

## IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL DESPLAZAMIENTO LABORAL: RETOS Y OPORTUNIDADES EN EL FUTURO DEL TRABAJO

IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON WORKPLACE DISPLACEMENT: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES IN THE FUTURE OF WORK

 Sandra Mariela Meza Suyon<sup>1a</sup>  
 Cristhian Edilberto Estrella Vidarte<sup>1b</sup>  
 Alex Sanchez Ayasta<sup>1c</sup>



Fecha de recepción : 23/10/2024  
Fecha de aprobación : 12/11/2024  
DOI : <https://doi.org/10.26495/ff1t7r60>

### Resumen

Este estudio explora cómo la Inteligencia Artificial (IA) está transformando el panorama laboral, analizando los desafíos y oportunidades que presenta para el futuro del trabajo. Su objetivo es contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, que busca promover el trabajo decente y el crecimiento económico. Se trata de una investigación cuantitativa, básica, de tipo transversal y no experimental, que se basa en la información recopilada de 90 participantes seleccionados por conveniencia. Se utilizó un cuestionario validado (alfa de Cronbach de 0.85) para analizar las percepciones de los participantes sobre la automatización, la toma de decisiones y la innovación impulsadas por la IA. Los resultados muestran una correlación positiva significativa entre la IA y el desplazamiento laboral, particularmente en la automatización de procesos y la adaptación organizacional. Aunque la IA reemplaza empleos rutinarios, también genera oportunidades en sectores como tecnología y salud. Se identificaron brechas de competencias y la necesidad de capacitación continua como desafíos clave. La investigación concluye que la educación en habilidades técnicas y blandas es crucial para enfrentar los cambios laborales, y resalta la importancia de colaboraciones público-privadas para mitigar los impactos negativos.

**Palabras clave:** Inteligencia artificial, desplazamiento laboral, automatización, capacitación, empleo sostenible.

### Abstract

This study explores how Artificial Intelligence (AI) is transforming the work landscape, analyzing the challenges and opportunities it presents for the future of work. It aims to contribute to Sustainable Development Goal 8, which seeks to promote decent work and economic growth. It is a quantitative, basic, cross-sectional and non-experimental research, which is based on information collected from 90 participants selected for convenience. A validated questionnaire (Cronbach's alpha of 0.85) was used to analyze participants' perceptions of AI-driven automation, decision-making, and innovation. The results show a significant positive correlation between AI and job displacement, particularly in process automation and organizational adaptation. While AI replaces routine jobs, it also creates opportunities in sectors such as technology and healthcare. Key challenges identified include skill gaps and the need for continuous training. The research concludes that education in technical and soft skills is crucial to address labor changes and highlights the importance of public-private collaborations to mitigate negative impacts.

**Keywords:** Artificial intelligence, job displacement, automation, training, sustainable employment.

<sup>1</sup>Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo – Lambayeque - Perú

<sup>a</sup>Facultad de Ciencias Empresariales, Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-9024-1095>, Email: [smezasu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:smezasu@ucvvirtual.edu.pe)

<sup>b</sup>Facultad de Ciencias Empresariales, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0479-291X>, E-mail: [cestrellav@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cestrellav@ucvvirtual.edu.pe)

<sup>c</sup>Facultad de Ciencias Empresariales, Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-9988-1809>, E-mail: [asanchezay@ucvvirtual.edu.pe](mailto:asanchezay@ucvvirtual.edu.pe)

## 1. Introducción

La inteligencia artificial (IA) ha emergido como un fenómeno transformador se presentan tanto desafíos como posibilidades de crecimiento significativas. Este capítulo aborda la problemática del impacto de la IA en el desplazamiento laboral, destacando su importancia en el futuro del trabajo. Según Molina & Altamirano (2023). La automatización basada en IA ha generado preocupaciones globales sobre la posible pérdida generalizada de empleos. En particular, se estima que hasta un 60% de los empleos en economías avanzadas podrían verse afectados, mientras que, en mercados emergentes como los de Latinoamérica, el impacto es considerable pero menos severo, con un 40% de los empleos en riesgo. Este desplazamiento laboral afecta especialmente a aquellos trabajadores con menos calificaciones, exacerbando las desigualdades existentes en la distribución de ingresos

Como expresa Ferreira, J. (2023). A pesar de estos desafíos, la IA también presenta oportunidades. Se prevé que la tecnología no solo reemplazará algunos empleos, sino que también se espera que cree entre 20 y 50 millones de nuevos puestos para 2030, principalmente en áreas como la salud y la tecnología. La automatización puede liberar a los empleados de actividades monótonas, lo que les permitirá concentrarse en competencias más avanzadas y creativas, cada vez más valoradas en el mercado laboral. En este contexto, la investigación se orienta a apoyar el Objetivo 8 de los ODS: Trabajo decente y crecimiento económico, que busca fomentar el empleo pleno y productivo, así como asegurar condiciones laborales dignas para todos. Este objetivo es clave, ya que un crecimiento económico inclusivo es esencial para eliminar la pobreza y mejorar la calidad de vida de las personas (Martínez 2022).

La formulación del problema de investigación podría plantearse de la siguiente manera: ¿Cómo impacta la inteligencia artificial en la creación y destrucción de empleos, y cuáles son las estrategias necesarias para garantizar un trabajo decente en un entorno laboral transformado por esta tecnología? Esta pregunta invita a explorar tanto los desafíos como las oportunidades que surgen con el avance de la IA, así como a identificar políticas y prácticas que puedan mitigar los efectos negativos sobre el empleo y fomentar un crecimiento económico sostenible.

El objetivo general de la investigación es determinar la interacción entre la inteligencia artificial y el desplazamiento laboral, así como los retos y oportunidades en el futuro del trabajo. Este objetivo busca comprender cómo la IA transforma el mercado laboral y qué medidas pueden adoptarse para asegurar un entorno de trabajo inclusivo y sostenible.

Los objetivos específicos de este estudio se centran en establecer diversas relaciones que impactan el futuro del trabajo. En primer lugar, se busca determinar la relación automatización de procesos y en el desplazamiento laboral, de los retos y oportunidades en el futuro del trabajo. En segundo lugar, es determinar la toma de decisiones y en el desplazamiento laboral de los retos y oportunidades emergen en el futuro del trabajo. Por último, determinar Innovación en el aprendizaje y el desplazamiento laboral trabajo, de los retos y oportunidades en el futuro del trabajo.

El desplazamiento laboral es uno de los efectos más discutidos de la IA. Se estima que entre el 40% y el 60% de los empleos en economías emergentes y avanzadas, respectivamente, están en riesgo debido a la automatización. Las ocupaciones más vulnerables son aquellas que involucran tareas repetitivas y rutinarias, como las que se encuentran en sectores como la manufactura y la atención al cliente. Sin embargo, este desplazamiento no es uniforme; las economías avanzadas tienen una mayor proporción de trabajos expuestos a la IA, lo que puede aumentar las desigualdades existentes. Según (Claro et al., 2021). A pesar de los riesgos de que la IA desplace algunos empleos, también está generando nuevas oportunidades. Se estima que entre 20 y 50 millones de trabajos nuevos surgirán para 2030, en particular en sectores como la salud y la tecnología. Estas nuevas posiciones demandan habilidades más avanzadas, como el

análisis de datos y la programación, lo que destaca la relevancia de la educación y el aprendizaje continuo.

La adopción de la inteligencia artificial (IA) presenta varios retos significativos para la fuerza laboral. Uno de los principales desafíos es la brecha de habilidades. Según Soto Muciño et al., 2023. Nos dice que la rápida evolución tecnológica puede dejar atrás a muchos trabajadores que no cuentan con las competencias necesarias para adaptarse a las nuevas demandas del mercado. Esto genera una desigualdad creciente, donde aquellos con habilidades técnicas avanzadas prosperan, mientras que otros se ven relegados a un futuro incierto. Además, la desigualdad económica es un riesgo considerable. También nos dice que los beneficios económicos derivados de la IA podrían distribuirse de manera desigual, favoreciendo a quienes poseen las habilidades para aprovechar esta tecnología. Esto podría resultar en una polarización dentro del mercado laboral, donde los trabajadores más capacitados experimenten aumentos en sus ingresos y oportunidades, mientras que aquellos en ocupaciones menos cualificadas enfrenten reducciones salariales y oportunidades laborales limitadas.

Una de las principales oportunidades radica en el fomento de la educación STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Es esencial promover una educación sólida en estas disciplinas desde una edad temprana, lo que no solo prepara a las futuras generaciones para las demandas del mercado laboral, sino que también les empodera para enfrentar los desafíos globales del siglo XXI. La educación STEM debe ser dinámica y práctica, conectando el aprendizaje con problemas del mundo real para captar la atención de los estudiantes y cultivar habilidades críticas como el pensamiento analítico y la resolución de problemas. Además, es crucial establecer programas de capacitación específicos que capaciten a los trabajadores en habilidades digitales y técnicas relevantes para el futuro del trabajo. Estos programas deben estar diseñados para ofrecer formación continua, permitiendo a los empleados acoplarse a un entorno laboral en constante evolución. La formación no solo debe enfocarse en habilidades técnicas, sino también en habilidades blandas como la colaboración y la comunicación, que son igualmente importantes en un mercado laboral cada vez más interconectado.

Por último, la colaboración público-privada es una estrategia clave para abordar integralmente los desafíos del desplazamiento laboral. Según Educo, (2023). nos dice que establecer alianzas entre gobiernos, empresas y organizaciones puede facilitar el desarrollo e implementación de políticas educativas y programas de formación que respondan a las necesidades del mercado. Esta colaboración puede ayudar a crear un ecosistema que fomente la innovación y garantice que todos los trabajadores tengan acceso a las oportunidades necesarias para prosperar en un futuro impulsado por la IA.

Una de las situaciones más destacadas es que la IA y la automatización desplazarán principalmente los empleos que implican tareas rutinarias y repetitivas. Según un estudio realizado por Eric Dahlin, publicado en Socius: Sociological Research for a Dynamic World, se revela que el 12.6% de los encuestados ha perdido un empleo debido a la IA, siendo este fenómeno más común entre aquellos con ocupaciones de cuello blanco y experiencia técnica. Esta perspectiva se ve respaldada por el informe del Foro Económico Mundial, que estima que para 2025, la IA podría desplazar 75 millones de empleos, aunque también se anticipa la creación de 133 millones de nuevos puestos. Otra hipótesis sugiere que, a pesar del desplazamiento, la IA también generará nuevos tipos de empleos. Se prevé que los roles relacionados con el desarrollo, implementación y mantenimiento de tecnologías de IA sean cada vez más demandados. Este fenómeno podría llevar a una transformación del mercado laboral donde ciertos trabajos desaparecen, pero otros emergen, especialmente en sectores como la salud, educación y tecnología.

Además, se plantea la necesidad urgente de reskilling (recapitación) y upskilling

(mejora de habilidades) entre los trabajadores. La rápida evolución de la tecnología puede dejar atrás a aquellos que no tengan acceso a formación continua. Esto podría resultar en una brecha significativa entre los trabajadores capacitados para operar en un entorno tecnológico avanzado y aquellos que no lo están. La OIT también ha señalado que las deficiencias en formación pueden limitar el crecimiento y aumentar las desigualdades sociales. Por otro lado, existe una preocupación legítima sobre cómo la adopción de la IA podría exacerbar las desigualdades económicas. Los trabajadores menos calificados son los más susceptibles al desplazamiento, mientras que aquellos con habilidades técnicas avanzadas podrían beneficiarse de mejores oportunidades laborales y salarios más altos.

Esta situación podría llevar a una polarización del mercado laboral, donde los beneficios de la IA no se distribuyen equitativamente. Finalmente, se sugiere que la adopción de IA puede mejorar la productividad y el nivel de los resultados laborales. Al optimizar procesos y reducir errores humanos, las empresas pueden aumentar su eficiencia operativa. Sin embargo, esto también plantea desafíos significativos para los trabajadores cuyas funciones podrían volverse obsoletas.

La hipótesis general planteada sugiere una investigación sobre si hay alguna conexión entre determinar la relación entre la inteligencia artificial y el desplazamiento laboral, así como los retos y oportunidades en el futuro del trabajo. La hipótesis nula (H0) afirma que no existe tal relación entre estos elementos, mientras que la hipótesis alternativa (H1) sostiene que sí hay una conexión significativa entre ellos. Esto implica analizar cómo las aplicaciones de inteligencia artificial pueden influir en el desplazamiento laboral y qué implicancias tiene esto para el panorama profesional futuro.

Las hipótesis específicas de este estudio se centran en la relación entre la inteligencia artificial y el desplazamiento laboral, así como los retos y oportunidades que esto conlleva en el futuro del trabajo. En primer lugar, la hipótesis nula (H0) establece que no existe relación entre la automatización de procesos y en el desplazamiento laboral, de los retos y oportunidades en el futuro del trabajo. Por otro lado, la hipótesis alternativa (H1) sostiene que sí existe una relación significativa entre estos elementos. En segundo lugar, se plantea otra hipótesis nula (H0) que indica que no hay relación entre la toma de decisiones y en el desplazamiento laboral de los retos y oportunidades emergen en el futuro del trabajo. La hipótesis alternativa correspondiente (H1) afirma que sí hay una conexión relevante. Asimismo, se formula una tercera hipótesis nula (H0) que postula que no existe relación entre el Innovación en el aprendizaje y el desplazamiento laboral trabajo, de los retos y oportunidades en el futuro del trabajo. La hipótesis alternativa (H1) indica que sí hay una relación significativa en este contexto. Estas hipótesis permitirán analizar en profundidad cómo la inteligencia artificial influirá en el mercado laboral y las dinámicas del trabajo en el futuro.

Según Prieto et al. (2021) enfoca en el desplazamiento de trabajos requiriendo de creatividad e inteligencia emocional, enfoca en una gradual y equilibrada transición hacia automatización. Finalmente, según el Adecco Institute (2023), se reafirma que el impacto de la IA en el trabajo es multifacético. La automatización puede liberar a los empleados de tareas repetitivas y permitirles concentrarse en trabajos más complejos y creativos. Sin embargo, también plantea desafíos significativos relacionados con el desplazamiento laboral y la necesidad de capacitación continua para adaptarse a las nuevas tecnologías

## 2. Material y método

El tipo será de investigación básica, según Castro, et al. (2023) comprende labores experimentales o teóricas centradas en adquirir nuevos saberes sobre la base de fenómenos físicos de sucesos observables, sin considerar la utilización inmediata en el ámbito social. Por ello, el presente trabajo tiene como fin descubrir nuevas teorías que respaldan los futuros estudios de las variables administración del capital de trabajo y rentabilidad. Según Sánchez, F. (2019) nos indica que, una investigación cuantitativa se basa en pruebas que se dirigen más hacia el análisis exhaustivo del fenómeno con el propósito de entenderlo y justificarlo mediante el uso de procedimientos y técnicas derivadas de sus concepciones y bases epistemológicas, tales como la hermenéutica, la fenomenología y el enfoque inductivo. Esta investigación será de tipo cuantitativa ya que se va a sustentar en la recolección y el examen de datos estadísticos obtenidos mediante el instrumento y técnica que se aplicará.

En este contexto, diversos estudios recientes han abordado el tema desde diferentes perspectivas. Por ejemplo, el informe del Foro Económico Mundial (2023), destacan que la automatización de tareas rutinarias puede llevar al desplazamiento de trabajadores en sectores como la manufactura y los servicios. Sin embargo, también señalan que este mismo proceso puede generar nuevas oportunidades laborales en áreas técnicas y creativas, donde se requieren habilidades que la IA no puede replicar fácilmente. Según Bessen (2020); complementa esta visión al argumentar que, aunque la IA puede sustituir ciertos empleos, también crea una demanda creciente por roles especializados, como ingenieros de IA y científicos de datos.

El estudio realizado por el Adecco Institute (2023) en Colombia resalta cómo las empresas están adaptándose a estas nuevas realidades, implementando programas de capacitación para sus empleados con el fin de equiparlos con las habilidades necesarias para trabajar junto a sistemas de IA. Esta capacitación es crucial, ya que la rápida evolución tecnológica exige que los trabajadores se mantengan actualizados y relevantes en un mercado laboral cada vez más desafiante.

Además, el estudio de McKinsey & Company (2021) enfatizan la importancia de una educación continua y adaptativa, sugiriendo que las instituciones educativas deben reformar sus currículos para incluir competencias digitales y habilidades blandas que complementen el trabajo humano con la tecnología. Con este enfoque, se busca no solo minimizar las consecuencias negativas de la pérdida de empleos, sino también aprovechar las nuevas oportunidades que la IA presenta

La Inteligencia Artificial (IA) ha surgido como un factor transformador en diversos sectores, impactando significativamente la automatización de procesos, la toma de decisiones y fomentando la innovación y el aprendizaje. En el ámbito de la automatización de procesos, la IA ha facilitado la implementación de estrategias como la hiper automatización, que combina tecnologías de automatización robótica de procesos (RPA) con aprendizaje automático y análisis de datos. Según IKN España (2024), esta tendencia se consolidó en el año 2023, destacándose por su capacidad para optimizar flujos de trabajo y mejorar la eficiencia operativa en las organizaciones. Según Innova Sciences Business (2023), la automatización no solo disminuye la probabilidad de errores, sino que también permite una toma de decisiones más rápida y basada en datos, lo que resulta crucial para seguir siendo competitivo en un mercado empresarial en continua transformación.

La toma de decisiones es otra área donde la IA ha mostrado su potencial. Los sistemas basados en IA, al procesar grandes volúmenes de datos de manera veloz, es capaz de reconocer patrones y tendencias que resultan difíciles de detectar para las personas. Según APD (2023), permite a las empresas adoptar un enfoque más basado en evidencia al tomar decisiones estratégicas. Sin embargo, también surgen preocupaciones sobre la dependencia excesiva de la

tecnología y los sistemas inherentes a los algoritmos, lo que puede llevar a decisiones injustas o poco éticas.

Finalmente, la dimensión de innovación y aprendizaje se ha visto impulsada por el desarrollo continuo de nuevas tecnologías y metodologías dentro del campo de la IA. según IKN España (2024), la creación de contenido mediante IA generativa ha permitido nuevas formas de interacción y creación en diversas industrias. No obstante, esta rápida evolución plantea desafíos éticos y técnicos que deben ser abordados para garantizar una implementación responsable y efectiva (Revista Venezolana De Gerencia, 2023).

La investigación sobre el desplazamiento laboral en el contexto de la Inteligencia Artificial (IA) ha revelado cambios significativos en la demanda de habilidades, el impacto en el empleo y la adaptación organizacional. En primer lugar, el cambio en la demanda de habilidades es notable. Según un informe de PwC (2024), las habilidades requeridas por los compañeros están evolucionando a un ritmo un 25% más rápido en ocupaciones expuestas a la IA. Este cambio implica que los trabajadores deben desarrollar competencias especializadas para seguir siendo relevantes en un entorno laboral que se transforma rápidamente. Además, según Benhamou (2022) señala que la integración de la IA exige que los trabajadores obtengan nuevas habilidades para adaptarse a los cambios en sus roles laborales.

El impacto en el empleo es otro aspecto crucial. Las investigaciones indican que, aunque la IA tiene el potencial de eliminar millones de empleos, también puede crear nuevas oportunidades laborales. Un estudio del McKinsey Global Institute (2019) predijo que hasta el 60% de los trabajos podrían ser automatizables a principios de la década de 2020, lo que plantea serias preocupaciones sobre el desplazamiento laboral (McKinsey Global Institute, 2019). Sin embargo, otros análisis sugieren que la adopción de la IA podría llevar a un crecimiento gradual del empleo, especialmente en sectores que requieren habilidades técnicas avanzadas (PwC, 2024).

La población de estudio se centró en individuos que estaban actualmente empleados o en búsqueda de empleo en sectores que se preveía serían impactados significativamente por la inteligencia artificial. Según Brynjolfsson & McAfee (2019), se incluyeron participantes de diversas áreas, como tecnología, manufactura, servicios y atención al cliente, con el objetivo de comprender cómo la IA estaba transformando el panorama laboral y las percepciones de los trabajadores sobre estos cambios.

La muestra del estudio consistió en al menos 90 encuestados, una cantidad considerada suficiente para obtener resultados estadísticamente significativos y permitir un análisis detallado de las percepciones y experiencias relacionadas con el impacto de la IA en el empleo. Según Smith, J., & Jones, A. (2023). Para la recolección de datos, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que se buscaba acceder a individuos disponibles y dispuestos a participar en el estudio dentro del marco temporal establecido. Este tipo de muestreo facilitó una recolección más rápida de datos y resultó adecuado para explorar percepciones y experiencias específicas

De acuerdo a Sánchez, et al. (2020), define a la encuesta como un método sistemático de obtención de datos de una muestra para crear una descripción cuantitativa de las propiedades de la población general que posee el individuo. Por esta razón, el método de recopilación de datos que se utilizó en nuestra investigación fue una encuesta.

### 3. Resultados

#### Determinar la interacción entre la inteligencia artificial y el desplazamiento laboral, así como los retos y oportunidades en el futuro del trabajo

**Tabla 1**

#### Distribución de frecuencias en los niveles de inteligencia artificial

Dimensiones	Nivel de Inteligencia Artificial							
	Nulo		Bajo		Medio		Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nivel en Automatización de procesos	0	0%	28	31.1%	49	54.4%	13	14.4%
Nivel en Toma de decisiones	0	0%	30	33.3%	50	55.5%	10	11.1%
Nivel en Innovación y aprendizaje	0	0%	27	30,0%	47	52.2%	16	17.8%

**Tabla 2**

#### Frecuencia en los niveles de Inteligencia Artificial

Nivel de inteligencia artificial	fi	%
Nulo	0	0%
Bajo	26	28.89%
Medio	50	55.56%
Alto	14	15.55%
TOTAL	90	100%

La tabla 1, referente al desplazamiento laboral, evidencia una clara concentración en el nivel medio, que alcanza el 66% de los casos analizados. Esto indica que la mayoría de los trabajadores están experimentando un impacto moderado, posiblemente relacionado con ajustes o cambios progresivos en sus entornos laborales. En contraste, el nivel bajo representa el 22%, lo que sugiere que una proporción menor enfrenta un impacto reducido o limitado en su situación laboral. Finalmente, el nivel alto, con un 12%, constituye la categoría menos representativa, mostrando que solo una pequeña fracción de trabajadores está experimentando un desplazamiento severo.

En la Tabla 2, que muestra la inteligencia artificial por dimensiones, se observa lo siguiente. En la dimensión de Automatización de procesos, el 54% de la población se encuentra en un nivel medio, indicando una adopción parcial de la tecnología en actividades laborales. El 31% está en un nivel bajo, con interacción limitada, y solo el 14% alcanza un nivel alto, aprovechando al máximo la automatización. En la dimensión de Toma de decisiones asistida, el 56% se clasifica en un nivel medio, lo que representa la mayoría, mientras que el 33% está en un nivel bajo y solo el 11% se sitúa en el nivel alto, mostrando un uso avanzado de estas herramientas. Por último, en la dimensión de Interacción con usuarios, el 52% se encuentra en un nivel medio, el 30% en un nivel bajo, y el 18% en un nivel alto, siendo esta dimensión la que presenta el mayor porcentaje de adopción avanzada.

**Determinar la relación automatización de procesos y en el desplazamiento laboral, de los retos y oportunidades en el futuro del trabajo.**

**Tabla 3**

**Distribución de frecuencias el Desplazamiento Laboral**

Dimensiones	Nivel de Desplazamiento Laboral							
	Nulo		Bajo		Medio		Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nivel en Cambio en la Demanda de Habilidades	0	0%	22	24.4%	60	65.7%	8	8.9%
Nivel en Impacto en el empleo	0	0%	25	27.8%	48	53.3%	17	18.9%
Nivel en Adaptación Organizacional	0	0%	30	33.3%	48	53.3%	12	13.3%

**Tabla 4**

**Distribución de frecuencias el Desplazamiento Laboral**

Nivel de desplazamiento laboral	fi	%
Nulo	0	22.2%
Bajo	20	22.2%
Medio	59	65.6%
Alto	11	12.2%
TOTAL	90	100%

La Tabla 3, referente al desplazamiento laboral, evidencia una clara concentración en el nivel medio, que alcanza el 66% de los casos analizados. Esto indica que la mayoría de los trabajadores están experimentando un impacto moderado, posiblemente relacionado con ajustes o cambios progresivos en sus entornos laborales. En contraste, el nivel bajo representa el 22%, lo que sugiere que una proporción menor enfrenta un impacto reducido o limitado en su situación laboral. Finalmente, el nivel alto, con un 12%, constituye la categoría menos representativa, mostrando que solo una pequeña fracción de trabajadores está experimentando un desplazamiento severo.

En la Tabla 4, La dimensión Cambio en la Demanda de Habilidades se percibe mayormente en un nivel medio (67%), con un 24% en nivel bajo y un 9% en alto, indicando una percepción moderada en esta área. En el Impacto en el Empleo, el 53% lo clasifica como medio, seguido de un 28% como bajo y un 19% como alto, lo que refleja un impacto predominantemente moderado, aunque con cierta diversidad de opiniones. Por su parte, la Adaptación Organizacional también predomina en el nivel medio (53%), pero destaca un 33% que la evalúa como baja, mientras que sólo un 13% la percibe alta. En general, las tres dimensiones muestran una tendencia hacia niveles medios, aunque la Adaptación Organizacional resalta por un mayor nivel bajo, lo que sugiere posibles áreas de mejora en la capacidad de respuesta de las organizaciones.

## Análisis comparativo

**Tabla 5**

### Comparación de percepciones nulas y altas en la inteligencia artificial entre desplazamiento laboral

Dimensiones	Nivel de Inteligencia Artificial		Nivel Desplazamiento Laboral	
	Nulo	Alto	Nulo	Alto
	%	%	%	%
Nivel en Automatización de procesos	0%	14%	0%	86%
Nivel en Toma de decisiones	0%	11%	0%	88%
Nivel en Innovación y aprendizaje	0%	18%	0%	82%
Nivel en Cambio en la Demanda de Habilidades	0%	91%	0%	9%
Nivel en Impacto en el empleo	0%	81%	0%	19%
Nivel en Impacto en el empleo	0%	87%	0%	13%

La tabla 5, presenta un análisis comparativo entre las percepciones sobre el nivel de Inteligencia Artificial (IA) y su impacto en el desplazamiento laboral en diferentes dimensiones clave. Los resultados evidencian una evaluación significativa entre la implementación de la IA y la percepción de cambios en el ámbito laboral.

En la dimensión automatización de procesos, el 14% de los encuestados percibe un nivel alto de IA, mientras que el 86% relaciona esta automatización con un impacto considerable en el desplazamiento laboral. Esto sugiere que la integración de la tecnología en tareas repetitivas o manuales genera una alta preocupación por la pérdida de empleos. Respecto a la toma de decisiones, solo el 11% asocia un nivel alto de IA en esta área, pero el 88% considera que este uso de la tecnología tiene un impacto importante en los empleos. A pesar de que la IA aún no se percibe ampliamente implementada en la toma de decisiones estratégicas, su potencial para sustituir funciones humanas genera inquietud.

En cuanto a la innovación y el aprendizaje, el 18% de los encuestados identifica un nivel alto de IA, mientras que el 82% asocia esta innovación con desplazamiento laboral. Esto indica que, aunque la IA impulsa avances tecnológicos y educativos, también plantea desafíos significativos para quienes no se adaptan a estas nuevas demandas. Una de las dimensiones más críticas es el cambio en la demanda de habilidades, donde el 91% percibe un nivel alto de IA transformando las competencias requeridas en el mercado laboral. Esto refuerza la necesidad de recualificación constante y adaptación a nuevas dinámicas laborales para evitar ser desplazado.

Por último, en las dimensiones relacionadas con el impacto en el empleo, el 81% y el 87% de los encuestados, respectivamente, reconocen que la IA tiene efectos directos y significativos en el mercado laboral, mientras que solo una minoría percibe un impacto nulo. Esto refleja la percepción generalizada de que la implementación de la IA afecta tanto la disponibilidad de empleos como las condiciones laborales.

## 4. Discusión

La teoría del desplazamiento laboral, tal como la proponen Daron Acemoglu y Pascal Restrepo en su estudio de 2019, sostiene que la automatización y la inteligencia artificial (IA) generan un efecto negativo en el empleo al reemplazar tareas humanas. Este estudio respalda la idea de que la

integración de tecnologías avanzadas en el mercado laboral puede resultar en una disminución significativa de puestos de trabajo, especialmente en aquellos roles que implican tareas rutinarias y repetitivas. Acemoglu y Restrepo estiman que un robot adicional por cada 1,000 trabajadores reduce la relación empleo-población entre 0.18 y 0.34 puntos porcentuales, lo que se traduce en una pérdida de empleo considerable en las áreas más expuestas a la automatización.

Sin embargo, una diferencia notable entre estos estudios es que muchos trabajos anteriores se han centrado casi exclusivamente en los riesgos asociados al desplazamiento laboral. En contraste, investigaciones más recientes también destacan las oportunidades emergentes para nuevos roles laborales. Por ejemplo, el Foro Económico Mundial (2020) proyecta que para 2025 se crearán 97 millones de nuevos puestos laborales debido a la transformación digital impulsada por la IA. Esto sugiere que, aunque la automatización puede desplazar ciertos trabajos, también puede generar nuevas oportunidades para aquellos que estén dispuestos a adaptarse a las nuevas demandas del mercado.

Las investigaciones previas sobre el impacto de la automatización en el empleo han sido fundamentales para comprender los riesgos y oportunidades asociados con este fenómeno. En contraste, investigaciones más recientes destacan las oportunidades emergentes para nuevos roles laborales. Por ejemplo, el Foro Económico Mundial (2020) proyecta que para 2025 se crearán 97 millones de nuevos puestos laborales gracias a la transformación digital impulsada por la inteligencia artificial. Esta perspectiva sugiere que, aunque ciertos empleos pueden desaparecer, también surgen nuevas oportunidades que requieren habilidades diferentes y adaptadas a las necesidades del mercado laboral moderno.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte sobre las implicaciones sociales del desplazamiento laboral causado por la automatización. La OIT señala que, aunque se generen nuevos empleos, estos no siempre coinciden con la rapidez o la naturaleza de los trabajos perdidos. Esto resalta la necesidad urgente de implementar políticas públicas que apoyen la reeducación y capacitación continua para los trabajadores afectados por estos cambios tecnológicos. La OIT enfatiza que es crucial desarrollar estrategias efectivas para facilitar la transición hacia un mercado laboral donde las habilidades requeridas evolucionan constantemente debido a los avances tecnológicos.

Lucien Sfez propone una visión crítica de la toma de decisiones, considerándola un proceso institucional que se fundamenta en la interacción social. A diferencia del enfoque racional tradicional, su teoría enfatiza que las decisiones no son meramente actos individuales, sino que están profundamente influenciadas por el contexto social y organizacional. Sfez (2020) argumenta que este proceso es complejo y está imbuido de factores sociales y políticos, lo que resalta la necesidad de entender las decisiones dentro de un marco más amplio que contemple las dinámicas interpersonales y las estructuras de poder presentes en las organizaciones.

Además, se distingue entre modelos normativos y modelos descriptivos en la teoría de la decisión. Los modelos normativos se centran en cómo deberían tomarse las decisiones para ser óptimas, mientras que los modelos descriptivos analizan cómo se toman realmente las decisiones en la práctica. Según Páez Gallego (2021), un modelo integrador puede combinar ambos enfoques para ofrecer una comprensión más completa del proceso decisional. Esta integración es crucial para entender no solo el ideal teórico de la toma de decisiones, sino también las realidades prácticas y los desafíos que enfrentan los decisores en contextos organizacionales complejos.

Una de las cuestiones más destacadas en la literatura es la necesidad apremiante de renovar los modelos educativos para responder a las exigencias de un mercado laboral en constante cambio. Navarrete (2019) señala que el avance acelerado de las tecnologías ha generado una brecha de habilidades significativa, dejando a muchos trabajadores sin las capacidades necesarias para desempeñarse en roles emergentes. Si esta brecha no se cierra, podría intensificar las desigualdades económicas, relegando a una gran parte de la fuerza laboral a sectores menos dinámicos o incluso a situaciones de desempleo.

El sistema educativo tradicional, caracterizado por métodos rígidos y uniformes, ha demostrado ser insuficiente para preparar a las personas frente a las demandas complejas del trabajo impulsado por la inteligencia artificial. En su lugar, es esencial implementar programas de formación que incluyan enfoques innovadores, como el aprendizaje práctico basado en proyectos, simulaciones digitales y el uso de herramientas de IA que permitan personalizar el proceso educativo. Según Claudia Jiménez (2020), este tipo de iniciativas dinámicas no solo capacitan a los estudiantes en habilidades técnicas, como la programación y el análisis de datos, sino que también fomentan competencias transversales, como la colaboración y la resolución de problemas, cada vez más demandadas en el mercado laboral actual.

## 5. Conclusiones

El presente análisis confirma la existencia de una correlación significativa entre los niveles de automatización de procesos y el desplazamiento laboral, un fenómeno que, aunque representa desafíos evidentes, también abre oportunidades para transformar el mercado laboral. Este hallazgo se alinea con teorías y estudios previos, subrayando la necesidad de implementar estrategias efectivas tanto por parte de los gobiernos como de los trabajadores. Estas acciones son esenciales para mitigar los efectos negativos del desplazamiento laboral y facilitar una transición equitativa hacia un futuro en el que la tecnología ocupe un lugar central en las dinámicas laborales.

Asimismo, se observa que la relación entre la toma de decisiones organizacionales y el desplazamiento laboral es significativa, destacando cómo las estrategias empresariales pueden incidir directamente en la estabilidad del empleo. Este fenómeno, fundamentado en teorías existentes, refleja un entorno laboral en constante evolución, en el que tanto los riesgos como las oportunidades deben ser considerados para diseñar respuestas estratégicas que favorezcan la resiliencia y la adaptación.

Por último, la innovación en el ámbito educativo emerge como un factor crucial para enfrentar los desafíos del desplazamiento laboral causado por la inteligencia artificial. Los estudios previos destacan la importancia de un enfoque educativo flexible y prospectivo, que no solo reduzca los impactos negativos de la automatización, sino que también promueva el acceso a nuevas oportunidades laborales en sectores emergentes. Para ello, es imprescindible reformar los sistemas educativos con una visión integradora, priorizando la formación continua, el desarrollo de habilidades esenciales y la cooperación entre los sectores público y privado. Este esfuerzo conjunto es clave para construir un mercado laboral equitativo y sostenible en un contexto transformado por la inteligencia artificial.

## 6. Referencias

- Adecco Institute. (2023). *El impacto de la inteligencia artificial en las funciones laborales, la fuerza laboral y el empleo*. <https://www.adeccoinstitute.es/futuro-del-trabajo-y-tecnologia/el-impacto-de-la-inteligencia-artificial-en-las-funciones-laborales-la-fuerza-laboral-y-el-empleo/>
- APD. (2023). *Toma de decisiones estratégicas con IA: cómo utilizarla*. <https://www.apd.es/decisiones-estrategicas-ia/>
- Bessen, J. E. (2020). *AI and jobs: The role of demand*. Brookings Institution.

<https://www.brookings.edu/research/ai-and-jobs-the-role-of-demand/>

Innova Sciences Business. (2023). *Transformación digital y automatización: Un nuevo enfoque para las empresas.*

[https://www.researchgate.net/publication/376210760\\_Innovacion\\_y\\_Transformacion\\_Digital\\_en\\_el\\_Empresa](https://www.researchgate.net/publication/376210760_Innovacion_y_Transformacion_Digital_en_el_Empresa)

Castro-Maldonado., J.J. Gómez-Macho., L.K. y Camargo-Casallas., E. (2023). *La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura, 27(75), 140-174.*

<https://doi.org/10.14483/22487638.19171>

Claro, M., Castañeda, L., & Pizarro, J. (2021). *La importancia del aprendizaje continuo en un mundo tecnológico. Psicosmart. https://psico-smart.com/articulos/articulo-la-importancia-del-aprendizaje-continuo-para-el-desarrollo-profesional-y-su-impacto-en-el-roi-de-las-empresas-183438*

Daugherty, P. R., & Wilson, J. (2024). *The future of work: How AI will transform the global economy. International Monetary Fund.*

<https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity>

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). *Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. Journal of Economic Perspectives, 33(2), 3-30.*

<https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>

Educo. (2023). *Alianzas estratégicas - Educo ONG por la Infancia.*

<https://www.educo.org/colabora/empresas-solidarias/alianzas-estrategicas>

Ferreira, J. (2023). *El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios. CES Derecho, 14(3), 62-81.*

<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/7416>

Georgieva, K. (2024). *The impact of artificial intelligence on global employment. Fondo Monetario Internacional. https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2024/01/15/the-impact-of-artificial-intelligence-on-global-employment*

Guzmán, A. (2023). *Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional. Universidad de San Carlos de Guatemala. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf*

IKN España. (2024). *Hiper Automatización: La clave para la eficiencia operativa.*

<https://ikn.es/tendencias-ia-y-automatizacion-de-procesos-2024/>

Ledesma, R., Molina Ibañez, G., & Valero Mora, P. (2002). *Análisis de consistencia interna*

- MEZA, S. M., ESTRELLA, C.E. y SANCHEZ, A. *Impacto de la inteligencia artificial en el desplazamiento laboral: Retos y oportunidades en el futuro del trabajo. Rev. Horizonte Empresarial. Setiembre - diciembre 2024. Vol. 11 / N.º 2, pp. 23-35, ISSN: 2313-3414*
- mediante Alfa de Cronbach: un programa basado en gráficos dinámicos. *Psico-USF*, 7(2), 143-152. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicousf/v7n2/v7n2a03.pdf>
- Martinez, C. (2022). *Trabajo Decente y Crecimiento Económico: La Necesaria Reforma Institucional de la Organización Mundial del Comercio para su Adaptación a la Agenda 2030. Con-texto*, 57, 17.  
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/contxto57&div=7&id=&page>
- McKinsey Global Institute. (2021). *The future of work after COVID-19*.  
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work>
- Sánchez., A. Revilla., D. Alayza., A. Sime., L. Trelles., L. y Tafur., R. (2020). *El método de encuesta. Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/195750/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2-2.pdf?sequence=1#page>
- Sánchez, F. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Pinto Molina, S., & Granja Altamirano, K. (2023). *El impacto económico de la inteligencia artificial y la automatización en el mercado laboral. Revista Científica Kosmos*, 2(1), 51–63. <https://doi.org/10.62943/rck.v2n1.2023.44>
- Prieto, M. D., Ferrando, M., & Ferrándiz, C. (2021). *Creatividad e inteligencia emocional: Implicaciones educativas. Educar em Revista*, 37, e81541. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.81541>
- Soto Muciño, L. E., Reyes Reynoso, R., & Infante Mendoza, B. (2023). *La tecnología como elemento de competitividad para el desarrollo de las organizaciones empresariales. Pensamiento Crítico*. <https://pensamientocriticoudf.com.mx/3-no-4/18-3-no-4-02/72-la-tecnologia-como-elemento-de-competitividad-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones-empresariales-html>
- Smith, J., & Jones, A. (2023). *Research methods in the age of AI: A guide for practitioners*. [https://www.researchgate.net/publication/374021592\\_The\\_Use\\_of\\_Artificial\\_Intelligence\\_AI\\_in\\_Qualitative\\_Research\\_for\\_Theory\\_Development](https://www.researchgate.net/publication/374021592_The_Use_of_Artificial_Intelligence_AI_in_Qualitative_Research_for_Theory_Development)
- Sfez, L. (2020). *La toma de decisiones en un mundo complejo*[https://www.orion2020.org/archivo/calidad/6a/oi\\_km/racionalidad\\_caos.pdf](https://www.orion2020.org/archivo/calidad/6a/oi_km/racionalidad_caos.pdf)