

**Development of an intelligent system for the comprehensive assessment
of organizational behavior in Ecuadorian companies: a perspective
based on workers' fundamental rights**

**Desarrollo de un sistema inteligente para la evaluación integral del
comportamiento organizacional en empresas ecuatorianas: una mirada
desde los derechos fundamentales de los trabajadores**

Autores:

Merchan-Terreros, José Alejandro
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



jose.merchan.18@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0002-6401-229X>

Pinzon-Prado, Leidy Tatiana
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Ing. Comercial, Ph.D. en Ciencias
Docente
Cuenca – Ecuador



Leidy.pinzon@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-6758-3058>

Fechas de recepción: 13-MAR-2026 aceptación:28-MAR-2026 publicación: 31-MAR-2026



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

La incorporación de la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral representa una transformación significativa en la organización del trabajo, especialmente a través de la denominada gestión algorítmica, que automatiza procesos como la selección de personal, la evaluación del desempeño y la toma de decisiones organizacionales. El presente estudio tuvo como objetivo analizar, desde una revisión bibliográfica sistematizada, los impactos de la IA en los derechos fundamentales de los trabajadores, considerando dimensiones jurídicas, organizacionales y psicosociales. Metodológicamente, se desarrolló un estudio cualitativo de tipo documental, basado en la revisión de literatura científica publicada entre 2019 y 2025 en bases de datos indexadas como Scopus, Web of Science y ScienceDirect, así como en informes de organismos internacionales como la OIT, la OCDE y la Unión Europea. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión, obteniéndose un corpus de 25 estudios relevantes. Los resultados evidencian que la IA redefine las relaciones laborales, introduciendo riesgos asociados a la discriminación algorítmica, la opacidad en la toma de decisiones, la vigilancia digital intensiva y el uso masivo de datos personales. Asimismo, se identifica un impacto significativo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores, configurando nuevos riesgos psicosociales. En el ámbito normativo, se destaca el avance de la Unión Europea mediante el Reglamento de Inteligencia Artificial (AI Act) y la Directiva sobre trabajo en plataformas, que establecen estándares de transparencia, supervisión humana y protección de derechos. Se concluye que la implementación de la IA en el trabajo requiere un enfoque regulatorio integral que garantice la compatibilidad entre innovación tecnológica y dignidad humana.

Palabras clave: Inteligencia artificial; gestión algorítmica; derechos laborales; vigilancia digital; riesgos psicosociales

Abstract

The integration of artificial intelligence (AI) into the workplace represents a significant transformation in the organization of work, particularly through so-called algorithmic management, which automates processes such as recruitment, performance evaluation, and organizational decision-making. The objective of this study was to analyze, through a systematic literature review, the impacts of AI on workers' fundamental rights, considering legal, organizational, and psychosocial dimensions. Methodologically, a qualitative documentary study was conducted, based on a review of scientific literature published between 2019 and 2025 in indexed databases such as Scopus, Web of Science, and ScienceDirect, as well as reports from international organizations such as the ILO, the OECD, and the European Union. Inclusion and exclusion criteria were applied, resulting in a corpus of 25 relevant studies. The results show that AI is redefining labor relations, introducing risks associated with algorithmic discrimination, opacity in decision-making, intensive digital surveillance, and the massive use of personal data. Furthermore, a significant impact on workers' mental health and well-being has been identified, giving rise to new psychosocial risks. In the regulatory sphere, the European Union's progress stands out through the Artificial Intelligence Act (AI Act) and the Platform Work Directive, which establish standards for transparency, human oversight, and the protection of rights. It is concluded that the implementation of AI in the workplace requires a comprehensive regulatory approach that ensures compatibility between technological innovation and human dignity.

Keywords: Artificial intelligence; Algorithmic management; labor rights; digital surveillance; psychosocial risks

Introducción

La expansión de la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral constituye uno de los cambios más significativos en la organización del trabajo desde la Revolución Industrial. En la actualidad, los sistemas algorítmicos no solo automatizan tareas repetitivas, sino que intervienen en procesos estratégicos como la selección de personal, la evaluación del desempeño, la asignación de tareas y la toma de decisiones disciplinarias. Este fenómeno, denominado gestión algorítmica, ha sido ampliamente documentado como una nueva forma de control organizacional que redefine las relaciones laborales tradicionales (Kellogg et al., 2020; Adams-Prassl, 2019). Asimismo, organismos internacionales advierten que estas prácticas ya no se limitan al trabajo en plataformas digitales, sino que se han extendido a sectores convencionales como la salud, la logística y la administración empresarial (ILO, 2024; OECD, 2025).

Desde una perspectiva jurídica, la incorporación de la IA en la gestión del trabajo plantea importantes desafíos para la protección de los derechos fundamentales. La toma de decisiones automatizada puede incidir directamente en la vida laboral de las personas, afectando derechos como la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación y el acceso a condiciones de trabajo justas (Aloisi & De Stefano, 2022). En este sentido, el problema no radica únicamente en el uso de la tecnología, sino en la forma en que esta se implementa, especialmente cuando se basa en sistemas opacos y difíciles de auditar (Adams-Prassl et al., 2023).

Uno de los riesgos más relevantes es la discriminación algorítmica, particularmente en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Diversos estudios han demostrado que los sistemas de inteligencia artificial pueden reproducir sesgos presentes en los datos históricos, generando exclusiones indirectas por motivos de género, edad o etnia (Rigotti & Fosch-Villaronga, 2024; Larsson et al., 2024). Esta problemática evidencia que la aparente neutralidad tecnológica no garantiza decisiones justas, lo que refuerza la necesidad de establecer mecanismos de control y evaluación de impacto en derechos fundamentales (Hunkenschroer & Luetge, 2022).

A ello se suma el problema de la opacidad algorítmica, que limita el derecho de los trabajadores a comprender cómo se toman las decisiones que afectan su situación laboral. La falta de transparencia dificulta el ejercicio de derechos como la defensa y la impugnación de decisiones automatizadas, profundizando las asimetrías de poder entre empleadores y trabajadores (Adams-Prassl et al., 2023). En este contexto, la transparencia debe entenderse no solo como una obligación formal, sino como un principio sustantivo que permita explicar la lógica, los criterios y las consecuencias de los sistemas algorítmicos (EDPB, 2018).

Los Sistemas de Inteligencia artificial hoy en día cumplen acciones de vigilancia, control y toma de decisiones sobre aspectos relacionados a con los trabajadores, generando sin duda riesgos sobre su integridad y sus derechos fundamentales los mismo que se han visto desmejorados por la automatización de tareas que hasta hace poco requerían de un contacto directo y personal y de empatía entre las partes. La Inteligencia Artificial puede no ser neutral pudiendo llegar a reproducir de cierta manera estereotipos presentes en la sociedad a través los llamados sesgos algorítmico, muy cuestionados por la ambigüedad y su falta de seguridad jurídica.

Otro aspecto crítico es la protección de datos personales, especialmente en entornos donde la recolección y el procesamiento de información son constantes. Iniciativas como las

emprendidas por parte de la Unión Europea, pretenden regular la IA como una tecnología centrada en el ser humano.

El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) establece el derecho a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en procesos automatizados cuando estas produzcan efectos jurídicos significativos (Reglamento UE 2016/679). Además, impone obligaciones de información y transparencia que resultan fundamentales en el ámbito laboral, donde la relación de subordinación puede limitar la capacidad real de consentimiento del trabajador (European Commission, 2016).

En paralelo, la intensificación de la vigilancia digital en el trabajo representa un riesgo emergente para la salud y el bienestar de los trabajadores. La evidencia empírica indica que la monitorización constante puede generar estrés, ansiedad, reducción de la autonomía y deterioro del clima laboral (Kayas, 2023; Glavin et al., 2024). Asimismo, estudios recientes señalan que el uso de tecnologías de seguimiento del rendimiento puede incrementar la presión laboral y afectar negativamente la salud mental (Ravid et al., 2023). Desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, esto implica reconocer que los riesgos derivados de la IA no son únicamente tecnológicos, sino también psicosociales (EU-OSHA, 2024).

El marco regulatorio desarrollado por la Unión Europea conocido como Reglamento de Inteligencia Artificial (AI Act), clasifica como sistemas de alto riesgo aquellos utilizados en el ámbito laboral, incluyendo los relacionados con la contratación, evaluación del desempeño y terminación de relaciones laborales (Reglamento UE 2024/1689). Esta clasificación implica el cumplimiento de requisitos estrictos en materia de gestión de riesgos, calidad de datos, transparencia y supervisión humana. Complementariamente, la Directiva sobre trabajo en plataformas establece garantías específicas para proteger a los trabajadores frente a los efectos negativos de la gestión algorítmica, como el derecho a la explicación y la revisión humana de decisiones automatizadas (Directiva UE 2024/2831).

En términos doctrinales, existe un consenso creciente en torno a la necesidad de regular la IA en el trabajo a partir de principios fundamentales como la legalidad, la proporcionalidad, la transparencia, la rendición de cuentas y la supervisión humana significativa (Aloisi & De Stefano, 2022; Adams-Prassl et al., 2023). Estos principios buscan equilibrar el uso de tecnologías avanzadas con la protección efectiva de los derechos humanos en el ámbito laboral.

En conclusión, la incorporación de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo representa una transformación profunda que ofrece oportunidades en términos de eficiencia y productividad, pero también riesgos significativos para los derechos fundamentales. El desafío contemporáneo no consiste en frenar la innovación tecnológica, sino en garantizar que su desarrollo se realice dentro de un marco ético y jurídico que priorice la dignidad humana. En este sentido, la experiencia de la Unión Europea constituye una referencia clave para avanzar hacia un modelo de digitalización del trabajo que sea compatible con la justicia social y la protección de los trabajadores (European Commission, 2024; OECD, 2025).

Material y métodos

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de tipo documental y diseño de revisión bibliográfica sistematizada, orientado a analizar críticamente la literatura científica y normativa relacionada con la aplicación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral y su impacto en los derechos fundamentales de los trabajadores. Este tipo de diseño permite integrar, comparar y sintetizar evidencia existente, facilitando la identificación de tendencias, vacíos teóricos y desafíos regulatorios (Snyder, 2019).

Tipo de estudio

Se empleó una revisión de literatura de carácter narrativo con elementos sistemáticos, debido a que combina un proceso estructurado de búsqueda y selección de información con un análisis interpretativo y crítico del contenido (Grant & Booth, 2009). Este enfoque resulta adecuado para abordar fenómenos emergentes como la gestión algorítmica, donde coexisten aportes interdisciplinarios provenientes del derecho, la sociología, la economía y la ingeniería.

Estrategia de búsqueda

La búsqueda de información se realizó en bases de datos académicas reconocidas por su rigor científico, tales como:

- Scopus
- Web of Science
- ScienceDirect
- SpringerLink
- Google Scholar (como complemento)
- Repositorios institucionales de organismos internacionales (OIT, OCDE, Unión Europea, EU-OSHA)

Se utilizaron combinaciones de palabras clave en español e inglés, empleando operadores booleanos (AND, OR), entre ellas:

- “inteligencia artificial” AND “trabajo”
- “algorithmic management” AND “labour rights”
- “AI in workplace” AND “fundamental rights”
- “automatización” AND “derechos laborales”
- “workplace surveillance” AND “employee rights”

La búsqueda se delimitó temporalmente entre los años 2019 y 2025, con el fin de garantizar la actualidad de la evidencia en un campo en constante evolución.

Criterios de inclusión

Se incluyeron en el estudio aquellas fuentes que cumplieran con los siguientes criterios:

- Publicaciones científicas revisadas por pares, tales como artículos en revistas indexadas (Scopus, WoS).
- Documentos institucionales de organismos reconocidos (OIT, OCDE, Unión Europea, EU-OSHA).
- Estudios que aborden directamente la relación entre inteligencia artificial y trabajo (gestión algorítmica, automatización, vigilancia digital).
- Investigaciones que analicen impactos en derechos fundamentales, tales como privacidad, no discriminación, dignidad laboral o salud ocupacional.
- Publicaciones en idioma inglés o español.

- Documentos disponibles en texto completo.

Criterios de exclusión

Se excluyeron las fuentes que presentaban las siguientes características:

- Artículos no revisados por pares o de baja rigurosidad académica (blogs, páginas web sin respaldo científico).
- Estudios centrados exclusivamente en aspectos técnicos de la IA sin relación con el ámbito laboral o jurídico.
- Publicaciones duplicadas en diferentes bases de datos.
- Documentos anteriores al año 2019, salvo aquellos considerados clásicos o fundamentales para el marco teórico.
- Investigaciones sin acceso a texto completo.

Proceso de selección

El proceso de selección se realizó en tres fases:

- Identificación: recopilación inicial de aproximadamente 80–100 documentos mediante búsqueda en bases de datos.
- Cribado (screening): revisión de títulos y resúmenes para descartar estudios irrelevantes, reduciendo el corpus a aproximadamente 40–50 documentos.
- Elegibilidad: lectura completa de los textos seleccionados, aplicando los criterios de inclusión y exclusión, obteniendo una muestra final de aproximadamente 20 a 30 referencias clave.

Este proceso permitió garantizar la pertinencia, calidad y actualidad de la información analizada, siguiendo principios de revisiones sistemáticas (PRISMA adaptado).

Técnica de análisis

La información seleccionada fue analizada mediante análisis de contenido temático, identificando categorías emergentes como:

- Gestión algorítmica
- Discriminación algorítmica
- Vigilancia digital
- Protección de datos
- Regulación jurídica de la IA
- Riesgos psicosociales

Posteriormente, se realizó una síntesis integradora, articulando los hallazgos desde una perspectiva interdisciplinaria, con énfasis en el derecho laboral y la seguridad y salud ocupacional.

Consideraciones éticas

El estudio respetó los principios de integridad académica, garantizando la correcta citación de fuentes conforme a normas APA 7, evitando el plagio y asegurando el uso responsable de la información científica.

Resultados

Como resultado del proceso de revisión bibliográfica, se seleccionaron 25 estudios relevantes publicados entre 2019 y 2025, provenientes de bases de datos indexadas (Scopus, Web of Science) y organismos internacionales (OIT, OCDE, Unión Europea). Los estudios

analizados abordan la relación entre inteligencia artificial, gestión algorítmica y derechos fundamentales en el trabajo desde enfoques jurídicos, organizacionales y psicosociales.

Tabla 1

Caracterización general de los estudios seleccionados

Autor(es)	Año	Tipo de estudio	Enfoque	Hallazgo principal
Kellogg et al.	2020	Teórico	Organizacional	La IA redefine el control laboral mediante algoritmos
Adams-Prassl	2019	Jurídico	Derecho laboral	Riesgo de subordinación algorítmica
Aloisi & De Stefano	2022	Libro	Jurídico-social	Necesidad de regulación del trabajo digital
ILO	2024	Informe	Institucional	Expansión de la gestión algorítmica
OECD	2025	Informe	Económico	Impacto en organización del trabajo
Rigotti & Fosch-Villaronga	2024	Empírico	Jurídico-tecnológico	Sesgos en IA de reclutamiento
Larsson et al.	2024	Empírico	Social	Discriminación en selección automatizada
Hunkenschroer & Luetge	2022	Teórico	Ético	IA en RRHH plantea dilemas éticos
Kayas	2023	Revisión	Organizacional	Vigilancia reduce bienestar laboral
Glavin et al.	2024	Empírico	Psicosocial	Vigilancia afecta salud mental
Ravid et al.	2023	Meta-análisis	Organizacional	Monitoreo aumenta presión laboral
EU-OSHA	2024	Informe	SST	IA genera riesgos psicosociales
Eurofound	2025	Informe	Laboral	Algoritmos transforman empleo
Adams-Prassl et al.	2023	Jurídico	Regulación	Necesidad de transparencia
Reglamento UE 2024/1689	2024	Normativo	Legal	IA laboral como alto riesgo
Directiva UE 2024/2831	2024	Normativo	Laboral	Protección frente a algoritmos
EDPB	2018	Normativo	Protección datos	Derecho a no decisiones automatizadas
JRC	2024	Informe	Tecnológico	IA ya presente en trabajos tradicionales
ILO & JRC	2024	Empírico	Multisectorial	Uso en logística y salud
OECD	2025	Informe	Político	Necesidad de gobernanza digital

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 1 evidencia que la inteligencia artificial (IA) se está consolidando como un factor clave en la transformación del trabajo, generando impactos multidimensionales en los ámbitos organizacional, jurídico, psicosocial y económico. Desde la perspectiva organizacional, los estudios muestran que la gestión algorítmica incrementa el control y monitoreo del desempeño laboral, lo que mejora la eficiencia pero también reduce la autonomía y aumenta la presión sobre los trabajadores. En el ámbito jurídico, se identifica el surgimiento de riesgos asociados a la subordinación algorítmica, lo que ha impulsado la necesidad de marcos normativos que garanticen transparencia, protección de datos y derechos frente a decisiones automatizadas. A nivel psicosocial, la evidencia empírica señala que la vigilancia digital y los sistemas automatizados pueden afectar negativamente la salud mental, generar discriminación y plantear dilemas éticos en la gestión del talento humano. Finalmente, desde una visión económica y estructural, organismos internacionales coinciden en que la IA está reconfigurando la organización del trabajo incluso en sectores tradicionales, lo que exige fortalecer la gobernanza digital y adaptar las políticas laborales a este nuevo contexto tecnológico.

Tabla 2
Categorías temáticas identificadas en la literatura

Categoría	Frecuencia	%	Principales aportes
Gestión algorítmica	20	80%	Automatización de decisiones laborales
Discriminación algorítmica	15	60%	Sesgos en IA de selección
Vigilancia digital	18	72%	Control intensivo del trabajador
Protección de datos	16	64%	Uso intensivo de datos personales
Regulación jurídica	22	88%	Necesidad de marcos normativos
Riesgos psicosociales	17	68%	Impacto en salud mental

Fuente: Elaboración propia

Los resultados evidencian que la gestión algorítmica constituye la categoría más relevante dentro de la literatura analizada (80%), lo que confirma que la inteligencia artificial no solo automatiza tareas, sino que transforma profundamente la estructura de control en las organizaciones. En este sentido, los estudios coinciden en que los algoritmos están asumiendo funciones tradicionalmente humanas, consolidando nuevas formas de subordinación laboral mediadas por tecnología (Kellogg et al., 2020; ILO, 2024).

En segundo lugar, se observa una alta presencia de investigaciones relacionadas con la regulación jurídica (88%), lo que refleja la preocupación global por establecer límites normativos al uso de la IA en el trabajo. La literatura destaca especialmente el avance de la Unión Europea, que ha desarrollado instrumentos como el AI Act y la Directiva sobre trabajo en plataformas, posicionándose como referente en la protección de derechos frente a la automatización (Adams-Prassl et al., 2023).

Por otra parte, la vigilancia digital (72%) y los riesgos psicosociales (68%) emergen como dimensiones críticas. Los estudios empíricos muestran que el monitoreo constante mediante tecnologías digitales incrementa la presión laboral, reduce la autonomía y afecta

negativamente el bienestar psicológico de los trabajadores (Kayas, 2023; Glavin et al., 2024). Este hallazgo es particularmente relevante para la seguridad y salud ocupacional, ya que evidencia la necesidad de incorporar los riesgos tecnológicos dentro de las evaluaciones psicosociales.

Asimismo, la discriminación algorítmica (60%) representa un riesgo significativo, especialmente en los procesos de selección y evaluación. La evidencia indica que los sistemas de IA pueden reproducir desigualdades estructurales presentes en los datos, afectando el principio de igualdad y no discriminación (Rigotti & Fosch-Villaronga, 2024; Larsson et al., 2024). Este fenómeno pone en cuestionamiento la supuesta neutralidad de los sistemas automatizados.

Finalmente, la protección de datos personales (64%) aparece como un eje transversal en la literatura. La recopilación masiva de información sobre los trabajadores plantea desafíos en términos de privacidad, consentimiento y uso legítimo de los datos, reforzando la importancia de normativas como el RGPD en el contexto laboral.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que la incorporación de la inteligencia artificial en el trabajo genera beneficios en términos de eficiencia y productividad, pero también introduce riesgos significativos para los derechos fundamentales. La evidencia revisada converge en la necesidad de un enfoque regulatorio integral que combine innovación tecnológica con protección efectiva de los trabajadores, destacando la importancia de la transparencia, la supervisión humana y la rendición de cuentas.

Discusión

Los hallazgos de la presente revisión bibliográfica confirman que la incorporación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral no constituye únicamente una innovación tecnológica, sino una transformación estructural en las relaciones de trabajo. En particular, la alta frecuencia de estudios sobre gestión algorítmica evidencia que los algoritmos están redefiniendo las dinámicas de control organizacional, desplazando progresivamente la supervisión humana hacia sistemas automatizados (Kellogg et al., 2020). Este fenómeno coincide con lo planteado por Adams-Prassl (2019), quien advierte que el uso de inteligencia artificial puede intensificar la subordinación laboral mediante mecanismos invisibles y difíciles de impugnar.

Desde una perspectiva crítica, los resultados obtenidos permiten sostener que la gestión algorítmica no elimina las relaciones de poder en el trabajo, sino que las reconfigura bajo una lógica digital. En este sentido, Aloisi y De Stefano (2022) argumentan que los algoritmos no son neutrales, sino instrumentos de organización empresarial que pueden consolidar nuevas formas de control, particularmente en contextos donde los trabajadores carecen de acceso a la lógica de funcionamiento de los sistemas. Esta situación se agrava por la opacidad algorítmica, identificada en la literatura como una de las principales barreras para el ejercicio efectivo de derechos laborales (Adams-Prassl et al., 2023).

Uno de los aspectos más relevantes discutidos en la literatura es la discriminación algorítmica, la cual emerge como una consecuencia directa del uso de datos históricos sesgados en los sistemas de inteligencia artificial. Los resultados de esta revisión coinciden con estudios recientes que evidencian que los algoritmos pueden reproducir desigualdades estructurales, incluso sin intención explícita de discriminar (Rigotti & Fosch-Villaronga, 2024). Este hallazgo se alinea con lo planteado por Larsson et al. (2024), quienes sostienen que la automatización de decisiones en procesos de selección puede generar exclusiones sistemáticas difíciles de detectar y corregir. Desde una perspectiva de derechos humanos, esto implica un desafío significativo para el principio de igualdad y no discriminación, que constituye uno de los pilares del Derecho del Trabajo.

En relación con la vigilancia digital, los resultados evidencian una convergencia entre estudios organizacionales y psicosociales que señalan efectos negativos en el bienestar de los trabajadores. La literatura revisada demuestra que la monitorización constante mediante tecnologías digitales incrementa la presión laboral y reduce la autonomía, lo cual puede derivar en estrés, ansiedad y desgaste emocional (Kayas, 2023; Glavin et al., 2024). Estos hallazgos son consistentes con el meta-análisis de Ravid et al. (2023), que concluye que el monitoreo electrónico del desempeño está asociado con mayores niveles de exigencia laboral y menor satisfacción en el trabajo. Desde la perspectiva de la seguridad y salud ocupacional, esto refuerza la necesidad de reconocer los riesgos derivados de la inteligencia artificial como riesgos psicosociales emergentes, tal como lo advierte la EU-OSHA (2024).

Por otra parte, la discusión sobre la protección de datos personales adquiere una relevancia transversal en el análisis. El uso intensivo de datos en la gestión algorítmica plantea interrogantes sobre la legitimidad del tratamiento de información, especialmente en contextos donde la relación de subordinación limita el consentimiento libre del trabajador. El Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679) introduce garantías fundamentales, como el derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas, que resultan esenciales para equilibrar el poder entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, la literatura sugiere que la aplicación práctica de estas garantías aún enfrenta desafíos, particularmente en entornos laborales altamente digitalizados (EDPB, 2018).

En este contexto, los avances normativos de la Unión Europea representan un punto de inflexión en la regulación de la inteligencia artificial en el trabajo. El AI Act (Reglamento UE 2024/1689) reconoce explícitamente los sistemas de IA utilizados en el empleo como de alto riesgo, lo que implica la adopción de medidas estrictas de control, transparencia y supervisión humana. Este enfoque es consistente con las recomendaciones de organismos internacionales como la OCDE (2025) y la OIT (2024), que abogan por una gobernanza de la inteligencia artificial basada en principios éticos y de derechos humanos. Asimismo, la Directiva sobre trabajo en plataformas (UE 2024/2831) refuerza la necesidad de garantizar la intervención humana en decisiones automatizadas, consolidando el concepto de supervisión humana significativa como un estándar mínimo de protección.

No obstante, a pesar de estos avances, la literatura también señala la existencia de brechas importantes entre la regulación y la práctica. En muchos contextos, especialmente fuera de la Unión Europea, la implementación de la inteligencia artificial en el trabajo ocurre en ausencia de marcos normativos específicos, lo que incrementa el riesgo de vulneración de derechos (OECD, 2025). Esto plantea la necesidad de desarrollar enfoques regulatorios

adaptados a diferentes realidades socioeconómicas, incluyendo países de América Latina, donde la digitalización avanza más rápido que la capacidad normativa.

En términos teóricos, los resultados permiten proponer que la inteligencia artificial en el trabajo debe analizarse desde una perspectiva interdisciplinaria que integre el Derecho del Trabajo, la sociología organizacional y la seguridad y salud ocupacional. La evidencia sugiere que los riesgos asociados a la IA no son exclusivamente tecnológicos, sino también sociales, jurídicos y psicológicos. Por ello, cualquier modelo de regulación debe considerar no solo la eficiencia y la innovación, sino también la protección de la dignidad humana como eje central del sistema laboral.

En conclusión, la discusión evidencia que la inteligencia artificial tiene el potencial de transformar positivamente el mundo del trabajo, pero su implementación sin controles adecuados puede profundizar desigualdades, intensificar el control laboral y afectar el bienestar de los trabajadores. En este sentido, el desafío contemporáneo radica en construir un modelo de gobernanza que permita aprovechar los beneficios de la tecnología sin comprometer los derechos fundamentales. La experiencia europea ofrece un referente importante, pero su adaptación a otros contextos requiere un análisis crítico y contextualizado que considere las particularidades económicas, sociales y jurídicas de cada región.

Conclusiones

El presente estudio permitió evidenciar que la incorporación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral constituye una transformación estructural que redefine profundamente la organización del trabajo, los mecanismos de control y las relaciones entre empleadores y trabajadores. La gestión algorítmica emerge como el eje central de esta transformación, al trasladar funciones tradicionalmente humanas hacia sistemas automatizados capaces de influir en decisiones críticas como la contratación, evaluación y desvinculación laboral (Kellogg et al., 2020; Adams-Prassl, 2019). Este cambio no implica la desaparición de las relaciones de poder, sino su reconfiguración en entornos digitales caracterizados por mayor opacidad y complejidad técnica.

En segundo lugar, la evidencia analizada confirma que la inteligencia artificial introduce riesgos significativos para los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente en lo relacionado con la igualdad, la no discriminación, la privacidad y la dignidad humana. La presencia de sesgos algorítmicos en procesos de selección y evaluación laboral pone en entredicho la supuesta neutralidad de la tecnología, demostrando que los sistemas automatizados pueden reproducir y amplificar desigualdades estructurales (Rigotti & Fosch-Villaronga, 2024; Larsson et al., 2024). Esto refuerza la necesidad de establecer mecanismos de auditoría, evaluación de impacto y control ético en el uso de la IA.

Asimismo, los resultados evidencian que la vigilancia digital intensiva asociada a la inteligencia artificial tiene implicaciones directas en la salud y el bienestar de los trabajadores. La monitorización constante, el análisis en tiempo real del rendimiento y la presión por cumplir métricas algorítmicas contribuyen al incremento del estrés laboral, la reducción de la autonomía y el deterioro del clima organizacional (Kayas, 2023; Glavin et al., 2024). En este sentido, la IA debe ser considerada como un factor emergente dentro de los riesgos psicosociales laborales, lo que implica su inclusión en las políticas de prevención de riesgos y seguridad y salud ocupacional.

Desde el punto de vista jurídico, se concluye que la regulación de la inteligencia artificial en el trabajo es una necesidad urgente e ineludible. La experiencia de la Unión Europea, a través del AI Act y la Directiva sobre trabajo en plataformas, representa un avance significativo al establecer estándares basados en principios de transparencia, supervisión humana, rendición de cuentas y protección de derechos fundamentales (Reglamento UE 2024/1689; Directiva UE 2024/2831). Sin embargo, estos avances también evidencian la existencia de brechas regulatorias en otras regiones, donde la implementación de la IA avanza sin marcos normativos claros (OECD, 2025).

En este contexto, el estudio permite afirmar que el principal desafío no radica en limitar el desarrollo tecnológico, sino en garantizar que su implementación se realice bajo un enfoque centrado en el ser humano. La inteligencia artificial debe concebirse como una herramienta al servicio del trabajo digno, y no como un mecanismo que profundice la subordinación o debilite las garantías laborales. La implementación de regulaciones adecuadas que equilibren la promoción de la innovación tecnológica con la protección de los derechos y la seguridad de las personas, se torna un aspecto fundamental en este aspecto.

Finalmente, se concluye que la comprensión de la inteligencia artificial en el trabajo requiere un enfoque interdisciplinario que integre el Derecho del Trabajo, la ética, la sociología organizacional y la seguridad y salud ocupacional. Solo a través de esta visión integral será posible diseñar políticas, normativas y prácticas empresariales que equilibren la innovación tecnológica con la protección efectiva de los trabajadores, promoviendo así un modelo de transformación digital sostenible, justo y socialmente responsable.

Referencias bibliográficas

- Adams-Prassl, J. (2019). What if your boss was an algorithm? The rise of artificial intelligence at work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 123–146.
- Adams-Prassl, J., Abraha, H., Kelly-Lyth, A., Silberman, M., & Rakshita, S. (2023). Regulating algorithmic management: A blueprint. *European Labour Law Journal*, 14(2), 124–151. <https://doi.org/10.1177/20319525231167299>
- Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). *Your boss is an algorithm: Artificial intelligence, platform work and labour*. Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781509953219>
- European Commission. (2016). Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento General de Protección de Datos).
- European Commission. (2024a). Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (AI Act).
- European Commission. (2024b). Directiva (UE) 2024/2831 sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.
- European Data Protection Board (EDPB). (2018). Guidelines on automated individual decision-making and profiling for the purposes of Regulation 2016/679.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2024). Digitalisation and psychosocial risks in the workplace.
- Eurofound. (2025). Platform work and algorithmic management. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Glavin, P., Bierman, A., & Schieman, S. (2024). Private eyes, they see your every move: Workplace surveillance and worker well-being. *Social Currents*, 11(4), 327–345. <https://doi.org/10.1177/23294965241228874>
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91–108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of artificial intelligence for hiring. *AI and Ethics*, 2(2), 199–213. <https://doi.org/10.1007/s43681-021-00056-9>
- International Labour Organization (ILO). (2024). Algorithmic management in the workplace. International Labour Organization (ILO), & European Commission Joint Research Centre (JRC). (2024). Algorithmic management practices in regular workplaces: Case studies in logistics and healthcare.
- Kayas, O. G. (2023). Workplace surveillance: A systematic review, integrative framework, and research agenda. *Journal of Business Research*, 157, 113561. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113561>
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Larsson, S., Merricks White, J., & Ingram Bogusz, C. (2024). The artificial recruiter: Risks of discrimination in employers' use of AI and automated decision-making. *Social Inclusion*, 12, Article 7471. <https://doi.org/10.17645/si.v12.7471>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2025). Algorithmic management in the workplace.

Ravid, D. M., Tomczak, D. L., White, J. C., & Behrend, T. S. (2023). EPM 20/20: A meta-analysis of electronic performance monitoring and its effects on work outcomes. *Personnel Psychology*, 76(1), 85–117. <https://doi.org/10.1111/peps.12514>

Rigotti, C., & Fosch-Villaronga, E. (2024). Fairness and artificial intelligence in recruitment: A legal and technical perspective. *Computer Law & Security Review*, 53, 105966. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2024.105966>

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

European Commission Joint Research Centre (JRC). (2024). Algorithmic management practices in regular workplaces are already reality.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

