

MITOS Y REPRESENTACIONES DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Editores

Gastón Becerra | Joaquín Mezzadra | Guillermo Movia



“La IA acabará con las profesiones”. Claves para desarmar un mito corporativo y pensar el futuro del trabajo

Julieta Gómez Zeliz y Fabiana Grinsztajn

Entre el miedo y la promesa: cómo se construye el mito de la IA como reemplazo de las profesiones

El impacto de la inteligencia artificial (IA) en el empleo, y en las profesiones en particular, es hoy objeto de un intenso y amplio debate. Uno de los mitos más extendidos en torno a este fenómeno sostiene que la IA reemplazará al trabajo humano en general, incluyendo las tareas tradicionalmente realizadas por los profesionales.

En esta discusión mencionamos la inteligencia artificial generativa en especial (en adelante, IAgen), que es la que nos ocupa porque la inteligencia artificial existe desde hace al menos 70 años y no generó hasta hace poco tiempo el debate extendido al que hoy asistimos.

La idea de reemplazo del trabajo humano e ideas vinculadas a los impactos de la tecnología sobre las actividades profesionales o laborales, ha circulado históricamente toda vez que una nueva tecnología irrumpió con cierta potencia reorganizando o bien reconfigurando diferentes actividades profesionales. Las tecnologías digitales, sobre todo en lo que va del nuevo siglo, sin duda han supuesto transformaciones sustantivas en algunas áreas laborales e incluso profesionales. Pasar de fichas de papel para registrar historias clínicas a fichas digitales guardadas en una computadora o contar con historias clínicas digitales cargadas en un sistema en red que permite al médico localizar incluso estudios recientes de un paciente mediante el acceso siempre a un sistema, ya resulta revolucionario para lo que acontecía hasta los años 90. Otro ejemplo viene de la mano de profesionales del ámbito del diseño gráfico y la ilustración, que en el transcurso de los últimos años han incorporado un abanico variopinto de herramientas tecnológicas en sus actividades, imprescindibles para la tarea que realizan y que hoy mismo se ve interpelada por la aparición de la inteligencia artificial generativa. Así, en cada actividad es posible visualizar modelos de funcionamiento profesional alterados por las tecnologías digitales que los transforman, lo que se denomina transformación digital, y que parece no tener ningún límite. La transformación digital se refiere a cambios estructurales a gran

escala, facilitados por las tecnologías digitales, que alteran los comportamientos sociales, económicos y políticos de las organizaciones públicas, privadas o del tercer sector (Estevez, 2022).

Es decir, en treinta años la cultura digital ha permeado ámbitos muy diversos: la medicina, la educación, el periodismo, la literatura, el arte, el diseño, la arquitectura, la sociología, la industria, el comercio, y así podemos mencionar una gran cantidad de actividades en las cuales todo ha sido alterado por la digitalización, la plataformización y las nuevas formas de comunicación y acceso a una gran red de datos en internet y la nube.

La transformación digital (TD) ha modificado infraestructura, servicios, actividades y aspectos centrales de la vida humana: la investigación, la docencia, la democracia misma, el comercio, el arte, la medicina, etc. Una serie de impactos positivos y también negativos muchas veces no previstos necesariamente por quienes diseñan las tecnologías.

Estas transformaciones se fueron dando y podemos observarlas en un *continuum* histórico. No se han generado de golpe, lo que ha sido posible por varias razones, entre otras por la resistencia al cambio propia de culturas organizacionales diversas y por características propias del ser humano. Sin embargo, con el correr del tiempo y mejora de productos tecnológicos y servicios que ofrecen, cada vez más se han incorporado en las tareas propias de las profesiones.

La irrupción masiva de la IAgen en 2022-2023, sumada a la amplia difusión en virtud del negocio que representa, provocó debates y discusiones acaloradas en medios periodísticos y en el mundo académico, además de suponer una catarata de noticias de índole muy diversa verdaderamente asombrosa.

El fin del trabajo aparece como un fantasma bastante difundido entre tantas novedades, y es preciso profundizar y producir investigaciones científicas que ayuden a comprender este fenómeno de manera más amplia y despojada de los temores y la euforia que caracterizan a las posiciones extremas.

Como sostienen Tubaro (2025) en una conferencia reciente, recuperando ideas ya enunciadas hace cinco años, la cantidad de nuevos empleos en la economía digital vinculados a la producción de IAgen se han multiplicado por miles, aunque todavía son de baja calidad, y en todo caso allí radica el problema. Pero, así como se pueden llegar a destruir empleos, al mismo tiempo se generan nuevos merced a la necesidad que presenta esta nueva industria. Es decir, hablar del fin del trabajo resulta bastante generalizador cuando el fenómeno se analiza de manera más profunda. En su estudio, Tubaro et al. (2020) se concentran en las formas específicas en que la subcontratación de tareas de datos a numerosos “microtrabajadores”, quienes son reclutados y administrados mediante plataformas especializadas, potencia el funcionamiento de tecnologías como los asistentes virtuales, los vehículos autónomos y los objetos conectados. El análisis cualitativo revela que el microtrabajo

“La IA acabará con las profesiones”. Claves para desarmar un mito corporativo y pensar el futuro del trabajo

cumple funciones cruciales en la preparación, verificación e incluso simulación de la inteligencia artificial. El documento concluye que esta forma de trabajo es un componente estructural de la producción de IA y no un apoyo temporal, lo que sugiere implicaciones políticas importantes para el futuro del empleo (Tubaro et al., 2020).

En otros estudios surgen otras posiciones en todo caso más alentadoras u optimistas sobre el futuro del trabajo. El concepto de “superagencia” de Hoffman y Breato (2025) describe un futuro del trabajo donde la inteligencia artificial no reemplaza a los humanos, sino que los potencia y colabora con ellos, llevando a una mejora significativa en la productividad y la calidad del empleo. De su planteo se derivan algunas ideas, por ejemplo, la de la IAgén como un potenciador, no sustituto. Hofman propone que la IA se encargará de las tareas más rutinarias, repetitivas, o intensivas en datos que actualmente consumen gran parte del tiempo de los trabajadores. Esto libera a los humanos para dedicarse a tareas de mayor valor añadido. De algún modo, el planteo supone una herramienta tecnológica capaz de potenciar áreas de comportamiento humano que hoy son absorbidas por tareas mecánicas que quitan tiempo y energía vital para el desarrollo de actividades de más alto contenido intelectual o cognitivo.

Otra idea es el enfoque en capacidades humanas únicas: al automatizar lo mundano, la IAgén permite que los humanos se concentren en roles que requieren juicio, creatividad, pensamiento estratégico, inteligencia emocional, empatía y habilidades interpersonales. La IAgén, en definitiva, no piensa por sí misma, no toma decisiones con intencionalidad, no siente.

Los conceptos de Hofman sugieren además la creación de nuevos roles y habilidades. La “superagencia” no solo implica una reconfiguración de los roles existentes, sino la emergencia de nuevos tipos de trabajo y la necesidad de desarrollar nuevas habilidades en la fuerza laboral. Los trabajadores necesitarán aprender a colaborar eficazmente con sistemas de IA y a interpretar sus resultados.

También, al optimizar la asignación de tareas y permitir que los trabajadores se concentren en actividades más significativas y complejas, se espera un aumento en la productividad general y una mayor satisfacción laboral, ya que el trabajo se vuelve más estratégico y menos tedioso.

Por último, esto conllevará implicaciones en la formación y en las políticas. Para que este futuro de “superagencia” se materialice, se requiere una inversión significativa en la recualificación y formación continua de la fuerza laboral. Las políticas educativas y laborales deberán adaptarse para preparar a los trabajadores para esta nueva simbiosis entre humanos e IA.

El mito del reemplazo bajo la lupa de la sociología de las profesiones

El mito de que la inteligencia artificial va a acabar con el trabajo y reemplazar a las profesiones suele repetirse entre la opinión pública sin analizar los matices y sin transparentar que en realidad este temor encierra una forma de corporativismo profesional: la resistencia a que alguien —o algo— intervenga en el terreno que consideramos nuestro.

Los estudios mencionados, de manera científica, aportan posiciones que, o bien ubican a la tecnología de IAgen de un modo prudentemente pesimista en cuanto a la precarización que supone el empleo de trabajadores en su propia producción, nuevos empleos, pero con trabajos de baja cualificación o calidad, o posiciones en las cuales la IAgen libera a los seres humanos de la mecanización rutinaria de tareas. Ambos extremos se ven reflejados en la mitología. ¿Cuándo impacta una u otra posición extrema en nuestra vida cotidiana como profesionales?

En general, los avances tecnológicos son bien recibidos siempre y cuando ocurran en áreas ajenas a la nuestra y no pongan en cuestión nuestra propia práctica profesional. Esto significa que solemos percibir la innovación como algo positivo mientras no nos afecte directamente. Por ejemplo, a los docentes nos parece admirable que los médicos incorporen herramientas de inteligencia artificial para diagnosticar enfermedades con mayor rapidez y precisión, mejorando así la atención a los pacientes. También celebramos cuando los diseñadores gráficos utilizan generadores de imágenes basados en IAgen para agilizar procesos creativos, o cuando los programadores se apoyan en asistentes virtuales para producir código más eficiente en menos tiempo. Incluso podemos maravillarnos ante avances en sectores industriales, logísticos o agrícolas que optimizan tareas repetitivas y reducen costos de producción que tienen impacto positivo en nuestro bolsillo.

Sin embargo, esa mirada entusiasta tiende a cambiar cuando la innovación tecnológica amenaza con irrumpir en nuestro propio campo. Si de repente la IAgen es capaz de redactar textos, dar clases, corregir exámenes, programar un curso, hacer una presentación visual u organizar y generar preguntas de examen, los docentes comenzamos a preocuparnos y a ver la tecnología como una amenaza, en vez de una oportunidad. Lo mismo ocurre en otras profesiones: abogados, periodistas, ilustradores o traductores aceptan con naturalidad que la IAgen mejore la productividad en industrias “vecinas”, pero reaccionan con recelo cuando la herramienta parece desafiar las tareas que ellos consideran su “jurisdicción”.

Esta doble vara revela que el verdadero temor no radica tanto en el avance de la tecnología *per se*, sino en la posibilidad de perder el monopolio sobre ciertas funciones que históricamente hemos reclamado como propias. Es decir que mientras la disrupción tecnológica no cruce los límites de nuestra jurisdicción profesional —

“La IA acabará con las profesiones”. Claves para desarmar un mito corporativo y pensar el futuro del trabajo

esa frontera simbólica y práctica que nos distingue de otras ocupaciones — tendemos a interpretar los cambios como progreso. En cambio, cuando se acerca o los cruza, solemos percibirlos como una amenaza.

Este fenómeno demuestra que, más allá de los aspectos técnicos, el impacto de la inteligencia artificial en el trabajo está profundamente atravesado por relaciones de poder, identidad profesional y luchas por la legitimidad, cuestiones que estudia precisamente la sociología de las profesiones.

Aquí es donde resulta muy útil la perspectiva de análisis sociológica, y en particular los aportes de Andrew Abbott, quien estudia desde hace décadas cómo las profesiones luchan históricamente por mantener el control sobre ciertas tareas sociales. Según Abbott (1988), las profesiones se apropian de un conjunto de tareas y reclaman una jurisdicción exclusiva sobre ellas. Este reclamo se disputa en tres ámbitos: la opinión pública, el Estado y el lugar de trabajo.

Lo que está en juego no es solamente quién hace una tarea, sino quién define socialmente los problemas y las soluciones. Así, cuando la IAgen comienza a diagnosticar enfermedades, redactar textos o analizar datos, lo que sentimos amenazado no es nuestro empleo en sí, sino nuestro derecho a decidir cómo se identifican esos problemas y cómo se resuelven.

Desde este enfoque sociológico, la IAgen no “reemplaza” profesiones como si fueran esencias fijas, porque — como bien dice Abbott — las profesiones son sistemas dinámicos, en constante conflicto, cuyas fronteras cambian históricamente. La inteligencia artificial simplemente es un nuevo actor que interviene en estas disputas por la jurisdicción profesional, obligándonos a redefinir tareas y competencias.

Abbott ha sido uno de los principales teóricos contemporáneos de la sociología de las profesiones, además de autor de *The System of Professions* (1988), una obra clave que revolucionó la forma de estudiar las profesiones al analizarlas como un sistema dinámico en conflicto, en lugar de entidades aisladas o estables. Desde su punto de vista, las profesiones no tienen esencias fijas, sino que son conjuntos de tareas en disputa permanente, que se reorganizan históricamente frente a desafíos internos y externos. En este sentido es posible pensar que cuando aparece un nuevo actor — como la inteligencia artificial — las profesiones pueden reacomodarse, defender o negociar nuevas fronteras, y no necesariamente desaparecer.

Para Abbott (1988), las profesiones son tales porque logran apropiarse de ciertas jurisdicciones, es decir, del derecho exclusivo a identificar y resolver determinados problemas sociales. El conflicto, entonces, no es “por el empleo” en sentido individual, sino por el derecho colectivo a definir los problemas sociales y su solución. Lo que está en juego no es solamente quién hace la tarea, sino quién

tiene la autoridad cultural, legal y práctica para definir qué es esa tarea, de qué se trata y cómo debe resolverse.

Con la IAgen, las profesiones se ven obligadas a argumentar y renegociar su posición frente a las tres audiencias que identifica Abbott defendiendo su legitimidad o adaptando su rol para no perder relevancia.

En este marco de análisis dinámico que plantea el autor, los conflictos entre profesiones y nuevos actores no siempre resultan en desplazamiento o reemplazo. También pueden generar innovación, nuevas alianzas y redefiniciones. De esto se desprende que las profesiones sobreviven no porque conserven siempre las mismas tareas, sino porque saben adaptarse, redefinir sus límites y apropiarse de nuevos saberes.

Las profesiones se apropian de cierta tarea y pretenden constituir una jurisdicción propia alrededor de ella. Los reclamos jurisdiccionales se realizan ante tres audiencias: la opinión pública, el Estado y el lugar de trabajo. Si bien en cada caso las profesiones despliegan diferentes estrategias, en cada ámbito lo que está en juego es lo mismo: el derecho a definir los problemas sociales culturalmente y el derecho a dominar la estructura social que permite resolverlos excluyendo al resto de las profesiones (Abbott, 1988).

La opinión pública es la audiencia en la que las profesiones buscan legitimarse simbólica y culturalmente. Aquí, lo que está en juego es la capacidad de una profesión para convencer a la sociedad de que es la más adecuada, confiable y legítima para encargarse de cierto conjunto de problemas sociales. Por ejemplo, los médicos han logrado que la sociedad asuma como natural que solo ellos pueden diagnosticar y tratar enfermedades, descalificando otras formas de saber, como la medicina tradicional o las terapias alternativas. Los docentes han sostenido culturalmente que solo quienes tienen formación pedagógica pueden planificar y conducir procesos educativos. En este plano, las profesiones despliegan discursos, rituales, títulos y símbolos que refuerzan su prestigio: desde batas blancas hasta posgrados, pasando por exámenes de habilitación. En este espacio, lo que se disputa es la legitimidad simbólica y cultural de la jurisdicción profesional.

El segundo ámbito clave es el Estado, encargado de establecer el marco jurídico y normativo que delimita las jurisdicciones profesionales. La lucha por el reconocimiento estatal es fundamental porque da respaldo legal a las pretensiones de las profesiones, imponiendo barreras formales a quienes intenten ejercer esas tareas sin pertenecer al colectivo reconocido. Por ejemplo, las leyes de ejercicio profesional establecen que solo las personas con título habilitante y/o matrícula pueden ejercer como médicos, abogados o ingenieros. En educación, las normativas definen quiénes pueden enseñar en los distintos niveles educativos y con qué títulos. En este terreno, las profesiones actúan mediante colegios profesionales y asociaciones gremiales para influir en decisiones públicas, asegurar su exclusividad

“La IA acabará con las profesiones”. Claves para desarmar un mito corporativo y pensar el futuro del trabajo

y sancionar el ejercicio ilegal de su actividad. Aquí lo que se disputa es el reconocimiento jurídico e institucional de la jurisdicción profesional.

El tercer ámbito es el lugar de trabajo, entendido como el espacio concreto donde se materializan las tareas profesionales y donde se negocian, día a día, las fronteras de las jurisdicciones. Aunque una profesión haya logrado legitimidad cultural y respaldo legal, siempre debe reafirmar su autoridad en la práctica frente a otros actores que comparten el mismo entorno laboral. Por ejemplo, en un hospital, los médicos deben sostener su autoridad frente a enfermeros, técnicos y otros profesionales de la salud, negociando quién hace qué. En una escuela, los docentes se enfrentan a las expectativas de directivos, otros profesionales como psicólogos o psicopedagogos e incluso asistentes tecnológicos que intervienen en procesos educativos. Aquí las disputas son más informales y cotidianas: se libran en interacciones cara a cara, en la toma de decisiones concretas y en la gestión práctica del trabajo. En este espacio, lo que se disputa es la hegemonía práctica y operativa de la jurisdicción profesional.

En definitiva, aunque las estrategias desplegadas en cada ámbito sean distintas —discursivas en la opinión pública, políticas en el Estado y prácticas en el trabajo—, en los tres casos las profesiones buscan lo mismo: definir culturalmente cuáles son los problemas sociales, imponer su interpretación y sus soluciones como las legítimas y excluir a otros actores que puedan disputar esa autoridad.

El mito como construcción social: actores, tensiones y oportunidades de cambio

El mito de que la IA reemplazará a las profesiones involucra de manera más evidente a múltiples actores sociales: profesionales, empresas, Estado y opinión pública. En muchos casos, los profesionales perciben la irrupción de la inteligencia artificial como una amenaza a su jurisdicción y suelen reaccionar de manera defensiva para proteger las tareas que históricamente han reclamado como propias. Las empresas y empleadores, por su parte, suelen promover activamente la adopción de IAgen con el objetivo de ganar eficiencia, automatizar procesos y reducir costos laborales, aunque muchas veces sin considerar los impactos sociales de estas decisiones. El Estado, en cambio, tiene la posibilidad de ocupar un rol clave como regulador, ya que es quien define los marcos normativos que pueden garantizar derechos laborales, proteger ocupaciones o, por el contrario, flexibilizar las condiciones de trabajo en favor de la productividad. Finalmente, la opinión pública interviene como audiencia cultural que legitima —o cuestiona— la

capacidad de las profesiones para mantener su rol frente a los avances tecnológicos y redistribuir las tareas en función del interés colectivo.

De manera menos explícita, el mito tiene el potencial de activar mecanismos más profundos: intensificar la competencia interprofesional, obligar a redefinir jurisdicciones en disputa y reabrir debates sobre el valor social del trabajo humano y el sentido de las profesiones en la sociedad contemporánea. En este plano, la IAgén no solo desafía tareas técnicas, sino también los sistemas de poder y legitimidad contruidos alrededor de las profesiones.

El mito también genera mandatos contradictorios para los trabajadores y trabajadoras. Por un lado, alimenta la idea de que hay que emprender una carrera frenética de actualización, capacitación y reconversión profesional para no quedar desplazado del mercado laboral. Por otro, refuerza una actitud conservadora y corporativa, centrada en resistir los cambios y rechazar innovaciones con el fin de preservar intacta la jurisdicción profesional. Ambos extremos suelen obstaculizar una reflexión más profunda sobre cómo reorganizar las tareas, redistribuir responsabilidades y repensar colectivamente las relaciones entre tecnología y trabajo.

Si todos creyéramos ciegamente en el mito, se consolidaría una cultura del miedo, la resistencia al cambio y el conflicto permanente entre trabajadores y tecnología. Este escenario no solo frenaría innovaciones potencialmente útiles, sino que también fortalecería las dinámicas corporativas excluyentes. Por el contrario, si colectivamente cuestionáramos el mito, la sociedad podría promover una relación más crítica, consciente y propositiva con la inteligencia artificial, orientando sus usos hacia el bien común a través de políticas públicas, regulaciones justas y acuerdos interdisciplinarios.

Cuestionar el mito, entonces, no es solo una forma de repensar la relación entre tecnología y empleo; también es una oportunidad para revisar críticamente la organización misma de las profesiones, desarmar dinámicas corporativas, integrar nuevas tareas que la IAgén facilita, preservar el valor humano del trabajo y reconocer el aporte de otras disciplinas, fomentando prácticas verdaderamente interdisciplinarias.

La imaginación sociológica frente al mito: desnaturalizar creencias y ampliar horizontes

La imaginación sociológica nos invita a ir más allá de nuestra experiencia personal y situar este mito en un contexto histórico y estructural. Desde este punto de vista no se trata solo de una inseguridad individual frente a la tecnología, sino de una manifestación de un orden social en el que los avances tecnológicos se

“La IA acabará con las profesiones”. Claves para desarmar un mito corporativo y pensar el futuro del trabajo

implementan sin un debate democrático sobre sus fines y consecuencias. Si lo vinculamos a nuestras vivencias personales, posiblemente lo experimentamos como angustia individual, miedo a la obsolescencia, sensación de que debemos “ponernos al día” o resistir. En cambio, si lo vinculamos a un orden social más amplio, vemos que forma parte de un sistema más amplio en el que las profesiones defienden su dominio, las empresas buscan maximizar beneficios, el Estado regula o se desentiende y la sociedad naturaliza que el trabajo humano sea reemplazable. La posibilidad de esta doble mirada es importante porque permite transitar de la culpa o miedo individual a la crítica social y política.

En este sentido, el mito encierra varias creencias naturalizadas:

- Que las profesiones tienen un derecho natural a ciertas tareas, en lugar de reconocer que es una construcción social e histórica.
- Que la competencia y la exclusión son mecanismos legítimos para regular el trabajo.
- Que el valor del ser humano está en su productividad, y que si la máquina produce más, entonces el humano sobra.

Cuestionar estas ideas es un ejercicio de desnaturalización sociológica que abre la posibilidad de imaginar otras formas de organizar el trabajo y las profesiones donde no prime una actitud en la que un grupo cerrado actúa para proteger su jurisdicción y sus beneficios, incluso si eso va en contra del interés común o impide la democratización de recursos o decisiones.

En una sociedad distinta, menos corporativista, el mito perdería fuerza. Podremos imaginar una organización del trabajo interdisciplinaria, en la que las tareas se discuten democráticamente, se distribuyen equitativamente y las tecnologías se usan para liberar tiempo para tareas humanas significativas. Es decir, profesiones abiertas a redefinir sus fronteras en beneficio de la calidad de vida colectiva, no solo de sus propios intereses corporativos.

En definitiva, el mito de que la IA reemplazará a las profesiones no es simplemente un diagnóstico neutro de la realidad: es un relato social que refleja intereses, miedos y luchas por el poder en el mundo del trabajo profesional.

Asumir sin matices que el mito es cierto —que la inteligencia artificial inevitablemente reemplazará a las profesiones y acabará con el trabajo humano— nos lleva a una posición conservadora y defensiva, más orientada a preservar el *statu quo* que a transformarlo. Es paradójico, porque ese mismo mundo del trabajo que intentamos conservar está lleno de desigualdades, precarización, estrés y exclusión. Nos aferramos a un orden que no satisface plenamente a nadie: ni a los trabajadores, ni a las empresas, ni a la sociedad en su conjunto. De alguna manera, creer

ciegamente en el mito nos convierte en guardianes de fronteras profesionales rígidas, nos hace más reacios a la innovación y a la posibilidad de redefinir nuestras tareas, nuestras relaciones laborales y el sentido social del trabajo. En lugar de abrirnos a imaginar nuevas formas de organización y de cooperación entre humanos y tecnología, intentamos congelar un modelo laboral que ya está en crisis. Por eso, en lugar de aceptar el mito como una verdad ineludible, conviene desarmarlo críticamente y preguntarnos qué aspectos del mundo del trabajo actual queremos mantener y cuáles transformar. ¿Podemos aprovechar la inteligencia artificial no para reemplazar, sino para mejorar nuestras prácticas? El desafío no es conservar un orden imperfecto frente a la amenaza tecnológica, sino construir uno nuevo más justo, inclusivo y sostenible, en el que la tecnología y las profesiones estén al servicio de las personas y no al revés.

Referencias

- Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. University of Chicago Press.
- Corvalán, J. (2024). *Evaluación del impacto de la inteligencia artificial generativa en el trabajo*. La Ley.
- Global Partnership on Artificial Intelligence (2025). *Generative AI and the future of work global dialogue: Perceptions and prospects*. GPAI/CEPS. https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2025/03/20250128_GPAI_GenAI_FoW_report_final_VOECD.pdf
- Hoffman, R. y Breato, G. (2025). *Superagency: What Could Possibly Go Right with Our AI Future*. Authors Equity.
- Unesco (2022). *Guidance for generative AI in education and research*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386693>
- Universidad de Buenos Aires (2024). *Inteligencia Artificial Generativa: incógnitas y debates sobre el mercado de trabajo*. Facultad de Ciencias Exactas y Naturales. <https://www.dc.uba.ar/inteligencia-artificial-generativa-incognitas-y-debates-sobre-el-mercado-de-trabajo/>

“La IA acabará con las profesiones”. Claves para desarmar un mito corporativo y pensar el futuro del trabajo

Tubaro, P., Casilli, A. A. y Coville, M. (2020). The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence. *Big Data & Society*, 7(1). <https://doi.org/10.1177/2053951720919776>