

Inteligencia artificial, plataformas digitales y derechos laborales en las Américas

 Bogotá, Colombia

 **11 y 12**
de septiembre de 2025

www.oas.org/es/sedi
@RIAL_OAS
 

www.mintrabajo.gov.co
@MinTrabajoCol
   

Primera Sesión Plenaria: “IA, empleo y habilidades: ¿Qué podemos esperar y qué debemos hacer?”

Intervención de Maria Claudia Camacho, Jefa de la Sección de Trabajo y Empleo, Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo, SEDI Organización de los Estados Americanos

Buenos días. Un saludo a todas las personas que nos acompañan aquí en sala y de manera virtual.

Es un privilegio estar en este evento que marca un momento **crucial** dentro de las grandes discusiones sobre el trabajo y el empleo en las Américas.

Si bien, dentro de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo y la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), hemos ya analizado y discutido el futuro del trabajo y el impacto de las tecnologías, esta es la primera vez que **nos referimos específicamente a la Inteligencia Artificial**; un asunto inescapable y que ha llegado con una velocidad vertiginosa.

Fue apenas en noviembre 2022 cuando llegó la primera versión de ChatGPT y ya hoy estamos en GPT-5, además de tantas otras aplicaciones y desarrollos de la IA, y la IA generativa en particular, que están proliferando.

Para entender este **nuevo escenario**, las presentaciones introductorias de esta sesión, con insumos de la OIT, la OCDE, la CEPAL y el Centro Nacional de Inteligencia Artificial de Chile (centro de excelencia en ciencia y tec de la OEA) -que son grandes aliadas de la OEA y de la RIAL- nos permitirán contar con **datos actualizados, ideas y reflexiones para enmarcar la discusión durante todo el Taller**.

Con este mismo propósito, quisiera compartir 3 elementos o reflexiones, que surgen de nuestras interacciones con los Ministerios de Trabajo y de sus respuestas a preguntas orientadoras:

- 1) Vemos que a nivel regional hay un esfuerzo generalizado, por supuesto con diferencias entre países, por medir cómo está impactando la IA en el empleo. Para ello, los países están usando distintos vectores de análisis: El tipo de ocupaciones (cognitivas-no cognitivas, rutinarias-no rutinarias); el nivel de exposición a la IA (si es alto o bajo), y el riesgo de desplazamiento (si es un riesgo alto o bajo).

En los estudios realizados en distintos países se observa que, hasta el momento, más que un agente de sustitución, la IA se está comportando como un complemento y fuente de transformación del empleo. Por supuesto, entendemos que estamos en una etapa muy temprana del desarrollo y la adopción de la IA en la región y que esto puede ir cambiando.

Sin embargo (y esta es la reflexión), el impacto de la IA de Américas presenta un desafío particular que exige una lectura regional de sus efectos: la alta informalidad laboral. Tenemos mercados laborales segmentados, donde coexisten empresas tecnificadas y productivas con emprendimientos informales y trabajadores independientes que realizan apenas labores de subsistencia, con toda la precariedad laboral que esto encierra.

Todo eso hace que no solo sea más complejo medir (o analizar) el impacto de la IA sino que limita la acción y la efectividad de la política pública en este nuevo escenario. Esto nos obliga a considerar estrategias diferenciadas que puedan llegar a aquellos trabajadores(as) que se encuentran al margen de los marcos formales y de la protección social.

- 2) **Un segundo elemento que quiero compartir, es que vemos de manera muy clara que existe un consenso regional y global sobre el rol central de la educación y la formación para el trabajo en este nuevo panorama.**

Se reconoce que la educación y la formación son fundamentales para potenciar los beneficios de la IA y, a su vez, mitigar sus riesgos en términos de pérdida y desplazamiento de empleos.

A nivel regional, existe el compromiso claro, impulsado por la propia CIMT, de mejorar la articulación entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo.

Vale destacar que la irrupción de la tecnología no ha hecho más que exponer debilidades que tenemos desde hace décadas como: los déficits en la calidad de la educación y, entre otros, la desconexión entre lo que el sistema educativo ofrece y lo que el mercado laboral demanda.

Desde la OEA hemos promovido varios encuentros entre Ministerios de Trabajo y Educación para apuntar a cerrar esta desconexión, y de ellos han surgido grandes acuerdos. Destaco sólo algunos:

- *La necesidad de mejorar los sistemas de información del mercado de trabajo y lograr que sean prospectivos y que brinden información sobre demandas futuras de ocupaciones y habilidades, con el fin de orientar la educación y la formación.*
 - *Instalar el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida y generar ecosistemas de aprendizaje - hablamos de:*
 - *generar puentes entre sistemas de educación y sistemas de formación,*
 - *mejorar la certificación de competencias,*
 - *impulsar procesos de reconversión y reentrenamiento (upskilling, reskilling), y, entre otros,*
 - *pensar en esquemas alternativos y modulares de enseñanza, aquí entra el concepto de microcredenciales.*
 - *Mejorar la formación docente en todos los niveles, para desarrollar habilidades digitales, técnicas y socioemocionales para este nuevo mundo.*
- 3) Por último, una tercera reflexión es la **necesidad de abordar este escenario desde la equidad y la inclusión, con una intencionalidad explícita de atender a las personas en situaciones más vulnerables** y tradicionalmente en desventaja. Esto está ligado al uso ético, transparente y responsable de la inteligencia artificial

Sabemos que las ocupaciones de menor cualificación tienen más riesgo de ser desplazadas por la IA, que las personas jóvenes y en primeros empleos están también en mayor riesgo, que los sesgos de discriminación de género y otros pueden profundizarse si los algoritmos no se controlan, entre muchas repercusiones para la igualdad. Sabemos también de la oportunidad que representa en términos de inclusión laboral, por ejemplo, de personas con discapacidad.

En este contexto, debemos **fortalecer el diálogo tripartito** en torno a los retos que trae la IA y cómo deben ser abordados. Involucrar a los actores sociales en el proceso de construcción de políticas públicas y legislación en la materia es fundamental para crear un escenario realmente inclusivo y equitativo, que no deje a nadie atrás. Esta fue también una conclusión del Taller RIAL sobre futuro del trabajo que sostuvimos en Costa Rica en 2025.

Para cerrar, quiero compartir una reflexión que está ganando fuerza en los estudios y análisis sobre esta materia, liderada por el escritor Yuval Noah Harari.

Harari destaca que la IA generativa es la única tecnología capaz de generar ideas y tomar decisiones por sí misma. En esa medida, deberíamos entenderla no sólo como una herramienta (como tradicionalmente concebimos a la tecnología, controlada y al servicio de los seres humanos) , sino que deberíamos entenderla como un AGENTE.

Esto implica una serie de cuestionamientos éticos que es necesario abordar y nos exige, como humanidad, tomar decisiones para garantizar que la IA sea un motor de inclusión y equidad y no lo contrario. Este es el momento de la historia para hacerlo y encuentros como este Taller, nos dan la oportunidad de reflexionar y plantear posibles acciones a seguir para contribuir a ese debate desde el mundo del trabajo.

Así que espero que sean unos días muy productivos y les agradezco el espacio.