



PROHIBIDA SU REPRODUCCION Y/O DIFUSION



GERMÁN
ALARCO

Profesor de la Universidad del Pacífico

Trabajo y sentido en la era de la Inteligencia Artificial (IA)

Es el título del artículo publicado por Daniel Susskind en el número 307 de septiembre-octubre de 2023 de la revista Nueva Sociedad. El autor es investigador asociado senior en el Instituto para la Ética en la Inteligencia Artificial de la Universidad de Oxford y profesor investigador en King's College, Londres.

Para él, el trabajo no es solo una fuente de ingresos sino también de sentido. En su documento explora la bibliografía teórica y empírica que aborda la relación entre trabajo y sentido que permite pensar de otro modo los desafíos introducidos por la IA y también algunas de las respuestas, como el ingreso básico o el empleo garantizado.

La IA afecta no solo la cantidad de trabajo sino además su calidad: estas nuevas tecnologías pueden socavar el sentido que las personas obtienen de su trabajo. Si el problema es serio para las economías desarrolladas, es grave para las nuestras que no tienen capacidades y recursos económicos para atender

el reto.

Antecedentes

El autor inicia señalando que como consecuencia del progreso tecnológico, la bibliografía económica es hoy menos tajante en relación con los límites en la capacidad de las máquinas. Hay menos intentos de establecer una demarcación fija entre las tareas que las máquinas pueden hacer y las que no. En cambio, crece el reconocimiento de que la capacidad de estas tecnologías se incrementó a lo largo del tiempo, si bien en direcciones que es difícil predecir con certeza.

Muchos de los modelos más recientes, por ejemplo, utilizan un límite determinado de manera endógena en el espacio de tareas para marcar la división entre actividades que pueden ser automatizadas y aquellas que no pueden serlo. Y a medida que se registra el progre-



so tecnológico, ese límite en el espacio de tareas se desplaza: hay un proceso de usurpación de tareas en el trabajo, por el cual las máquinas, gradual pero inexorablemente, asumen más labores.

Contenido

Para el autor, el trabajo remunerado no es solo una fuente de ingreso sino también de sentido, un término definido y utilizado de manera poco consistente, diseñado para captar el modo en que el trabajo provee a algunos de un propósito, de una oportunidad para la autorrealización y de la sensación de tener una dirección en la vida.

Entonces el desafío que plantea el cambio tecnológico no es tan solo que el mercado laboral podría vaciarse, lo que dejaría a algunas personas sin trabajo o con un

tipo de trabajo diferente, sino que también podría vaciar esa percepción de un sentido en la vida.

El artículo se enfoca en esta última afirmación sobre el trabajo y su relación con el sentido, en analizar si la afirmación es correcta y cuáles podrían ser sus consecuencias. La primera sección explora la bibliografía teórica y empírica sobre la naturaleza de la relación entre trabajo y sentido. La siguiente explica por qué los economistas deberían tomar esta relación con más seriedad de lo que lo hacen en la actualidad. Y, finalmente, la última sección explica las consecuencias para las políticas públicas y para la filosofía política del trabajo.

Trabajo y sentido

Susskind señala que hay mucha literatura

teórica, estudios sobre el comportamiento y psicología organizacional a través del tiempo, asimismo también hay visiones que parecen contrapuestas como el rol alienador del trabajo según Marx, aunque después en el comunismo, el trabajo sería la base de su autorrealización. La reseña es larga desde los economistas y filósofos clásicos. Más recientemente, David Autor, por ejemplo, sostuvo que la inactividad es algo terrible mientras que el trabajo aporta a la vida de las personas estructura y sentido.

En una dirección similar, el Grupo Especial sobre el Trabajo del Futuro del Instituto del MIT sostuvo que el trabajo provee, en el mejor de los casos, propósito, comunidad y estima a quienes se involucran en él. Autor, Mindell y Reynolds afir-

man que el trabajo no es solo un medio de obtener un salario que produce desutilidad, como lo asumen los modelos tradicionales de oferta individual de mano de obra, sino además un medio para otros fines valiosos.

Psicología organizacional

Se plantea que hay estudios que muestran que cuando los trabajadores tienen autonomía en sus roles, logran sentirse competentes, mantienen relaciones positivas con sus colegas o sienten que se los trata de manera justa, entonces están también dispuestos a trabajar más y están más satisfechos con sus empleos.

Por otra parte, desde la psicología empírica se ha descubierto que cuando hay muy altos niveles de desempleo hay apatía creciente, pérdida de

