



**GNP**  
\_CANALES  
ABOGADOS LABORALES

# N5 INNOBIS

Informativo exclusivo para clientes de GNP\_Canales Abogados Laborales

## Inteligencia artificial en el trabajo

Estimados clientes y amigos:

Una vez más les hacemos llegar esta revista digital con temas de actualidad que son de interés en el ámbito laboral.

En esta oportunidad, les presentamos un completo análisis del nuevo escenario que se está desarrollando en las empresas producto del vertiginoso desarrollo de la inteligencia artificial, los intentos por regular sus amenazas y, especialmente, los desafíos que se plantean en el mundo laboral.

Hemos recogido diferentes estudios, entrevistas y noticias sobre el tema para presentarles el panorama completo y de forma objetiva. No es la idea ser alarmistas, pero sí motivarlos a tomar las acciones que se requieren en este nuevo contexto social y, de este modo, enfrentar los retos que se avecinan con conocimiento y responsabilidad.

Esperamos que este contenido sea de su interés.  
Un abrazo afectuoso,



*Diego Nodleman P.*

**DIEGO NODLEMAN P.**  
SOCIO GNP CANALES ABOGADOS LABORALES

### CONTENIDO

¿Qué es la IA?  
P.02

Beneficios y desafíos de la IA  
en el trabajo  
P.05

Las disyuntivas en el ámbito  
laboral  
P.07

¿Qué dice la OIT?  
P.10

World Economic Forum  
P.12

¿Qué pasará en Chile?  
P.13

¿Qué está haciendo el Gobierno?  
P.16

Algunas Recomendaciones  
P.18

Sugerencias de fin de semana  
P.20

Si quieres incluir a alguien de tu organización a nuestra base de datos InNobis, escríbenos al correo [bmendez@gnpcanales.cl](mailto:bmendez@gnpcanales.cl)

# ¿Qué es la IA?

La inteligencia artificial (IA), en el contexto de las ciencias de la computación, es una disciplina y un conjunto de capacidades cognitivas e intelectuales expresadas por sistemas informáticos o combinaciones de algoritmos cuyo propósito es la creación de máquinas que imiten la inteligencia humana para realizar tareas y que pueden ir mejorando conforme recopilan información.

En 2019 la Comisión Mundial de Ética del Conocimiento Científico y la Tecnología (COMEST) de la UNESCO definió la inteligencia artificial como un campo que implica máquinas capaces de imitar determinadas funcionalidades de la inteligencia humana, incluidas características como la percepción, el aprendizaje, el razonamiento, la resolución de problemas, la interacción lingüística e incluso la producción de trabajos creativos.

Hace tiempo que la inteligencia artificial abandonó la esfera de la ciencia ficción para colarse en nuestras vidas y, aunque todavía en una fase inicial, está llamada a protagonizar una transformación equiparable a la que generó la revolución industrial, las máquinas a vapor o el internet.

Las aplicaciones y beneficios de la IA en múltiples sectores —como salud, finanzas, transporte o educación, entre otros— así como las posibles amenazas que estas podrían traer para la humanidad, han provocado que la Unión Europea (UE) desarrolle sus propias Leyes de Inteligencia Artificial.

Han sido varios los intentos por introducir un marco normativo y jurídico para controlar el uso de la IA en Europa. Pero el **14 de junio** recién pasado, hace sólo un mes atrás, la UE dio un paso significativo en sus intenciones por regular el desarrollo de la IA. Ese día, el Parlamento Europeo aprobó el proyecto de “Ley de Inteligencia Artificial”.

El propósito de esta norma es promover el desarrollo de una IA fiable y garantizar la protección de la seguridad, salud y derechos fundamentales. Con ese objetivo se definieron cuatro niveles de riesgo de la IA y se establecieron sus correspondientes obligaciones, así como los ámbitos que deben ser constantemente supervisados. La meta es aprobar el borrador a fines de este año, para dar vigencia y validez legal a la normativa antes de 2026.



**Artificial Intelligence ACT (AI ACT)** es la propuesta de Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea, aprobada el 14 de junio de 2023.

**DESCARGAR DOCUMENTO** ↓



## DESDE LA CIENCIA FICCIÓN HASTA LA UE: LOS INTENTOS POR REGULAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

### Las Leyes de Asimov

Podríamos decir que los primeros indicios en cuanto a regular la inteligencia artificial se remontan al año 1942, cuando el autor de ciencia ficción Isaac Asimov, enunció en una de sus obras literarias “Las tres leyes de la robótica” (también conocidas como “Leyes de Asimov”).

Estas tres normas fueron la base ética para el desarrollo actual de los sistemas automatizados y definieron lo siguiente:

1. Un robot nunca hará daño a un ser humano, ni por inacción permitirá que un ser humano sufra.
2. Un robot debe cumplir las órdenes dadas por los seres humanos, a excepción de aquellas que entren en conflicto con la primera ley.
3. Un robot debe proteger su propia existencia en la medida en que esta protección no entre en conflicto con la primera o con la segunda ley.

### Las 6 Leyes de la robótica de la UE

El año 2017 la Unión Europea presentó “Las 6 leyes de la robótica cuyo punto de partida fueron las leyes de Asimov, pero mejoradas:

1. Los robots deberán tener un interruptor de emergencia.
2. Los robots no podrán hacer daño a los seres humanos.
3. No podrán generarse relaciones emocionales con los robots.
4. Las máquinas más grandes deberán tener un seguro obligatorio.
5. Los robots tendrán derechos y obligaciones.
6. Los robots pagarán impuestos.

### La ley de IA de la UE

El 2021, la Comisión Europea propuso las primeras luces respecto del proyecto de “Ley de Inteligencia Artificial” (también conocida como “AI Act”). Luego de dos años de intenso debate, y varias modificaciones, finalmente se logró a un acuerdo. El 14 de junio de 2023 el Parlamento Europeo decidió que el uso y desarrollo de la inteligencia artificial en la Unión Europea estará controlado, aprobando definitivamente el proyecto de ley para regular la IA. Esta será la primera ley integral sobre este tema en el mundo.

Lo que sigue, son las conversaciones finales, de forma, entre el Consejo y los países de la UE. La meta es alcanzar el acuerdo este año, para entrar en vigencia el 2026.

En este contexto, la Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea pretende promover la adopción de una inteligencia artificial fiable, centrada en el ser humano y garantizar un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad, los derechos fundamentales, la democracia, el medioambiente y el estado de derecho.

La nueva normativa establece que los sistemas de IA deberán ser siempre supervisados por personas para evitar resultados perjudiciales. Además, se determinan obligaciones para proveedores y usuarios en función del nivel de peligro de la IA, determinando cuatro niveles de riesgo: inaceptable, alto, limitado y mínimo.

#### A. RIESGO INACEPTABLE:

Serán prohibidos los sistemas de IA que se consideran una amenaza para la humanidad. Esto incluye manipulación del comportamiento, segmentación de las personas y los sistemas de identificación biométrica en tiempo real sin consentimiento.

#### B. RIESGO ALTO:

Los sistemas de IA que afecten negativamente a la seguridad o a los derechos fundamentales de las personas se considerarán de alto riesgo y serán regulados y fiscalizados permanentemente. Estos se dividirán en dos categorías:

1. Las tecnologías que se utilicen en productos o vehículos tales como aviación, automóviles, juguetes, dispositivos médicos y ascensores.
2. Los sistemas que se utilicen en ocho ámbitos específicos, los cuales serán supervisados y regulados de forma categórica:
  - a. Identificación biométrica y categorización de personas físicas.
  - b. Gestión y explotación de infraestructuras críticas.
  - c. Educación y formación profesional.
  - d. Empleo, gestión de trabajadores y acceso al autoempleo.
  - e. Acceso y disfrute de servicios privados esenciales y servicios públicos.
  - f. Aplicación de la ley.
  - g. Gestión de la migración, el asilo y el control de fronteras.
  - h. Asistencia en la interpretación jurídica y aplicación de la ley.

#### C. RIESGO LIMITADO:

Los sistemas de IA de riesgo limitado deben cumplir con requisitos mínimos de transparencia, que permitan a los usuarios tomar decisiones con conocimiento. Los usuarios deben ser conscientes de cuándo están interactuando con la IA. Esto incluye los sistemas de IA generativa, como Chat GPT, que generan o manipulan contenidos de imagen, texto, audio o vídeo. Las obligaciones en este campo establecen que se debe revelar que el contenido ha sido generado por la IA y que se debe diseñar el modelo para evitar que genere contenidos ilegales.

#### D. RIESGO MÍNIMO:

No contempla obligaciones por no presentar amenazas concretas para la humanidad.

## LAS CRÍTICAS AL PROYECTO


De esta forma, Europa se convierte en la primera región del mundo en tener un marco regulatorio en torno a la IA, una tecnología que avanza a pasos acelerados y que promete cambiar para siempre la economía, la cultura y el desarrollo en todo el planeta.

Obviamente hay algunos detractores, quienes reclaman que con esta normativa Europa quedaría fuera de la competencia internacional por liderar el desarrollo de estas tecnologías y sus potenciales beneficios, argumentando que se les hará difícil competir con potencias como Estados Unidos y China. Estos últimos decidieron no introducir normas -por ahora- para favorecer la innovación. Sin embargo, en las últimas semanas estos países han comenzado a mostrar una postura más proclive a la regulación, aun cuando no tengan nada concreto por el momento.

Por otra parte, son las mismas empresas tecnológicas las que están pidiendo una regulación al respecto y son los mismos líderes de estas organizaciones los que han advertido, en los últimos meses, sobre los potenciales riesgos y amenazas que podrían suponer para la humanidad el desarrollo sin control de estas innovaciones.

### ARCHIVOS DE PRENSA, PUBLICADOS DURANTE MAYO DE 2023.





# Beneficios y desafíos de la IA en el trabajo

La inteligencia artificial está transformando el mundo laboral de muchas maneras. En algunos sectores la IA ya se está utilizando para automatizar tareas rutinarias, mejorando la eficiencia y reduciendo los costos laborales.

Además de la automatización, la IA también se está utilizando para mejorar la toma de decisiones. Por ejemplo, las empresas pueden utilizar análisis de datos impulsados por la IA para tomar disposiciones informadas sobre el personal, las finanzas y los procesos de negocio.

Sin embargo, la IA también plantea desafíos significativos para el futuro del trabajo. Muchos temen que la automatización resultante de la IA pueda llevar a la pérdida de empleos y a la creciente desigualdad económica. Además, se cree que podría llevar a problemas éticos, como el sesgo algorítmico y la privacidad de los datos de los trabajadores.

---

**Un reporte del Banco Mundial sobre automatización señala que en los próximos 20 años se va a automatizar el 44% de los puestos de trabajo.**

---

Por lo tanto, es importante que las empresas, los trabajadores y los responsables políticos estén preparados para estos cambios y trabajen juntos para garantizar que la IA se utilice de manera responsable y equitativa en los lugares de trabajo. Esto puede implicar la inversión en habilidades y formación para los trabajadores, la implementación de políticas de protección de la privacidad y la creación de marcos éticos y de regulación para la utilización de la IA en el ámbito laboral.

¿Nos obliga esto a un cambio? Sin duda, el desafío se traduce en “aprender a convivir” con la Inteligencia Artificial, potenciando el conocimiento de los “trabajadores humanos” a fin de obtener el máximo provecho de estas nuevas tecnologías.

## **AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD Y COOPERACIÓN**

La inteligencia artificial promete revolucionar varias aristas del día a día y el trabajo no se quedaría atrás. Habiendo observado el potencial de la IA de carácter generativo -es decir, que produce contenido a través de datos e instrucciones-, un grupo de académicos del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) y de la Universidad de Stanford quiso medir el impacto en la productividad.

Así se concretó la investigación “IA Generativa en el Trabajo”, publicado en abril de 2023 y basado en datos de 5.179 agentes de atención al cliente. Este estudio mostró que el acceso a herramientas de automatización para resolución de problemas de clientes **aumentó en promedio la productividad en hasta un 13,8%**. Sin embargo, la investigación concluyó que no existe un cambio significativo en la satisfacción del cliente.

Otro aspecto destacable del estudio es que la IA permite detectar buenos resultados y cooperar con los trabajadores menos eficientes. Lindsey R. Raymond, coautora e investigadora del MIT, afirmó: “Encontramos evidencia sugerente de que la IA puede captar las mejores prácticas de los trabajadores de alto rendimiento y compartirlas con los trabajadores menos buenos”.



“Generative AI at Work”,  
MIT & Stanford University.  
Brynjolfsson, Li, Raymond.  
Abril 2023.

DESCARGAR DOCUMENTO ↓

## VENTAJAS DE LA IA EN EL TRABAJO

La inteligencia artificial tiene el potencial de ser útil en una amplia gama de ámbitos laborales y de ser aplicada en prácticamente cualquier sector, ya que su capacidad para automatizar tareas, analizar datos y aprender de manera autónoma puede generar beneficios significativos en diversos rubros. Algunos ejemplos que podrían ser beneficios para agilizar procesos, reducir costos o hacer más productivas algunas tareas en el ámbito laboral son:

- **SERVICIO AL CLIENTE**  
Los *chatbots* impulsados por IA pueden proporcionar respuestas rápidas y precisas a preguntas frecuentes y ayudar en la resolución de problemas.
- **AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS**  
La IA puede automatizar tareas repetitivas y mundanas, liberando a los empleados para que se centren en actividades más creativas y estratégicas.
- **ANÁLISIS DE DATOS**  
La IA puede analizar grandes cantidades de datos y extraer información valiosa para ayudar en la toma de decisiones informadas. Esto es especialmente útil en áreas como la investigación de mercado, el análisis financiero y la optimización de operaciones.
- **INDUSTRIA MANUFACTURERA**  
La IA puede optimizar los procesos de producción, predecir y prevenir fallos en maquinaria y mejorar la eficiencia y calidad de los productos.
- **RECURSOS HUMANOS**  
La IA puede automatizar el proceso de reclutamiento, realizar análisis de currículos, realizar evaluaciones de desempeño y brindar recomendaciones para el desarrollo profesional.
- **SEGURIDAD CIBERNÉTICA**  
La IA puede ayudar a detectar y prevenir ataques cibernéticos, identificar patrones de comportamiento sospechosos y proteger la información confidencial.
- **MARKETING Y PUBLICIDAD**  
La IA puede analizar datos de clientes, personalizar la experiencia del usuario, proporcionar recomendaciones personalizadas y optimizar estrategias de marketing en función de los resultados.
- **TRANSPORTE Y LOGÍSTICA**  
La IA puede mejorar la gestión de la cadena de suministro, predecir la demanda, optimizar rutas de transporte y controlar el tráfico para una mayor eficiencia y seguridad.
- **SALUD Y MEDICINA**  
La IA puede ayudar en el diagnóstico médico, la interpretación de imágenes médicas, el desarrollo de tratamientos personalizados y la gestión de datos de salud para mejorar la atención médica.

# Las disyuntivas en el ámbito laboral



Hi!  
How can I help you.

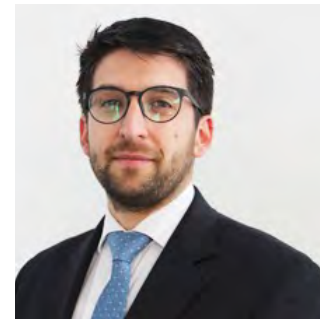
Algunos de los inconvenientes que se vislumbran desde la Unión Europea están el ámbito del trabajo. De hecho, la UE (en su Ley de IA) clasificó entre los ámbitos de riesgo alto las actividades que amenacen el empleo y la gestión de personas. Para mitigar su impacto en el ámbito laboral, y ante la imperiosa posibilidad de que aumente el desempleo en algunos sectores, algunos miembros del parlamento europeo han propuesto que los modelos de IA coticen a la Seguridad Social y paguen sus correspondientes impuestos. De esta forma se equilibra, en cierta medida, el impacto que supondría en el sistema tributario y de pensiones.

Por otra parte, la propuesta de la UE comenta sobre los riesgos de usar sistemas automatizados en el manejo de los recursos humanos al interior de las empresas. En dicha normativa se establece que el uso de IA en los procesos de selección, evaluación y promoción de colaboradores, así como en despidos, conlleva un cúmulo de riesgos que deben ser gestionados. Modelos de IA con problemas de diseño y/o de entrenamiento podrían utilizar patrones discriminatorios por medio de algoritmos que tomen decisiones automatizadas respecto de temas de género, orientación sexual, grupos etarios, razas, entre otros aspectos. También, se define que las nuevas tecnologías de control de tiempos, performance y comportamiento de los trabajadores podrían afectar los derechos a la protección de datos y a la privacidad de los trabajadores.

## EL PUNTO DE INFLEXIÓN

Para el abogado Matías Aránguiz, subdirector del Programa de Derecho, Ciencia y Tecnología de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Chile y socio de Inteligencia Digital, es difícil hacer predicciones porque *“si vemos la historia, desde la máquina de vapor que existe el miedo a la automatización, se pensaba que la gente iba a quedar sin trabajo, lo mismo cuando se inventó la electricidad, y así, cada vez que ha surgido algo nuevo hay cierto temor a lo desconocido. El mundo está cambiando rápido, pero siempre ha cambiado rápido y siempre hemos sabido adaptarnos. ¿Hay motivos para alarmarse? No lo sabremos ahora. Pero sí sabemos que estamos en el punto de inflexión”*.

Según Aránguiz, lo que también se sabe es que actualmente hay una gran diferencia con el desarrollo de aquellos hitos históricos, como lo fue la revolución industrial. *“Antiguamente había que tener gran capital para poder acceder a esos nuevos inventos. Había que tener dinero para poder implementar un sistema eléctrico o para poder comprar computadores y reemplazar algunas funciones de digitalización. Esa fue una gran barrera de entrada que hizo que su masificación fuera más lenta. La diferencia con la IA es que, como vimos con OpenAI, cualquiera lo puede usar, no se necesita mucho conocimiento técnico y los costos son muy bajos. Antiguamente no era así”*, explica el académico.



Matías Aránguiz,  
Subdirector del Programa de  
Derecho, Ciencia y Tecnología  
de la Facultad de Derecho de la  
Universidad Católica de Chile.

matias.aranguiz@uc.cl



La revolución que se viene con la IA será significativa porque estos sistemas manejan mucha información y porque, además, es muy accesible. Según Aránguiz, ya no será como antes, en que había sólo dos o tres grandes empresas las que tenían una suerte de “monopolio” para desarrollar las nuevas tecnologías. Hoy en día la comunidad de “Open Access” (que es la comunidad que impulsa los softwares libres) está teniendo un rol muy importante. Hay muchos programadores, en distintas partes del mundo, que están desarrollando estas tecnologías. **“Lo más probable es que van a surgir muchos productos, muy baratos y que empezarán a emerger masivamente”**, afirma.

Que seamos capaces de integrar estas tecnologías a nuestros procesos y que efectivamente sean útiles y beneficiosas, es lo que marcará la diferencia en este punto de inflexión. Este proceso aún está en desarrollo y dependerá de las empresas y las personas que pasemos a un siguiente nivel. **“Hasta ahora, la IA sirve para algunas cosas, no para todas. Y, efectivamente, ahora el ChatGPT falla. Pero en poco tiempo más ya no va a fallar. Que estos chats de inteligencia generativa sean gratis hoy en día, no es sólo para que la gente lo pruebe. Lo que hicieron en OpenAI es abrirlo al público para entrenarlo. Mientras nosotros jugamos, estamos mejorando su producto. Hay que entender que en realidad el ChatGPT no es gratis. Estamos ayudando a mejorar el modelo y, de paso, ellos se quedan con toda esa información”**, advierte Aránguiz.

#### ¿TIENEN RESPONSABILIDADES LOS EMPLEADORES?

Respecto de las pérdidas de empleos, Aránguiz afirma **“se cree que la IA va a automatizar muchos trabajos y que entonces la gente podrá dedicarse a cosas más innovadoras. Pero la verdad es que no necesitamos 50 mil innovadores. Entonces, efectivamente tendremos un problema ahí”**.

¿Cuál es la responsabilidad que tiene el empleador con respecto de sus trabajadores? “Esa es una pregunta moral y es más difícil de responder. La respuesta dependerá de la posición que uno tenga en la vida. El liberalismo clásico diría **‘nada, me da lo mismo, hago lo que quiero con mi empresa’**. Las visiones más modernas, o más inclusivas, dirían que las empresas tienen una responsabilidad con respecto del bien común, por tanto, sabiendo que sus empleados van a ser reemplazados por máquinas, se debieran preguntar **‘qué responsabilidad tengo yo frente a ello’**. Yo no tengo clara la respuesta. No es tan fácil. Por poner un ejemplo, las máquinas pueden depreciarse y asignarse como gasto tributario, las personas no. Entonces ¿podemos pedirle a una empresa que no ahorre dinero? ¿Podemos pedir que no automaticen o que no sean más eficientes en función de la tecnología? Es complicado pedirle eso a una empresa. Por otra parte, yo creo que sí hay una responsabilidad moral, al menos desde el punto de vista católico. El catecismo es bastante claro en ese sentido y dice que todos estamos obligados al bien común. Pero no se puede exigir a una empresa que invierta en capacitación o que retenga a sus funcionarios”, explica Aránguiz.

**“Lo que sí puedo afirmar es que, si sabemos que la automatización podría presentar un riesgo para el empleo, debiera haber políticas públicas mucho más eficientes por parte de Estado, para promover y facilitar la capacitación”, enfatiza el abogado.**



Otro tema importante para destacar, según Aránguiz, es la ausencia de normativas que aún existe en torno a estas nuevas tecnologías. *“Yo creo que el problema de la IA es que tiene mucho foco en la ética y poco foco en responsabilidad jurídica. Entonces hay muchos conceptos que son muy amplios, como “transparencia algorítmica”, “IA para la humanidad”, etc. Mucha teoría. Pero en la práctica falta definir cuáles son los estándares de responsabilidad, cómo se fijan las indemnizaciones, cuándo se cumple la normativa, cuáles son los estándares mínimos, cuáles son las normas en materia de seguridad de la información. Falta mucho desarrollo jurídico y eso sí se puede y se debe regular. Es necesario materializar los principios para reducir errores, porque es muy difícil interpretar esos principios. Esto no es un problema de principios, es más bien una norma técnica y estándares de diligencia. Para que cuando alguien ‘meta la pata’ exista una sentencia que diga ‘no cumplió con esto’. Y no que diga ‘violó el principio de IA para la humanidad’, porque eso no tiene ninguna concreción material, más que filosofía y palabras vacías”,* dice Aránguiz categórico.

### EL DEBER DE LAS EMPRESAS

Para efectos de este InNobis, entrevistamos al abogado español y profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Jaime Cabezas Pereiro, para quien es evidente que habrá pérdidas de empleo. *“Lo que hay actualmente es una transformación del mundo del empleo. Una transformación como tantas ha habido siempre con las revoluciones. Antes se creía que la IA pondría en riesgo muchos puestos de trabajo no cualificados. Yo creo que la inteligencia digital nos abre hoy un panorama distinto en el que también están muy en riesgo trabajos de cualificaciones medias, e incluso de cualificaciones altas. Es decir, trabajos de mandos intermedios, de gestión, operativos y de mantenimiento. Muchos de ellos están en riesgo de perderse porque pueden ser sustituidos por procedimientos de IA. Entonces esto va a dar lugar, indudablemente, a muchos problemas”.*

En este contexto, el abogado aclara que *“el deber de las empresas es trabajar eficientemente y mantener un trabajo digno, pero en relación con la plantilla que realmente necesitan, no con plantillas engordadas artificialmente. Las eficiencias de las empresas también son parte de su responsabilidad social y no pueden convertirse en rémoras que, en claves de futuro, lleguen a ser menos eficientes en términos de productividad”.*

Para Cabezas, otro tema importante a subrayar en este contexto es el derecho a privacidad de datos y el control en las decisiones automatizadas. Según nos relata, en el viejo continente se está discutiendo el “Reglamento Europeo de Protección de Datos” el cual, en su artículo 16, establece la obligación de que siempre exista una intervención humana en la gestión de las decisiones automatizadas que afecten a las personas trabajadoras.

En la misma línea, se acaba de aprobar en España la Ley de Empleo (febrero 2023) donde un elemento importante a destacar es el manejo de los bigdata para la toma de decisiones de los servicios públicos y privados. *“En esta norma lo que hay es un problema de límites con los derechos a la privacidad de las personas y en relación con cómo las decisiones que se toman a través de IA tienen que estar rodeadas de los necesarios contrapesos de transparencia y de derechos de intimidad de las personas trabajadoras y demandantes de empleo”,* explica el abogado.



Jaime Cabezas Pereiro  
Abogado laboralista español  
y profesor de Derecho del  
Trabajo y Seguridad Social.



# ¿Qué dice la OIT? Invertir en capacitación

En el informe “Trabajar para un futuro más prometedor”, elaborado por la Comisión Mundial Sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se afirma que “los avances tecnológicos (la inteligencia artificial, la automatización y la robótica) crearán nuevos puestos de trabajo, pero quienes van a perder sus empleos en esta transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades. Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos de mañana y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente”.

En ese contexto, la OIT recomienda aumentar la inversión en las capacidades de las personas, promoviendo “el derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida que permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente”.

El informe plantea que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas, tienen responsabilidades complementarias a la hora de generar un ecosistema de aprendizaje a lo largo de la vida que sea efectivo y cuente con el financiamiento adecuado.

“Los jóvenes necesitarán ayuda para navegar por las cada vez mayores dificultades que entraña esta transición”, asevera este estudio, y agrega que será urgente generar políticas públicas para las personas mayores y así “aumentar las posibilidades de los trabajadores de edad avanzada, para que puedan seguir siendo económicamente activos mientras lo deseen”.

Por otra parte, se recomienda seguir trabajando en políticas de igualdad de género, para no dejar fuera de esta revolución a las mujeres: “Es preciso también adoptar medidas específicamente orientadas a la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible”.

Este último punto coincide con la postura del abogado laboralista español Jaime Cabezas, quien plantea que es necesario, primero, poder anticipar quiénes serán los “perdedores” en este proceso. “Esto tendrá mucho que ver con la brecha digital y con una serie de colectivos que pueden ser más vulnerables. Por ejemplo, si pensamos en personas sin competencias digitales básicas o medianas, en personas mayores que son inmigrantes digitales; pues estaríamos hablando de un sesgo de edad. Creemos también que esto podría tener un impacto desproporcionado hacia las mujeres por la segregación ocupacional, dado que no hay tantas mujeres que trabajan en lo que se llama las STI (**science, technology and innovation**); pues esto tendría un sesgo de género que hay que tener en cuenta. Y también hay que considerar las consecuencias en contra de otros colectivos desfavorecidos, como los inmigrantes o personas con discapacidades. Es evidente que la IA traerá pérdidas de empleo a nivel general, pero ya podemos predecir quiénes serán las personas más expuestas”, explica Cabezas.



“Trabajar para un futuro más prometedor”  
Informe de la Comisión Mundial  
Sobre el Futuro del Trabajo de la  
OIT, 2019.

DESCARGAR DOCUMENTO ↓

## Columna de Opinión

### IA EN EL TRABAJO: ESTRUCTURA PARA UN RELATO DE TERROR

El debate sobre el trabajo también cae en la tentación de enfrentar la irrupción tecnológica al binario utopía-distopía. Si bien imagino un desenlace que tendrá de dulce y agraz, advierto que la estructura en que podría escribirse la historia tiene rasgos que la aproximan a lo segundo. Lo explico en base a una narrativa fácilmente reconocible:

#### PRIMER ACTO.

**Una familia compra una casona a un precio misteriosamente bajo, sin indagar demasiado. Llegan optimistas, pero a nosotros -como espectadores- se nos presenta una atmósfera inquietante, con pistas a la vista, e intuimos un escenario complejo que ellos no alcanzan a notar...**

La política pública y corporativa también ha comprado soluciones en el último tiempo, en una atmósfera igualmente inquietante, compleja y con pistas a la vista. Pensemos en el cambio de la jornada de 40 horas: Según un estudio del ESE de la U.Andes, el 71% trabaja con horario fijo, sin embargo, solo el 20% considera esta su fórmula horaria ideal. Pensemos ahora en la modalidad de trabajo: Tras la revolución del teletrabajo, hoy hay +2/3 de la fuerza de trabajo 100% presencial, allí donde la modalidad híbrida aparece como la primera preferencia, en la opinión del 47% de los encuestados.

El problema no empieza ni acaba con eso, y es que los fantasmas de la casona (que son varios) llevan “generaciones en pena”, y me refiero a la informalidad del empleo, brechas de género, analfabetismo digital, entre otros pendientes que penan en el mercado del trabajo.

#### SEGUNDO ACTO:

**La amenaza se manifiesta sutilmente. Escuchamos los pasos de los que pensábamos que estaban del otro lado, los fantasmas de la automatización, y no estábamos preparados...**

Mientras +55% de las empresas en el mundo consideran el pensamiento analítico y el pensamiento creativo como las habilidades más importantes (WEF; 2023), en Chile esas habilidades entran en la cola del top ten (UDD, Amcham) y los currículums escolares no parecieran acusar recibo, miremos las horas de arte y filosofía. Y si bien las tareas de razonamiento crítico y toma de decisiones se han automatizado en poco más de un 25% (WEF; 2023), el dato contrasta con los más de 5 millones de empleos reducidos en tareas administrativas y ejecutivas.

#### TERCER ACTO:

**El fantasma aparece nítidamente, grita y prácticamente nos salta encima.**

En este caso se llama “inteligencia artificial”. Los protagonistas intentan echar mano a los mismos mantras y talismanes de siempre, se llenan de artilugios que revestidos de eufemismos corporativos podrían rezar “capacitación” “upskilling” y “on-the-job training”.

El problema que se advierte en esas respuestas es la comprensión de la transformación tecnológica y la inteligencia artificial como un fin en sí. El riesgo: llenarnos de cursos ágiles que probablemente sí son, siguiendo la metáfora, las invocaciones correctas, pero que requerirían del rito adecuado para importar los efectos deseados y poder vivir en paz con nuestros miedos.

¿Es necesario capacitar? Sí, eso es casi del sentido común. Si vamos a capacitar en el uso de la herramienta (del artilugio) con el objetivo (inmediato) de mejorar procesos, puede ser. Pero el problema es que aprender una técnica (para lo que sirve generalmente una capacitación) genera un valor muy limitado en el tiempo. Quizás la apuesta más inteligente está en la generación de procesos de enfoque “prueba y error” para la incorporación de IA en las empresas. Recomiendo contemplar el diseño de pilotos para probar espacios de aporte de nuevas tecnologías en los procesos de negocio, desechar, testear, testear, testear y escalar soluciones con un buen equilibrio entre ejecución de la máquina y supervisión humana.

#### Carlos Vera

Líder de negocios de advisory en Clío Consulting. Experto en gestión estratégica, consultor de empresas y organismos multilaterales como el Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización Internacional del Trabajo.

[cvera@cliodinamica.com](mailto:cvera@cliodinamica.com)



# World Economic Forum

## IMPULSORES DE LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL

En mayo de este año, el *World Economic Forum* (WEF) publicó su “*Future of Jobs Report 2023*” el cual analiza a nivel global el escenario de los trabajos y las habilidades que serán requeridas en los próximos cinco años. En esta edición el informe explora y entrega hallazgos sobre cómo las tecnologías darán forma a los próximos entornos laborales con fuerte influencia de la Inteligencia Artificial, el procesamiento de Big Data y la inteligencia de negocios como los principales motores de transformación empresarial en los próximos cinco años.

El análisis hace hincapié en la importancia de la educación y la formación continua para mantenerse actualizado en un mundo en constante evolución.

Además, se destaca la necesidad de desarrollar habilidades en áreas como la inteligencia artificial, el análisis de datos y la programación. Pero también enfatiza la importancia de las habilidades blandas, como la creatividad, la inteligencia emocional y la capacidad de trabajar en equipo.

El informe de este año reúne las perspectivas de 803 empresas -que emplean colectivamente a más de 11,3 millones de trabajadores- de 27 grupos industriales y 45 economías de todas las regiones del mundo.

Algunas cifras importantes de este estudio:

- Más del **85%** de las empresas encuestadas identifican la adopción de las tecnologías de vanguardia como la tendencia con más probabilidades de impulsar una transformación real en su organización.
- Dentro de la adopción de tecnología, la inteligencia artificial, los big data y la inteligencia de negocios ocupan un lugar destacado en la probabilidad de adopción. Más del **75%** de las empresas declaran que se acogerán a estas tecnologías dentro de los próximos cinco años.
- Los empresarios prevén una rotación estructural del mercado laboral del **23%** de los puestos de trabajo en los próximos cinco años.
- El **50%** de las organizaciones encuestadas cree que la IA provocará un aumento del empleo, generando nuevas oportunidades. En contra parte, el **25%** cree que traerá pérdidas de puestos de trabajo por la automatización.
- En cuanto a las habilidades requeridas para enfrentar este nuevo escenario laboral, los encuestados creen que el pensamiento analítico y el pensamiento creativo serán las competencias más valoradas en los trabajadores. En segundo lugar, se valora el manejo apropiado de IA y big data. Otras características apreciadas serán: flexibilidad y capacidad de adaptarse, agilidad, motivación, curiosidad y aprendizaje, empatía y liderazgo. Un poco más abajo, se menciona la fiabilidad, la atención al detalle, conocimientos tecnológicos y control de calidad.
- Los empresarios calculan que el **44%** de las competencias de los trabajadores se verán alteradas en los próximos cinco años.
- **Seis de cada 10 trabajadores** necesitarán formación antes de 2027, pero sólo la mitad de los trabajadores tienen acceso a oportunidades de formación adecuadas en la actualidad.



World Economic Forum,  
*Future of Jobs Report*,  
mayo 2023.

DESCARGAR DOCUMENTO ↓

# ¿Qué pasará en Chile?

## AMCHAM Y EL DESAFÍO A LA EDUCACIÓN

El estudio de WEF es interesante a nivel global, pero lamentablemente no se incluyó a Chile en la muestra. Por ese motivo, la Cámara de Comercio Chileno-Americana (AMCHAM) -en conjunto con la Universidad del Desarrollo- realizó un estudio similar sobre el futuro laboral en Chile, el cual fue presentado en mayo de 2023.

Según los resultados de este análisis, donde participaron 73 empresas nacionales de nueve sectores diferentes, el mercado laboral también sufrirá cambios en nuestro país debido a los avances tecnológicos y la inteligencia artificial.

Entre las principales conclusiones del sondeo se subraya que los sectores de la salud y de seguros son los que se verán más afectados producto de los avances tecnológicos, reduciendo su cantidad de trabajadores en hasta un 40%. Otro cambio que se percibe es que las labores de asistentes administrativos, secretarios ejecutivos y analistas de contabilidad son los roles que tendrán mayor reducción en los próximos años, mientras que los puestos con mayor empleabilidad serán los de analistas de datos, científicos y expertos en marketing y estrategia digital.

En cuanto a las habilidades más demandadas para el futuro laboral, el estudio destaca la flexibilidad de aprendizaje, pensamiento analítico, innovación, agilidad y trabajo colaborativo.

La gerenta general de AmCham, Paula Estévez, declaró a El Mercurio:

***“el principal impacto es que las personas deberán desarrollar nuevas habilidades y competencias para adaptarse a los cambios que traerán las nuevas demandas laborales. En este sentido, la disrupción de nuevas tecnologías y la inteligencia artificial están desafiando a la educación, la cual debe estar a la vanguardia y al día con estos nuevos retos”.***

Sondeo de AmCham sobre el futuro laboral en Chile:

### Empleos en salud y seguros se reducirán en hasta un 40% por irrupción tecnológica

Debido a los avances tecnológicos y la Inteligencia Artificial, el mercado laboral tendrá diversos cambios. Para enfrentar estos nuevos desafíos, los trabajadores deberán desarrollar nuevas habilidades y competencias para adaptarse, asegura la gerenta general del gremio, Paula Estévez.

Texto resumido

A 2025 se espera que más del 40% de los empleos en salud y seguros en Chile se vean afectados por la irrupción de nuevas tecnologías y la inteligencia artificial. El estudio de AmCham y la Universidad del Desarrollo muestra que los sectores de salud y seguros serán los más impactados, con una reducción de hasta un 40% en la cantidad de trabajadores. Esto se debe a la automatización de tareas administrativas y de atención al cliente, así como a la implementación de herramientas de diagnóstico y tratamiento basadas en IA. Sin embargo, se proyecta un crecimiento de hasta un 20% en la demanda de roles especializados en análisis de datos, marketing digital y estrategia de innovación.



Paula Estévez, gerenta general de AmCham

El Mercurio,  
15 de mayo de 2023.  
Página B7

**CEP Y LA “TRAGEDIA EDUCACIONAL”**

Otro estudio relevante para entender los desafíos que plantea la IA en nuestro país, es la investigación realizada por el Centro de Estudios Públicos (CEP), cuyos resultados fueron entregados en junio de 2023.

El estudio dio cuenta de que, en Chile, la automatización laboral ha sido más lenta que en otros países. De todas formas, se anuncia que un 46% del empleo en Chile está en riesgo alto o medio de ser automatizado, equivalente a 4.136.787 puestos de trabajo. Los rubros con mayor proporción de tareas a ser automatizadas son agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, en los que un 66% realiza labores de nivel alto o medio de rutina. A estos le siguen transporte y almacenamiento, con un 65%. Y actividades inmobiliarias, con un 59%.

La ocupación que tiene una mayor cantidad de trabajadores realizando tareas rutinarias es la de operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores, en donde un 75% de ocupados tiene un nivel alto o medio de rutina. A esta le sigue la de trabajadores agropecuarios, forestales y pesqueros, con un 69%. Y luego las ocupaciones elementales, con un 57%.

En contraste, las ocupaciones que tienen menor probabilidad de ser automatizadas son las de directores, gerentes y administradores, con un 17%. Le siguen los científicos e intelectuales, con un 20%. Luego vienen los técnicos profesionales de nivel medio, con un 38%.

Según el CEP, los rubros que tienen menor potencial de ser automatizados son los relacionados con información y comunicaciones, donde un 22% realiza tareas de rutina media o alta; suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, con un 26%; y las actividades profesionales, científicas y técnicas, con un 27%.

María José Abud, investigadora de CEP y autora del estudio, señaló a El Mercurio que, *“a la luz de estos resultados, el principal desafío hacia adelante es cómo preparar a los trabajadores para este cambio. Creo que el desafío está por sobre todo en el mundo educativo. Tenemos un punto de partida bastante complicado, somos de los países de la OCDE con menor productividad y eso ha estado súper estancado en el último tiempo”*. Agrega que a esto se le suma la crisis de la educación: *“Tenemos una tragedia educativa, como algunas le llaman, en cuanto a la habilidad de los futuros trabajadores, lo cual tiene un impacto en la productividad y también en la probabilidad de que estos sean reemplazados por nuevas tecnologías”*, explica.

Para Abud, **es importante comenzar a dotar con más fuerza a los futuros trabajadores de las habilidades que la tecnología aún no es capaz de reemplazar, como la motivación, la empatía y el trabajo en equipo. Además, se debe reforzar la educación técnica-profesional, ya que esta es una de las áreas con tareas menos automatizables.**



El Mercurio, jueves 22 de junio de 2023. Página B2.

## LA FALTA DE CONOCIMIENTOS

Otro estudio que queremos destacar es el que realizó el Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello (UNAB), entidad que analizó el impacto de la inteligencia artificial en el empleo a través de su Panel Laboral, iniciativa que reúne a 16 firmas de head hunters nacionales con el fin de monitorear el comportamiento del mercado laboral en Chile

Los resultados fueron publicados en abril de este año y el primer dato que arroja es categórico: **Un 66,7% de los consultados asegura que los trabajadores chilenos "no se encuentran capacitados ni tienen los conocimientos suficientes respecto de las nuevas herramientas"**. Además, un 33,33% cree que los puestos laborales disminuirán, mientras que solo el 13,33% apuesta porque aumentarán gracias a la IA.

Respecto de los tipos de trabajo que podrían verse más afectados, un 86,7% cree que las secretarías pueden disminuir. Le sigue el 53,3% que apunta a los periodistas; mientras que un 40% opina que habrá reducción entre contadores y ejecutivos de servicio al cliente y seguros, entre otros.

Según el Panel Laboral de la UNAB, los cinco rubros más afectados por la IA -en orden de mayor a menor porcentaje- serían la industria manufacturera; actividades financieras y de seguros; información y comunicaciones; actividades de servicios administrativos y de apoyo; y transporte y almacenamiento.



*"Inteligencia Artificial y Mercado Laboral"*  
Panel Laboral UNAB,  
Informe encuesta N°2,  
abril 2023

[DESCARGAR DOCUMENTO](#) ↓



# ¿Qué está haciendo el Gobierno ante este escenario?

## POLÍTICA NACIONAL DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El 14 de junio recién pasado el Ministerio de la Ciencia anunció que está trabajando en la actualización de la Política Nacional de Inteligencia Artificial (presentada originalmente en 2021). La subsecretaria de Ciencia, Carolina Gainza, afirmó: *“Los tiempos han cambiado radicalmente a pesar de ser algo tan reciente. Hoy las preocupaciones mayores son sobre la ética de la IA, sobre cómo esto va a impactar en materia social y cultural a las personas, cómo va a cambiar nuestro mundo y de eso nos estamos haciendo cargo”*.

Según se informó desde el ministerio, esta actualización se está realizando con el apoyo de la Unesco y sus resultados serán presentados en la próxima Cumbre de Inteligencia Artificial, que organiza el Ministerio de Ciencia, la oficina de Unesco Montevideo y CAF (Banco de Desarrollo de América Latina), la cual se realizará en Santiago el próximo 23 y 24 octubre de este año.



Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, 14 de junio de 2023.

## CONSEJO NACIONAL DE CAPACITACIÓN

Por otra parte, se ha hecho tan evidente la necesidad de capacitación para enfrentar los desafíos en el mundo laboral, que el Ministerio del Trabajo publicó, el 29 de mayo de 2023, el Decreto N°83 la creación del Consejo Nacional de Capacitación, instancia de carácter tripartito que tendrán como objetivo presentar una Política Nacional de Capacitación, apuntando así a mejorar la productividad en el país.

En dicho decreto se lee lo siguiente: *“Con el fin de contribuir a lograr el pleno trabajo decente y de revalorizar el trabajo como forma de integración y cohesión social y como herramienta primaria de distribución de la riqueza y la prosperidad, se considera fundamental el efectuar políticas de reconversión y capacitación para adaptar la fuerza laboral a los nuevos retos económicos, tales como la incorporación de la inteligencia artificial, la automatización y la robotización del mundo laboral, lo que significará, además, un mejoramiento de la calidad de vida de trabajadores(as) y sus familias”*.



Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 13 de julio de 2023.



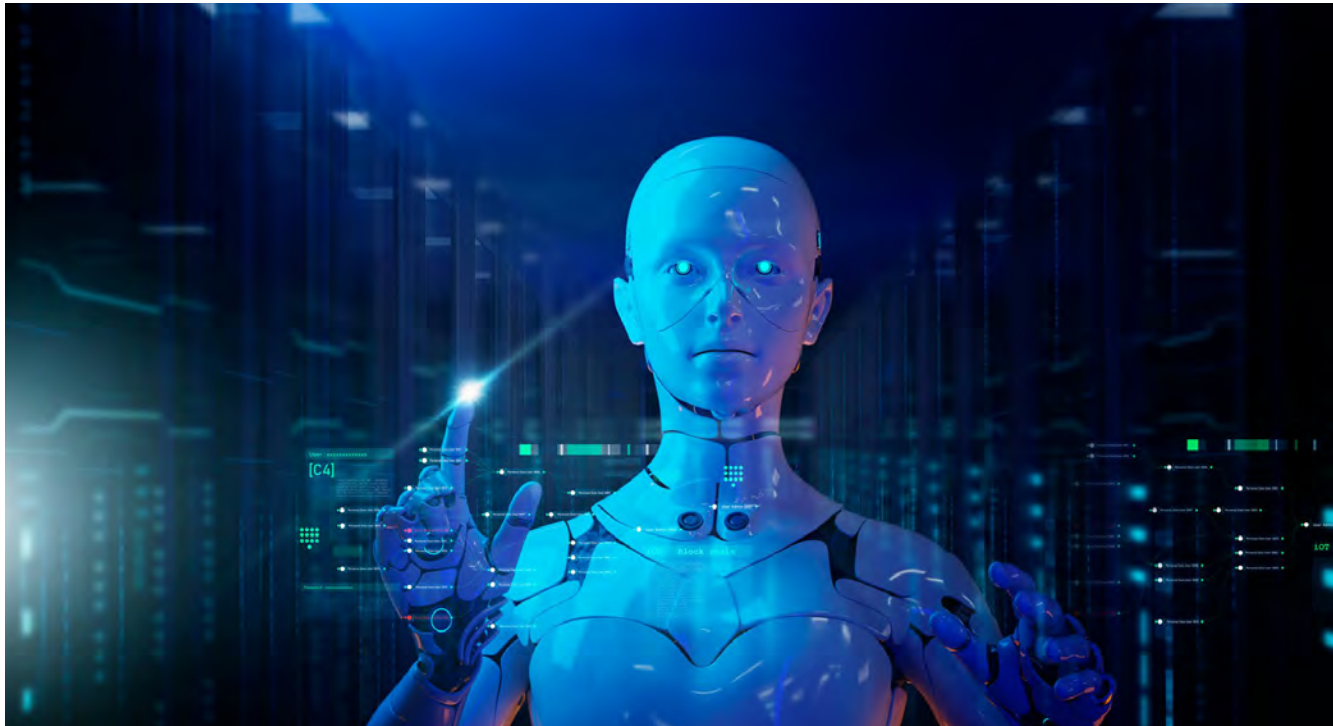
## PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Por último, podemos destacar también los avances respecto del proyecto de ley de Protección de Datos Personales, que también tiene una arista que involucra a la Inteligencia Artificial y cómo está recabando información. Este proyecto estuvo seis años en discusión y fue aprobado el 8 de mayo de 2023 por la Cámara de Diputados.

El proyecto, que fue despachado al Senado, busca establecer una regulación más estricta de las obligaciones, deberes y responsabilidades de las personas que realizan tratamiento de datos personales, incluyendo el consentimiento del titular de los datos y procurando estándares de calidad, información, transparencia y seguridad. Además, dicha normativa establece la creación de una Agencia de Protección de Datos Personales.



CNN Chile,  
08 de mayo de 2023.





# Algunas Recomendaciones

## RECOMENDACIONES DEL BANCO MUNDIAL

Según el informe del Banco Mundial titulado “¿Qué pueden hacer los trabajadores para protegerse de la automatización?” (2016), la respuesta a esa pregunta está en la educación.

Según dicho estudio, con la llegada de la automatización el riesgo de desempleo se ha hecho evidente, anunciando la necesidad de invertir en educación y capacitación, especialmente desde el sector público.

El informe asegura que “para tener éxito en el mercado laboral, en medio de las singularidades que se aproximan” es necesario, “primero, invertir en educación temprana y, luego, invertir en las habilidades pertinentes”. Según el Banco Mundial, estas competencias pertinentes incluyen:

- Habilidades de resolución de problemas, capacidad de pensar críticamente y analizar.
- Habilidades de aprendizaje, capacidad de adquirir nuevos conocimientos.
- Habilidades de comunicación, incluyendo la lectura y la escritura.
- Habilidades personales para la autogestión, teniendo un buen criterio y gestionando riesgos.
- Habilidades sociales para colaborar, motivar a otros en un equipo, manejar relaciones con los clientes, ejercer liderazgo, resolver conflictos y crear redes sociales.

## RECOMENDACIONES PARA LOS EMPLEADORES

Podemos concluir que se vienen cambios tecnológicos importantes, los cuales serán beneficiosos para las empresas que logren adaptarse a las nuevas tecnologías. En ese sentido, se recomienda a las empresas tomar medidas concretas, tales como:

1. **ASESORARSE:** en lo jurídico y en lo tecnológico, porque se vienen importantes desafíos regulatorios propios de la tecnología y será algo complejo. Por ejemplo, con la Ley de Protección de Datos Personales.
2. **ADELANTARSE:** “la posibilidad de quedarse atrás es muy grande. Una cosa es que exista la tecnología, pero otra cosa es implementar la gestión del cambio, es decir que se implementen estas modificaciones y sean rentables. Eso es lento en las empresas”, explica Matías Aránguiz, quien recomienda estudiar estos temas. “Con ese fin, se han creado cursos y diplomados en la Facultad de Derecho de la PUC, como Derecho e Inteligencia Artificial, Protección de Datos y Uso del ChatGPT, entre otros”.
3. **IA CERTIFICADA:** Así como ha sucedido en otras disciplinas menos complejas que la IA, ya están surgiendo proyectos para auditar modelos de IA de esta forma obtener una certificación de “IA CONFIABLE”. Según el proyecto de Ley de IA de la Unión Europea, esto podría ser muy necesario porque difícilmente el regulador contará con los elementos necesarios para discernir

nir a ciencia cierta, y en períodos de tiempo breves, el nivel de riesgo o confiabilidad de cada modelo. La recomendación a las empresas es buscar siempre sistemas de IA confiables.

4. **CAPACITAR:** En la medida de lo posible, las empresas pueden ayudar a sus funcionarios en el proceso de aprendizaje de las habilidades que se esperan para el futuro. El principal desafío es formar a los trabajadores para enfrentar estos retos y adaptarse a este nuevo escenario. El problema es que sólo la mitad de los trabajadores tienen acceso a oportunidades de capacitación.

## LA IA OPINA: LAS RECOMENDACIONES DE CHATGPT

Aprovechando el tema que nos convoca, hicimos a ChatGPT la siguiente pregunta, ¿qué recomendaciones podemos dar a los empleadores para ayudarlos a enfrentar los desafíos que se presentan con la llegada de la inteligencia artificial en el mundo laboral? Esto es lo que nos respondió:

*La irrupción de la inteligencia artificial en el mundo laboral plantea desafíos y oportunidades para los empleadores. Aquí hay algunas recomendaciones para ayudar a los empleadores a enfrentar estos desafíos:*

1. **Evaluar el impacto:** Comprender cómo la inteligencia artificial afectará su sector y su fuerza laboral es fundamental. Realice una evaluación detallada de los procesos y tareas que podrían ser automatizados y determine qué roles serán más afectados. Esto le permitirá prepararse y tomar decisiones informadas.
2. **Reevaluar habilidades:** Identifique las habilidades y conocimientos necesarios para trabajar junto con la inteligencia artificial. Fomentar el aprendizaje continuo y brindar oportunidades de capacitación a los empleados para adquirir nuevas habilidades técnicas y no técnicas será clave para adaptarse a los cambios tecnológicos.
3. **Promover la colaboración humana-AI:** La inteligencia artificial puede complementar las habilidades humanas en lugar de reemplazarlas por completo. Fomente la colaboración entre los empleados y la inteligencia artificial, donde los humanos aprovechen la capacidad de la IA para automatizar tareas repetitivas y se centren en actividades que requieren habilidades humanas únicas, como la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas complejos.
4. **Fomentar la agilidad y flexibilidad:** La implementación de la inteligencia artificial puede requerir cambios en los roles y responsabilidades de los empleados. Promueva una cultura organizativa ágil y flexible que permita a los empleados adaptarse a nuevas formas de trabajar y abrazar la colaboración con sistemas de IA.
5. **Considerar el impacto social:** La adopción de la inteligencia artificial también tiene implicaciones sociales y éticas. Considere cómo la implementación de la IA puede afectar a los empleados, la diversidad y la equidad en el lugar de trabajo. Asegúrese de que las decisiones relacionadas con la IA sean transparentes, justas y equitativas.
6. **Planificar la transición:** Si se espera que la IA tenga un impacto significativo en la fuerza laboral, es importante desarrollar un plan de transición adecuado. Esto puede incluir la reasignación de empleados a nuevos roles, la colaboración con proveedores externos de IA o la inversión en la capacitación de los empleados para ocupar puestos de mayor valor que no pueden ser automatizados.
7. **Mantener una comunicación clara:** La incertidumbre en torno a la inteligencia artificial puede generar ansiedad entre los empleados. Mantenga una comunicación abierta y clara sobre los cambios previstos, los objetivos de implementación de la IA y las medidas que se están tomando para apoyar a los empleados en la transición. Esto ayudará a generar confianza y mitigar los temores relacionados con la IA.

*En resumen, los empleadores deben adoptar una mentalidad proactiva y estratégica para enfrentar los desafíos de la inteligencia artificial en el mundo laboral. Al evaluar el impacto, reevaluar habilidades, promover la colaboración, fomentar la agilidad, considerar el impacto social, planificar la transición y comunicarse de manera efectiva, los empleadores pueden adaptarse y capitalizar las oportunidades que ofrece la IA.*

PD: Será mejor hacerle caso al robot.

PD2: Esta edición de InNobis fue desarrollada por humanos.

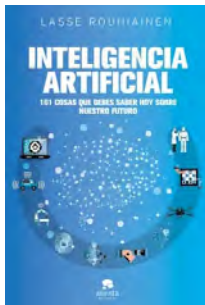
## Sugerencias de fin de semana

### LIBROS



#### “La IA”, de Daniel Atik

En este libro Daniel Atik analiza las luces y sombras de la inteligencia artificial. Es una exploración del pasado y presente de esta tecnología, con el propósito de comprender el futuro que nos espera. El autor explica con detalle la democratización de la IA y el impacto en la educación, empleo y productividad.



#### “Inteligencia Artificial: 101 cosas que debes saber sobre nuestro futuro”, de Lasse Rouhianen

Rouhianen quiere romper mitos y mostrarnos la Inteligencia Artificial tal y como es y cómo hará que cambie nuestro alrededor. Trata la robótica, los chatbots, la conducción del futuro y los cambios que habrá en comunicación, en el empleo y el mercado del desarrollo de la IA, entre otros.

### PODCAST



[IR A PODCAST >](#)

**ESG – De la A a la Z, 17 de mayo de 2023**  
**presentado por Estado Diario**  
 Tamara Agnic, Soledad Alonso y Manuela Zañartu conversan sobre inteligencia artificial, su aporte al desarrollo sostenible y su inserción en el mundo moderno.



[IR A PODCAST >](#)

**PRIMER CLICK**  
**2 de junio de 2023**  
 Marcela Vélez-Plickert entrevista a Julián Herman sobre la Inteligencia Artificial.

### EDITORIAL

InNobis se distribuye a clientes y amigos de GNP\_Canales Abogados Laborales.

#### EDICIÓN GENERAL

Francisco Plass

#### CONTENIDOS

Bernardita Méndez

#### COLABORACIÓN

Diego Nodleman

#### DISEÑO

M. de los Ángeles Plass

#### CONTACTO

contacto@gnpcanales.cl  
 +56 2 2232 7368

Los socios de GNP\_Canales están disponibles para resolver dudas y ayudarte a implementar estas normativas



**ALFONSO CANALES U.**  
 alcanales@gnpcanales.cl



**CARLOS GUTIÉRREZ DE T.**  
 cgutierrez@gnpcanales.cl



**FRANCISCO PLASS M.**  
 fplass@gnpcanales.cl



**DIEGO NODLEMAN P.**  
 dnodleman@gnpcanales.cl



**LILIA JEREZ A.**  
 ljerez@gnpcanales.cl