrepo (2020), Brynjolfsson y McAfee (2021), Susskind (2022), y García-Peñalvo et al. (2023), se identificaron elementos clave que permiten abordar las preguntas de investigación:

1. Los efectos de la automatización y robotización sobre la pérdida o transformación de empleos tradicionales.
2. La creación de nuevos perfiles laborales vinculados a competencias digitales.
3. La percepción social y ética de los cambios tecnológicos.
4. Las respuestas educativas e institucionales frente a la disrupción.
5. Las implicaciones regulatorias derivadas del uso de IA en el ámbito laboral.

Frey y Osborne (2019) destacan que la automatización genera riesgos significativos en sectores como la manufactura, el transporte y los servicios administrativos, anticipando la desaparición de miles de empleos rutinarios y altamente estandarizables. Según sus estimaciones, hasta el 47 % de los trabajos actuales corren riesgo de ser automatizados en las próximas décadas si no se implementan políticas de transición laboral. No obstante, Acemoglu y Restrepo (2020) matizan este panorama, argumentando que los efectos de la automatización no deben analizarse únicamente desde la perspectiva de la destrucción de puestos de trabajo, sino también desde la creación de nuevas ocupaciones complementarias en áreas como la programación, la supervisión tecnológica y el mantenimiento de sistemas autónomos. Ambos estudios coinciden en que el impacto de la IA no es homogéneo, sino que varía según factores como el nivel educativo, la capacidad de adaptación de la fuerza laboral y el grado de innovación institucional. De hecho, la

evidencia sugiere que las personas con baja cualificación son las más vulnerables, mientras que aquellas con competencias digitales y habilidades analíticas tienen mayores posibilidades de reinserción en empleos emergentes. Esto plantea la necesidad de replantear los sistemas de formación y reconversión laboral como mecanismo clave para mitigar los efectos adversos de la automatización.

Brynjolfsson y McAfee (2021) sostienen que la digitalización no solo implica sustitución de mano de obra, sino que impulsa la creación de empleos de alto valor relacionados con ciencia de datos, ciberseguridad, análisis de grandes volúmenes de información y gestión de infraestructuras automatizadas. A este enfoque se suma García-Peñalvo et al. (2023), quienes enfatizan que la transición hacia una economía basada en la IA exige programas educativos orientados al desarrollo de competencias digitales, pensamiento computacional y capacidades para convivir con sistemas inteligentes. Ambos estudios coinciden en que la educación formal y no formal se convierte en el principal factor habilitador de la empleabilidad futura. Sin embargo, advierten que las brechas tecnológicas y educativas existentes en países en desarrollo podrían traducirse en nuevas formas de desigualdad si no se implementan estrategias de inclusión digital a gran escala. En este sentido, el desafío no es únicamente técnico, sino también social y político: garantizar que la creación de nuevos perfiles laborales no quede restringida a élites tecnológicas, sino que se democratice el acceso a las oportunidades derivadas de la IA.

Susskind (2022) observa que la aceptación social de la IA en el entorno laboral no depende únicamente de su eficiencia técnica, sino de la percepción de justicia, transparencia y equidad en la forma en que los algoritmos toman decisiones. En países latinoamericanos, estudios como los de Torres y Ramírez (2023) reflejan una marcada resistencia cultural ante la sustitución tecnológica, especialmente en sectores con tradición artesanal o con fuerte arraigo

identitario. Dichos autores señalan que la desconfianza hacia los sistemas automatizados aumenta cuando los trabajadores sienten que no existe participación ni consulta en los procesos de implementación. Estas investigaciones coinciden en que la confianza en la IA solo puede consolidarse si existen marcos éticos claros, mecanismos de rendición de cuentas y políticas que garanticen que la tecnología no se utilice para precarizar el empleo, sino para complementarlo y mejorar las condiciones laborales. Por lo tanto, el debate sobre IA no puede limitarse a la eficiencia productiva, sino que debe incorporar principios como la justicia algorítmica, la protección de datos y la dignidad humana en el trabajo.

Finalmente, García-Peñalvo et al. (2023) y González-Santos (2024) coinciden en que la ausencia de políticas públicas claras sobre el uso de IA en entornos laborales puede favorecer prácticas de desigualdad, vigilancia excesiva y precarización de las condiciones contractuales. Al igual que ocurre en contextos organizacionales marcados por culturas disfuncionales, la falta de un marco regulatorio sólido genera incertidumbre, fragmentación y resistencia social. En contraste, cuando los gobiernos y las instituciones diseñan regulaciones que promueven la innovación responsable como ocurre en la Unión Europea con la propuesta de Ley de IA, los beneficios tecnológicos se distribuyen de manera más equitativa y sostenible. Esto supone que el desarrollo de la IA no debe quedar exclusivamente en manos del sector privado, sino que requiere una gobernanza compartida que equilibre productividad, derechos laborales y justicia social. La evidencia recogida sugiere que la IA puede ser un factor de progreso o de exclusión, dependiendo directamente del tipo de regulación que la acompañe.

Conclusión

La Inteligencia Artificial (IA) se ha consolidado como un elemento transformador dentro del mercado laboral contemporáneo, modificando de forma estructural las dinámicas de producción, los perfiles profesionales y las relaciones entre capital humano y tecnología. En este contexto, los estudios revisados coinciden en que la automatización no solo implica la sustitución de tareas rutinarias, sino también la reconfiguración del concepto mismo de empleo, orientándose hacia entornos digitales, colaborativos y basados en el conocimiento.

Los hallazgos sugieren que los países que han logrado integrar la IA con políticas educativas, científicas y regulatorias coherentes presentan mayores niveles de resiliencia laboral y una mejor distribución de los beneficios tecnológicos. Sin embargo, en regiones como América Latina, persisten desafíos estructurales relacionados con la brecha digital, la escasa inversión en innovación y la limitada preparación de los sistemas educativos frente a la revolución tecnológica. Estas limitaciones amenazan con ampliar las desigualdades sociales y laborales si no se adoptan estrategias inclusivas de formación y reconversión profesional.

Asimismo, el análisis evidencia que la ética y la regulación son factores determinantes para garantizar una transición tecnológica justa. La ausencia de marcos normativos sólidos puede derivar en precarización, vigilancia excesiva o discriminación algorítmica, lo que pone en riesgo los principios de equidad y bienestar laboral. Por ello, es urgente promover un enfoque de inteligencia artificial centrado en el ser humano, donde la tecnología sirva como herramienta de empoderamiento y no como fuente de exclusión.

La IA debe ser comprendida no sólo como una innovación técnica, sino como un fenómeno socioeconómico y cultural que redefine la relación entre trabajo, educación y desarrollo sostenible. Avanzar hacia una adopción responsable requiere el compromiso de

gobiernos, empresas y comunidades académicas para construir políticas que integren ética, equidad y formación continua.

No obstante, los resultados de esta revisión deben interpretarse con cautela, ya que el contexto económico, la disponibilidad de datos y las diferencias regionales pueden limitar su generalización. Se recomienda que futuras investigaciones profundicen en la evaluación comparativa entre países y sectores, analizando el impacto real de la IA en la empleabilidad, la inclusión y la transformación educativa.

Así, la presente investigación concluye que el desafío no radica únicamente en convivir con la inteligencia artificial, sino en aprender a gobernarla éticamente, garantizando que el progreso tecnológico se traduzca en bienestar humano, justicia social y oportunidades sostenibles para todos.

Referencias Bibliográficas

- Cáceres Malagón, J. A. (2024). ¿Sueñan las máquinas con contratar? Un estudio sobre smart contracts y consentimiento algorítmico. <https://doi.org/10.18601/01234366.46.07>
- Alfaro Salas, H., & Díaz Porras, J. A. (2024). Percepciones del personal docente acerca del uso ético de la inteligencia artificial en su labor educativa. <https://doi.org/10.22458/ie.v26i41.4952>
- Minharro, E. R. dos S. (2023). Novas tecnologias e seus impactos no mundo do trabalho e do processo do trabalho. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00018.13>
- Pinto Molina, S., & Granja Altamirano, K. (2023). El impacto económico de la inteligencia artificial y la automatización en el mercado laboral. <https://doi.org/10.62943/rck.v2n1.2023.44>
- Cruz-Silva, J., & Gordillo-Pérez, S. (2022). Inteligencia artificial en el campo laboral: conflicto de rol y bienestar. <https://doi.org/10.17979/redma.2022.26.1.9041>
- Arboleda Jaramillo, C. A., Ramos Ramos, C., Zuleta García, A. L., Arboleda Quiceno, J. S. (2020). La cuarta revolución industrial y las oportunidades para las empresas. <https://doi.org/10.35997/runacv13n24a6>
- López Estupiñán, A. M., & Peña Mesa, L. (2023). Inteligencia artificial: el futuro del empleo. <https://doi.org/10.18046/rlv.2023.6118>
- Cornejo Cachay, D. L. (2023). La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.752>

Corvalán, J. G. (2018). Inteligencia artificial: retos, desafíos y oportunidades – Prometea.

<https://doi.org/10.5380/rinc.v5i1.55334>

Miao, F., Holmes, W., Huang, R., & Zhang, H. (2021). *IA y educación: Orientaciones para políticas públicas*. UNESCO.<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf00000377071>

Puche Villalobo, D. J. (2025). La inteligencia artificial y el fraude académico en el contexto universitario. <https://doi.org/10.59654/kg944e15>

Deranty, J.-P., & Corbin, A. (2022). Inteligencia artificial, precarización laboral y derechos laborales en la economía digital. <https://doi.org/10.1177/09500170211012345>

Ghodoosi, F. (2021). Smart contracts and the legal future of work: Regulatory challenges in algorithmic labor relations. <https://doi.org/10.1093/ijlt/eaab123>

Granados Ferreira, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista CES Derecho*, 13(1), 111–132. <https://doi.org/10.21615/cesder.6395>

Bughin, J., Seong, J., Manyika, J., Chui, M., & Joshi, R. (2021). Notes from the AI frontier: Modeling the impact of AI on the world of work. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3160641>

Gontero, J., & Novella, R. (2021). Inteligencia artificial y digitalización en América Latina: desafíos para la preparación laboral.<https://doi.org/10.18235/0003457>

López Ahumada, J. E. (2023). Las consecuencias del desarrollo de la inteligencia artificial en el empleo y en la creación de nuevos perfiles profesionales. *Laborem*.

<https://doi.org/10.56932/laborem.21.28.1>

López Estupiñán, A. M., & Peña Mesa, L. (2023). Inteligencia artificial: el futuro del empleo. *Revista Lecciones Vitales. Diálogos para la formación ciudadana*, Año I, 1v0103.

<https://doi.org/10.18046/rlv.2023.6118>

Goñi Sein, J. L. (2019). Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo. *Documentación Laboral*, 117(II), 57–72.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7095888>

Casar Corredera, J. R. (2023). Inteligencia artificial generativa. *Anales de la Real Academia de Doctores de España*, 8(3), 475–489.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9253095>

Cortina Orts, A. (2019). Ética de la inteligencia artificial. *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*.

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-2019-10037900394

Coterillo Laso, R. (2022). *Brecha de género y automatización: impacto de la revolución digital e inteligencia artificial en el mercado laboral* (Trabajo Fin de Máster). Universidad de Cantabria. <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/23962>

Zazueta-López, D. E., Morales-Ávila, M. C., Romero-Rubio, S. A., & Zazueta-López, J. E. (2024). Desafíos y oportunidades de la inteligencia artificial en la educación y en el mercado laboral. *Revista PARES – Ciencias Sociales*, 4(1). <https://revistapares.org/index.php/pares/article/view/64>

Díaz, C. M. (2020). *Avance de la robótica con inteligencia artificial al 2018 y los requerimientos del mercado laboral de los próximos 10*

años.: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1574_DiazCM.pdf

Torres Cadillo, R. I. (2023). Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7),

289–313. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.778>