



DEHUMANIZATION OF WORK AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE

ABSTRACT: Work revolves centrally around the human being, which is why historical social struggles have focused on protecting workers, even against tools intended for assistance and collaboration. Thus, the main objective of this research is to analyze the dehumanization of work resulting from the use of artificial intelligence. To address this topic, an exploratory methodology was employed using a bibliographic-documentary analytical method, with primary sources including Chirinos Portillo (2022) and the International Labour Organization. Among the findings, it is highlighted that work is a human right with broad acceptance within the international corpus iuris; furthermore, although various jobs could be influenced by generative artificial intelligence, this would represent a transformation rather than complete substitution. Consequently, artificial intelligence should be assumed as an innovative component of work, which does not imply the total dehumanization of labor. The main limitation was finding a general ethical framework regarding the use of AI in labor dynamics, opening avenues for future research. The primary conclusion highlights that future international regulations standardizing the use of technology in the workplace are necessary, and these must aim to ensure the humanization of work even when utilizing artificial intelligence.

KEYWORDS: labor relations, artificial intelligence, human rights.

DESUMANIZAÇÃO DO TRABALHO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

RESUMO: O trabalho tem o ser humano como seu eixo central, motivo pelo qual suas históricas lutas sociais se concentram em protegê-lo, inclusive diante de ferramentas de auxílio e colaboração. Assim, o objetivo principal desta pesquisa é analisar a desumanização do trabalho pelo uso da inteligência artificial. Para abordar a temática, a metodologia adotada foi adequada ao nível exploratório, utilizando o método analítico do tipo bibliográfico-documental, cujas fontes centrais foram Chirinos Portillo (2022) e a Organização Internacional do Trabalho. Entre os resultados, verifica-se que o trabalho é um direito humano com ampla aceitação no corpus iuris internacional; além disso, embora diversas ocupações possam ser influenciadas pela inteligência artificial generativa, trata-se de uma transformação e não de uma substituição total. Assim, a inteligência artificial deve ser assumida como um componente inovador do trabalho, o que não significa a total desumanização das relações laborais. A limitação consistiu em encontrar um perfil ético geral sobre o uso da IA nas dinâmicas de trabalho, o que pode dar origem a futuras investigações. A principal conclusão aponta que, no futuro, são convenientes regulamentações internacionais que padronizem o uso das tecnologias no campo laboral, as quais devem ter como norte a humanização do trabalho, mesmo com o uso da inteligência artificial.

PALAVRAS-CHAVE: relações de trabalho, inteligência artificial, direitos humanos.

DÉSHUMANISATION DU TRAVAIL ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

RÉSUMÉ: Le travail place l'être humain au cœur de son existence, c'est pourquoi ses luttes sociales historiques se sont concentrées sur sa protection, y compris face à des outils d'assistance et de collaboration. Ainsi, l'objectif principal de cette recherche est d'analyser la déshumanisation du travail découlant de l'utilisation de l'intelligence artificielle. Pour traiter ce sujet, la méthodologie retenue s'inscrit dans une démarche exploratoire et s'appuie sur une méthode analytique de type bibliographique et documentaire, ayant pour sources fondamentales Chirinos Portillo (2022) et l'Organisation internationale du Travail. Parmi les résultats, il ressort que le travail est un droit humain largement reconnu dans le corpus iuris international ; de plus, bien que divers emplois puissent être influencés par l'intelligence artificielle générative, il s'agirait d'une transformation et non d'une substitution totale. Dès lors, l'intelligence artificielle doit être considérée comme une composante innovante du travail, ce qui ne signifie pas la déshumanisation totale de l'activité professionnelle. La limite de l'étude a résidé dans la difficulté à définir un profil éthique global concernant l'usage de l'IA dans la dynamique du travail, ce qui ouvre la voie à de futures recherches. La principale conclusion souligne qu'à l'avenir, il conviendra d'adopter des réglementations internationales harmonisant l'usage des technologies dans le domaine professionnel, lesquelles devront avoir pour cap la humanisation du travail, y compris lors de l'utilisation de l'intelligence artificielle.

MOTS-CLÉS: relations professionnelles, intelligence artificielle, droits de l'homme.

DESHUMANIZACIÓN DEL TRABAJO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Lisbeth Milena Chirinos Portillo

Abogada (Summa Cum Laude) Universidad del Zulia (LUZ); Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo (LUZ); Doctora en Ciencias Jurídicas (LUZ); Postdoctora en Derechos Humanos (LUZ); Docente e Investigadora (LUZ).

Correo Electrónico: lisbethmchirinos@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8034-2443>

RESUMEN: El trabajo tiene como eje central al ser humano, de allí que sus históricas luchas sociales se centren en protegerlo incluso ante herramientas de auxilio y colaboración. Así, el objetivo principal de esta investigación es analizar la deshumanización del trabajo por el uso de la inteligencia artificial. Para abordar la temática, la metodología es propicia para el nivel exploratorio, y el método es el analítico de tipo bibliográfico-documental, las fuentes medulares son Chirinos Portillo (2022) y la Organización Internacional del Trabajo. Entre los resultados se encuentra que el trabajo es un derecho humano con fecunda aceptación en el corpus iuris internacional; asimismo, aunque los diversos trabajos podrían verse influidos por la inteligencia artificial generativa, se trataría de una transformación y no de una sustitución total. De allí que, la inteligencia artificial se asuma como un componente innovador del trabajo, lo cual no significa la total deshumanización del trabajo. La limitación consistió en encontrar un perfil ético general en torno al uso de la IA en las dinámicas laborales, lo cual puede dar lugar a futuras investigaciones. La principal conclusión se orienta a que, en el futuro conviene regulaciones internacionales que estandaricen el uso de las tecnologías en el campo laboral, las cuales deben tener por norte la humanización del trabajo incluso con el uso de la inteligencia artificial.

PALABRAS CLAVE: relaciones laborales, inteligencia artificial, derechos humanos.

Introducción

El trabajo humano es cambiante, las expresiones del mismo se adecuan a las realidades en las que se desarrolla, pero en cada configuración y reconfiguración la constante es la persona con un rol preponderante en las luchas sociales que le han permitido alcanzar prerrogativas en la prestación del servicio, pues el trabajo no solo constituye en sí un derecho humano, sino que a partir de él se crean otros tantos en función de la dignidad. Adicionalmente, las tecnologías forman parte del quehacer humano, la digitalización da lugar a prácticas que requieren de conocimientos y habilidades centradas en algoritmos que ameritan ser regulados, como sucede con la inteligencia artificial (IA).

En un estudio de Benhamou (2022, pág. 14), sostiene que, “la IA probablemente automatizará algunas de las tareas que componen una profesión, pero no todas”. Ahra bien, el trabajo y la IA no se pueden analizar de forma aislada del contexto social, jurídico, económico, político y cultural, las tendencias envuelven a “la evolución real del mercado laboral, incluidos el empleo, los salarios y las transiciones laborales, así como con factores económicos e institucionales más amplios que influyen en la adopción de la IA” (Organización Internacional del Trabajo, 2026).

Lo planteado amerita ser considerado objeto de estudio, de allí que el propósito medular de esta investigación consiste en analizar la deshumanización del trabajo por el uso de la inteligencia artificial. Para ello, este manuscrito se divide en dos grandes aspectos teóricos, a saber: 1. El ser humano como centro de la actividad laboral y, 2. Inteligencia artificial en el trabajo ¿progreso social?, posteriormente se trazan algunas reflexiones en cuanto a la metodología, análisis, discusión y conclusiones.

Aspectos teóricos

El ser humano como centro de la actividad laboral

Los nuevos modelos de organización y de trabajo van de la mano con la complejidad asociada a los cambios del entorno, mismos que en la actualidad se refieren al uso de las tecnologías, que apalancan las tendencias del futuro del trabajo, es así que las organizaciones deben crear una fuerza laboral más comprometida y conectada con la organización, lo cual implica establecer nuevas estrategias para la gestión del talento humano (Del Canto, Mercado, & Castillo, 2024), a lo que se agrega la imperiosa necesidad de incentivar y reforzar los conocimientos en materia de digitalización.

Lo que inquieta a los estudiosos es que las relaciones laborales innovadoras surgen fuera del cauce que hasta ahora había contenido las relaciones generales y especiales del trabajo y sin que configuren tampoco las formas clásicas de contratación del derecho común. Se teme, en esas condiciones, que lleguen a generar un nuevo ordenamiento laboral distinto y contrario en sus principios al que hasta ahora ha estado rigiendo la relación de trabajo, o que la ausencia de regulación de ese nuevo fenómeno engendre situaciones anómalas e irregulares que puedan minar la eficacia de los sistemas de relaciones laborales (Córdova, 1986, págs. 431-432).

Asimismo, la dimensión humana del trabajo no pasa desapercibida, indistintamente la época laboral sobre la que se reflexión, pues el trabajo es inherente al ser humano. Al contratar no se pueden desligar las funciones y habilidades de los valores y personalidad humana, de allí, incluso la sensibilidad social que acompaña a los estudios del trabajo. “Fluctuaciones de la economía, las decisiones políticas y los vaivenes de la sociedad impactan en el mundo laboral y viceversa (...), el punto central de la regulación del trabajo ha sido la protección de la persona que presta el servicio” (Chirinos Portillo, 2022, pág. 17).

En otras palabras, ante los cambios mundiales que no son ajenos al campo laboral, debe prevalecer esa tutela a través de las normas internacionales del trabajo y las que se incorporen a los distintos ordenamientos jurídicos para evitar lo que Ferrajoli describe de la siguiente manera:

El vacío de un derecho público global, colmado por el derecho privado producido por los mismos actores de la economía y de las finanzas; en la consecuente sustitución del imperio de la ley y su heteronomía por el imperio del contrato y de la autonomía privada como fuente privilegiada de la producción jurídica; en suma, en la afirmación como verdadera *grund-norm* del orden mundial, no ya de las constituciones nacionales y las cartas internacionales de los derechos, sino de la ley del mercado (Ferrajoli, 2016, pág. 262).

Es tal el carácter central del ser humano en el trabajo, que está constituido en un derecho humano estipulado en la normativa de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966) aunado a las declaraciones, convenios, protocolos y recomendaciones que promulga la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1919. Se asume, entonces, que el trabajo no es una mercancía, se concibe como un derecho fundamental para la dignidad humana.

Pues permite que cada individuo desarrolle sus capacidades, tenga un sentido de pertenencia y contribuya activamente a la sociedad. El trabajo aporta más que una remuneración económica, incide en la realización personal del individuo; a nivel social, el trabajo impulsa el desarrollo económico, pues permite a las personas generar ingresos, acceder a servicios básicos y mejorar su calidad de vida (Hernández-Infante, Pupo-Pupo, & Isea-Argüelles, 2025, pág. 174).

De hecho, el trabajo confiere una inmensa red de contactos entre personas con formación y habilidades semejantes, intereses similares que los conectan entre sí, y por ende, con la sociedad. Aunado a ello, se concretan las conexiones formales de las leyes y los pactos; las conexiones personales y colaborativas con quienes se interactúa en el trabajo; paralelamente, las conexiones asociativas y comunitarias que suele generar el trabajo; las conexiones materiales y de imagen que definen la jerarquía y el estatus; y las conexiones que definen el equilibrio y el desequilibrio entre vida privada y vida laboral (Organización Internacional del Trabajo. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, 2018).

Inteligencia artificial en el trabajo ¿progreso social?

La IA “es una tecnología que tiene el potencial de transformar la sociedad y el orden jurídico-constitucional, al afectar a diversos ámbitos y derechos fundamentales” (Pérez-Ugena, 2024, pág. 309), “consiste en ejecutar operaciones comparables a las que realiza la mente humana, como el aprendizaje o el razonamiento lógico, a través de la creación de programas informáticos” (Aragüés Valenzuela, 2024, pág. 29).

La IA abarca una amplia gama de tecnologías que pueden definirse como “sistemas adaptativos de autoaprendizaje”. Puede clasificarse en función de las tecnologías, los propósitos (como el reconocimiento facial o de imágenes), las funciones (como la comprensión del lenguaje y la resolución de problemas) o los tipos de agentes (incluidos los robots y los coches autoconducidos).

Además, engloba diversos métodos y disciplinas como la visión, el reconocimiento de voz y la robótica, y sirve para mejorar las capacidades humanas tradicionales. Los recientes avances en inteligencia artificial se han visto impulsados por los avances en capacidad de procesamiento informático y el desarrollo de técnicas de manejo de datos (Organización de las Naciones Unidas, s.f.).

Las actividades que se llevan a cabo por medio de la IA se incrementan cada vez más, lo que incide en el progreso social en tanto las herramientas se utilicen con ética y respeto de la dignidad humana, parámetros esenciales del desarrollo humano, y especialmente, del trabajo humano. Según Statista (s.f.), el mercado de las tecnologías de IA es enorme, ascendió a unos 244 000 millones de dólares estadounidenses en 2025 y se prevé que crezca mucho más, superando los 800 millones de dólares estadounidenses para 2030. Asimismo, cerca del 80 % de las personas utilizan IA, incluso sin darse cuenta, apenas la tercera parte está consciente de ello; en este enfoque la IA representa una tecnología está llamada a ser, si no lo es ya, una transformación disruptiva con impacto en todos los ámbitos de la actividad humana (Romero Míreles, 2023).

Lo dicho acarrea mayores demandas de trabajadores especializados en tecnologías y digitalización, lo cual es catalogado como una ventana de oportunidades para nuevos esquemas de formación del capital humano, esto amerita impulsar la educación en programación de algoritmos desde edades tempranas. Al mismo tiempo, los órganos encargados de regular el uso de la IA tienen que estar a la par de lo vertiginosos cambios que las innovaciones requieren.

Entre el 26% y el 38% de los empleos de la región podrían verse influidos por la inteligencia artificial generativa, lo más probable es que la tecnología aumente y transforme los puestos de trabajo en lugar de automatizarlos por completo. En concreto, entre el 8% y el 14% de los empleos podrían ver mejorada su productividad gracias a ese tipo de IA, mientras que sólo entre el 2% y el 5% corren el riesgo de automatización total (Organización Internacional del Trabajo, 2024). Así las cosas, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2024) alerta acerca de regular a escala mundial el campo de la IA, ello incluye el ámbito laboral y su impacto en el progreso social.

La OIT preparó en el 2023 y refinó en 2025 una metodología para proyectar el futuro de distintas ocupaciones y tareas en cuanto al uso de IA generativa, vale decir su reemplazo o transformación, entre los posibles efectos

estimados por la organización se encuentra lo siguiente: algunas de las tareas en las que no es posible o es menos posible la automatización se encuentran los recolectores de basura y desechos, lavadores de vehículos, recolectores de leña, buzos, mientras que, entre las tareas con mayor exposición a la automatización se señalan los empleados de servicios financieros, estadísticos y de seguros; agentes de bolsa; empleados de contabilidad (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

El otro aspecto a considerar en las dinámicas laborales y la IA tienen que ver ya no directamente con el trabajador y la posibilidad (o no) de su sustitución, son desde el escenario de la toma de decisiones que le competen al empleador. En este orden de ideas, para la OIT (s.f.), los trabajadores interactúan con un sistema en lugar de un gestor humano, lo que reduce el contacto entre los trabajadores y sus gestores, debido al uso de la gestión algorítmica, con ella las facultades de organizar, asignar, controlar, supervisar y evaluar el trabajo (que tradicionalmente le corresponden al empleador) las llevan a cabo los sistemas algorítmicos; esta delegación de funciones de gestión en algoritmos crece en varios sectores, tales como atención al cliente, transporte, logística, banca y sanidad, y es el rasgo definitorio de las plataformas laborales digitales.

Metodología

Esta investigación se traza con una metodología de diseño cualitativo, pues atiende a las singularidades de la temática concreta, mismas que se encuentran expresadas en los acápites de los aspectos teóricos, así como en el desarrollo correspondiente que incorpora el criterio de la autora. Asimismo, es de alcance o nivel exploratorio, toda vez que establece los aspectos iniciales del objeto de estudio, vale decir la IA y la deshumanización del trabajo. En todo caso, para lograr el objetivo planteado en la introducción el método es el analítico.

Lo dicho es propicio para este estudio bibliográfico-documental, pues estos datos “han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan” (Tamayo y Tamayo, 2003, pág. 109).

Los criterios de búsqueda de la información se concentraron en páginas de organismos multilaterales como la OIT y la CEPAL, asimismo se concentraron en índices y catálogos de revistas, tales como Latindex, Scielo, Google Académico, todo ello a través de palabras o términos como trabajo, trabajo moderno, inteligencia artificial, ética, algoritmo. En este sentido, las técnicas son la observación y el análisis de contenido y, sus instrumentos son la guía de observación y la ficha mixta.

Resultados

La gestión del talento humano orientada al aprendizaje de competencias digitales y tecnológicas forman parte de la actualidad laboral y organizacional, pues los cambios en el mundo del trabajo son una constante. Lo anterior, ha sido una realidad a la que se enfrenta el trabajo y su regulación, pues el ingenio humano también conlleva a crear y recrear prácticas con la finalidad de alejar a la persona del carácter protector que particulariza al Derecho laboral. Sea desde antes de la Revolución industrial, luego con la incorporación de la máquina y la industrialización, o se trate de la implementación de algoritmos a los que se les establecen ordenes detalladas, sostener la protección de la persona se corresponde con el propósito de los preceptos jurídicos laborales, en especial desde la perspectiva de las normas de la OIT.

La versatilidad en el trabajo está a la orden del día, las prestaciones de servicio repetitivas forman parte de un componente histórico necesario, pero que cada día parece más lejano. Las nuevas formas de contratación laboral en las que la temporalidad y el trabajo de resultados son protagonistas saltan a la palestra desde finales de los setenta y se consolidan como desafíos constantes para las normativas nacionales e internacionales, pues si bien el trabajo reviste diferentes matices, no es menos cierto que continua como lo que es: trabajo.

En este sentido, al asumir que el cambio forma parte de las construcciones habituales en el mundo laboral, la IA se corresponde con un elemento más, pero que amerita de un componente ético importante a efectos de evitar contraponer al trabajo humano con esa IA, y que la misma sea asumida como una herramienta de apoyo para el ser humano, pues tal como lo arrojan las investigaciones de la OIT, algunas tareas de las múltiples ocupaciones tenderán a estar más automatizadas que otras, lo cual no significa la total deshumanización del trabajo.

Discusión

Las prestaciones de servicio en clave laboral obedecen a actividades que procuran la subsistencia de la persona trabajadora y su familia, por lo tanto, tienen que estar enmarcada en el resguardo del ser humano que ofrece sus habilidades y tiempo, de allí que el carácter de persona natural es indivisible de la condición trabajadora. Y es que, aún con los cambios que se han suscitado a lo largo de los años en el mundo laboral (desde estados de indefensión hasta la consolidación de prerrogativas específicas y no específicas para los trabajadores), lo central es ese ser humano.

Ese trabajo tiene que desarrollarse dentro del paradigma de la dignidad indistintamente las herramientas que se utilicen. Sea el ferrocarril, el telégrafo, la calculadora,

el teléfono, el computador, los satélites, las aplicaciones web, el trabajador ha requerido de máquinas que optimicen la organización de la fábrica o, en una terminología actualizada el producto o servicio que se ofrece. De allí que, la inteligencia artificial (IA) se asuma como un componente innovador del trabajo.

De manera que, aún en los casos en los que la digitalización se haga presente en el plano laboral, el aspecto medular continúa siendo la persona y su indispensable protección, pues la esencia del trabajo se dirige, fundamentalmente, a colmar necesidades humanas. Ello no es contrario a aceptar innovadoras herramientas, dispositivos, aplicaciones, algoritmos, como auxilios para una marcha eficaz de la producción.

Conclusiones

El ser humano es el protagonista de las relaciones de trabajo, ha construido todo un sistema de protección para las prestaciones de servicio y es quien configuró al trabajo como derecho humano, al mismo tiempo es quien desarrolla la IA, por lo tanto, esos dos componentes dependen de la ética que la misma persona les imprima. Desde ese enfoque, la IA tiene que ser considerada un mecanismo de colaboración para mejorar las prácticas laborales, una herramienta que aminora los riesgos en el trabajo, vale decir que es un apoyo para el ser humano y no un sustituto del mismo.

Asimismo, desde el equilibrio histórico que demandan las relaciones de trabajo en esa dualidad trabajador-empleador hasta la incorporación de esta nueva herramienta como es la IA, sigue siendo fundamental la coordinación, dirección y administración de recursos humanos y tecnológicos en los que se asume a la IA como un componente más del control y la supervisión del trabajo humano por parte de la gerencia moderna.

Lo dicho es, apenas, una pequeña aproximación. Aún falta camino por recorrer en el desenvolvimiento de esa dinámica trabajo humano e inteligencia artificial, en el futuro convienen regulaciones internacionales que estandaricen el uso de las tecnologías en el campo laboral, las cuales deben tener por norte la humanización del trabajo incluso con IA, esa sería la vía para equilibrar la digitalización con el progreso social, y la dignidad de la persona trabajadora.

Referencias Bibliográficas

- Aragüéz Valenzuela, L. (2024). Hacia la eticidad algorítmica en las relaciones laborales. Murcia: Laborum Ediciones. Recuperado el 06 de agosto de 2025, de <https://laborum.es/catalogo/hacia-la-eticidad-algoritmica-en-las-relaciones-laborales-pdf/>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. New York: ONU. Resolución 217 A (III). 10 de diciembre de 1948.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado el 14 de diciembre de 2022, de <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cesr SP.pdf>
- Benhamou, S. (2022). La transformación del trabajo y el empleo en la era de la inteligencia artificial. Análisis, ejemplos e interrogantes. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado el 22 de abril de 2026, de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/586b344a-0dac-497c-9290-f8eb1a00221f/content?utm_source=chatgpt.com
- Chirinos Portillo, L. M. (2022). Nuevas formas de contratación laboral. Origen y tipología. Maracaibo: Ediciones Clío. Recuperado el 14 de mayo de 2024, de <https://libros.edicionesclio.com/index.php/inicio/catalog/view/120/151/520>
- Córdova, E. (1986). Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales? Revista Internacional del Trabajo, 105(4), 431-449. Recuperado el 06 de agosto de 2025, de <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/journalArticle/Del-empleo-total-al-trabajo-at%C3%ADpico/995274725102676>
- Del Canto, E., Mercado, J., & Castillo, R. (2024). Principales transformaciones en el mundo del trabajo: ¿hacia dónde vamos? Una perspectiva desde la economía, la tecnología, la ciencia, la educación y lo humano. Revista Estudios Gerenciales y de las Organizaciones, 8(16), 297-310. Recuperado el 06 de agosto de 2025, de <https://regyo.bc.uc.edu.ve/v8n16/art07.pdf>
- Ferrajoli, L. (2016). El futuro de la filosofía del derecho. DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho, 39, 255-263. doi:[10.14198/DOXA2016.39.13](https://doi.org/10.14198/DOXA2016.39.13)
- Hernández-Infante, R. C.-M., Pupo-Pupo, Y., & Isea-Argüelles, J. J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, 10(18), 170-181. doi:<https://doi.org/10.35381/racji.v10i18.4382>
- Organización de las Naciones Unidas. (19 de septiembre de 2024). ONU: La regulación mundial de la IA es necesaria. Recuperado el 06 de agosto de 2025, de <https://news.un.org/es/story/2024/09/1532941>
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). Inteligencia artificial (IA). Desafíos globales. Recuperado el 06 de agosto de 2025, de <https://www.un.org/es/global-issues/artificial-intelligence>
- Organización Internacional del Trabajo. (31 de julio de 2024). La IA Generativa podría transformar millones de empleos en América Latina y el Caribe, pero la brecha digital plantea desafíos. Recuperado el 08 de agosto de 2025, de <https://www.ilo.org/es/resource/news/press-release-ai-latin-america>
- Organización Internacional del Trabajo. (29 de mayo de 2025). ¿Cómo puede afectar la IA generativa a las distintas ocupaciones? Gráfico interactivo. Recuperado el 06 de agosto de 2025, de <https://www.ilo.org/es/resource/articulo/como-puede-afectar-la-ia-generativa-las-distintas-ocupaciones>
- Organización Internacional del Trabajo. (17 de abril de 2026). Inteligencia artificial. Nuevo informe de la OIT explica qué revelan los indicadores de exposición a la IA sobre el empleo. Recuperado el 22 de abril de 2026, de <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/nuevo-informe-de-la-oit-explica-que-revelan-los-indicadores-de-exposicion>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Gestión algorítmica en el lugar de trabajo. Portal temático. Recuperado el 06 de agosto de 2025, de <https://www.ilo.org/es/gestion-algoritmica-en-el-lugar-de-trabajo>
- Organización Internacional del Trabajo. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. (15-17 de febrero de 2018). Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Recuperado el 06 de agosto de 2025, de file:///C:/Users/pc/Downloads/wcms_618366.pdf
- Pérez-Ugena, M. (2024). La Inteligencia Artificial: Definición, regulación y riesgos para los derechos fundamentales. Estudios de Deusto, 72(1), 307-337. doi:<https://doi.org/10.18543/ed.3108>

Romero Míreles, L. L. (30 de octubre de 2023). Cerca del 80 por ciento de las personas utiliza IA sin darse cuenta. Es una transformación disruptiva. Gaceta UNAM. Recuperado el 06 de agosto de 2025, de <https://www.gaceta.unam.mx/cerca-del-80-por-ciento-de-las-personas-utiliza-ia-sin-darse-cuenta/>

Statista. (s.f.). Inteligencia artificial (IA) en el mundo: estadísticas y datos. Recuperado el 06 de agosto de 2025, de <https://www.statista.com/topics/3104/artificial-intelligence-ai-worldwide/>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de investigación científica. México, D.F.: LIMUSA Noriega Editores.