



Los efectos de la Inteligencia Artificial en la vida laboral de las mujeres

**Clementine Collett, Gina Neff
y Livia Gouvea Gomes**
UNESCO, BID y OCDE
París, 2022, 89 págs.

Por **Brian Ezequiel Riboldi**  *

Durante los últimos años la inteligencia artificial (IA) ha tomado un papel preponderante en la automatización de tareas que ha conllevado a una transformación de manera gradual sobre el mercado laboral que conocemos en la actualidad. A partir de este contexto, tres organismos internacionales han publicado este informe con el objetivo de analizar los efectos de la IA sobre la vida laboral de las mujeres, y un enfoque global: analiza tendencias a nivel mundial y, al mismo tiempo, dedica apartados específicos a la realidad latinoamericana.

271

El informe ofrece un recorrido por las principales problemáticas actuales en torno al género, la tecnología y el trabajo, e invita a reflexionar sobre las políticas públicas necesarias para construir un futuro más equitativo. Comienza presentando una visión general del impacto de la IA en la vida laboral de las mujeres, poniendo como eje principal las desigualdades de género que persisten en el mundo del trabajo y en cómo la automatización puede ampliarlas si no se adoptan medidas concretas. Desde esta perspectiva, la IA no solo modifica las tareas o los procesos productivos, sino que también reconfigura las condiciones para insertarse en el mercado laboral y permanecer en él, profundizando —o corrigiendo— desigualdades ya existentes, según cómo se implemente.

* Departamento de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de la Matanza (UNLaM), Argentina. Correo electrónico: riboldi@alumno.unlam.edu.ar. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4392-4112>.

El texto identifica varios desafíos que afrontar, entre ellos la brecha en la conectividad digital —que varía según las regiones geográficas— y la falta de información desagregada por género, lo que impide observar con claridad las diferencias entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral afectado por la IA. Esta carencia dificulta el diseño de políticas públicas integrales que logren abordar de manera articulada los distintos ámbitos involucrados —como la educación, el empleo y los derechos laborales—. Se profundiza en cómo la introducción de tecnologías de IA en los entornos laborales está transformando las habilidades requeridas para desempeñarse en el trabajo. A partir de evidencia estadística y estudios internacionales, se subraya la necesidad de que las mujeres actualicen sus competencias mediante procesos de *reskilling* o reconversión profesional, a fin de no quedar excluidas de un mercado laboral que demanda una adaptación constante frente a los avances tecnológicos.

No obstante, esta idea de “actualización permanente” plantea tensiones. Por un lado, el texto la presenta como una oportunidad para la inclusión laboral femenina; pero, por otro, corre el riesgo de trasladar la responsabilidad de la capacitación al plano individual. En este punto, el informe pasa por alto una dimensión clave: la función del Estado y de los derechos laborales frente a los efectos de la automatización. Si bien las empresas suelen implementar la IA con el objetivo de optimizar procesos y reducir costos, esto muchas veces se traduce en mayor precarización laboral o en una competencia más intensa por los puestos disponibles. En un escenario donde la demanda de empleo supera ampliamente la oferta, que pueden desencadenar en largas filas por un puesto de trabajo, y reflejar así la creciente desigualdad estructural.

El informe incluye también referencias explícitas a la situación de América Latina. Por ejemplo, se menciona la herramienta digital Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA), financiada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que se está utilizando en Bolivia, Colombia y Perú para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral a través del análisis de *big data*. Este tipo de iniciativas, sin embargo, no alcanza a todas las mujeres en la región, ya que muchas trabajan en condiciones de informalidad, fuera del alcance de estas soluciones tecnológicas. En consecuencia, el trabajo no registrado y la brecha digital siguen siendo retos estructurales que limitan el acceso a estas herramientas, dejando a numerosas mujeres sin la posibilidad de beneficiarse de este tipo de protección digital. Desde una perspectiva iberoamericana, el estudio resalta la necesidad de encarar la automatización como una oportunidad para promover la igualdad de género y el desarrollo sostenible.

La necesidad lleva a muchas personas a aceptar condiciones más desfavorables, mientras las empresas aprovechan esta situación para reducir sus costos. De ahí la importancia de que el Estado asuma un rol activo, regulando el uso de la IA y garantizando políticas que protejan a los trabajadores y promuevan la equidad en la transición tecnológica. Un aporte destacable del texto es su distinción entre las habilidades técnicas que pueden ser automatizadas y aquellas habilidades humanas que la IA no puede sustituir, como la empatía, la calidez o la calidad en la comunicación

interpersonal, las cuales son fundamentales, pero continúan siendo poco reconocidas y escasamente remuneradas. Analizar este punto habría permitido conectar la discusión sobre la inteligencia artificial con las desigualdades históricas del mercado laboral.

El texto profundiza en el impacto de la IA en los procesos de búsqueda, anuncios y postulaciones laborales, planteando un debate ético sobre los criterios con los que los algoritmos seleccionan y clasifican a las personas. La automatización de las ofertas de empleo puede reproducir —tanto en sus resultados visibles como en sus lógicas internas— los mismos sesgos de género que persisten en la sociedad e incluso reforzarlos si los datos de entrenamiento ya contienen desigualdades estructurales (Dalenberg, 2018). Este enfoque permite cuestionar la falsa neutralidad de la IA en los procesos de contratación: aunque los sistemas parezcan objetivos, detrás de cada decisión algorítmica hay valores, intereses y sesgos humanos. Además, el acceso digital desigual —especialmente entre hombres y mujeres— genera nuevas formas de exclusión, ya que quienes tienen menor conectividad o formación tecnológica quedan excluidos de las oportunidades laborales que se generan y difunden en los entornos digitales.

Por eso, el informe plantea la necesidad de seguir investigando cómo los sistemas de contratación basados en IA afectan no solo a las mujeres, sino también a otros grupos vulnerables. En este punto, el desafío no es solo técnico, sino social y político: diseñar políticas públicas que garanticen transparencia, auditorías éticas y rendición de cuentas en el uso de algoritmos, junto con un control ciudadano que promueva la responsabilidad colectiva sobre cómo se desarrolla y aplica la inteligencia artificial, evitando que la tecnología se convierta en un nuevo filtro de desigualdad.

273

El informe concluye analizando los impactos generales del uso de la IA en el ámbito laboral. Si bien no todos los efectos son negativos, la automatización reestructura no solo las tareas, sino también las formas de control y supervisión dentro del trabajo. Algunas herramientas de monitoreo basadas en IA pueden tener un uso positivo, como identificar momentos en los que conviene reducir las cargas de trabajo, lo que podría contribuir a prevenir situaciones de estrés excesivo y el síndrome de *burnout*, un trastorno emocional producto del estrés crónico en entornos laborales.

Sin embargo, el informe advierte que el uso excesivo de estas tecnologías puede generar efectos adversos sobre la autonomía y la salud mental de los trabajadores: ansiedad, disminución de la autoestima, inhibición de la creatividad y una creciente sensación de vigilancia constante que erosiona la confianza. De este modo, la IA difumina los límites entre el cuidado y la vigilancia, transformando el bienestar en una nueva forma de control laboral. Esta tensión revela la dificultad de conciliar la eficiencia tecnológica con el respeto por la autonomía y la dignidad del trabajo humano.

Respecto al impacto específico sobre la vida laboral de las mujeres, las autoras señalan que este campo aún está poco explorado. Como apuntan Stark *et al.* (2020, citados en UNESCO, BID & OCDE, 2022), los efectos de la vigilancia y el

monitoreo con IA varían según el género, el tipo de ocupación, el sector y el país. En ese sentido, se vuelve fundamental continuar investigando cómo la vigilancia tecnológica puede profundizar desigualdades preexistentes y afectar de manera distinta a mujeres y colectivos vulnerables. La cuestión no es solo técnica, sino profundamente política: qué tipo de relaciones laborales queremos construir en la era de la inteligencia artificial.

A grandes rasgos, considero que el informe bajo estudio ofrece un aporte valioso para dimensionar el impacto de la IA en la vida laboral de las mujeres, especialmente en contextos atravesados por desigualdades estructurales de género. Presenta un análisis detallado, respaldado en estudios de caso y con propuestas concretas para la intervención estatal a través de políticas públicas, educación y desarrollo tecnológico con enfoque inclusivo.

No obstante, el trabajo podría haberse enriquecido al incorporar una mirada más amplia sobre los efectos de la IA en el conjunto de las personas trabajadoras. La automatización de tareas tiende a transformar funciones y relaciones laborales sin distinción de género, por lo que un enfoque integral permitiría comprender mejor cómo la tecnología reconfigura la experiencia humana del trabajo.

Aun así, el documento resulta sumamente recomendable, ya que invita a reflexionar sobre los modos en que se diseñan e implementan los sistemas de IA y sobre su capacidad para ampliar o reducir las desigualdades existentes. La cuestión central no es detener el avance tecnológico, sino orientarlo hacia principios éticos, de equidad y responsabilidad social que garanticen una transición digital justa e inclusiva (ONU, 2024).

274

Bibliografía

Dalenberg, D. J. (2018). Preventing discrimination in the automated targeting of job advertisements. *Computer Law and Security Review*, 34(3), 615–627. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2017.11.009>.

Organización de las Naciones Unidas (2024). La regulación mundial de la IA es necesaria. Noticias ONU, 23 de septiembre. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2024/09/1532941>.

UNESCO, BID & OCDE. (2022). Los efectos de la inteligencia artificial en la vida laboral de las mujeres. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380871>.