



BIOÉTICA, GLOBALIZACIÓN Y ECONOMÍA

INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS DE DILEMAS ÉTICOS EN UN ENTORNO LABORAL GLOBALIZADO

INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS DE DILEMAS ÉTICOS EN UN ENTORNO LABORAL GLOBALIZADO



La transformación tecnológica y la globalización han revolucionado el entorno laboral, pero también han planteado nuevos dilemas éticos que exigen nuestra reflexión. ¿Cómo equilibrar el progreso tecnológico con la protección de los derechos laborales? ¿Qué papel juegan la automatización y la inclusión digital en la construcción de una sociedad más equitativa? Lo invitamos a sumergirse en estas temáticas clave, para comprender las implicaciones sociales y éticas de estos cambios y prepararse para enfrentarlos con conciencia y compromiso.

1. Concepto de la tecnología

Hablar de tecnología, supone referirse tanto al progreso técnico como a los efectos que este genera sobre las condiciones de vida y de trabajo. Desde hace tiempo, se reconoce que las innovaciones tecnológicas influyen en el ámbito laboral, al modificar la forma en que se producen los bienes y servicios, se organizan las tareas y se estructura el trabajo (Spemolla, 2017)¹. Estos cambios no solo permiten una mayor eficiencia, sino que también exigen una revisión de las dinámicas laborales, de las habilidades requeridas y del papel que ocupan las personas en los procesos de producción.

En este sentido, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y otras herramientas avanzadas, se han convertido en elementos esenciales para cualquier sector, incluyendo el laboral. Estas tecnologías no solo facilitan la realización de tareas, sino que transforman la manera en que se organizan y gestionan las actividades laborales, reconfigurando roles, estructuras y formas de interacción en el trabajo.

2. Automatización y desplazamiento laboral

El trabajo se considera un derecho fundamental y un eje central en la vida de las personas que construyen sus identidades, tanto individuales como colectivas, a partir de su actividad laboral. Esta conexión con el trabajo define roles en la sociedad y se convierte en la base de una estructura social que organiza funciones y responsabilidades. Siendo así, el trabajo constituye un pilar en la distribución de poder y estatus, dado que la remuneración por el trabajo realizado permite acceder a bienes y servicios como la educación, la cultura y el bienestar, mejorando, de esta manera, la calidad de vida. Este reconocimiento social y económico, dignifica la labor de cada persona, conectando su esfuerzo con una valoración que va más allá de lo económico.

1. Spemolla, G. C. (2017). El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/452

En este contexto, la llegada de la automatización ha transformado profundamente el panorama laboral, llevando a la sustitución de ciertos empleos tradicionales, por tecnología. Esto no solo afecta los roles laborales que antes se ocupaban manualmente, sino que también redefine la percepción del valor y de la dignidad del trabajo humano. Aunque la automatización trae consigo beneficios en términos de eficiencia y reducción de costos, su impacto en la vida de los trabajadores es significativo: muchos ven amenazada su estabilidad económica, su rol en la sociedad e incluso su sentido de identidad.



Frente a este cambio, se presentan desafíos éticos importantes. Es necesario considerar cómo el avance de la tecnología puede convivir con el respeto al derecho al trabajo, especialmente para aquellos que se ven desplazados. Además, surgen nuevas necesidades de capacitación y adaptación, que permitan a las personas afectadas desarrollarse en otras áreas o sectores que demanden habilidades avanzadas. Estos retos exigen una respuesta comprometida de empresas y gobiernos, para facilitar la reconversión profesional y evitar que la automatización amplíe la brecha de desigualdad y exclusión laboral.

La transformación digital de las empresas, ha provocado cambios profundos en la organización del trabajo y en las oportunidades de empleo, generando desafíos significativos para quienes ven sus puestos reemplazados por tecnología avanzada. Esta situación, como señala Spemolla (2017)², obliga a analizar el impacto no solo sobre el empleo, sino también sobre las formas en que se llevan a cabo las tareas, en el entorno laboral. En este contexto, surge una responsabilidad ética compartida tanto para el sector privado, como para el gobierno.

El papel del gobierno es crucial en este proceso de reconversión, puesto que su intervención puede garantizar una transición justa para los trabajadores desplazados. A nivel global, algunos gobiernos han comenzado a implementar programas de capacitación continua y educación tecnológica, que buscan preparar a los trabajadores para los empleos del futuro. Estas políticas van desde la constante inversión de centros de formación específicos, hasta subsidios para la capacitación en habilidades digitales, buscando la transición y adaptación a las nuevas demandas del mercado laboral.



Además, la regulación laboral es otra área en la que el gobierno actúa con responsabilidad ética, buscando asegurar que la digitalización favorezca a las empresas en términos de eficiencia y, a su vez, proteja los derechos de los trabajadores, en este contexto de cambio acelerado. De esta manera, se busca garantizar condiciones dignas de trabajo en los nuevos empleos tecnológicos, así como implementar políticas de apoyo que faciliten la reintegración laboral de los trabajadores desplazados.

2. Spemolla, G. C. (2017). El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/452



A nivel práctico, algunos gobiernos están promoviendo la colaboración entre el sector público y privado para desarrollar programas de educación técnica y digital, adaptados a las demandas del mercado. Estas iniciativas no solo responden a la necesidad de reconversión, sino que también abordan el desafío de reducir la brecha de habilidades, fomentando una economía inclusiva. En países donde estos programas de capacitación están bien implementados, se observa una menor tasa de desempleo entre los trabajadores afectados por la automatización, lo cual demuestra la efectividad de estas políticas.

Por lo tanto, la responsabilidad ética del gobierno, implica poner en marcha políticas de protección laboral, y asegurar que todos los ciudadanos tengan la oportunidad de actualizar sus habilidades y contribuir con la nueva economía digital. Esta acción conjunta entre gobierno, empresas y sociedad, es fundamental para que el avance tecnológico no se traduzca en exclusión, sino en una transformación laboral inclusiva y justa.

En Colombia, el gobierno ha asumido un papel activo en la reconversión y capacitación de la fuerza laboral, frente al impacto de la tecnología y la digitalización, especialmente para los trabajadores desplazados por estos cambios. A través del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), se han implementado varios programas enfocados en desarrollar competencias digitales, que respondan a las necesidades del mercado laboral moderno. Iniciativas como Senatec, Talento Tech y Generación TIC³, ofrecen cursos gratuitos en programación, inteligencia artificial, blockchain, manejo de datos y más, en colaboración con instituciones como el SENA y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos programas buscan facilitar la transición laboral para personas que deben adaptarse a un entorno de trabajo, cada vez más digitalizado y técnico.



Para ampliar esta información por favor visualice la página Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia (MinTIC). (2024). Programas de formación digital en Colombia.

<https://www.mintic.gov.co>.

3. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia (MinTIC). (2024). *Programas de formación digital en Colombia*. <https://www.mintic.gov.co>

3. Desigualdad y condiciones laborales en la economía digital

La digitalización ha generado una separación notable entre aquellos trabajadores que tienen habilidades digitales avanzadas y pueden acceder a empleos de alta demanda y mejor remunerados, con quienes se encuentran en empleos eventuales o sin las competencias necesarias para beneficiarse de la economía digital. Esta brecha se ha acentuado a medida que las empresas adoptan tecnologías que requieren competencias en programación, análisis de datos y gestión de plataformas digitales. Para quienes carecen de estas habilidades, las oportunidades laborales son cada vez más limitadas y en sectores menos seguros, donde predominan condiciones de alta rotación, bajos salarios y falta de beneficios laborales básicos.

La digitalización también ha afectado la desigualdad generacional. Los jóvenes, que han crecido en un entorno digital, tienden a tener más facilidad para adaptarse a nuevas tecnologías, lo que les permite acceder a empleos mejor remunerados en áreas tecnológicas o en plataformas digitales. A diferencia de los trabajadores de mayor edad, quienes se pueden enfrentar a dificultades para adquirir estas habilidades, sea por barreras en la capacitación o por una falta de acceso y apoyo para la actualización de sus conocimientos.

Es por esto que muchas personas de la tercera edad quedan relegadas a empleos menos estables y con remuneraciones más bajas, en algunos casos viéndose en la obligación de salir del mercado laboral antes de tiempo, reflejando un incremento en las tasas de desempleo de este grupo.

La digitalización se distribuye de manera desigual entre países, lo que intensifica la brecha económica y tecnológica entre naciones desarrolladas y en desarrollo. En países industrializados, la infraestructura digital es robusta, y los gobiernos y empresas han invertido en la capacitación y educación digital. Esto permite a la población acceder a empleos de alta demanda tecnológica y beneficiarse de una economía digital. Por otro lado, en muchos países en vía de desarrollo, la falta de acceso a Internet, infraestructuras tecnológicas y programas de formación, limita drásticamente las oportunidades, evidenciando que los países desarrollados generan empleos mejor remunerados, perpetuando una desigualdad global.

La economía digital beneficia principalmente a quienes tienen acceso a una formación tecnológica de calidad, lo cual suele estar relacionado con factores económicos y sociales. Aquellas personas que provienen de contextos socioeconómicos medio altos, pueden costear educación tecnológica avanzada o especialización en áreas digitales, lo que aumenta sus posibilidades de acceder a mejores empleos y con condiciones laborales dignas.

Estas diversas desigualdades generan un escenario en el que los beneficios de la digitalización, están distribuidos de manera desequilibrada. Esta situación plantea un desafío ético que requiere la intervención de políticas públicas y un compromiso de las empresas tecnológicas para reducir las brechas.

Para profundizar sobre el tema, lo invitamos a:



Leer el artículo: M. E. Valenzuela, M. L. Scuro e I. Vaca Trigo, (2020). Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina, serie Asuntos de Género, N° 158 (LC/TS.2020/179). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/3807d08e-c4b5-41de-9fe5-ad115f2f1447/content>



Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). La crisis de la desigualdad (video).

YouTube. <https://youtu.be/pE3VeNcYZ64?si=N9yzCxIOBHvtJhHh>

4. Impacto tecnológico en explotación laboral



La explotación laboral hace referencia a condiciones de trabajo injustas o no proporcionales con lo que legalmente está establecido, en la que los empleados reciben una compensación inadecuada por el valor que aportan. En el contexto de la economía digital, esta explotación ha evolucionado debido a la creciente implementación de tecnologías de monitoreo y algoritmos de control, diseñados para maximizar la productividad y reducir los costos. Aunque estos sistemas pueden parecer herramientas eficientes, han transformado el ámbito laboral, generando desafíos éticos y sociales profundos.

La tecnología permite una supervisión estricta en trabajos de plataformas digitales y servicios bajo demanda, como el transporte, la entrega de alimentos y otros servicios independientes. Los trabajadores de estas plataformas están sujetos a los algoritmos que asignan tareas, determinan horarios y establecen pagos, en función de métricas de rendimiento. Estos algoritmos no solo establecen metas rigurosas, sino que monitorean y evalúan continuamente, el desempeño de cada trabajador. La presión por cumplir con estas métricas crea un ambiente laboral de alta intensidad y estrés, donde los trabajadores, en su afán de cumplir con los objetivos establecidos por el sistema, suelen enfrentarse a situaciones de agotamiento físico y mental. Esta dinámica aumenta la explotación, debido a que los empleados se ven forzados a trabajar más rápido y de manera constante, con escasa autonomía y pocas oportunidades para descansar.

Un problema adicional es la falta de regulación específica para este tipo de trabajos, donde la mayoría de los trabajadores son clasificados como “contratistas independientes” estatus que no tiene los mismos derechos laborales de otros contratos laborales; ejemplo de esto es el acceso al seguro médico, los beneficios

sociales y las vacaciones, que deben ser asumidos por el contratista. Las empresas digitales, al considerarlos independientes, eluden responsabilidades laborales y dejan a los trabajadores en una situación de incertidumbre. Así, el vacío legal permite que las plataformas operen sin restricciones, aprovechándose de la falta de estabilidad de estos empleados.

Otro de los nuevos impactos en el uso de tecnologías de vigilancia, implica una invasión constante de la privacidad. A través de aplicaciones de rastreo, cámaras de monitoreo y software que registra cada movimiento, los trabajadores son observados de manera continua. Este monitoreo genera un ambiente de desconfianza y vulnera la libertad individual, afectando su rendimiento y, posiblemente, su bienestar psicológico.

Todo esto plantea importantes desafíos bioéticos: como lo describe Spemolla, G. C. (2017): “No obstante ello, sostener en la actualidad que los procesos de digitalización suponen por sí mismos un retroceso para los trabajadores, no hace más que estimular el temor y generar resistencias al cambio que atenta contra las posibilidades de progreso y de mejora de las condiciones de trabajo que, en definitiva, afecta a los propios trabajadores”⁴.

Desde una perspectiva bioética, el uso de estos sistemas para incrementar la productividad a costa del bienestar humano, genera preguntas sobre la dignidad, la autonomía y el respeto por la persona. La falta de regulación, la presión constante de los algoritmos y la vigilancia ininterrumpida, resaltan la necesidad de un marco ético que proteja los derechos de los empleados y promueva condiciones laborales equitativas y justas en la economía digital.

En conclusión, la explotación laboral en la era digital y el uso de tecnologías de control, representan retos éticos y sociales urgentes. Es imperante que se implementen regulaciones laborales adecuadas y promover principios bioéticos en la utilización de la tecnología en el trabajo, para asegurar un entorno laboral que respete y proteja la dignidad de los empleados, en el ámbito de la economía digital.



Para profundizar sobre el tema, lo invitamos a leer el siguiente artículo:

Spemolla, G. C. (2017). El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/452

4. Spemolla, G. C. (2017). El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/452

5. Inclusión digital y brecha tecnológica: “impacto y retos del trabajo en la era digital”

La inclusión digital y la brecha tecnológica, representan desafíos y retos en el contexto laboral de la era digital, marcados por la necesidad de adaptar tanto la infraestructura como las competencias de los empleados, para enfrentar los cambios que la tecnología ha traído consigo. Tal Como señala Spemolla (2017), las nuevas tecnologías han modificado de manera radical las formas de trabajar, dando lugar a modalidades como el teletrabajo, las reuniones virtuales y los procesos automatizados, que permiten la reconfiguración de los espacios laborales. La tecnología de comunicación digital, a través de redes de fibra óptica y satélites, posibilita que los trabajadores puedan cumplir con sus tareas, sin necesidad de salir de casa, conectados mediante un “puente electrónico”. Estas innovaciones han promovido la aparición de modelos de trabajo que, aunque eliminan la interacción física en la relación laboral, generan nuevos desafíos para garantizar condiciones justas y equitativas.



La adopción de herramientas como la telemática y la digitalización, ha facilitado el realojo de espacios laborales, transformando las oficinas tradicionales en centros de colaboración, y permitiendo a muchos empleados trabajar desde casa. No obstante, estos avances también resaltan una brecha tecnológica significativa: los trabajadores que no poseen acceso a dispositivos, infraestructura digital o habilidades tecnológicas suficientes, se encuentran en desventaja frente a aquellos con mayores recursos. Acentuando las desigualdades en el ámbito laboral, particularmente para grupos vulnerables como los trabajadores

de mayor edad o quienes residen en regiones menos desarrolladas, limitando sus oportunidades en el mercado laboral digital.

Por otro lado, la inclusión digital implica enfrentar el reto de desarrollar no solo las competencias técnicas necesarias para estos nuevos entornos de trabajo, sino también la autonomía y la disciplina que requieren los trabajadores, en un contexto donde la supervisión directa es reemplazada por el monitoreo digital. Además, el modelo de teletrabajo y las reuniones virtuales, requieren equilibrio entre la vida personal y laboral, y la constante inspección por parte del trabajador.

La digitalización exige políticas que promuevan tanto la infraestructura tecnológica como la formación en habilidades digitales, con el fin de que cada día se realice una reducción significativa en la brecha tecnológica, asegurando que todos los trabajadores se beneficien de los avances tecnológicos.