



Jorge Grünberg

02/08/2026, 03:20



Humanos y robots

Compartir esta noticia



0 Comentarios

Agregar El País en

Este contenido es exclusivo para nuestros suscriptores.

En este momento, existe una intensa preocupación social sobre los posibles efectos de la inteligencia artificial sobre los trabajos humanos, en especial su potencial capacidad para reemplazarlos por algoritmos o robots.

Estas preocupaciones tienen bases genuinas, pero también se alimentan de exageraciones e incomprensiones de la tecnología. Y, en cualquier caso, en un país como el nuestro, deberíamos preocuparnos no solo por el impacto de la inteligencia artificial en el empleo, sino también por el "empleo artificial": un fenómeno entendido como la creación o mantenimiento de puestos de trabajo de escasa productividad por razones políticas antes que económicas.

Es importante, frente a esta preocupación social, brindar una perspectiva balanceada y basada en datos actualizados sobre lo que se sabe hasta el momento y cuáles son las previsiones informadas respecto al impacto de la automatización en el mercado laboral y el trabajo humano.

Es útil considerar una perspectiva histórica. La historia del cambio tecnológico muestra que, a nivel agregado, en el largo plazo, el bienestar social aumentó y la cantidad y calidad de puestos de trabajo también. Lo cual no quiere decir que no haya habido ajustes, donde empleos y profesiones fueron transformados o eliminados, y hubo poblaciones que debieron hacer esfuerzos de aprendizaje importantes para adaptarse a las nuevas tecnologías.

Están bien documentados casos como por ejemplo el de los cajeros automáticos que cuando se introdujeron aumentaron los puestos bancarios. También es interesante el caso de los radiólogos cuya cantidad de cargos aumentó en los últimos años, a pesar de la incorporación de las nuevas tecnologías de análisis de imágenes.

Para entender bien el impacto de la IA en el empleo es útil separarlo en algunas categorías. Por ejemplo, en la incorporación de la inteligencia artificial en los flujos de trabajo de las empresas, hay una gran diferencia entre las estrategias que apuntan a la sustitución de personas por robots y las que apuntan al aumento de sus capacidades, también llamadas estrategias de complementariedad. Cuando las empresas reorganizan sus flujos de trabajo buscando potenciar las capacidades humanas en colaboración con las herramientas automáticas (actualmente en general los agentes), los puestos de trabajo no solo se mantienen, sino que a menudo se jerarquizan.

De todas maneras, hay que tomar en cuenta que, aun cuando hay un proceso de sustitución de puestos y reducción de trabajo humano, se generan simultáneamente nuevas profesiones inherentes a las nuevas tecnologías. Por lo tanto, las personas que pierden sus trabajos tradicionales pueden aspirar a estos nuevos roles si cuentan con un reentrenamiento adecuado.

Esto debe ser una política pública de primera importancia tanto en el plano educativo propiamente como en el de una seguridad social inclusiva entendida modernamente que custodie el "derecho a la reeducación continua" que será la única forma sostenible de preservar el trabajo humano en la era de la inteligencia artificial. Son inútiles y posiblemente contraproducentes las ideas que se han flotado sobre renta universal, impuestos a los robots o controles ministeriales a los algoritmos.

Un país como el nuestro debe explotar productivamente la tecnología en beneficio de su competitividad internacional y no huir de ella.

Una segunda dimensión para considerar al estudiar el impacto de la inteligencia artificial en el empleo es el tipo de empresa. Conviene distinguir entre las firmas que producen tecnologías digitales e inteligencia artificial y aquellas que las utilizan. En el primer grupo, la evidencia más reciente indica un repunte en la demanda de profesionales, aunque no con la misma mezcla de habilidades.

Disminuye la demanda de programación por ejemplo y aumenta el valor de capacidades más avanzadas: trabajo con agentes, orquestación de procesos, supervisión y control de calidad. En consecuencia, el crecimiento se concentra en perfiles más experimentados.

Esto plantea un desafío importante para las universidades. Si las empresas demandan perfiles con capacidades propias de trabajadores experimentados, los graduados deberán incorporarse al mercado laboral con un conjunto de competencias más amplio y sofisticado. Esto exige ir más allá de las habilidades técnicas básicas y los portafolios de proyectos académicos, incorporando experiencia en proyectos reales y fortaleciendo capacidades que complementen a la inteligencia artificial como creatividad, empatía, intuición, negociación, liderazgo y juicio profesional.

En las empresas que no desarrollan tecnología digital ni se encuentran en la vanguardia de su adopción, la investigación detecta una expansión sostenida de referencias a la inteligencia artificial en los avisos de empleo. La tendencia es transversal y alcanza ocupaciones muy diversas, como conductores de camión, vendedores, operadores inmobiliarios, fisioterapeutas, médicos, personal de enfermería, abogados y profesionales de recursos humanos, entre muchas otras. En la mayoría de los casos no se exige un dominio profundo. Lo que se espera es solvencia práctica para integrar la inteligencia artificial al trabajo. En conjunto, esto sugiere que la alfabetización en inteligencia artificial está pasando a convertirse en un requisito de empleabilidad.

En definitiva, es importante tener un liderazgo empresarial inteligente, profesionales capaces de adaptarse a las nuevas inteligencias y formas de trabajo y universidades que formen a los graduados de manera que puedan desempeñarse con una solvencia mayor que en el pasado desde el comienzo de su actividad profesional.