



## Inteligencia Artificial y el Futuro del Mercado Laboral

Agustina Molina Imbaud

[agustina.molinaimbaud@gmail.com](mailto:agustina.molinaimbaud@gmail.com)

**SOCIOLOGÍA**

**Facultad de Ciencias Económicas - UNT**

**2023**



## Índice

1. Resumen	3
2. Introducción	3
2.1. Antecedentes	4
3. Planteamiento del Problema	4
4. Marco Teórico	4
5. Análisis	6
6. Conclusión	9
7. Referencias	10



## 1. Resumen

El mundo está en constante cambio, pero hoy en día el avance más inquietante es el tecnológico, entre ellos “Inteligencia Artificial” (IA). El mismo viene con muchas dudas y miedos sobre si es y será algo positivo para las personas o no, de cómo afectará a una persona y su empleo, a una empresa, a una sociedad, o incluso a la humanidad.

Por lo tanto, dentro del ámbito empresarial, nos lleva a preguntarnos: Si las organizaciones dejan de contratar personas, ya sean profesionales o no, debido al uso de la IA, ¿Que pasaría con la cultura organizacional? ¿Se desintegraría hasta desaparecer o evolucionaría? Ante la posible amenaza que representa la IA a los trabajadores de hoy en día, ¿Qué rol ocuparían los mismos en la sociedad? ¿Cuál es el perfil de profesional que podría prevalecer junto con el avance de la IA?

A lo largo de este trabajo se busca reflexionar sobre distintos escenarios respecto a qué pasaría con la cultura organizacional, los trabajadores y cuál es el perfil de profesional que podría prevalecer en un futuro junto con la IA. Aquí también se recalca la importancia de una “nueva educación” para la adaptación de las personas a este nuevo entorno laboral.

El miedo al cambio es parte de la naturaleza humana. Los cambios cada vez más acelerados. Y el desafío... crecer en creatividad, innovación y adaptación, para pisar el terreno de la incertidumbre.

**Palabras Clave:** Inteligencia Artificial (IA) – Cultura Organizacional – Mercado Laboral –

Perfil Profesional – Innovación.



## 2. Introducción

El mundo está en constante cambio, pero hoy en día el avance más inquietante es el tecnológico, entre ellos “Inteligencia Artificial” (IA). El mismo viene con muchas dudas y miedos sobre si es y será algo positivo para las personas o no, de cómo afectará a una persona y su empleo, a una empresa, a una sociedad, a un país, o incluso a la humanidad. Cada vez es mayor la cantidad de noticias y comentarios que hablan sobre cómo la IA, puede llegar a un punto que piense y elabore mejores respuestas para la solución de problemas dentro de una organización o institución, y como consecuencia, los trabajadores serán reemplazados por la misma en el ámbito laboral, dejando sin empleo a los mismos, y de esta forma afectando a la vida personal del trabajador, a la sociedad donde vive e incluso a la economía en general. E incluso afectando a otros puntos importantes del tejido de una sociedad, si ya no contratan profesionales de determinadas carreras, como por ejemplo licenciados en administración, médicos, abogados, entre otras, y no hay más demanda educativa de las mismas ¿Qué sucedería con el sistema educativo? ¿con el sistema de salud? ¿Y el judicial y político? En este caso, la IA no afectaría solo a un aspecto de nuestras vidas, sino en varios o incluso en todos.

### 2.1. Antecedentes

En su trabajo de grado “Efecto de la Inteligencia Artificial” (2020), las autoras **Angie Daniela Pardo Melo, Zaida Marcela Cañón, Juliana Camila Téllez Alonso**, definen como objetivo principal, profundizar sobre el concepto de Inteligencia Artificial, y como su implementación dentro de las empresas, puede tener un impacto positivo tanto para los empleados, como para las organizaciones. Con el fin de demostrar que estas últimas pueden llegar a obtener mayor eficiencia en sus procesos. El estudio se encuentra enfocado especialmente en el contexto de negocios internacionales. A través de distintas herramientas, tanto cuantitativas, como cualitativas, las autoras redactan ciertas recomendaciones para promover la implementación de la Inteligencia Artificial, dentro de las empresas, y que la misma sea aceptada por los trabajadores.

Por otro lado, **Angelica García Vega**, con su investigación relata la historia de la evolución de la Inteligencia Artificial a lo largo de los años, desde los antiguos griegos hasta los años 90. La autora divide en distintas etapas la historia de la IA como ser: el Declive, por la incapacidad de los sistemas para adaptarse a entornos inciertos e imprecisos. Y luego el repunte de la IA en los años 90, implementando la misma dentro del ámbito de los negocios, como, por ejemplo: Disney, Sony, General Electric y Microsoft. De esta manera, junto con los avances de hardware e Internet, se promociona, dentro de los negocios, la utilización de la IA para el ahorro de dinero, detección de fraudes, incremento de competitividad, entre otros.

## 3. Planteamiento del Problema



Como se mencionaba anteriormente, la Inteligencia Artificial puede afectar en varios aspectos de las vidas de las personas, sobre todo en el ámbito laboral. Por lo tanto, nos lleva a preguntarnos dentro del ámbito empresarial:

- Si las organizaciones dejan de contratar personas, ya sean profesionales o no, debido al uso de la IA, ¿Que pasaría con la cultura organizacional? ¿Se desintegraría hasta desaparecer o evolucionaría?

-Ante la posible amenaza que representa la IA a los trabajadores de hoy en día, ¿Qué rol ocuparían los mismos en la sociedad? ¿Cuál es el perfil de profesional que podría prevalecer junto con el avance de la IA?

#### 4. Marco Teórico

Pero antes de comenzar a analizar las preguntas antes mencionadas, hay que definir **¿Qué es la IA? ¿A qué nos referimos con cultura organizacional?**

A continuación, se presenta la definición de **Inteligencia Artificial** brindada por **Chat GPT**, el cual es un chat Bot que fue impulsado por la misma:

*“**Inteligencia artificial (IA)** es una rama de la ciencia de la computación que se ocupa del desarrollo de sistemas y programas capaces de realizar tareas que, normalmente, requieren de la inteligencia humana. La IA busca simular la capacidad de aprendizaje, razonamiento, percepción y toma de decisiones propias de los seres humanos.*

*La inteligencia artificial se basa en algoritmos y modelos matemáticos que permiten a las máquinas procesar grandes cantidades de datos, reconocer patrones, extraer información relevante y tomar decisiones o generar respuestas acordes a las situaciones presentadas. Los sistemas de IA pueden aprender de forma autónoma a través del entrenamiento con conjuntos de datos y mejorar su rendimiento con la experiencia.*

*Existen diferentes enfoques y técnicas dentro de la inteligencia artificial, como el aprendizaje automático (machine learning), el procesamiento del lenguaje natural (NLP), la visión por computadora, la robótica, entre otros. Estos campos permiten desarrollar aplicaciones y sistemas que pueden entender el lenguaje humano, reconocer imágenes, conducir vehículos autónomos, asistir en diagnósticos médicos, optimizar procesos industriales, personalizar recomendaciones, entre muchas otras posibilidades.*

*La inteligencia artificial tiene un amplio impacto en diversos ámbitos de la sociedad, desde la atención médica y la industria, hasta el transporte, el entretenimiento y la comunicación. Sin embargo, también plantea desafíos éticos y sociales, como la privacidad de los datos, el sesgo algorítmico, la responsabilidad de las decisiones automatizadas y el impacto en el mercado laboral. Por lo tanto, es importante abordar estos aspectos de manera responsable y ética en el desarrollo y la implementación de la inteligencia artificial.”*



Por otro lado, **Chat GPT**, define a la **cultura organizacional** de la siguiente manera:

*“La **cultura organizacional** se refiere a las creencias, valores, normas y prácticas compartidas que existen dentro de una organización. Es un **conjunto de elementos intangibles que definen la identidad y personalidad de la empresa**, así como la forma en que se comporta, toma decisiones y se relaciona tanto interna como externamente.*

*La cultura organizacional influye en la forma en que los **empleados interactúan entre sí**, cómo perciben y abordan los desafíos, y cómo se alinean con los objetivos y valores de la organización. También puede afectar la forma en que se comunican, colaboran y trabajan en equipo.*

*Los componentes de la cultura organizacional pueden incluir:*

Valores: *Los principios fundamentales que guían el comportamiento y las decisiones de la organización. Por ejemplo, la honestidad, la innovación, el trabajo en equipo, etc.*

Normas y creencias: *Las expectativas y suposiciones compartidas sobre cómo deben comportarse los miembros de la organización. Pueden incluir prácticas de trabajo, horarios, vestimenta, estilo de comunicación, entre otros.*

Clima organizacional: *El ambiente y el tono general de la organización, que puede variar desde un entorno relajado y flexible hasta uno más formal y estructurado.*

Historia y tradiciones: *Los eventos y logros pasados, así como las prácticas y rituales arraigados en la organización, que pueden tener un impacto duradero en la cultura.*

Estructura organizativa: *La forma en que se distribuye el poder y la autoridad dentro de la organización, y cómo se toman las decisiones.*

Comunicación: *El flujo de información tanto vertical como horizontal dentro de la organización, así como los canales de comunicación utilizados.*

Orientación al cliente: *El enfoque y la importancia que se le da a satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes.*

*La cultura organizacional puede ser única para cada empresa y puede evolucionar con el tiempo a medida que la organización crece y se adapta a nuevos desafíos. Una cultura sólida y positiva puede contribuir a la cohesión del equipo, la retención de empleados, la satisfacción laboral y el éxito general de la organización.”*

## 5. Análisis

Una vez definidos ambos conceptos, podemos pensar, si la cultura de una empresa está compuesta por una red de relaciones interpersonales, es decir, personas que interactúan entre



sí, las cuales forman una estructura con normas, valores, creencias, determinando así el clima organizacional y trazando la historia de la empresa... ¿Cómo sería la misma sin el componente más complejo e importante para su funcionamiento? ¿La ecuación organizacional cerraría sin el componente humano? Las empresas siempre están buscando la productividad, eficiencia y crecimiento, ante todo, y esto conlleva a implementar nuevas maquinarias en las fábricas, a sistematizar y todo sea manejado a través de herramientas informáticas o de software. Con la IA se teme que se llegue a un punto de avance tecnológico que las empresas no vean la necesidad de contratar trabajadores, ya sean profesionales o no, por lo que se produzca una cadena de sucesos que perjudiquen al mercado laboral, y con ello traiga desempleo e inestabilidad económica a nivel mundial. Pero ¿realmente es así? Como personas siempre nos encontramos en constante cambio, ya sea a la fuerza o por voluntad, lo mismo pasa con las sociedades, al estar compuestas por personas que cambian constantemente, sus instituciones se ven forzadas a cambiar, y aquí entra las empresas; si las mismas no evolucionan con el tiempo, adaptándose al entorno, se desintegran hasta desaparecer. Por lo tanto, la supervivencia de las empresas y, junto con ellas, su cultura, dependerá de su capacidad de adaptación y de innovación. Con esto, me refiero a la creatividad que deberán tener los dirigentes de las organizaciones al momento de definir cómo estará compuesta su empresa, si en qué procesos se verán automatizados o se utilizará 100% IA para llevar a cabo las tareas de un sector determinado, si los mismos se verán controlados por personas o no, si en algunos sectores se usará de complemento la IA como para finalizar el proceso de una manera más eficiente, o si todavía habrá sectores compuestos 100% por seres humanos y no por máquinas o robots. Esta decisión llevará a realizar todo un cambio en el cual se tendrá que rediseñar los procesos y la forma de interrelacionarse dentro de las empresas. Por lo tanto, se vería afectado el número de trabajadores y junto con ello, sus funciones. Si la organización decide incorporar la IA en su empresa como forma de herramienta y complemento para agilizar los procesos, y de esta manera lograr mejores resultados, puede que la cultura organizacional se vea modificada, al reducir el número de personal, o modificando las tareas y área de trabajo del colaborador, del cual su anterior tarea comenzó a ser ejecutada por una máquina. Y, por último, al incorporar nuevas reglas de ética para el uso correcto de IA, dentro de la empresa.

Junto con un cambio en la estructura organizacional, podemos pensar sobre el rol de los trabajadores, ya sean profesionales o no, ¿Qué pasaría con ellos en un futuro? Depende del rol que ocupen dentro de la empresa si los mismos serían reemplazados por la IA o si tendrían que cambiar sus funciones y la forma de trabajo para complementar su trabajo junto con la nueva tecnología. Por lo tanto, muchas profesiones se verán en peligro, pero como nos enseña la historia de la humanidad, como persona hay que reinventarse para sobrevivir, y buscar nuevas alternativas de trabajo y forma de sustentabilidad económica. A pesar de este miedo que existe respecto a la IA, puede que la misma nos lleve a realizar cambios como sociedad para mejorar la calidad de vida de las personas, como ser, nuevas formas de trabajo respecto al tiempo invertido al trabajo, que, con la ayuda de la IA, se logre mejores resultados y cumplimiento de objetivos organizacionales, con una menor cantidad de horas trabajadas. De esta manera, poder lograr que los trabajadores tengan un mayor equilibrio en su vida personal y laboral, y que, por otro lado, las empresas obtengan mayor productividad y eficiencia. Por lo tanto, habría que realizar cambios en los aspectos político, legal y económico de una sociedad, para la regularización respecto al uso de la IA, y definir nuevas políticas, como, por ejemplo, de ayuda a los trabajadores para reintroducirse en el mercado laboral cambiante, ya que, algunos trabajos pueden verse automatizados, ya no realizados por personas, sino por robots.



Aquí nos lleva a preguntarnos, ¿Cuál es el perfil de profesional que podría prevalecer junto con el avance de la IA? Como menciona el periodista **Jaime Rubio H.** en su artículo *“Chat GPT: La inteligencia artificial que no reemplazará a los humanos”* (2022), hay cualidades humanas que no son posibles imitarlas por la IA, como ser el humor, metáforas, frases de doble sentido, ironías, o brindar opiniones respecto a un tema, como ser la política, ya que, las mismas son difíciles de programar o enseñar. Por lo que nos lleva a pensar que la IA o el Chat GPT, tienen ciertas limitaciones y que empleos donde requieran mucha creatividad, imaginación y análisis no son fácilmente reemplazables por la misma, o incluso en trabajos que utilicen como herramienta a la IA, deban analizar si la información brindada por la misma es correcta.

Por otro lado, el autor **Leonardo Martins D.** en su artículo *“¿La inteligencia artificial puede contribuir a transformar la sociedad hacia la sostenibilidad?”* (2023), recalca la importancia de una nueva educación, la cual nos ayude a reinventarnos dentro de un nuevo mundo con la influencia de IA:

*“El MIT<sup>1</sup> publica Robot-Proof: Higher Education in the Age of Artificial Intelligence (Joseph Aoun) bajo una iniciativa para reimaginar la educación. Revela que la educación tiene dos responsabilidades y oportunidades principales: prepararnos para no volvernos obsoletos y contener las crecientes insostenibilidad y desigualdad social aceleradas por la IA...”* (Martins Dias, 2023).

Luego el autor continúa con la idea de que, en ese proceso de preparación, la nueva educación debe reforzar las habilidades creativas y de interacción interpersonal, las cuales nos ayudan a realizar análisis a profundidad, conectando distintas ideas de una manera más ágil e interactuar armando diálogos de calidad. Y de esta manera, fomentar la interacción con las nuevas tecnologías teniendo en cuenta sus sesgos. Por lo que una carrera emergente podría ser “Prompter”, como puente entre la IA y las empresas, la cual se basa en la formulación de preguntas e indicaciones para que tecnología, como el Chat GPT, nos brinde información precisa.

Otros autores, como *José Genaro García Murillo y Carlos Eduardo Gordillo Ruíz* (2021), en su investigación basada en el libro de *Andrés Oppenheimer* (2018), *“¡Sálvense quien pueda!”*, refuerzan la idea de que ciertas competencias o características que los profesionales del futuro deberán tener para continuar en carrera dentro del mercado laboral, como ser el pensamiento crítico, capacidad de resolución de problemas con liderazgo y creatividad. Sostienen la idea que es necesario innovar para poder seguir activo en el mercado laboral. A su vez, los autores mencionan que carreras con vista al futuro serán las ingenierías e informática, para trabajar respecto a la ciberseguridad, programación y desarrollo de software.

*“...los profesionales que en efecto vendrán a requerirse lo serán todos aquellos quienes ostenten una mejor capacidad para trabajar por proyectos, que tengan capacidad de liderazgo y empatía para trabajar en equipo, quienes tengan destreza para comunicarse asertivamente. Así como, disposición al pensamiento crítico, iniciativa y la capacidad de resolver problemas con liderazgo y creatividad. Todas estas características, marcarán la diferencia para que las máquinas no superen al hombre en el ámbito laboral.”* (García Murillo y Gordillo Ruíz, 2021, p.10).

---

<sup>1</sup> MIT (Instituto Tecnológico de Massachusetts).



También podemos pensar que carreras ya existentes utilicen este tipo de tecnologías para la realización de tareas, como, por ejemplo, licenciados en marketing, pueden utilizar **Google Ads**, la cual integra IA para la creación de contenido y publicidad. Por lo tanto, sirve como un complemento para realizar las tareas de una manera más eficiente en un menor tiempo posible. Otro ejemplo de utilización de IA como herramienta, es este mismo trabajo, en el cual se utilizó como fuente a *Chat GPT* para definir los conceptos como IA y cultura organizacional, y de esta manera, lograr una mejor comprensión de los mismos y llevar a cabo un análisis de los distintos escenarios que se pueden presentar en caso de la implementación de la IA en una empresa, o en una sociedad, sin reemplazar la capacidad analítica humana.

## 6. Conclusión

Como conclusión, podemos decir que a lo largo de la historia de la humanidad se vieron distintos cambios que modificaron la vida de las personas dentro de la sociedad, lo cual impacta también en las organizaciones. La Inteligencia Artificial es uno de ellos. Por lo tanto, dentro del ámbito laboral, tanto el lado empleador como del empleado se verán obligados a cambiar la forma de trabajo. Este cambio puede traer inquietudes y efectos positivos como negativos. Dentro de las empresas, se analiza qué pasaría con la cultura organizacional al implementarse la IA, aquí dependerá de la capacidad de reinventarse de la misma, e innovar en su estructura y forma de organización. Las empresas que no se adapten a los cambios al integrar IA dentro de sus procesos, o los casos que sí se adapten, pero eliminan el 100% del personal, puede que pongan en riesgo su cultura organizacional e incluso hacerla desaparecer. En cambio, organizaciones que rediseñen sus procesos en los cuales complementen su componente humano con el tecnológico, la cultura organizacional tendrá que evolucionar e incorporar nuevas normas y valores respecto a la ética y el uso correcto de la IA por parte de las personas que utilicen la misma. Del lado de los trabajadores, se analiza que a pesar que existe el miedo de ser reemplazado por la tecnología, la misma puede traer beneficios en nuevas formas de trabajos que colaboren a que los mismos puedan equilibrar su vida personal con el trabajo. Para ello, es necesario establecer leyes y políticas que ayuden a la adaptación de las nuevas tendencias tanto como sociedad, como a nivel mundial.

Por otro lado, este tema nos llevó a pensar sobre el tipo de perfil de profesional que puede llegar a prevalecer junto con el avance de la IA. Es importante recalcar la importancia del rol de la educación, en reforzar habilidades creativas, analíticas y sociales que nos diferencian de cualquier robot o máquina. Una profesión del futuro podría ser "Prompter" que función de nexo entre la IA y las personas. Otro posible camino es que las profesiones existentes se reinventen e incorporen nuevas tecnologías en la realización de tareas, para lograr cumplir los objetivos de una manera eficiente. Por lo que es fundamental que los profesionales del futuro sean innovadores, creativos, analíticos, críticos, capaces de complementar sus saberes con la IA y de discriminar la información que sería útil y cuál no.

Como se mencionó anteriormente, la sociedad se encuentra en constante cambio, y esto lleva a pensar respecto a la *"sociedad líquida"* definida por Zygmunt Bauman, como *"...una realidad marcada por la precariedad, el ritmo cambiante e inestable, la celeridad de los acontecimientos y la dinámica agotadora y con tendencia al individualismo de las personas."* (Diario *La Vanguardia*. 2017). Por lo que me lleva a reflexionar en lo siguiente:



Universidad Nacional de Tucumán  
Facultad de Ciencias Económicas  
Instituto de Administración

**XIII Muestra Académica de Trabajos de Investigación  
de la Licenciatura en Administración**



---

El miedo al cambio es parte de la naturaleza humana. Los cambios cada vez más acelerados. Y el desafío... crecer en creatividad, innovación y adaptación, para pisar el terreno de la incertidumbre.



## 7. Referencias

- Pardo Melo, A, Cañón, Z y Téllez Alonso, J. (2020). *Efectos de la inteligencia artificial en las empresas*. Fundación Universitaria del Área Andina Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras.
- García Vega, A. (2013). *Inteligencia Artificial en las empresas*. Universidad Veracruzana. Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/artificial2002-1.pdf>
- Chat GPT (2023). *Conceptos IA y Cultura Organizacional*. Recuperado de: <https://chat.openai.com/chat>
- Rubio Hancock, J.(6/12/2022). *Chat GPT: La inteligencia artificial que no reemplazará a los humanos*. Diario El País. Recuperado de: <https://elpais.com/opinion/2022-12-06/chatgpt-la-inteligencia-artificial-que-no-reemplazara-a-los-humanos.html>
- Martins Dias, L. (9/03/2023). *¿La inteligencia artificial puede contribuir a transformar la sociedad hacia la sostenibilidad?* Diario El País. Recuperado de: <https://elpais.com/planeta-futuro/2023-03-09/la-inteligencia-artificial-puede-contribuir-a-transformar-la-sociedad-hacia-la-sostenibilidad.html>
- García Murillo, José G. y Gordillo Ruíz, Carlos E.(2021). *Es posible armonizar el trabajo humano, con la inteligencia artificial*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10901/19402>.
- Diario La Vanguardia (10/01/2017). *Adiós a un referente de la Sociología. El pensamiento de Zygmunt Bauman en 12 frases*. Recuperado de: <https://www.lavanguardia.com/cultura/20170110/413219646963/zygmunt-bauman-frases-celebres-pensamiento.html>