

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL
ÁMBITO LABORAL.**

AUTORA

CARMEN ELIANA GUAMBO CADENA

TUTORA

DRA. TATIANA ORDEÑANA SIERRA

GUAYAQUIL – 2024

CERTIFICADO DEL ASESOR



CERTIFICADO DEL ASESOR

Dra. Tatiana Ordeñana Sierra, en mi calidad de ASESORA de trabajo de graduación o titulación:

CERTIFICO: Que el trabajo de Graduación o titulación, para optar por el título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, cuyo título es: "Impacto De La Digitalización Y La Inteligencia Artificial En El Ámbito Laboral." elaborado por Carmen Eliana Guambo Cadena con C.C.: 0953637089 ha sido debidamente revisado y está en condiciones de ser entregado para que se siga lo dispuesto por la Universidad Metropolitana, correspondientes a la sustentación y defensa de la misma Dra. Tatiana Ordeñana Sierra ASESORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

TATIANA ORDEÑANA SIERRA
DOCENTE



CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Carmen Eliana Guambo Cadena C.C. 0953637089**, estudiante de la Universidad Metropolitana “UMET”, Matriz Guayaquil, declaró en forma libre y voluntaria que la presente investigación, cuyo tema es: **“IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL”**, asimismo, las expresiones vertidas en la misma son de total autoría de la compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de esta y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

Carmen Eliana Guambo Cadena

C.I. 0953637089

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **Carmen Eliana Guambo Cadena C.C. 0953637089**, en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación (ensayo) que versa sobre el: **“IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL”** de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo autorizo a la Universidad Metropolitana para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La autora declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Carmen Eliana Guambo Cadena

C.I. 0953637089

AUTORA

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a Dios ya que gracias a la fortaleza y perseverancia que me brinda he logrado concluir mi carrera, y a mis padres, ya que son ellos quienes han sido mi pilar fundamental a lo largo de todo mi trayecto universitario, guiándome con sus consejos y demostrándome su apoyo incondicional en cada paso que he dado a lo largo de todo este camino de aprendizaje.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por haberme permitido vivir una maravillosa y gratificante experiencia universitaria a lado de tan buenos docentes y compañeros, con los cuales compartí gratos momentos de aprendizaje.

A mi familia, por haberme forjado como la persona que soy, ya que sin los valores y principios que me han inculcado no hubiera sido posible cumplir los objetivos que me he propuesto a lo largo de mi vida.

ÍNDICE

CERTIFICADO DEL ASESOR	II
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	1
Problemática.....	3
Formulación del Tema	3
Objetivos	4
General.....	4
Específicos	4
Método	4
Aporte Práctico	6
DESARROLLO	7
Antecedentes	7
Marco teórico.....	9
Definición de trabajo	9
Inteligencia artificial (IA)	9
La inteligencia artificial para la sociedad.....	10
El sector laboral en la sociedad actual.....	11
Importancia de la IA	12
Digitalización.....	12
Elementos que conforman la digitalización Inteligente	12
Ética de la inteligencia artificial	13
Humanismo tecnológico axiológico, fundamento de derechos como prioridad legislativa	14
La Inteligencia artificial y el Estado de Derecho.....	14

¿Cuáles son los riesgos?	14
La tecnología y el ámbito laboral	15
Impacto de la IA en la Sociedad	15
Análisis de los hechos y exposición de la información resultante	16
CONCLUSIONES	19
RECOMENDACIONES	20
BIBLIOGRAFÍA	21

RESUMEN

La investigación está destinada a exteriorizar un trabajo jurídico que permita analizar el Impacto de la digitalización y la inteligencia artificial en el ámbito laboral, como aspecto actualizado de una situación real en curso, se identifican, determinan y demuestran elementos de naturaleza digital. El método aplicado y/o utilizado en el desarrollo del trabajo es una investigación de tipo jurídico, se orienta en lo cualitativo revisando aspectos descriptivos y analíticos sobre la documentación seleccionada ya examinada para el análisis, fundamenta los conocimientos que, aportados por la investigación de campo de nivel descriptivo y haciendo uso de las fuentes secundarias bibliográficas y electrónicas permitieron hacer uso de la observación. Es así como se procede a la triangulación como elemento válido en los trabajos de corte cualitativo, dando paso al posterior análisis y participación en la producción de los resultados. Se concluye que, aunque existe la normativa jurídica en formación en este orden, es necesario el acometimiento institucional desde el área legislativa y comunicacional, para la preparación de la población, sobre el tema digital y de inteligencia artificial y en el contexto legal (laboral), de tal manera que se fomente el uso de tecnología de la cuarta revolución industrial que vive la sociedad.

Palabras Claves: digitalización, inteligencia artificial, IA, laboral, cuarta revolución industria

ABSTRACT

The research is intended to externalize a legal work that allows analyzing the Impact of digitalization and artificial intelligence in the labor field, as an updated aspect of a real ongoing situation, elements of digital nature are identified, determined and demonstrated. The method applied and/or used in the development of the work is a legal type research, it is oriented in the qualitative reviewing descriptive and analytical aspects on the selected documentation already examined for the analysis, it bases the knowledge that, contributed by the field research of descriptive level and making use of the bibliographic and electronic secondary sources allowed to make use of the observation. This is how triangulation proceeds as a valid element in qualitative work, giving way to the subsequent analysis and participation in the production of the results. It is concluded that, although there is a legal regulation in formation in this order, it is necessary the institutional approach from the legislative and communicational area, for the preparation of the population, on the digital and artificial intelligence topic and in the legal (labor) context, in such a way that the use of technology of the fourth industrial revolution that society is living is encouraged.

Keywords: digitalization, artificial intelligence, AI, labor, fourth industrial revolution.

INTRODUCCIÓN

La rápida evolución de la digitalización y la inteligencia artificial ha suscitado una serie de desafíos significativos en el ámbito laboral. Esta problemática se manifiesta de manera especialmente palpable en la automatización de tareas, un fenómeno que, si bien ha optimizado la eficiencia en muchos sectores, también ha generado limitaciones considerables en la esfera laboral humana. El ser humano se ha visto desplazado y perjudicado en diversos aspectos de su entorno laboral, principalmente debido a la brecha de habilidades que se ha ensanchado entre él y las máquinas.

En este escenario, la consecuencia más evidente ha sido la emergencia de problemáticas multifacéticas que trascienden la simple sustitución de tareas manuales. La precarización laboral, la falta de protección social, el desempleo, la discriminación algorítmica y los desafíos para la representación colectiva de los trabajadores son solo algunas de las manifestaciones de esta compleja situación. La brecha entre la tecnología y la capacidad de adaptación de los trabajadores ha creado un panorama laboral lleno de incertidumbre y desigualdades, exigiendo respuestas y soluciones a nivel legislativo y social (Novoa García, y otros, 2021).

En este contexto, resulta imperativo abordar estas cuestiones de manera proactiva. La falta de regulación y adaptación en el ámbito laboral podría profundizar aún más las disparidades existentes. Por tanto, se propone la actualización de la legislación laboral como un medio fundamental para enfrentar los retos derivados de la digitalización y la inteligencia artificial. Este proceso no solo debe contemplar la protección de los derechos laborales, sino también la promoción de condiciones equitativas en un entorno cada vez más digitalizado.

Por otro lado, en cuanto a la transformación laboral impulsada por la digitalización y la inteligencia artificial, la salvaguardia de los derechos fundamentales de los trabajadores se concibe como un pilar esencial. Donde la evolución de las tecnologías ha creado un nuevo paradigma laboral que demanda una atención especial a cuestiones éticas y legales. La noción clásica de derechos laborales se enfrenta a desafíos inéditos, donde la privacidad, la no discriminación y la seguridad en el empleo se entrelazan de manera intrincada con el uso de algoritmos y la automatización de procesos. La transformación del empleo público en respuesta a la

revolución digital, la automatización y la inteligencia artificial es un tema de investigación que resulta intrigante y apremiante al mismo tiempo (Matas, 2019).

En este sentido, se explorará la necesidad de actualizar y fortalecer las normativas laborales existentes para garantizar la equidad y protección de los derechos individuales y colectivos en un escenario laboral digital.

Asimismo, el surgimiento de nuevas formas de empleo y la descentralización de las relaciones laborales plantean desafíos a las estructuras sindicales tradicionales. La capacidad de los trabajadores para negociar y participar en la toma de decisiones que afectan sus condiciones laborales se ve influenciada por la dinámica cambiante del empleo digital. En este sentido, se explorarán propuestas y enfoques innovadores que fomenten la representación colectiva efectiva en un entorno laboral caracterizado por la flexibilidad, la movilidad y la dispersión geográfica (Armas Morales, 2021). La búsqueda de un equilibrio justo entre la agilidad exigida por la era digital y la protección de los derechos de los trabajadores se erige como un imperativo central en el desarrollo de políticas y marcos legales orientados hacia un futuro laboral sostenible y equitativo.

A partir de ello, el objetivo de esta investigación es evaluar de manera integral el impacto de la digitalización y la inteligencia artificial en el ámbito laboral. Se pretende analizar no solo las transformaciones en la naturaleza del trabajo y la automatización de tareas, sino también identificar las problemáticas y desafíos asociados a estos fenómenos. A través de este enfoque, se busca comprender la complejidad de la interacción entre la tecnología y el trabajo humano, con la finalidad última de proponer recomendaciones y soluciones que promuevan un entorno laboral más justo y equitativo en la era digital.

En ese sentido, la identificación y abordaje de estas problemáticas demandan una actualización consciente de la legislación laboral, la implementación de políticas que fomenten la adaptación de los trabajadores a las nuevas demandas tecnológicas, y la promoción de prácticas laborales éticas en el entorno digital. Además, es esencial reconsiderar la protección de los derechos laborales en este contexto, donde la privacidad, la no discriminación y la representación colectiva enfrentan desafíos inéditos. Este estudio se propone contribuir al entendimiento de estos fenómenos complejos, con la aspiración de proporcionar recomendaciones concretas que

promuevan un equilibrio entre la innovación tecnológica y la salvaguardia de los derechos fundamentales, forjando así un futuro laboral más equitativo y sostenible.

Problemática

La actualidad universal muestra la presencia de elementos de vanguardia que están transformando la dinámica general en todos los ámbitos de quehacer humano. De esto se denota, como el área tecnológica ha cambiado, está cambiando y se profundizará ese cambio aún más en el contexto legal o del derecho en todos sus aspectos. El avance científico en el área de la informática que maneja la información automatizada muestra significativamente la transformación del mundo de la era analógica a la era digital (código binario de 1 o 0), generando necesidades en la adaptación, preparación, formación y desarrollo de habilidades diferentes a las habituales en muchas áreas de la actividad humana, tales como educación, salud y el derecho, solo por citar algunas de ellas.

Definir que todo será transformado o llevado al campo binario es difícil de entender para algunas personas o personal activo en alguna institución u área laboral, además si se le añade la caracterización de inteligencia artificial complica aún más las cosas, puesto que para gran parte de la población no es un concepto fácil de asimilar, es este sentido llegan a concluir que son dispositivos dotados de pensamiento inteligente, cuando verdaderamente siguen siendo códigos programados que intentan ser previsivos intuyendo las respuestas de los usuarios, pero los que dominan el campo tecnológico saben a ciencia cierta que los programas responden a fórmulas que al suministrarles datos estos trazan sus cálculos y generan los resultados que todo el mundo llaman inteligente.

Entonces, existe un desfase entre el pasado, lo actual y el futuro, este último ya está aquí, está presente e iniciándose donde la digitalización forma parte de este proceso el cual obliga a los trabajadores, empleados o niveles superiores del área laboral en las organizaciones para la adecuación de sus actividades laborales en lo concerniente a las diversas acciones que han de ser tomadas en cuenta por cada uno desde sus condiciones laborales disímiles ya definidas y/o contratadas.

Formulación del Tema

El tema en este trabajo es real y en ese sentido se busca definir todos los aspectos, elementos e incidencias del contexto digital en el ámbito laboral, como

factor relevante que está modificando las relaciones, dinámicas, respuestas y soluciones en las labores de los trabajadores en las organizaciones en general. Siguiendo y respetando para ello el ordenamiento jurídico nacional e internacional en materia laboral según lo indican las leyes, tribunales y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adscrita a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) del cual la República del Ecuador es parte activa.

Como objeto de estudio, se encuentra definido en el ámbito laboral, el cual es modificado por la inserción de elementos producto de la digitalización en la dinámica social. Esto genera nuevos escenarios, como consecuencia de la incursión de las Nuevas Tecnologías En El Mundo Laboral.

Objetivos

General

Analizar el Impacto de la digitalización y la inteligencia artificial en el ámbito laboral.

Específicos

- Identificar los elementos intervinientes en la digitalización y la inteligencia artificial que inciden en el ámbito laboral en la sociedad actual.
- Determinar la relación existente entre la digitalización, Inteligencia artificial y trabajadores.
- Demostrar la incidencia de la inteligencia artificial conjuntamente con el mundo digital en el escenario laboral.

Método

El método o enfoque del presente trabajo, por inducción del título se proyecta hacia la caracterización (cualificación) de los elementos que participan en la conformación del mismo, entonces es un enfoque el cualitativo en el presente caso. Aquí se hace necesario el conociendo del nivel de investigación y su profundidad, en este sentido según Corona (2018):

La generación de conocimiento se realiza de manera colaborativa y dinámica, destacando la reflexión como el enfoque principal, este método facilita el análisis exhaustivo de ideas y percepciones, utilizando herramientas como matrices de análisis y triangulaciones de investigadores y métodos, las técnicas permiten

contrastar las opiniones de los participantes con el análisis de datos recopilados, como registros en el campo y observaciones directas, en línea con un marco teórico basado en categorías de análisis emergentes durante la interacción entre el investigador y el público. (pág. 82)

Es por ello, cuando se habla de conceptualizaciones documentadas sobre el impacto de la digitalización, o de la inteligencia artificial comúnmente conocida como IA. y/o al mismo tiempo se habla de ámbito laboral se induce un método con revisiones documentales tanto físicas como libros, producciones literarias u otros, pero también se habla de otras fuentes secundarias como lo son los contenidos disponibles en sitios web oficiales (instituciones, repositorios de relevancia) o dispuestas en sitios especializados de revistas científicas como LATINDEX, SCIELO, REDALYC entre otras.

En vista de lo anteriormente planteado, “los métodos de investigación legal son estrategias a través de las cuales un individuo interesado obtiene información legalmente pertinente y la examina, interpreta y utiliza para abordar problemas y presentar las pruebas encontradas.” (Justicia Digital, 2022), de esta manera se enriquece el trabajo investigativo con una investigación bibliográfica, la cual subraya el uso de referencias y autores de resonancias con credibilidad probada, además el trabajo orientado hacia el área jurídica se profundiza en lo analítico, el cual es precisamente el método que se ajusta al proceso cognoscitivo, en vista al análisis necesario en el ordenamiento jurídico contentivo para el desarrollo y profundización del trabajo en curso, que abarca desde lo general hasta lo particular, con la constitución nacional de la República del Ecuador incluida, las normas que en materia tecnológica se hacen presentes y la normativa laboral vigente.

También se precisa el método descriptivo, utilizado por la aplicación activa y sistemática que refiere e interpreta la situación actual en materia laboral, finalmente se contempla que “la metodología de la investigación jurídica es básicamente un enfoque para abordar y explorar problemas o preguntas legales que aún no han sido resueltos” (Justicia Digital, 2022). Para este trabajo en particular se hace “utilizar un software de gestión de datos seguro y basado en la nube permite registrar su investigación de manera eficaz, ordenada y de fácil acceso” (Justicia Digital, 2022).

Aporte Práctico

Está determinado por las bondades que significa mantener actualizadas las actividades diarias que se presentan o se realizan en las organizaciones actuales, cualquiera sea sus forma, estructuras, usos, fines o necesidades. Con ello, se impulsa en mejor posición la rentabilidad, reducción de gastos, mejor imagen, innovación, creatividad y demás calificativos que perfectamente abonan el camino hacia el existo competitivo de un ente frente a terceros en la sociedad actual.

DESARROLLO

Antecedentes

En este apartado, como primera investigación es necesario resaltar el estudio de Pérez (2023), titulado “Inteligencia artificial y contratación laboral”, el cual bajo un contexto cualitativo demarca la era de la digitalización, donde el papel pierde sentido en algunos momentos de la vida humana. De allí los señalamientos que se hacen en el contexto laboral y de la nueva era tecnológica. En ese sentido señala que:

La llegada de la revolución digital ha cambiado numerosos aspectos de la vida cotidiana, incluido el proceso de contratación de personal, en este nuevo escenario, ha habido un cambio notable en la forma en que las empresas eligen a los candidatos para sus vacantes. En lugar de depender únicamente de los currículos en papel, ahora se utilizan plataformas y sistemas en línea inteligentes para analizar los perfiles de los solicitantes de manera rápida y eficiente, este enfoque proporciona a las empresas una selección más objetiva y eficaz, permitiéndoles identificar a los candidatos más adecuados para el puesto. No obstante, la rápida y generalizada adopción de estas herramientas de inteligencia artificial ha generado un entorno sin precedentes desde el punto de vista legal, creando un vacío normativo que dificulta su regulación. (Pérez López, 2023, pág. 5)

En segundo término, se tiene un antecedente que fue realizado por Miranda & Brameshuber (2024), el cual se tituló “El impacto de la digitalización en la representación de las personas trabajadoras: posibilidades y desafíos para los derechos de información y consulta y la negociación colectiva”. Para ello se expone en la lo digital y la masa trabajadora en los momentos actuales, allí se explica que:

La marcha incesante hacia la digitalización del trabajo trae consigo transformaciones en las relaciones laborales colectivas. Se ha analizado cómo la dispersión de la fuerza laboral está provocando la ruptura de los vínculos tradicionales de cercanía que solían fomentar la solidaridad entre los trabajadores. Por otro lado, las nuevas tecnologías pueden desempeñar un papel significativo en el fortalecimiento de la representación laboral, ofreciendo un terreno propicio para la negociación colectiva. Se han abordado diversas cuestiones, como las herramientas digitales que pueden facilitar las funciones de representación, las oportunidades de votación en línea y los derechos de información y consulta relacionados con la videovigilancia, el uso privado de los medios de la empresa y la desconexión digital, así como los algoritmos empleados por la empresa con fines laborales. Además de tener en cuenta el aspecto legislativo, el

estudio considera las últimas novedades en jurisprudencia y negociación colectiva. (Miranda Boto & Brameshuber, 2024, pág. 7)

En tercer término, se hace mención a Alcover (2023), con la investigación que lleva por nombre “¿Son los robots recursos humanos? El desafío de la gestión de la fuerza de trabajo ante la transformación digital”. Es este sentido se exponen diferentes escenarios prácticos sobre la temática señalada, fijando que el principal objetivo de este estudio:

El enfoque se dirige hacia el examen de las ramificaciones de la transformación digital en la dirección y administración de una fuerza laboral que combina elementos humanos y tecnológicos, y en la identificación de los principales desafíos actuales y futuros. Tras una breve contextualización de las organizaciones en el proceso de transformación digital, se procede de la siguiente manera:

- Inicialmente, se examinan las características fundamentales de los sistemas autónomos y de los sistemas o dispositivos que integran habilidades humanas con inteligencia artificial (IA).
- En segundo término, se destacan los elementos esenciales que definen la gestión de una fuerza laboral diversa, y se examinan las adaptaciones e innovaciones requeridas para gestionarla de manera eficaz.
- En tercer lugar, se analizan las consecuencias del empleo de tecnologías en los propios procedimientos de gestión de recursos humanos, evaluando su amplitud y las ramificaciones tanto técnicas como éticas.
- Por último, se exponen las conclusiones fundamentales y se proponen sugerencias para afrontar el desafío que implica la transformación digital en la gestión de la fuerza laboral contemporánea y el uso de tecnologías en la administración de recursos humanos.

Durante este estudio, se examinan las preguntas esenciales que definen los posibles escenarios que la transformación digital plantea para la gestión de recursos humanos (Alcover, 2023, pág. 11).

Según Fernández (2022), “los recientes progresos tecnológicos han impactado no solo en los ámbitos jurídico, social y político de la vida ciudadana, sino que también han dado origen a nuevas vulnerabilidades en lo concerniente a los derechos fundamentales de los trabajadores.”

Estos derechos fundamentales debe ser prácticamente nuevos enfoques de análisis que exijan una transformación en la protección de datos;

Estas acciones se vuelven prácticamente invisibles ante la atención del público, lo que hace que los ataques parezcan intangibles, requiriendo así nuevos enfoques de análisis que exijan una transformación y expansión en la protección de los derechos implicados. En el caso de los derechos fundamentales, es esencial determinar la forma más efectiva de garantizarlos, aprovechando la tecnología como un medio para democratizar y promover estos derechos, incluso si eso significa desafiar a los Estados y al sistema judicial. En esta lucha, el papel del Estado ha sido y sigue siendo crucial, y debería fortalecerse mediante su integración en organismos supranacionales, estableciendo amplios espacios políticos y democráticos globales para la protección de estos derechos, esta protección es ahora más crucial que nunca. (Fernández, 2022, pág. 7).

Marco teórico

Definición de trabajo

El trabajo, según lo establece la Constitución de la República del Ecuador es un derecho fundamental, así es tipificado en la legislación ecuatoriana, asimismo que se reconoce el derecho al trabajo inserto en la norma nacional e internacional normado en los instrumentos internacionales de derechos humanos y los que rigen e imperan en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mismo tiene un reconocimiento que al propio tiempo posee un es de carácter constitucional, establecido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), tipificando:

El empleo representa un derecho y una responsabilidad social, así como un derecho económico fundamental, que brinda satisfacción personal y sustenta la economía. El Estado se comprometerá a asegurar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida digna, salarios justos y adecuados, así como condiciones laborales saludables y la libertad de elegir o aceptar un empleo de manera voluntaria. (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008)

Inteligencia artificial (IA)

En relación al tema señala Granados (2022), lo siguiente:

El término inteligencia artificial se refiere a un sistema que simula el comportamiento humano, permitiendo que la máquina aprenda de manera continua a través de un

lenguaje especializado. Este proceso imita la estructura de aprendizaje del cerebro humano, almacenando información y datos, y desarrollando sistemas para integrarlos entre sí. (pág. 27)

De la misma manera, señala Molina (2023), al respecto “La inteligencia artificial posibilita que los sistemas tecnológicos comprendan su entorno, interactúen con él, solucionen problemas y ejecuten acciones con un propósito definido” (pág. 23).

Todo ello lo realizan a través de sensores de diferentes tipos que de una manera u otra gracias a la digitalización (0 o 1) envían información a un procesador central que toma las decisiones según programación. Molina (2023), señala al respecto “La máquina recibe datos (ya preparados o recopilados a través de sus propios sensores, por ejemplo, una cámara), los procesa y responde a ellos” (pág. 24).

En el ámbito internacional, existe un creciente interés en el desarrollo de la inteligencia artificial. Se reconoce que la definición de IA abarca sistemas con la capacidad de procesar datos de manera similar a un comportamiento inteligente. En este contexto, se enfatiza la importancia de la ética en el diseño de prácticas automatizadas basadas en la IA (Cisneros Zúñiga, Jiménez Martínez, Ricardo Velázquez, & Andrade Santamaría, 2021).

La inteligencia artificial para la sociedad

Los sistemas de inteligencia artificial tienen la capacidad de ajustar su comportamiento en cierta medida, evaluar las consecuencias de acciones pasadas y funcionar de manera autónoma (Molina Hermosilla, 2023). Pero bajo la dirección del programa central que permite establecer las limitantes necesarias en cada sistema en particular. Hasta el momento siempre hay un trabajador detrás para el desarrollo de inteligencia artificial, que trabaja con ella. Pero se hace notar que para este año 2024, se ha proyectado realizar por parte de varias compañías internacionales industrias 100% automatizadas, utilizando inteligencia artificial en sus procesos después de construidas, para la cual la mano de obra humana no será requerida, cosa que amerita la realización de estudios de manera expedita con celeridad.

El concepto de inteligencia artificial (IA) es bastante nuevo comparado con el mismo desarrollo de la tecnología digital utilizada en un principio por la ENIAC. Molina (2023), señala al respecto “La inteligencia artificial se refiere a la capacidad de una

máquina para exhibir habilidades similares a las de los seres humanos, tales como el razonamiento, el aprendizaje, la creatividad y la capacidad de planificación” (pág. 26).

Los cambios que están ocurriendo son evidentes para todos, ya que se pueden observar diversos programas como Business Intelligence (BI) que incorporan la optimización en la resolución de problemas con la ayuda de la inteligencia artificial. Estos programas demuestran cómo los algoritmos pueden reproducir prejuicios sociales, lo que resulta en la aparición de discriminaciones que pasan desapercibidas y que invalidan en gran medida la protección establecida en nuestras leyes. Nos enfrentamos a un fenómeno que parece invisible, pero que tiene efectos negativos reales (Pérez López, 2023). Este tipo de programa en principio, es un ejemplo del uso de la inteligencia artificial en la toma de decisiones en una organización, donde solo se busca la maximización de la rentabilidad, recordando que las máquinas no poseen cualidades sentimentales, solo si se le programa algunas opciones, pero nunca podrán sentir como los humanos.

Pérez (2023) señala al respecto que “La sociedad actual se encuentra en un punto de inflexión en este sentido. Somos la generación experimental de una invención sin precedentes, lo cual nos deja expuestos a sufrir inexorablemente los efectos negativos que traigan dichas inteligencias consigo” (pág. 17).

El sector laboral en la sociedad actual.

La dinámica de la actividad está transformando la sociedad en todos los aspectos de la vida, y se anticipa un aumento significativo en la participación y el uso de las nuevas tecnologías (TIC) en los próximos años o décadas. Por este motivo, se busca la capacitación profesional de los trabajadores, convirtiéndolos en una fuerza laboral calificada que esté a la altura de los cambios actuales y futuros, y que se integre en las redes sociales, plataformas virtuales y el entorno digital en general. “Estos aspectos cruciales se consideran en el desarrollo humano actual en todo el mundo. Es por eso que se espera que el empleo del futuro esté mayormente relacionado con lo digital y esté intrínsecamente vinculado a la inteligencia artificial.” (Pérez López, 2023).

Aunque algunas tecnologías con inteligencia artificial han estado presentes durante más de medio siglo, los avances en la capacidad de procesamiento de la información, la disponibilidad de grandes volúmenes de datos y el desarrollo de

nuevos algoritmos han propiciado un rápido progreso en el campo de la IA en los últimos años (Molina Hermosilla, 2023). Entonces, era cuestión de tiempo que la digitalización, la inteligencia artificial, la sociedad de la información repercutiera en la vida de la humanidad, incidiendo está en forma determinante en las tradiciones, hábitos o actividades diarias incluyendo actividades laborales.

Importancia de la IA

Ahora, todos los ámbitos de la geopolítica, geoeconomía y geosociedad muestran interés en la inteligencia artificial. La inteligencia artificial desempeña un papel fundamental en la transformación digital de la sociedad y se ha convertido en una prioridad para la UE. “Sin embargo, su evolución continúa avanzando y no se detiene, incursionando en áreas anteriormente inexploradas como la toma de decisiones. Se espera que sus futuras aplicaciones generen cambios significativos, aunque la IA ya está presente en nuestras vidas.” (Molina Hermosilla, 2023).

Digitalización

La digitalización implica la conversión de procesos y objetos analógicos y físicos a formatos digitales; por ejemplo, el escaneo de documentos en papel o el uso del almacenamiento en la nube para guardar archivos importantes reemplaza la necesidad de utilizar archivos físicos. Todo lo que anteriormente se realizaba en papel y de forma offline ahora se lleva a cabo completamente en formato digital gracias a la digitalización y a tecnologías digitales más eficientes. Aunque el término "digitalización" es bastante claro, se utiliza para describir el proceso general de adaptación a lo digital, como trasladar las estrategias de marketing empresarial hacia un entorno más digitalizado.

Elementos que conforman la digitalización Inteligente

En la actualidad, el mundo está inmerso en un proceso de digitalización que afecta a todos los aspectos de la vida humana. Este cambio de la era analógica a la digital está transformando completamente diferentes áreas del conocimiento y aún continúa sorprendiendo y evolucionando en diversos aspectos.

La transformación digital se evidencia en distintos niveles: a gran escala, se observa en los modelos de negocio y su repercusión en la sociedad; a nivel intermedio, se refleja en las estructuras y procesos de las organizaciones; y a nivel más personal, se nota en el entorno laboral individual y en la diversidad de nuevas herramientas

digitales que simplifican o complican la realización del trabajo (Galindo Rodríguez, 2021).

La era tecnológica, que incluye el uso de la inteligencia artificial en el entorno digital, está dedicando esfuerzos significativos para mejorar la calidad de vida humana. Este enfoque se refleja en una intensa búsqueda de soluciones para crisis, conflictos, escasez y diversas limitaciones que enfrenta la sociedad.

Esta tendencia se ve especialmente acentuada en contextos de crisis, como emergencias de salud pública, desastres naturales, crisis económicas y conflictos armados, entre otros. Aunque estas crisis pueden limitar las opciones disponibles, también pueden impulsar la motivación, el compromiso y la velocidad del cambio hacia soluciones innovadoras (González & López Cruz, 2022).

De este modo, en los últimos años, “la transformación digital ha ganado relevancia tanto en la investigación como en la práctica de diversas áreas y disciplinas.” (Galindo Rodríguez, 2021).

Ética de la inteligencia artificial

Durante décadas, la UNESCO ha encabezado esfuerzos a nivel global para garantizar que el progreso científico y tecnológico se rija por principios éticos, centrándose especialmente en la bioética. El progreso veloz de la inteligencia artificial (IA) ha creado nuevas posibilidades a escala global, desde el perfeccionamiento de los diagnósticos médicos hasta el fomento de la interacción humana en las redes sociales, además de incrementar la eficacia laboral mediante la automatización de labores, adelantos que han beneficiado numerosos aspectos de la vida social, recreativa y laboral, entre otros ámbitos.

No obstante, estos cambios rápidos también plantean importantes dilemas éticos. Los sistemas impulsados por la inteligencia artificial tienen la capacidad de replicar prejuicios, contribuir a la degradación del medio ambiente y poner en peligro los derechos humanos, entre otros desafíos. “Estos riesgos se suman a las desigualdades ya existentes, lo que afecta de manera desproporcionada a grupos históricamente marginados.” (Cisneros Zúñiga, Jiménez Martínez, Ricardo Velázquez, & Andrade Santamaría, 2021).

Humanismo tecnológico axiológico, fundamento de derechos como prioridad legislativa

Existe una clara comprensión de que abordar normativamente el entorno tecnológico laboral es una necesidad imperativa que no puede avanzar de manera efectiva si no se enfrentan simultáneamente otros problemas estructurales.

Estos incluyen la creación o destrucción de empleo y la necesidad de adaptación y recalificación profesional. El derecho al trabajo se enfrenta a desafíos significativos y tangibles en todo el mundo, tales como el trabajo forzado, la explotación laboral infantil y formas contemporáneas de esclavitud (Fernández, 2022).

La Inteligencia artificial y el Estado de Derecho

Aunque la inteligencia artificial (IA) presenta diversas oportunidades para mejorar la eficiencia y la equidad en la administración de justicia, también genera preocupaciones vinculadas con la transparencia, la rendición de cuentas y la protección de los derechos humanos. “La incorporación de sistemas de IA en el contexto legal y judicial demanda un marco normativo robusto que asegure su utilización ética y evite la perpetuación de sesgos o discriminación.” (De la Sierra Morón, 2020).

¿Cuáles son los riesgos?

En términos generales, la inteligencia artificial (IA) representa una oportunidad fantástica para alcanzar los objetivos establecidos por la Agenda 2030. Sin embargo, esto implica abordar de inmediato las cuestiones éticas que plantea. Por un lado, el uso de estas tecnologías puede acelerar el progreso hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible, permitiendo una evaluación más precisa de los riesgos, una mejor anticipación y una difusión más rápida del conocimiento. Además, puede generar soluciones innovadoras en áreas como la educación, la salud, el medio ambiente, la planificación urbana y las industrias creativas, mejorando así la calidad de vida y el bienestar diario.

Desde luego, la comunicación y la información también dependen directamente de los avances realizados en materia de IA. La UNESCO debe abordar esta reflexión sobre los beneficios y los riesgos de la IA para la educación, la cultura, la ciencia, la comunicación y la información. (Šopova, 2023).

Esto representa una amenaza debido a que la automatización y la digitalización pueden crear nuevos desequilibrios, disminuir la diversidad en las industrias culturales, transformar el mercado laboral, aumentar la inseguridad laboral y ampliar la brecha entre aquellos que tienen acceso a estas nuevas tecnologías y aquellos que no lo tienen.

La tecnología y el ámbito laboral

El derecho no permanece estático, sino que experimenta cambios a lo largo del tiempo, adaptándose a la evolución de las sociedades que lo crean. A medida que las relaciones sociales se transforman, surgen nuevos desafíos que requieren respuestas legales. Esta situación genera la necesidad de ajustar los derechos humanos a las nuevas realidades sociales, económicas, jurídicas y tecnológicas de las comunidades. (Fernández, 2022)

Impacto de la IA en la Sociedad

La sociedad contemporánea está experimentando un período de cambio rápido y significativo, impulsado en gran medida por el avance del mundo tecnológico digital. En este contexto, la proliferación de ciertas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial, la analítica de macrodatos, el Internet de las Cosas, la realidad virtual y aumentada, entre otras, ha surgido como una oportunidad para la transformación positiva de organizaciones, países y la humanidad en su conjunto. Estas nuevas tecnologías ofrecen nuevas vías, mercados e interacciones en los entornos y ecosistemas digitales emergentes (González & López Cruz, 2022).

En cualquier caso, la sociedad se encuentra inmersa en una nueva revolución industrial en el entorno digital, que supera las anteriores relacionadas con el uso del ábaco, la mecanización y las comunicaciones. Esta cuarta revolución industrial está transformando tanto la cantidad como la diversidad de empleos disponibles. Cada vez se requieren más habilidades digitales, informáticas, de software y otras competencias relacionadas. Se prevé que el empleo futuro esté mayoritariamente vinculado a lo digital y esté estrechamente ligado a la inteligencia artificial. La sociedad debe adaptarse a esta nueva realidad para poder aprovechar plenamente las oportunidades que ofrece (Pérez López, 2023).

En relación al tema, señala Galindo (2021) “por lo tanto, se comprende que su influencia implica transformaciones significativas que ocurren tanto en la sociedad

como en las industrias, las cuales son provocadas por la aplicación de tecnologías digitales” (pág. 21).

La digitalización y el cambio cultural están estrechamente vinculados, ya que la transformación implica la participación y el compromiso de los empleados en la toma de decisiones. La cultura organizacional centrada en la digitalización comienza principalmente con los directivos y se extiende a través de la capacitación en el uso de tecnologías de la información para automatizar procesos dentro de las organizaciones, así como en comprender cómo agregar valor tecnológico para mejorar la experiencia del cliente. Las empresas que no estén colaborando en esta transformación digital serán menos competitivas y atraerán menos talento de calidad.

La tendencia actual apunta hacia la especialización de las empresas, así como hacia una mayor diversificación más allá del inventario físico. Esto se debe a que los congresos y convenciones se han vuelto híbridos, con un enfoque del 50% presencial y el 50% en línea, lo que obliga a las empresas a adoptar nuevas herramientas tecnológicas. Los principales desafíos se centran en la aceptación y la integración de estas nuevas herramientas, lo que implica consideraciones como las barreras idiomáticas, los cambios en los modelos de negocio e incluso los aspectos culturales. Además, la falta de capacitación continua es una preocupación importante en este proceso de adaptación (Morales Martínez, 2022).

Análisis de los hechos y exposición de la información resultante

En el análisis de los hechos y exposición de la información de los resultados previamente recolectados, se realizó la verificación de las unidades de análisis, la categorización y triangulaciones, aunado al anexo de nuevas categorías emergentes que se presentaron en la fase final del trabajo. En adelante basando el análisis en el cruce de información, de datos, de métodos y de experiencias se proporcionaron una serie de cualidades, descriptores que estimulan aspectos, hallazgos, evidencias que generan orientación a los estudios de esta naturaleza en cada uno de los tres (3) temas o aspectos como lo fueron la digitalización, la IA o el aspecto laboral.

Inicialmente, los temas seleccionados para las entrevistas fueron la tecnología y el entorno laboral. Durante estas conversaciones, se exploraron diversas categorías, entre las cuales destacaron las similitudes en las respuestas relacionadas con el proceso de inducción necesario para la adaptación en los entornos laborales

analizados. Las coincidencias encontradas en las respuestas de los entrevistados permitieron el cruce de información en cada uno de los tres temas examinados. En particular, se identificaron respuestas comunes o similares proporcionadas por los entrevistados en función de las unidades de análisis específicas señaladas durante las entrevistas. En estas unidades, los entrevistados expresaron que la preparación para la adaptación no siempre era ideal y, en muchos casos, era inexistente.

Se describió la percepción de una falta de formación adecuada para manejar aspectos que son inherentes a la era actual, ya que son parte de la cuarta revolución industrial en curso a nivel mundial. Klaus Schwab, fundador y ejecutivo del Foro Económico Mundial, así como autor de la cuarta revolución industrial, ha explicado que esta nueva revolución tecnológica se caracteriza por la fusión de tecnologías que están difuminando las fronteras entre lo físico, “la automatización en la creación de contenido es otra área donde la IA brilla, produciendo artículos, imágenes y videos adaptados a diferentes audiencias y canales. Esto permite a los equipos de marketing concentrarse en estrategias creativas y de mayor impacto.” (Ilaria Fornaciari, 2024)

La falta de preparación, conocimiento y adecuación a este proceso dinámico tecnológico que experimenta la sociedad actual hace que existan contraposiciones de intereses, donde hay grupos interesados que se resisten a los cambios y otros que saben que el avance es necesario lo cual hace que se adapten más fácilmente, además que la aceptación o no de los cambios permite una más rápida permeabilidad del conocimiento y por ende, la inserción en el campo laboral garantizado la estabilidad en el mismo.

Entonces, haciendo una triangulación con los demás entrevistados y la literatura inicialmente utilizada desde el inicio de esta investigación se asintió que es necesario una preparación, explicación y familiarización con los componentes, programas, equipos tecnológicos y/o manuales procedimentales para la adecuada y correcta utilización de estos dispositivos de última generación.

Por otra parte, en una subcategoría denominada programas, que forma parte de la categoría inteligencia artificial (IA), se constató que los entrevistados no tenían la suficiente sapiencia para la manipulación de los programas intuitivos que acostumbra presentar la IA, entonces el ámbito laboral está a la zaga con los avances tecnológicos que se desarrollan en la cuarta revolución industrial que van de la mano

con el big data, robótica y la inteligencia artificial. La era digital se proyecta sobre la formación educativa en el proceso de preparación de los trabajadores, la mano de obra cada vez es más necesaria en cuanto a su formación práctica, teórica o ambas inclusive. Para efectos de esta investigación la formación educativa y la cultura son subcategorías de un tema principal, que como resultados resaltan las ventajas de los trabajadores que poseen formación académica, que puede ser con estudios de tercer nivel, cuarto nivel hasta los estudios de quinto nivel que pocos poseen, entonces estos trabajadores están en ventaja frente a la universalidad del entorno laboral.

CONCLUSIONES

El impacto de la digitalización y la inteligencia artificial en el ámbito laboral es innegable. Se ha observado una transformación profunda en la manera en que las empresas operan y los individuos trabajan. A medida que la tecnología avanza, se espera que estos cambios continúen redefiniendo la naturaleza del trabajo en el futuro. La automatización y la optimización de procesos han llevado a una mayor eficiencia y productividad en muchos sectores, pero también han planteado desafíos significativos, como la reestructuración de empleos y la necesidad de una capacitación constante para adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral.

Deberían las organizaciones como los trabajadores reconocer la importancia de la adaptabilidad y la adquisición de habilidades relevantes en este entorno en constante evolución. Solo así podrán aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la digitalización y la inteligencia artificial mientras mitiguen los posibles impactos negativos en el ámbito laboral.

En la actual sociedad, la digitalización y la inteligencia artificial desempeñan un papel crucial en el ámbito laboral, influenciado por una serie de factores tanto internos como externos. Esta interdependencia refleja un paradigma en el que la humanidad ha alcanzado un nivel considerable de conexión. La digitalización, si bien facilita la resolución de problemas físicos relacionados con el transporte de elementos entre lugares, también requiere una continua formación, capacitación y actualización para evitar el rezago frente a la entropía, un fenómeno conceptualizado por Ludwig Von Bertalanffy como el desgaste natural de los sistemas, según su Teoría General de los Sistemas (TGS) en 1968.

La relación entre la digitalización, la inteligencia artificial y los trabajadores es inevitable en el contexto actual, marcado por un avance tecnológico arrollador. Año tras año, los trabajadores se ven cada vez más inmersos en tareas relacionadas con la digitalización y el uso de software con inteligencia artificial incorporada. Además, se observa un incremento significativo en el uso de la inteligencia artificial por parte del personal para abordar problemas jurídicos, como consultas, investigaciones, redacciones y resúmenes, entre otros aspectos relevantes en este ámbito.

RECOMENDACIONES

- En base a las conclusiones obtenidas y los objetivos planteados, determinan: Fomentar la colaboración entre humanos y sistemas de inteligencia artificial se presenta como una alternativa frente a la percepción de la inteligencia artificial como una amenaza para los puestos de trabajo. Se sugiere el establecimiento de una cultura organizativa que promueva activamente la colaboración entre humanos y sistemas de IA.
- Implementar políticas de gestión del cambio es imperativo ante la rápida adopción de la digitalización y la inteligencia artificial. Se recomienda que las organizaciones implementen políticas de gestión del cambio efectivas, las cuales incluyan una comunicación clara y transparente sobre los objetivos y beneficios de la implementación de nuevas tecnologías. Asimismo, se debe proporcionar apoyo y recursos adecuados para ayudar a los empleados a adaptarse a los cambios.
- Fomentar un enfoque de aprendizaje orientado al futuro es esencial en un entorno impulsado por la innovación tecnológica. Tanto las organizaciones como los trabajadores deben adoptar un enfoque de aprendizaje que se centre en el futuro, lo cual implica estar abiertos a nuevas ideas, experimentar con nuevas tecnologías y estar dispuestos a aprender de los errores para impulsar la innovación y mantenerse relevantes en el mercado laboral.
- Garantizar la equidad y la ética en el uso de la inteligencia artificial se convierte en una prioridad a medida que esta juega un papel cada vez más importante en el ámbito laboral. Es crucial que la implementación de la inteligencia artificial se realice de manera ética y equitativa. Esto implica abordar preocupaciones sobre la privacidad de los datos, la discriminación algorítmica y el sesgo inherente en los sistemas de IA, así como establecer políticas y regulaciones que promuevan la equidad y la transparencia en su uso.

Al seguir estas recomendaciones, las organizaciones pueden maximizar los beneficios de la digitalización y la inteligencia artificial en el ámbito laboral mientras mitigan los posibles impactos negativos y promuevan un entorno laboral inclusivo y orientado al futuro.

BIBLIOGRAFÍA

- Armas Morales, C. (2021). La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores. *Iberoamerican Business Journal*, 5(1), 83-105. doi:<https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol5.1.11053>
- De la Sierra Morón, S. (2020). Inteligencia artificial y justicia administrativa: una aproximación desde la teoría del control de la Administración pública. *Revista General de Derecho Administrativo*, 53, 1-19. Recuperado el 24 de enero de 2024, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7227329>
- Granados Ferreira, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista CES Derecho*, 13(1), 111–132. doi:<https://doi.org/10.21615/cesder.6395>
- Pérez López, J. I. (2023). Inteligencia artificial y contratación laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*(7), 186-205. doi:<https://doi.org/10.24310/rejlss7202317557>
- Alcover, C. M. (2023). ¿Son los robots recursos humanos? El desafío de la gestión de la fuerza de trabajo ante la transformación digital. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*(477), 231-256. doi:<https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18901>
- Cisneros Zúñiga, C. P., Jiménez Martínez, R. C., Ricardo Velázquez, M., & Andrade Santamaría, D. R. (2021). Inteligencia artificial: desafíos para el marco normativo laboral ecuatoriano. *Universidad y Sociedad*, 13(S3), 340-345. Recuperado el 12 de enero de 2024, de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2487>
- Corona Lisboa, J. L. (septiembre de 2018). Investigación Cualitativa: fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. *Vivat Academia*(144), 69-76. doi:<https://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 14 de febrero de 2024, de Registro Oficial N° 449: <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador?download=constitucion-republica-ecuador>

- Fernández, M. (2022). Nuevos paradigmas para los derechos fundamentales del trabajo en la era tecnológica. *Rejls/Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*(5), 181-204. Recuperado el 3 de febrero de 2024, de <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/15115/15350>
- Galindo Rodríguez, O. A. (2021). Transformación digital: una agenda de oportunidades para la investigación y la práctica. *Revista Perspectiva Empresarial*, 7(2), 3–6. doi:<https://doi.org/10.16967/23898186.646>
- González, R. A., & López Cruz, O. (14 de Julio de 2022). Transformación digital en tiempos de crisis. *Cuadernos de Administración*, 35. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao35.tdtc>
- Ilaria Fornaciari, F. (2 de julio de 2024). *El impacto de la IA en el Marketing y la Hiperpersonalización: Creando necesidades antes de que surjan*. Recuperado el 10 de febrero de 2024, de <https://www.wearemarketing.com/es/blog/que-es-la-cuarta-revolucion-industrial.html#:~:text=Klaus%20Schwab%2C%20fundador%20y%20ejecutivo,lo%20digital%20y%20lo%20biol%C3%B3gico%E2%80%9D>.
- Justicia Digital. (21 de Abril de 2022). *¿Qué es la metodología de la investigación jurídica y cómo hacerla correctamente?* Recuperado el 2 de febrero de 2024, de <https://lajusticiadigital.com/blog/investigacion-juridica#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20jur%C3%ADdica%20busca%20fundamentalmente,la%20toma%20de%20decisiones%20judiciales>.
- Matas, C. (2019). El impacto de la inteligencia artificial y de la robótica en el empleo público. *Gigapp Estudios Working Papers*, 5(98), 401-421. Recuperado el 12 de abril de 2024, de <https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/115>
- Miranda Boto, J. M., & Brameshuber, E. (2024). El impacto de la digitalización en la representación de las personas trabajadoras: posibilidades y desafíos para los derechos de información y consulta y la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*(478), 21–59. doi:<https://doi.org/10.51302/rtss.2024.18885>

- Molina Hermosilla, O. (2023). Inteligencia artificial, Bigdata y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS)*, 6, 89–117. doi:<https://doi.org/10.24310/rejlss.vi6.16225>
- Morales Martínez, R. I. (2022). La Transformación Digital y la Influencia de la Inteligencia de Negocios en las Empresas del Sector de Turismo de Reuniones en México. *Revista Politécnica*, 18(35), 40-51. doi:<https://doi.org/10.33571/rpolitec.v18n35a3>
- Novoa García, C., Vivel Búa, M., Torres Carlos, M. R., Lado Sestayo, R., Aneiros Pereira, J., Conde, J. J., . . . Villalba Sánchez, A. (2021). *Digitalización, inteligencia artificial y economía circular*. Navarra: Aranzadi, S.A.U.
- Pérez López, J. I. (2023). Inteligencia artificial y contratación laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*(7), 186-205. doi:<https://doi.org/10.24310/rejlss7202317557>
- Šopova, J. (8 de Mayo de 2023). *Audrey Azoulay: aprovechar al máximo la inteligencia artificial*. Recuperado el 21 de febrero de 2024, de Unesco: <https://courier.unesco.org/es/articles/audrey-azoulay-aprovechar-al-maximo-la-inteligencia-artificial>