

# TRABAJO Y SENTIDO EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Daniel Susskind

Publicado en Nueva Sociedad,  
Septiembre 2023

## Introducción

A diario escuchamos historias acerca de sistemas y máquinas que asumen tareas que hasta hace poco pensábamos que solo los seres humanos podrían realizar: elaborar diagnósticos médicos y conducir automóviles, redactar contratos legales y diseñar edificios, componer música y escribir reportes de noticias. Estos desarrollos tecnológicos han desafiado las distinciones tradicionalmente rígidas que los economistas solían establecer entre aquellas tareas que podían ser automatizadas con facilidad y aquellas que no: en particular, la distinción entre tareas «rutinarias» que pueden ser automatizadas y tareas «no rutinarias» que no son pasibles de automatización<sup>1</sup>. A su vez, esto ha llevado al desarrollo de mediciones alternativas para señalar los límites en la capacidad de las máquinas: por ejemplo, la medida de impacto ocupacional de la inteligencia artificial (IA Occupational Impact Measure), el índice de aptitud para el aprendizaje automático (Suitability for Machine Learning Index) y el puntaje de exposición a la IA (IA Exposure Score)<sup>2</sup>.

Como consecuencia de este 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<sup>3</sup>. Y a medida que se registra el progreso 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<sup>4</sup>.

La bibliografía tradicional sobre economía se enfocó casi exclusivamente en el impacto económico de la IA (y otras tecnologías emergentes) en el mercado laboral, algo que no sorprende: en particular, en las consecuencias de este proceso de usurpación de tareas para el empleo y los ingresos. Lo que es significativo es que las últimas investigaciones, con su visión actualizada de la capacidad de las máquinas, plantearon un desafío a la visión relativamente benigna de la automatización que dominó hasta el momento entre los economistas<sup>5</sup>. Hubo un cambio de actitud en el campo a lo largo de los últimos 80 años, que se aceleró por los desarrollos recientes en IA: de un optimismo miope acerca del impacto del cambio tecnológico en el trabajo a un pesimismo insidioso<sup>6</sup>. Este pesimismo se refiere no solo a la cantidad de trabajo a realizar, sino también a la calidad de ese trabajo: reconocer las diferentes vías en que el cambio tecnológico puede afectar el mercado laboral es importante, y volveré sobre ellas más adelante.

Un aspecto importante, no obstante, es que el impacto de la IA en el mercado laboral no se reduce a la dimensión económica. Tanto en los comentarios populares como en los análisis expertos se afirma a menudo que 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 (de aquí en adelante, me referiré al «trabajo remunerado» simplemente como «trabajo»). Si esa difundida afirmación es correcta, 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. Este 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.

Es probable que la línea de investigación de este artículo resulte poco familiar para la mayoría de los economistas tradicionales que estudian el impacto del cambio tecnológico en el mercado laboral. Las dimensiones no económicas del trabajo, y en particular su papel como fuente de sentido, no han atraído demasiada atención académica. Esa omisión era comprensible en un mundo en el que se esperaba que el impacto de la tecnología sobre el mercado laboral fuera relativamente moderado. Sin embargo, dada la intrusión de nuevas tecnologías en un rango de tareas en permanente expansión, y el reconocimiento de que su impacto podría ser mucho más disruptivo de lo que se imaginaba, es importante –por una variedad de razones que abordaré– tomar también en serio esta dimensión no económica.

## La relación entre trabajo y sentido

Tradicionalmente, la bibliografía económica abordó la relación entre trabajo y sentido de un modo muy limitado. En el modelo de mano de obra individual, el esfuerzo en el trabajo es necesariamente una fuente de desutilidad, y un trabajador provee ese esfuerzo solo a cambio de un salario. Este abordaje tiene una historia muy fértil y se remonta a la concepción de Adam Smith del trabajo como una fuente de «penas y fatigas»<sup>7</sup>. Por supuesto, en la amplia historia intelectual del pensamiento económico hubo algunos desvíos respecto de este encuadre. Entre los economistas clásicos, por ejemplo, Alfred Marshall afirmaba que «el hombre se degenera rápidamente, a menos que tenga algún trabajo duro por hacer, algunas dificultades por superar»; en su opinión, el trabajo no era solo una fuente de ingreso sino la vía para alcanzar «la plenitud de la vida»<sup>8</sup>.

Y entre los investigadores contemporáneos, hay economistas «de la conducta» y «de la felicidad» que han abordado esta relación entre trabajo y sentido con mayor rigurosidad<sup>9</sup>. Pero esos intentos son desvíos excepcionales, antes que la norma: «en economía», estableció una investigación sobre el tema, «se habló relativamente poco sobre el deseo de ‘sentido’»<sup>10</sup>; «la idea de que el trabajo tiene sentido y es significativo más allá de su contribución al consumo personal», afirmó otro estudio, «ha estado en buena medida ausente de la economía dominante»<sup>11</sup>.

No obstante, es poco probable que la mayoría de los economistas creen realmente que, en la práctica, el trabajo es solo una fuente de desutilidad, y que esa relación tan estrictamente negativa entre trabajo y sentido es de hecho válida; como lo formuló Betsey Stevenson, «[l]a mayoría de los economistas se preocupan por el modo en que se asignan los empleos, y lo que subyace a esa preocupación es la creencia de que el trabajo es importante con independencia de los ingresos que genera»<sup>12</sup>. Se puede apreciar esto en muchas de las afirmaciones públicas de destacados economistas especializados en trabajo. David Autor, por ejemplo, sostuvo que «[l]a inactividad es algo terrible» mientras que «[e]l trabajo aporta a la vida de las personas estructura y sentido»<sup>13</sup>. En un espíritu similar, el Grupo Especial sobre el Trabajo del Futuro del Instituto de Tecnología de Massachussets (MIT), integrado por 20 profesores de la institución, sostuvo que «el trabajo provee, en el mejor de los casos, propósito, comunidad y estima a quienes se involucran en él»<sup>14</sup>. Aquí, David Autor, David Mindell y Elisabeth Reynolds afirman 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.

Otros economistas han hecho afirmaciones aún más contundentes sobre la relación entre trabajo y sentido. Daron Acemoğlu, por ejemplo, sostuvo que «son los buenos empleos, no la redistribución, los que proveen a las personas de propósito y sentido en la vida»<sup>15</sup>; que «los buenos empleos también son necesarios para que la sociedad haga posible una vida significativa, satisfactoria»<sup>16</sup> y que, a menos que se cree «empleo significativo» para la mayoría de las personas, estas carecerán de un «propósito social viable»<sup>17</sup>. Aquí, el supuesto implícito no es solo que el trabajo es una condición suficiente para el sentido, sino que es una condición necesaria: sin él, las personas carecerán de propósito, satisfacción y dirección. Luego hay investigadores que han hecho exigencias aún más

significativas: Robert Shiller, por caso, sostuvo que, dado que «los empleos son más que una fuente de ingreso», se sigue que «los objetivos de nuestra disciplina [la economía] (...) no deberían ser tanto las cifras del PIB o la productividad sino las del sentido de la vida»<sup>18</sup>.

No se pretende necesariamente formular una crítica al destacar el conflicto entre la relación saludable entre trabajo y sentido a la que apelan los economistas en intervenciones públicas y la relación perjudicial que se refleja en los modelos formales. La construcción de modelos es siempre un ejercicio de simplificación, y es preciso dejar fuera ciertos rasgos del mundo real para poder controlar las variables. La cuestión central es si esta falta de realismo en el modelo es lo bastante relevante para los resultados de interés. En el pasado, cuando el foco de estos modelos estaba puesto abrumadoramente en la dimensión económica del trabajo, esta falta de realismo era en comparación irrelevante para esos resultados (si bien no del todo). Sin embargo, a medida que nuestro foco colectivo se desplaza cada vez más hacia la dimensión no económica del trabajo –en formas que explicaré en un momento–, la falta de realismo en la modelización se ha vuelto más notoria. Por ejemplo, los economistas, como acabamos de señalar, invocan ahora en debates informales y defensa de políticas públicas la relación exactamente opuesta entre trabajo y sentido. El contraste con la falta de realismo de los modelos formales se vuelve así más evidente. A su vez, las firmes intervenciones públicas de los economistas sobre la naturaleza de esta relación deberían reclamar la misma atención crítica que las posturas que adoptan respecto a cuestiones económicas más tradicionales.

Más allá de la economía, muchos filósofos políticos clásicos y sociólogos se interesaron provechosamente en la naturaleza de la relación entre trabajo y sentido, en particular los pensadores socialistas. Pero no tan provechosamente, lo que surge de estas obras tempranas es una fuerte sensación de ambigüedad asociada a esta relación. Un tema central de los escritos de Karl Marx, por ejemplo, es la idea de «alienación»: que el tipo de trabajo al que muchas personas estaban forzadas –en su época, en las fábricas y los molinos de la Revolución Industrial– era un obstáculo en el camino a su realización: «Cuando no trabaja se siente en casa; y cuando trabaja, fuera...»<sup>19</sup>. Al mismo tiempo, otro tema de los escritos de Marx es que, a través del tipo adecuado de trabajo –y solo a través de ese trabajo– las personas podrían florecer: el trabajo es parte del «ser de la

especie» humana, su naturaleza fundamental, y la «autorrealización a través del trabajo es la esencia del comunismo de Marx»<sup>20</sup>. Para Marx, lo que parece decisivo para resolver esta ambigüedad es si un trabajador tiene poder de decisión o control sobre la naturaleza de su trabajo, o si este «le es impuesto» y «no puede salirse» de él<sup>21</sup>. En cualquier caso, su distinción inspiró a otros pensadores de la época: por ejemplo, William Morris (1886) escribió *Trabajo útil o esfuerzo inútil*, que muy probablemente haya recibido la influencia de la obra de Marx<sup>22</sup>.

Esta ambigüedad en la naturaleza de la relación teórica entre trabajo y sentido se complejiza si se retrocede aún más en el tiempo hacia los filósofos antiguos. Lo que surge de su obra es una impresión diferente: que la naturaleza de esta relación es altamente contingente en tiempo y espacio. En la filosofía política antigua, por ejemplo, la relación entre trabajo y sentido era entendida de una manera muy diferente de como la conciben muchos estudiosos modernos. Cuando Platón elaboró una descripción de su Estado ideal, confinó a ciertas personas que hacían trabajo manual en una «clase artesana» y les negó por ese motivo un papel en la vida política: «el Estado de orden superior no hará de un artesano un ciudadano», escribió, para luego citar la ciudad de Tebas, donde «había una ley por la cual nadie que hubiera participado del comercio en los últimos diez años podía ser admitido en cargos públicos». En un espíritu similar, Aristóteles escribió que «los ciudadanos no debían llevar la vida del artesano o del comerciante, por cuanto una vida así es innoble y enemiga de la excelencia»<sup>23</sup>. Y en el *Económico*, Jenofonte reproduce comentarios que supuestamente pertenecen a Sócrates: «Porque sin duda se habla en todas partes en contra de quienes son llamados [trabajadores] mecánicos y es muy plausible que tengan muy mala reputación en las ciudades (...) De hecho en algunas de las ciudades (...) no se permite a los ciudadanos trabajar en las artes mecánicas»<sup>24</sup>. En resumen, en el cuadro que ofrecen estas fuentes antiguas, la relación entre trabajo y sentido es una relación negativa, en la que el trabajo es algo sucio que, en lo posible, debe evitarse (aunque no en razón de que produzca desutilidad, como en los modelos económicos tradicionales de oferta de mano de obra).

Para decirlo con claridad, no se presentan aquí estas filosofías políticas antiguas en vista de su pertinencia. La intención, en cambio, es mostrar que la sabiduría convencional respecto a la relación entre trabajo y sentido puede cambiar –y lo ha hecho– enormemente a lo largo del tiempo. En el orden social contemporáneo, en

el que el trabajo se sitúa en el centro de la vida de la mayoría de las personas adultas –pasamos nuestra juventud preparándonos para trabajar, la adultez trabajando y la ancianidad retirándonos del trabajo–, es difícil imaginar que podría ser diferente: vivimos en una «sociedad de trabajadores», escribió Hannah Arendt, «que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo, y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuyas causas merecería ganarse esa libertad»<sup>25</sup>.

Es interesante que la filosofía política más contemporánea no se haya dedicado a esta relación entre trabajo y sentido con el mismo entusiasmo. Hubo algunas contribuciones. Por ejemplo, a mediados del siglo XX, Arendt estableció la influyente distinción tripartita entre «labor», «trabajo» y «acción», en una suerte de orden ascendente de significado e importancia<sup>26</sup>. Más tarde, en la década de 1980, los filósofos Richard Arneson y Jon Elster se ocuparon del tema: el primero, respecto de la naturaleza del trabajo «significativo», el segundo, de la «autorrealización en el trabajo»<sup>27</sup>. Más recientemente, Russell Muirhead y Nien-hê Hsieh exploraron la relación entre trabajo significativo y justicia<sup>28</sup>. Y las nuevas historias del surgimiento de la meritocracia se enfocaron en su relación con el trabajo y el sentido<sup>29</sup>. No obstante, esta bibliografía contemporánea es tan escasa como para que los estudiosos del campo tomen nota: «se ha escrito poco sobre el carácter normativo del trabajo y sus consecuencias para la teoría política y la política social», afirma Ruth Yeoman; y Beate Roessler sostiene que «[l]a idea de ‘trabajo significativo’ atrajo relativamente poca atención durante las últimas décadas»<sup>30</sup>.

En vista de la ambigüedad y la escasez de la bibliografía teórica sobre la relación entre trabajo y sentido, resulta sensato volverse hacia la amplia bibliografía empírica sobre el tema para ver cómo se sienten en la práctica los trabajadores respecto de su trabajo. Los hallazgos, sin embargo, tampoco son concluyentes. Veamos la evidencia fundamental de los estudios. Un relevamiento reciente sobre adultos en 17 economías avanzadas, por ejemplo, halló que 25% mencionaba su «ocupación y carrera» cuando se le pedía describir qué daba sentido a su vida, y en 12 de esos países, el trabajo estaba «entre los tres tópicos más mencionados»<sup>31</sup>. En una lectura generosa, estos resultados sugieren que mucha gente encuentra sentido en su trabajo. Pero en una interpretación menos positiva, implican que la mayoría de la gente no piensa de inmediato que su trabajo es una fuente de

sentido cuando se la consulta. Esta última interpretación, más negativa, refleja resultados recogidos de manera similar en otros lugares: en Estados Unidos, otros estudios hallaron que casi 70% de los trabajadores «no está comprometido» con su trabajo o está «activamente desvinculado» de él, mientras que solo 50% dice que «obtiene un sentimiento de identidad de su trabajo»; en Reino Unido, casi 40% de las personas piensa que su trabajo no hace un aporte significativo al mundo<sup>32</sup>.

Existen investigaciones más sistemáticas sobre la relación entre trabajo y sentido, en particular en la bibliografía sobre comportamiento organizacional y psicología organizacional<sup>33</sup>. En este caso, hay una «larga tradición» de estudiosos que muestran que las personas obtienen sentido de su trabajo, más allá de la utilidad de ganar un salario: hay investigaciones, por ejemplo, que muestran la aparente importancia de la «misión organizacional», donde los trabajadores están dispuestos a trabajar más o por menos dinero en pos de una misión que perciben como valiosa. Y hay estudios que muestran la importancia del «diseño del puesto de trabajo»: 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<sup>34</sup>. Sean o no estos resultados tan sólidos como lo plantean sus defensores, en los últimos años el liderazgo empresarial ha asumido no obstante que lo son y los ha utilizado para conformar la estrategia organizacional y las relaciones públicas. Hoy, el objetivo corporativo declarado de la mayoría de las firmas profesionales va mucho más allá de la mera maximización de beneficios, y estas trabajan seriamente en su «propósito»; la mayoría de los profesionales y gerentes de recursos humanos dedican buena parte de su tiempo a temas que exceden la cuestión salarial de sus trabajadores.

La bibliografía sobre psicología empírica también aporta un conjunto complementario de conocimientos sobre la relación entre trabajo y sentido, pero resulta más convincente cuando lo hace de una forma indirecta: mostrando la desutilidad asociada al desempleo. Se trata de un hecho empírico bien establecido y ampliamente tratado también en la bibliografía sociológica, que se remonta a los estudios de observación pioneros de Marie Jahoda y colegas en Marienthal, Austria, en la década de 1930<sup>35</sup>. El pueblo se caracterizaba por un extendido desempleo luego del cierre de una fábrica cercana de hilado de lino a comienzos



de la Gran Depresión –hacia 1932, tres cuartas partes de las familias del pueblo no tenían ni un solo integrante empleado– y los hallazgos de los investigadores fueron impactantes: «apatía creciente, pérdida de dirección en la vida (...) creciente rencor hacia los demás (...) [l]a gente pedía menos libros en préstamo en la biblioteca (...) abandonaba los partidos políticos y dejaba de asistir a actividades culturales (...) los hombres sin trabajo caminaban más lentamente en la calle y se detenían con más frecuencia»<sup>36</sup>. Muchos estudios han mostrado que el desempleo se asocia a una caída abrupta de la satisfacción vital. Pero el importante hallazgo adicional es que, incluso controlando la disminución en el ingreso asociada a la falta de trabajo, esta caída del bienestar es sustancial<sup>37</sup>. En una primera lectura, esto sugiere que el trabajo es un medio para alcanzar otros fines valiosos, además de un ingreso.

¿Cómo deberíamos interpretar este corpus interdisciplinario de investigación? Para comenzar, desde un punto de vista metodológico, existen dudas evidentes sobre la validez interna de los relevamientos básicos a los que a menudo se apela en la discusión pública. A su vez, muchos de los estudios más formalizados utilizan métodos de identificación que despertarían dudas entre los economistas empíricos, al tomar muestras no representativas, sobreinterpretar correlaciones simples y apoyarse en diferentes escalas de medición<sup>38</sup>.

Pero junto con estos problemas técnicos, también hay dudas acerca de la validez externa incluso de los resultados más sólidos, en particular, en algunos de los escenarios más dramáticos asociados al impacto de la IA en el mercado laboral. Para ver esto, consideremos la afirmación según la cual la automatización podría dejar a la mayoría de los adultos sin trabajo en algún momento del futuro. Ya sea que se crea o no en la verdad de esta afirmación, el punto importante es que no resulta en absoluto claro que cualquier relación identificada de manera creíble en nuestro mundo actual se mantenga en ese mundo futuro<sup>39</sup>. Esa relación se identificó en un escenario en el cual el trabajo se sitúa en el centro de la vida de la mayoría de los adultos, y en el cual el orden social se construye alrededor de esa centralidad del trabajo; pero en un mundo en el que la mayoría de los adultos no trabajaran, ese hecho no se mantendría. Es posible que la humanidad se vea forzada a encontrar sentido en las actividades a las que dedique la mayor parte de su tiempo, cualesquiera sean, y hoy esa actividad es el trabajo; pero en el futuro, incapaces de trabajar, las personas pueden encontrar ese sentido en otras

actividades. De nuevo, sea o no probable que ese escenario dramático se despliegue en el futuro, el experimento mental es útil porque dirige la atención hacia las dudas razonables que podrían surgir respecto a qué tan fuerte podría ser la relación entre trabajo y sentido en órdenes sociales bastante diferentes del nuestro.

Un problema más fundamental en esta bibliografía es que los estudiosos no coinciden en cómo definir «sentido», o incluso en si esta definición es posible<sup>40</sup>. Se han utilizado en diferentes momentos muchas acepciones de «sentido» que compiten y se superponen entre sí, y el concepto sigue siendo muy esquivo. Puede considerarse que el trabajo es significativo si, por ejemplo, cumple algún propósito social; si aprovecha las competencias de un trabajador; o si un trabajador disfruta su trabajo y lo encuentra satisfactorio, entre muchas otras posibilidades. Para algunos, lo que importa es la visión subjetiva del trabajador sobre su trabajo para determinar si este es significativo o no; otros, sin embargo, opinan que los criterios deberían ser más objetivos, pasibles de ser considerados con independencia de la percepción personal del trabajador sobre la significatividad de su trabajo. A su vez, también hay tensiones entre las percepciones sociales del trabajo significativo y la realidad de los individuos que cumplen esos roles. El concepto de «trabajos de mierda» (*bullshit jobs*) del antropólogo David Graeber es un buen ejemplo: se trata de empleos que desde fuera se consideran en general «buenos», con un cierto grado de estima social –por ejemplo, en servicios financieros, derecho corporativo, consultoría–, y que, sin embargo, carecen de sentido para quienes los desempeñan<sup>41</sup>. En vista de esta falta de precisión en la definición de «sentido», una lección que puede extraerse de la bibliografía es la importancia de ser mucho más explícitos respecto a qué acepción de «sentido» se está utilizando en una explicación o análisis.

La conclusión general que puede extraerse tanto de la bibliografía teórica como de la empírica es que la relación entre trabajo y sentido es altamente contingente: depende de preferencias individuales, del momento en el tiempo, del lugar geográfico y de la naturaleza del trabajo disponible. Dicho de otra manera, a algunas personas, pero no a todas, les importa tener un trabajo significativo; algunos trabajos, pero no todos, son significativos; y el balance entre ambos puede verse de manera muy diferente en distintos lugares y distintos momentos de la historia. En resumen, la relación entre trabajo y sentido es mucho más ambigua de

lo que se supone comúnmente. Y en los casos en que la relación es positiva, esto es solo una evidencia o un razonamiento de que el trabajo es una condición suficiente para encontrar sentido, pero ciertamente no una condición necesaria.

## Tomar la relación con seriedad

Existen tres razones por las cuales los responsables de las políticas públicas y los economistas deberían tomar esta relación entre trabajo y sentido con más seriedad. Para comenzar, está la simple razón de que esta relación parece determinar resultados económicos relevantes. Desde luego, está bien establecido que los rasgos no monetarios de un empleo pueden afectar la dinámica del mercado laboral. A cualquier estudiante de grado de economía del trabajo le resultarán familiares, por ejemplo, las hipótesis del «salario justo» o el «salario de eficiencia», según las cuales los trabajadores preocupados por la «ecuanimidad» están más dispuestos a esforzarse en respuesta a un mayor salario<sup>42</sup>. Pero ya desde Adam Smith los estudiosos han sostenido que los diferentes rasgos no económicos de los empleos podrían compensar variaciones en los salarios, o, en palabras de Smith, «justifican una ganancia pequeña en algunos y compensan una ganancia grande en otros»<sup>43</sup>. Hoy, esta idea de «diferenciales compensatorios» no es «novedosa ni controvertida» en la economía convencional<sup>44</sup>.

Pero pese a este reconocimiento general de la importancia de los aspectos no monetarios y no económicos del trabajo, se ha llevado a cabo poca investigación académica específica sobre la relación entre trabajo y sentido: de acuerdo con una revisión reciente de esta bibliografía, «solo dos *papers* de economía han llamado a incorporar la significatividad del trabajo en los modelos estándar de oferta de mano de obra»<sup>45</sup>. Y esto es importante porque, como se señaló, esta dimensión del trabajo puede tener efectos económicos relevantes. Por ejemplo, se dice que las percepciones del trabajo significativo –definido en este caso como aquel que involucra actividades que «los individuos consideran significativas y que valen la pena»– pueden predecir «intenciones de retiro, ausentismo y capacitación»<sup>46</sup>. Frente a estos resultados, el hecho de que muchos trabajadores no parezcan encontrar sentido en su trabajo es significativo.

La segunda razón por la cual responsables políticos y economistas deberían preocuparse más por esta relación entre trabajo y sentido es que importa para

entender cómo el cambio tecnológico afecta no solo la cantidad de trabajo, sino también su *calidad*. Las percepciones populares sobre el futuro del trabajo tendieron a enfocarse en lo primero, en el número de «empleos», en qué «trabajos» están más en riesgo de ser automatizados, si habrá suficientes puestos para que las personas trabajen. En ese sentido, un estudio influyente llevado a cabo por los académicos de Oxford Carl Frey y Michael Osborne se cita a menudo como fuente de la afirmación de que 47% de los puestos de trabajo en EEUU están en riesgo de automatización en las décadas venideras<sup>47</sup>. Pero este enfoque es muy limitado: la cantidad de puestos de trabajo no agota los posibles ajustes del mercado laboral al cambio tecnológico.

En contraste, los economistas se preocuparon tradicionalmente por estas importantes cuestiones: se enfocaron menos en cómo el cambio tecnológico afecta la cantidad de puestos de trabajo y más en la naturaleza de ellos. En este marco, David Autor escribe que «[a]un si la automatización no reduce la cantidad de empleos, puede afectar enormemente la calidad de los empleos disponibles»<sup>48</sup>; Laura Tyson y John Zysman son «escépticos respecto de que la IA y la automatización en curso vayan a sostener la creación de suficientes buenos empleos»; Andrew McAfee parafrasea a Robert Gordon al decir que «no tenemos un problema de cantidad de empleos, tenemos un problema de calidad»<sup>49</sup>; Daron Acemoglu se pregunta «¿de dónde provienen los buenos empleos?»<sup>50</sup>; y Lawrence Summers dice que «[a]lgo muy grave ha pasado en relación con la disponibilidad general de empleos de calidad en nuestra sociedad»<sup>51</sup>. Cada vez se presta más atención a cómo se puede «dirigir» el progreso tecnológico para que promueva «buen» trabajo junto con otras prioridades políticas, y se pone un marcado énfasis en que el camino actual que toma la automatización no es inevitable<sup>52</sup>. Esta distinción de «cantidad» versus «calidad» también atrajo la atención de políticos y funcionarios: en el Reino Unido, por ejemplo, el gobierno británico comisionó un informe independiente titulado «Good Work» [Buen trabajo], que se publicó en 2017 y sostenía que «enfocarnos en la calidad del trabajo así como en el número de personas empleadas nos llevará en la dirección correcta»<sup>53</sup>; en respuesta, el gobierno publicó al año siguiente el «Plan para el Buen Trabajo»<sup>54</sup>.

¿Qué se entiende, sin embargo, por «calidad» del trabajo? Y ¿qué involucra el «buen» trabajo? Para responder a estas preguntas, se ha utilizado una variedad de criterios. El más común entre los economistas es el nivel de salarios. Por ejemplo,

la caída en el salario real de los trabajadores con menos educación en varios países preocupó a muchos investigadores<sup>55</sup>, y con frecuencia se pensó que la tecnología era la culpable: la automatización erosionó las oportunidades de empleo de mediana calificación (es decir, en roles de producción, así como en trabajo administrativo y de oficina) para los trabajadores con menor educación de las áreas urbanas<sup>56</sup>. Otro aspecto importante del «buen» trabajo identificado por los economistas es la «seguridad» en el empleo: «[b]uenos empleos», escribe Acemoglu, «son aquellos que no solo proveen un salario acorde con un estándar de vida (...) confortable, sino también cierta dosis de estabilidad»<sup>57</sup>. En este sentido, es posible reunir criterios específicos adicionales: Adam Smith, por ejemplo, tenía cinco de ellos en mente cuando escribió sobre los «diferenciales compensatorios»<sup>58</sup>.

Sin embargo, definir un empleo como «bueno» de acuerdo solo con estos aspectos específicos conducirá a un concepto superficial de lo que significa que el trabajo sea «bueno» o de «alta calidad». Un concepto más rico debe incorporar la idea de que el trabajo es también una fuente de sentido para algunas personas. Esta afirmación se apoya en la ya considerada bibliografía teórica y empírica –si bien ambigua– sobre la naturaleza de esta relación. Los filósofos del trabajo reconocen cada vez más esta situación: Joshua Cohen, por ejemplo, distingue entre los «bienes estándar» de un «buen» trabajo –que incluyen «compensación» y «estabilidad»– y los aspectos más «ambiciosos», como el «propósito»<sup>59</sup>. Y esta afirmación ha sido internalizada por muchos economistas, como lo evidencian sus escritos sobre la importancia de la relación entre trabajo y sentido ya mencionados. Los economistas están en lo cierto al hacer afirmaciones de esta naturaleza: si van a hacer un aporte sustantivo a los debates sobre el impacto de la IA en la calidad del trabajo, no pueden enfocarse meramente en cuestiones técnicas como la remuneración y la flexibilidad. Pero también es cierto que las contundentes declaraciones públicas que han comenzado a hacer sobre esta relación están sujetas a las mismas consideraciones críticas que sus posturas sobre cuestiones económicas más tradicionales. Esto requiere un abordaje más profundo de la naturaleza de la relación entre trabajo y sentido.

Por momentos, existe cierta autocomplacencia respecto al impacto de la tecnología en la relación entre trabajo y sentido. Hay una sensación de que las nuevas tecnologías asumirán el trabajo «aburrido» o «repetitivo» –esto es a

menudo un legado de la visión según la cual es fácil automatizar tareas «rutinarias» pero más difícil hacerlo con las «no rutinarias»– y dejarán que los trabajadores hagan el trabajo restante, supuestamente más significativo. De hecho, esto se refleja en el lenguaje que se utiliza para hablar de las nuevas tecnologías; la palabra «robot», por ejemplo, deriva de la palabra checa *robota*, que significa «trabajo pesado» o «trabajo duro»<sup>60</sup>. Sin embargo, esta sensación es erradamente optimista, por una variedad de razones. Para empezar, estas tecnologías pueden ahora asumir las tareas «no rutinarias» que se piensan a menudo como más significativas: elaborar diagnósticos médicos, diseñar bellos edificios, generar imágenes atractivas, etc. A su vez, con frecuencia no es evidente que las tareas «no rutinarias» que no pueden automatizarse sean más significativas que las «rutinarias» que pueden automatizarse: muchas de ellas, por ejemplo, involucran actividades de servicios mal remuneradas e inseguras. Y luego están las diversas formas en que las nuevas tecnologías reducen la calidad del trabajo que no se automatiza, por ejemplo, al habilitar una vigilancia más intensiva de los trabajadores, el establecimiento de metas de desempeño más precisas y una programación de turnos *on demand* más incierta<sup>61</sup>.

La tercera razón por la cual economistas y responsables políticos deberían tomar más en serio la relación entre trabajo y sentido involucra el más largo plazo. Como se señaló al inicio de este artículo, debido a desarrollos recientes en el campo de la IA y otras tecnologías emergentes, se ha producido un desplazamiento llamativo en la bibliografía económica hacia un conjunto de argumentos que sostienen una visión mucho más pesimista del impacto del cambio tecnológico en el trabajo. Y en algunos de esos escenarios, ese progreso no solo afecta la calidad del trabajo, sino también la *cantidad* de empleos. Para decirlo con claridad, la «angustia por la automatización» no es un fenómeno nuevo: desde que comenzó el crecimiento económico moderno hace tres siglos, las personas han sufrido estallidos periódicos de preocupación por la posibilidad de que las tecnologías disruptivas de su época se apoderaran de sus trabajos<sup>62</sup>. Y, en el pasado, esos temores resultaron injustificados: en líneas generales, siempre ha habido suficiente trabajo para hacer (y cuando no lo ha habido, las causas no fueron tecnológicas). Pero crece la sensación de que esta vez puede ser diferente, acentuada por una parte de esta investigación académica, debido a los importantes cambios tecnológicos que se están desplegando.

En respuesta, funcionarios, economistas y políticos comenzaron a explorar las propuestas más radicales que podrían requerirse para enfrentar el desafío de que no haya suficiente trabajo bueno para todos. Las dos iniciativas que han atraído más atención son el ingreso básico universal (IBU) y el esquema de garantía del empleo (EGE)<sup>63</sup>. En la actualidad, sin embargo, el debate más amplio respecto a sus ventajas se ve opacado por su fracaso en abordar explícitamente el doble propósito del trabajo: como fuente de ingreso y de sentido.

Para apreciar esta limitación, es útil distinguir entre los dos problemas diferentes que enfrentaría una sociedad en la que no hay suficiente trabajo para todas las personas. En primer lugar, está el problema económico: cómo proveer a las personas de un ingreso. Se trata de un problema de distribución que, hasta ahora, se resolvió predominantemente mediante el trabajo remunerado. No obstante, si el mercado laboral pasa a ser en el futuro una opción menos confiable, entonces tendrá que tomar su lugar un mecanismo de distribución alternativo. Pero hay también un problema de sentido: cómo proveer a las personas de él si el trabajo ya no se sitúa en el centro de sus vidas. En vista de la heterogeneidad en la naturaleza de la relación entre trabajo y sentido que se identificó previamente, este problema resultará más agudo para algunas personas. Aun así, es sin duda un problema.

Esta descomposición del desafío de la falta de trabajo en dos problemas diferentes es útil para pensar con claridad sobre el atractivo relativo de iniciativas como el IBU o el EGE. Respecto del problema económico, ambas son respuestas similares en una primera aproximación. Tanto el IBU como el EGE proveen a las personas de un ingreso, con independencia de su estatus en el mercado laboral: el IBU lo hace en función de la pertenencia a la comunidad política (por esa razón se lo llama a veces «ingreso ciudadano»); el EGE, a cambio de un empleo provisto por el Estado (es decir, un empleo que de otra forma no ofrecería el mercado laboral). Desde un punto de vista económico, las diferencias son técnicas antes que de sustancia. Sin embargo, estas políticas difieren de manera más marcada en relación con el problema del sentido. Y esto es así porque tienden a basarse en supuestos diferentes acerca de la naturaleza de la relación entre trabajo y sentido<sup>64</sup>.

Por ejemplo, si se cree que trabajo y sentido están vinculados de manera necesaria, entonces es probable que resulte atractivo el EGE: no solo provee de un

ingreso, sino que además restaura la percepción de sentido que una persona podría obtener mediante un trabajo tradicional en el mercado laboral. En cambio, si se es más escéptico sobre la fortaleza de la relación entre trabajo y sentido, o si se confía más en que las personas serán capaces de hallar sentido en actividades no laborales, entonces es probable que resulte más favorable el IBU: provee a las personas de un ingreso, pero les permite hallar sentido a través de otras actividades. Los partidarios de estas diferentes iniciativas rara vez expresan su apoyo o desacuerdo en estos términos o hacen esta distinción entre los diferentes problemas que se intenta resolver. Pero de manera implícita, esto es a menudo lo que sucede.

Para ver un ejemplo de esto en el campo de la economía, consideremos la preocupación de Acemoglu respecto a propuestas como el IBU como respuesta al desafío de la automatización. En artículos recientes, expresó de esta forma su escepticismo sobre la viabilidad de la redistribución: «construir prosperidad compartida basada predominantemente en la redistribución es una fantasía»<sup>65</sup> y «ninguna sociedad logró una prosperidad compartida con solo redistribuir ingreso de los ricos a los menos afortunados»<sup>66</sup>. Pero el peso de su argumento se apoya menos en asuntos técnicos –que un esquema de ese tipo resultaría enorme y difícil de manejar– y más en la cuestión de que un esquema tal probablemente fracasaría en resolver el problema del sentido: sin trabajo, la gente no tendría un «propósito social viable»<sup>67</sup> y «es improbable que los individuos hallen un sentido o propósito similar solo a partir de la redistribución, sin importar la escala»<sup>68</sup>.

El punto aquí no es tomar posición sobre las ventajas del IBU, sino mostrar que los argumentos acerca de las políticas audaces que podrían requerirse suelen descansar en dos supuestos –a menudo tácitos–: que el trabajo es una fuente de sentido y que, a su vez, las actividades no laborales son una fuente alternativa mediocre. Estos supuestos no pueden darse por sentados. La primera relación –entre trabajo y sentido– es cuestionada por la heterogeneidad teórica y empírica ya descrita. La segunda relación –entre actividades no laborales y sentido– es cuestionada por la observación intuitiva de que muchas personas hallan de hecho sentido fuera del mercado laboral formal, no solo en pasatiempos y actividades recreativas, sino también en la gran variedad de trabajo que no es remunerado: servicio de cuidado, voluntariado, trabajo en la economía doméstica.

Comprometerse con la verdad de estos supuestos es difícil, en vistas del hecho de



que hoy el trabajo se sitúa en el centro de la vida de la mayoría de las personas –en particular, entre aquellos que escriben sobre este tema–, y en vista de la preponderancia de la ética del trabajo que determina qué significa hoy ser un miembro valioso de la sociedad, es difícil imaginar cómo se podrían hacer las cosas de otra manera. Pero si el progreso tecnológico nos conduce a un mundo muy diferente del nuestro, en el que no hay suficiente demanda de trabajo humano como para que todos mantengan un buen empleo, entonces tendremos que ocuparnos de la naturaleza de esta relación con mayor seriedad.

## Neutralidad liberal

Un rasgo fundamental de la teoría política liberal es la idea de «neutralidad». El Estado «no debería premiar ni penalizar concepciones particulares de la vida buena sino que, en cambio, debería proveer un marco neutral dentro del cual puedan llevarse adelante concepciones del bien diferentes y en potencial conflicto»<sup>69</sup>. En resumen, la neutralidad significa que el Estado no debería «tomar posición» respecto a lo que significa vivir una vida buena o significativa. En el contexto del mercado laboral, la consecuencia de la neutralidad es que el Estado tampoco debería tomar posición sobre la disponibilidad o el contenido del trabajo significativo, porque si lo hiciera, estaría violando el principio de neutralidad al elevar una concepción de la vida buena por sobre otra (por ejemplo, un tipo particular de trabajo, o el tiempo pasado en el trabajo por sobre el tiempo pasado con la familia o en la comunidad). Bajo el principio de neutralidad, el trabajo, en cambio, «se conceptualiza como una preferencia en el mercado», un acto de autodeterminación que debe quedar librado a las creencias individuales sobre lo que es significativo y lo que no lo es<sup>70</sup>.

Para ver la teoría de la neutralidad aplicada al contexto del mercado laboral, consideremos la obra de John Rawls, el principal filósofo político liberal del siglo XX. En *Teoría de la justicia*, reconoce la relación entre trabajo y sentido y resalta su importancia: «[l]o que los hombres quieren es un trabajo significativo en libre asociación con otros», sostiene en un pasaje, y en otro, «nadie necesita depender servilmente de otros, ni está hecho para elegir entre ocupaciones monótonas y rutinarias que embotan el pensamiento y la sensibilidad del hombre»<sup>71</sup>. Pero pese a este reconocimiento, Rawls no incluye el trabajo significativo como uno de los «bienes primarios» en su concepción de una

sociedad bien ordenada (junto con, por ejemplo, el ingreso y la riqueza). Hacerlo violaría el principio de neutralidad dando prioridad a una fuente de sentido sobre otras. Tampoco define explícitamente qué entiende por «trabajo significativo», salvo insinuándolo por omisión (es decir, si «nadie [...] está hecho para elegir entre ocupaciones monótonas y rutinarias», se puede asumir que Rawls no piensa que ese trabajo sea significativo). De nuevo, esto es comprensible si se lo mira desde el punto de vista de mantener la neutralidad: si el concepto de «significatividad» es subjetivo, y la neutralidad significa que el Estado no debe cumplir ningún rol en priorizar una concepción por sobre las otras, entonces definir «significatividad» es un ejercicio inútil, ya que no hay papel alguno para cualquier concepción que se establezca. En cambio, «la cuestión de qué debería y qué no debería contar como trabajo significativo siempre estará en disputa en una democracia liberal», y eso es satisfactorio para un liberal bajo el principio de la neutralidad<sup>72</sup>.

En mi opinión, los avances en IA y otras tecnologías emergentes plantean un desafío tanto teórico como práctico a la viabilidad de la neutralidad. El problema más teórico es simple: no se puede lograr la neutralidad en un mundo en el cual el mercado laboral no crea suficiente trabajo para todos debido a los importantes cambios tecnológicos que están produciéndose. En muchas explicaciones teóricas de la neutralidad, existe el supuesto tácito de que en una sociedad bien ordenada el mercado laboral necesariamente proveerá suficiente trabajo para las personas, o al menos, suficiente trabajo como para que ellas sean capaces de actuar efectivamente según sus preferencias en el mercado laboral eligiendo un tipo de trabajo y no otro. Rawls, por ejemplo, imagina que «puede ofrecerse a cada individuo una variedad de tareas, de tal modo que los diferentes elementos de su naturaleza encuentren una expresión adecuada», y no dice mucho más, suponiendo que se dispondrá de una variedad de tareas<sup>73</sup>. Este supuesto tampoco es exclusivo de los liberales tradicionales. Veamos, por ejemplo, el caso del libertario Robert Nozick y su obra *Anarquía, Estado y utopía*. En su exposición sobre el «trabajo significativo», también asume con tranquilidad que el mercado laboral proveerá necesariamente una amplia variedad de oportunidades posibles de trabajo: escribe, por ejemplo, que los trabajadores «cambian algo de salario por un incremento en la significación de su trabajo» o viceversa, y sobre la elección que distintos trabajadores hacen «entre sus actividades de empleo sobre la base del paquete general de beneficios que se les dan»<sup>74</sup>. Pero ambas ideas –la presencia de un *trade-off*, la existencia de una elección efectiva– se afirman a

partir de un mercado laboral que provee de suficiente variedad de trabajos como para hacer practicable el cambio o la elección. La filósofa Beate Roessler capta bien esta cuestión: bajo la tradición liberal, «en una sociedad bien ordenada, las personas consentirían libremente a los trabajos que tienen que hacer, y el mercado se ocuparía de la provisión suficiente de trabajo significativo. Se podría preservar la neutralidad del Estado, ya que el mercado proveería trabajos significativos y compensaría el trabajo menos significativo con una remuneración mayor»<sup>75</sup>.

En la segunda mitad del siglo XX, cuando escribieron Rawls y Nozick, el supuesto de que el mercado laboral necesariamente crearía suficiente trabajo como para que las personas pudieran ejercer una elección efectiva –y que cualquier desviación del pleno empleo que tuviera lugar se consideraría un problema desafortunado pero temporario– era más comprensible. Pero con la vista puesta en la segunda mitad del siglo XXI y los avances en la IA y otras tecnologías emergentes, esa afirmación está hoy mucho más en duda. Esta incertidumbre supone un reto para la idea de neutralidad. Si la oportunidad de que los individuos ejerzan una elección efectiva entre distintos tipos de trabajo significativo en el mercado laboral se ve enorme y permanentemente reducida, entonces el Estado debe ser obligado ya sea a actuar para restaurar esa elección creando puestos de trabajo, o a no actuar. Y entonces es difícil ver de qué modo esa acción o inacción podría ser compatible con el mantenimiento de la neutralidad. Si el Estado elige actuar, por ejemplo, eso debilitará la neutralidad al priorizar ciertos tipos de trabajo significativo por sobre otros, a menos que se cree un rango suficientemente diverso de trabajo para mantener el tipo de elección efectiva que existía en el mercado laboral, una tarea de dudosa viabilidad. Pero si el Estado decide no actuar, eso también debilitará la neutralidad al priorizar otras fuentes de valor –la familia, la comunidad, la actividad política, etc.– por sobre el trabajo. En resumen, en un mundo con una disminución permanente del trabajo, el Estado neutral se enfrentaría a un pecado de omisión o comisión.

En su obra posterior, Rawls reconoció que el mercado laboral podía funcionar mal de modo más permanente, lo que podría redundar en una cantidad de trabajo insuficiente (si bien no a causa de la automatización). En la introducción a la edición en rústica de 1996 de *Liberalismo político*, por ejemplo, Rawls escribe que existía un papel para la «[s]ociedad como empleador de última instancia a través

del gobierno central o local, o de otras políticas sociales y económicas» ya que «carecer (...) de la oportunidad de un trabajo significativo y de ocupación no solo destruye la autoestima de los ciudadanos sino también su percepción de que son miembros de la sociedad y que no simplemente están atrapados en ella»<sup>76</sup>. La consecuencia parece ser que si el mercado laboral fracasara en proveer trabajo significativo, eso sería inaceptable, y sería preciso que el Estado respondiera. Pero Rawls no intenta reconciliar este temor, y lo que demandaría del Estado, con su apego liberal a la neutralidad. Otros comenzaron a explorar esto en su lugar<sup>77</sup>, argumentando de diferentes modos que el trabajo significativo tiene un lugar en *Teoría de la justicia*, aun si Rawls no lo incluye de manera explícita como un bien primario, como se podría razonablemente anticipar si se considerara que es importante. Pero pese a estos aportes, se podría aún preguntar cómo puede el Estado proveer trabajo significativo de manera sostenida, en lugar de un mercado laboral en buen funcionamiento, sin violar el principio de neutralidad, ya sea por los pecados de omisión o comisión.

Dejando a un lado la plausibilidad teórica de mantener la neutralidad en un mundo con menos trabajo, está también la cuestión práctica de lograr neutralidad en el mundo real. A partir de lo analizado en este artículo, hay buenas razones para creer que el progreso tecnológico ya lo está haciendo mucho más difícil. Para comenzar, el foco creciente, antes señalado, en la «calidad» del trabajo como meta de las políticas requiere necesariamente que el Estado deba hacer un juicio sobre lo que hace que el trabajo sea «bueno» o «significativo» o no, lo que viola la neutralidad al promover una concepción del trabajo significativo por sobre otra. En segundo lugar, si el Estado elige dar prioridad al trabajo por sobre el ocio en un mundo en el que no trabajar puede ser cada vez más viable para algunos –por ejemplo, promoviendo el EGE en lugar del IBU, como se planteó antes–, entonces también está haciendo un juicio respecto a que el trabajo es una actividad «más significativa» que el ocio (o viceversa, en el caso de promover el IBU en lugar del EGE), lo que viola la neutralidad, al promover una concepción de vida significativa por sobre otra. Y por último, está la naturaleza del tiempo mismo de ocio: si algunas personas no tienen la capacidad de trabajar o eligen no trabajar, y el ocio se transforma en un rasgo crecientemente importante de la vida, entonces los distintos modos en que ese tiempo es moldeado a capricho por el Estado para «mejor» (o «peor») se volverán más visibles, lo que viola la neutralidad al promover una concepción del ocio significativo por encima de otra. Pensemos, por ejemplo,

en el Ministerio de Cultura, Medios de Comunicación y Deporte del Reino Unido, que ya juega un papel crítico en moldear el tiempo libre de los ciudadanos británicos: alentando a los niños a andar en bicicleta y aprender a nadar, por ejemplo, o disponiendo que las visitas a museos y galerías de arte sean gratuitas<sup>78</sup>. En cada una de esas tres áreas –la naturaleza del trabajo, el balance entre trabajo y ocio, la naturaleza del ocio–, parece que el impacto disruptivo de la IA sobre el mercado laboral fuerza al Estado a involucrarse en cuestiones normativas respecto a lo que significa llevar una vida «buena» o «significativa». Esto sugiere que la neutralidad es crecientemente inviable en la era de la IA.

Una respuesta importante a esta preocupación práctica por la neutralidad es argumentar que la concepción particular de neutralidad que estoy utilizando es muy exigente, y que como resultado, en esta visión tan demandante del término, ya se está violando la neutralidad. Con esa crítica en mente, es útil hacer una distinción más entre dos concepciones de neutralidad. La primera es una demanda fuerte, que «requiere que el Estado busque facilitar u obstaculizar diferentes planes de vida en igual grado»; en resumen, debería haber neutralidad en las «consecuencias» de la intervención estatal. Esta es una «neutralidad fuerte». La segunda es una demanda débil, que sostiene que «la acción estatal puede facilitar ciertas formas de vida más que otras, pero niega que el Estado deba actuar para facilitar algunas por encima de otras»; en resumen, debería haber neutralidad en la «justificación» de la intervención estatal<sup>79</sup>. Esta es la «neutralidad débil». Esta distinción entre neutralidad «fuerte» y «débil» es útil para pensar la afirmación de que la neutralidad ya está siendo violada en la práctica, y por consiguiente, que las preocupaciones por los nuevos desafíos planteados a la neutralidad por la IA y otras tecnologías emergentes están entonces fuera de lugar. Hoy es ciertamente posible identificar intervenciones que influyen en la naturaleza del trabajo, en el balance entre trabajo y ocio, y en la naturaleza del ocio, en los modos en que lo he descrito. Pero hasta hace poco, era también razonable pensar que solo se violaba la neutralidad fuerte en este tipo de casos: eran influencias plausiblemente accidentales, y la justificación primaria para cualquier intervención no era alcanzar una concepción normativa particular de una vida «buena» o «significativa». Tomemos, por ejemplo, el sistema actual de pensiones en la mayoría de los países: estas podrían alentar a las personas a tomarse un buen tiempo fuera del trabajo al final de sus vidas, pero es probable que eso sea un accidente de las decisiones técnicas sobre la mejor manera de

proveer a las personas de un ingreso cuando se retiran del trabajo de toda una vida, antes que el resultado directo de una visión normativa según la cual el ocaso de la vida es el mejor momento para el tiempo de ocio. Lo mismo vale para intervenciones que se relacionan más estrechamente con la cuestión de la automatización. Tomemos el sistema impositivo estadounidense: podría alentar la automatización al tratar las inversiones en capital de modo más favorable que aquellas en mano de obra<sup>80</sup>, pero de nuevo, es más probable que esta sea una consecuencia no intencional de intentos de aumentar eficientemente los ingresos del Estado, antes que el resultado directo de la visión normativa según la cual deberíamos desplazar el balance entre trabajo y ocio en favor de este último.

Sin embargo, a medida que la IA prosiga su avance implacable –transformando aún más la naturaleza del trabajo, presionando aún más sobre el balance entre trabajo y ocio, y resaltando aún más la influencia del Estado en nuestro tiempo de ocio–, estas cuestiones normativas se volverán más apremiantes. Demandarán más nuestra atención. Y será mucho más difícil ignorarlas al argumentar a favor o en contra de cualquier intervención política específica. La elección entre el IBU y el EGE es un ejemplo práctico de esto: no es posible argumentar exhaustivamente a favor de ninguna de las dos intervenciones sin invocar también un sentido más profundo de lo que debería ser una vida buena o significativa, como se señaló antes. Y esa es la razón por la que la IA y otras tecnologías emergentes plantean un nuevo desafío a la viabilidad práctica de la neutralidad liberal: no solo forzarán a violar la neutralidad fuerte, como lo hacen hoy muchos problemas políticos, sino además a violar la neutralidad débil.

Esta sección final supone un desafío para la mayoría de los filósofos políticos liberales. Ellos han tendido a asumir que el Estado no necesita ocuparse de cuestiones normativas sobre lo que significa vivir una vida buena o significativa. Pero las nuevas tecnologías plantean una amenaza a esta piedra fundamental de su tradición. A la vez, esta sección supone también un desafío para economistas y responsables políticos. Ellos han tendido a asumir también que estas cuestiones normativas estaban fuera de su área de investigación, pensándose a sí mismos como «ingenieros» que se ocupan de problemas técnicos y no «especialistas en ética» que se ocupan de cuestiones morales<sup>81</sup>. Pero en la era de la IA también serán forzados por necesidad a ocuparse de estas cuestiones normativas, como algunos ya han comenzado a hacer.

Para concluir, la relación entre trabajo y sentido debería importar mucho a economistas y responsables políticos preocupados por el impacto de la tecnología en el trabajo. Es importante para predecir resultados de interés del mercado laboral tradicional y para entender el efecto más amplio de la IA y otras tecnologías emergentes sobre el trabajo. Importa a la hora de diseñar los tipos de intervenciones políticas audaces que aparecen crecientemente en el debate público y el análisis experto. Y plantea preguntas filosóficas más amplias sobre si es posible para el Estado permanecer neutral en la definición de lo que significa vivir una vida buena o significativa. Pero pese a esta importancia, como se señaló, la relación sigue siendo poco explorada. Este artículo es un pequeño paso tendiente a remediar esta situación.

*Nota: el autor agradece a los asistentes a la Conferencia de Autores de IA de Brookings, 4/5/2022, y al Seminario del Instituto para la Ética en la IA de la Universidad de Oxford, 15/6/2022, por sus provechosos comentarios a una versión inicial de este ensayo, así como a Stephanie Bell y a un revisor anónimo por sus útiles sugerencias.*

*La versión original de este artículo, en inglés, se publicó con el título: «Work and Meaning in the Age of IA», The Center on Regulation and Markets at Brookings, 1/2023. Traducción: Silvina Cucchi*

- 1.

V., por ejemplo, D. Susskind: «Re-Thinking the Capabilities of Technology in Economics» en *Economics Bulletin* vol. 39 No 1, 2019, pp. 280-288 y *A World Without Work: Technology, Automation, and How to Respond*, Allen Lane, Londres, 2020.

- 2.

Daron Acemođlu, David Autor, Jonathan Hazell y Pascual Restrepo: «IA and Jobs: Evidence from Online Vacancies», documento de trabajo No 28257, nber, 2021.

- 3.

Por ejemplo, en D. Acemođlu y P. Restrepo: «The Race Between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment» en *American Economic Review* vol. 108 No 6, 2018; Philippe Aghion, Benjamin Jones y Charles Jones: «Artificial Intelligence and Economic Growth» en Ajay Agrawal, Joshua Gans y Avi Goldfarb (eds.): *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*, University of Chicago Press, Chicago, 2019; Benjamin Moll, Rachel Lukasz y P. Restrepo: «Uneven Growth: Automation's Impact on Income and Wealth Inequality», documento de trabajo No 28440, nber, 2021.

- 4.

Ver D. Susskind: *A World Without Work*, cit.; «A Model of Task Encroachment in the Labour Market», documento de trabajo, Universidad de Oxford, 2020, y «Technological Unemployment» [2022] en Justin B. Bullock et al. (eds.): *Oxford Handbook of AI Governance*, Oxford UP, Oxford (en prensa).

- 5.

D. Acemođlu y P. Restrepo: «Modelling Automation» en *AEA Papers and Proceedings* vol. 108, 2018; «The Race Between Man and Machine», cit.; y «Artificial Intelligence, Automation, and Work» en A. Agrawal, J. Gans y A. Goldfarb (eds.): *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*, cit.; D. Susskind: «Technological Unemployment», cit.

- 6.

D. Susskind: «Technological Unemployment», cit.



- 7.

D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

- 8.

A. Marshall: *Principles of Economics* [1890], 8a edición, Macmillan, Londres, 1920. [Fuente de la traducción: *Principios de economía*, Aguilar, Madrid, 1948].

- 9.

Sobre la primera, v. por ejemplo George Loewenstein: «Because It Is There: The Challenge of Mountaineering for Utility Theory» en *Kyklos* vol. 52 No 3, 1999; Niklas Karlsson, G. Loewenstein y Jane McCafferty: «The Economics of Meaning» en *Nordic Journal of Political Economy* vol. 30, 2004; Nick Chater y G. Loewenstein: «The Under-Appreciated Drive for Sense-Making» en *Journal of Economic Behavior & Organization* vol. 126 parte b, 2016; y Lea Cassar y Stephan Meier: «Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning» en *Journal of Economic Perspectives* vol. 32 No 3, 2018; sobre la segunda, v. Paul Dolan, Tessa Peasgood y Mathew White: «Do We Really Know What Makes Us Happy? A Review of the Economic Literature on the Factors Associated with Subjective Well-Being» en *Journal of Economic Psychology* vol. 29 No 1, 2008; Richard Layard, Andrew Clark y Claudia Senik: «The Causes of Happiness and Misery» en J. Helliwell, R. Layard y J. Sachs (eds.): *World Happiness Report 2012*, Columbia Earth Institute, Nueva York, 2012; y A. Clark: «Four Decades of the Economics of Happiness: Where Next?» en *The Review of Income and Wealth* vol. 64, 2018.

- 10.

L. Cassar y S. Meier: ob. cit.

- 11.

David Spencer: «Developing an Understanding of Meaningful Work in Economics: The Case for a Heterodox Economics of Work» en *Cambridge Journal of Economics* vol. 39 No 3, 2015.

- 12.

B. Stevenson: «Artificial Intelligence, Income, Employment, and Meaning: Betsey Stevenson» en A. Agrawal, J. Gans y A. Goldfarb (eds.): *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*, cit.

- 13.

Chris Wellisz: «Late Bloomer» en *IMF Finance & Development* vol. 54 No 4, 12/2017.

- 14.

D. Autor, David Mindell y Elisabeth Reynolds: «The Work of the Future: Shaping Technology and Institutions» en *MIT Work of the Future*, 1/11/2019, disponible en [workofthefuture.mit.edu](http://workofthefuture.mit.edu).

- 15.

D. Acemoğlu: «Where Do Good Jobs Come From?» en *Project Syndicate*, 26/4/2019.

- 16.

D. Acemoğlu: «It's Good Jobs, Stupid», informe de investigación, *Economics for Inclusive Prosperity*, 6/2019.

- 17.

D. Acemoğlu: «IA's Future Doesn't Have to Be Dystopian» en *Boston Review*, 20/5/2021.

- 18.

R. Shiller: «Jobs Are More than a Source of Income», video, *CEPR & VideoVox Economics* en YouTube, 14/3/2019, y «Narratives about Technology-Induced Job Degregation Then and Now», informe para la discusión No 2168, Cowles Foundation, 2019.

- 19.

Lawrence Simon (ed.): Karl Marx: Selected Writings, Hackett, Indianapolis, 1994. [N. del E.: la cita completa es: «el trabajador no se siente suyo hasta que sale del trabajo, y en el trabajo se siente enajenado. Cuando no trabaja se siente en casa; y cuando trabaja, fuera... Lo ajeno que le es se ve en toda su pureza en cuanto se deja de usar la coacción física u otra: entonces la gente escapa del trabajo como de la peste». «Manuscritos de París» en *Obras de Marx y Engels* (OME) vol. 5, Crítica / Grijalbo, Barcelona, 1978, p. 352].

- 20.

Jon Elster: *Making Sense of Marx*, Cambridge UP, Cambridge, 1985, citado en Richard Arneson: «Meaningful Work and Market Socialism» en *Ethics* vol. 97 No 3, 1987.

- 21.

En L. Simon (ed.): ob. cit. [Fuente de la traducción: K. Marx: *La ideología alemana*, Grijalbo, Barcelona, 1972, p. 34].

- 22.

Florence Boos y William Boos: «The Utopian Communism of William Morris» en *History of Political Thought* vol. 7 No 3, 1986.

- 23.

Para las referencias clásicas, v. D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

- 24.

Charles Sylvester: «The Classical Idea of Leisure: Cultural Ideal or Class Prejudice?» en *Leisure Sciences* vol. 21, 1999.

- 25.

H. Arendt: *The Human Condition*, University of Chicago Press, Londres, 1998, cit. en D. Susskind: *A World Without Work*, cit. [Fuente de la traducción: *La condición humana*, Seix Barral, Barcelona, 1974].

- 26.

H. Arendt: ob. cit.

- 27.

R. Arneson: ob. cit.; Jon Elster: «Self-Realisation in Work & Politics: The Marxist Conception of the Good Life» en *Philosophy & Social Policy* vol. 3 No 2, 1986.

- 28.

R. Muirhead: *Just Work*, Harvard UP, 2007; N. Hsieh: «Survey Article: Justice in Production» en *Journal of Political Philosophy* vol. 16 No 1, 2008.

- 29.

Daniel Markovits: *The Meritocracy Trap: How America's Foundational Myth Feeds Inequality, Dismantles the Middle Class, and Devours the Elite*, Penguin, Nueva York, 2019; Michael Sandel: *The Tyranny of Merit: What's Become of the Common Good?*, Farrar, Straus and Giroux, Nueva York, 2020.

- 30.

R. Yeoman: «Meaningful Work and Workplace Democracy», tesis de doctorado, Royal Holloway, Londres, 2012; B. Roessler: «Meaningful Work: Arguments from Autonomy» en *The Journal of Political Philosophy* vol. 20 No 1, 2012.

- 31.

Laura Silver, Patrick Van Kessel, Christine Huang, Laura Clancy y Sneha Gubbala: «Finding Meaning in What One Does» en *Pew Research Center: What Makes Life Meaningful? Views From 17 Advanced Economies*, 18/11/2021.

- 32.

D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

- 33.

L. Cassar y S. Meier: ob. cit.

- 34.

Para un abordaje completo de esta bibliografía, v. ibíd.

- 35.

M. Jahoda, Paul Lazarsfeld y Hans Zeisel: *Marienthal: The Sociography of an Unemployed Community*, 4a reimpresión, Transaction, Piscataway, 2009. [Hay edición en español: *Los parados de Marienthal. Sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo*, La Piqueta, Madrid, 1996].

- 36.

D. Susskind: *A World Without Work*, cit.; para información complementaria sobre actitudes en Sudáfrica cuando el desempleo masivo es más común, v. Hannah Dawson y Elizaveta Fouksman: «Labour, Laziness and Distribution: Work Imaginaries among the South African Unemployment» en *Africa* vol. 90 No 2, 2020; H. Dawson: «Living, Not Just Surviving: The Politics of Refusing Low-Wage Jobs in Urban South Africa» en *Economy and Society* vol. 51 No 3, 2022; y E. Fouksman: «The Moral Economy of Work: Demanding Jobs and Deserving Money in South Africa» en *Economy and Society* vol. 49 No 2, 2020.

- 37.

Para reseñas de la bibliografía, v. Bruno Frey y Alois Stutzer: «What Can Economists Learn from Happiness Research?» en *The Journal of Economic Literature* vol. 40 No 2, 2002; A. Clark: «Four Decades of the Economics of Happiness: Where Next?», cit.; Milena Nikolova y Femke Cnossen: «What Makes Work Meaningful and Why Economists Should Care about It» en *Labour Economics* vol. 65, 8/2020.

- 38.

M. Nikolova y F. Cnossen: ob. cit.

- 39.

V., por ejemplo, William Monteith, Dora-Olivia Vicol y Philippa Williams: «Introduction: Work Beyond the Wage» en W. Monteith, D. Vicol y P. Williams (eds.): *Beyond the Wage: Ordinary Work in Diverse Economies*, Bristol UP, Bristol, 2021, que explora esta idea desde la perspectiva de varios estudios de caso globales de la actualidad.

- 40.

V., por ejemplo, Brent Rosso, Kathryn H. Dekas y Amy Wrzesniewski: «On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review» en *Research in Organizational Behavior* vol. 30, 1/2010; y B. Roessler: ob. cit.

- 41.

D. Graeber: «On the Phenomenon of Bullshit Jobs: A Work Rant» en *Strike! Magazine* No 3, 8/2013 y *Bullshit Jobs: A Theory*, Allen Lane, Londres, 2018.

- 42.

George Akerlof: «Labor Contracts as Partial Gift Exchange» en *The Quarterly Journal of Economics* vol. 97 No 4, 1982; G. Akerlof y Janet Yellen: «The Fair-Wage Effort Hypothesis and Unemployment» en *The Quarterly Journal of Economics* vol. 105 No 2, 1990.

- 43.

A. Smith: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Oxford UP, Oxford, 1998. [Fuente de la traducción: *Indagación acerca de la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*, Aguilar, Madrid, 1961].

- 44.

Edward Lazaer: «Compensation and Incentives in the Workplace» en *Journal of Economic Perspectives* vol. 32 No 3, 2018.

- 45.

M. Nikolova y F. Cnossen: ob. cit.

- 46.

Ibíd.

- 47.

C. Frey y M. Osborne: «The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?» en *Technological Forecasting and Social Change* No 114, 2017.

- 48.

D. Autor: «Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation» en *Journal of Economic Perspectives* vol. 29 No 3, 2015.

- 49.

Rob Matheson: «MIT IA Conference Aims to Prepare Workers for the Jobs of the Future» en *MIT News*, 22/11/2019.

- 50.

D. Acemoğlu: «Where Do Good Jobs Come From?», cit.



- 51.

Lawrence Summers: «The Future of Work», comentarios al panel «The Future of Work» en el evento de *The Hamilton Project en la Brookings Institution*, 19/2/2015, disponible en [larrysummers.com/2015/02/23/the-future-of-jobs/](http://larrysummers.com/2015/02/23/the-future-of-jobs/).

- 52.

D. Acemoğlu: «It's Good Jobs, Stupid», cit.; Katya Klinova y Anton Korinek: «A Land Shared Prosperity» en *Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*, Association for Computing Machinery, Nueva York, 2021; A. Korinek y Joseph Stiglitz: «Steering Technological Progress», documento de trabajo, 2020, disponible en [https://drive.google.com/file/d/1iuyude\\_oIsf3kenfquaeh-5cwa1Its3e/view](https://drive.google.com/file/d/1iuyude_oIsf3kenfquaeh-5cwa1Its3e/view); Mary Gray y Siddharth Suri: *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*, Harper Business, Nueva York, 2019; Nithya Sambasivan y Rajesh Veeraraghavan: «The Deskilling of Domain Expertise in ai Development» en *Proceedings of the 2022 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, Association for Computing Machinery, Nueva York, 2022.

- 53.

Matthew Taylor, Grey Marsh, Diane Nicol y Paul Broadbent: *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 7/2017.

- 54.

Departamento de Negocios, Energía y Estrategia Industrial de Gran Bretaña: *Good Work Plan*, 17/12/2018, disponible en [www.gov.uk/government/publications/good-work-plan/goodwork-plan](http://www.gov.uk/government/publications/good-work-plan/goodwork-plan).

- 55.

Christian Dustmann, Johannes Ludsteck y Uta Schönberg: «Revisiting the German Wage Structure» en *Quarterly Journal of Economics* vol. 124 No 2, 2009; D. Acemoğlu y D. Autor: «Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings» en Orley Ashenfelter y David Card (eds.): *Handbook of Labor Economics* vol. 4b, Elsevier, Ámsterdam, 2011; Richard Blundell, Robert Joyce, Agnes Norris Keiller y James P. Ziliak: «Income Inequality and the Labour Market in Britain and the us» en *Journal of Public Economics* No 162, 2018; D. Autor: «Work of the Past, Work of the Future» en *AEA Papers and Proceedings* No 109, 2019.

- 56.

D. Autor: «Work of the Past, Work of the Future», cit.

- 57.

D. Acemoğlu: «It's Good Jobs, Stupid», cit.

- 58.

«[P]rimero, si los empleos son agradables o desagradables; segundo, si el aprenderlos es sencillo y barato o difícil y costoso; tercero, si son permanentes o temporales; cuarto, si la confianza que debe ser depositada en aquellos que los ejercitan es grande o pequeña; y quinto, si el éxito en ellos es probable o improbable». A. Smith: ob. cit.

- 59.

J. Cohen: «Good Jobs», informe de investigación, MIT, 29/10/2020.

- 60.

D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

- 61.

Matt Scherer y Lydia X.Z. Brown: «Warning: Bossware May Be Hazardous to Your Health» en *Center for Democracy & Technology: Privacy and Data*, 24/7/2021; Alessandro Delfanti y Bronwyn Frey: «Humanly Extended Automation or the Future of Work Seen through Amazon Patents» en *Science, Technology, & Human Values* vol. 46 No 3, 2021; Michelle O'Sullivan, Jonathan Lavelle, Juliet McMahon, Lorraine Ryan, Caroline Murphy, Thomas Turner y Patrick Gunnigle: *Zero Hours and On-Call Work in Anglo-Saxon Countries*, Springer, Singapur, 2019.

- 62.

D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

- 63.

Por ejemplo, Philippe Van Parijs: *Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy*, Harvard UP, Cambridge, 2017; Pavlina Tcherneva: *The Case for a Job Guarantee*, Polity Press, Cambridge, 2020.

- 64.

D. Susskind: «A World with Less Work» en *Boston Review*, 20/5/2021.

- 65.

D. Acemoğlu: «Where Do Good Jobs Come From?», cit.

- 66.

D. Acemoğlu: «It's Good Jobs, Stupid», cit.

- 67.

D. Acemoğlu: «Where Do Good Jobs Come From?», cit.

- 68.

D. Acemoğlu: «It's Good Jobs, Stupid», cit.

- 69.

Will Kymlicka: «Liberal Individualism and Liberal Neutrality» en *Ethics* vol. 99 No 4, 1989.

- 70.

Ver R. Yeoman: «Meaningful Work and Workplace Democracy», cit. y «Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need» en *Journal of Business Ethics* vol. 125 No 2, 2014.

- 71.

J. Rawls: *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 1971.  
[Fuente de la traducción: *Teoría de la justicia*, FCE, Ciudad de México, 1971].

- 72.

B. Roessler: ob. cit.

- 73.

J. Rawls: *A Theory of Justice*, cit.

- 74.

R. Nozick: *Anarchy, State, and Utopia*, Basic Books, Nueva York, 1974.  
[Fuente de la traducción: *Anarquía, Estado y utopía*, FCE, Buenos Aires, 1991].

- 75.

B. Roessler: ob. cit.

- 76.

J. Rawls: *Political Liberalism*, edición ampliada, Columbia UP, Nueva York, 2005. [Hay edición en español: *Liberalismo político*, FCE, Ciudad de México, 2006].

- 77.

Por ejemplo, N. Hsieh: «Survey Article: Justice in Production», cit. y «Justice at Work: Arguing for Property-Owning Democracy» en *Journal of Social Philosophy* vol. 40 No 3, 2009; Jeffrey Moriarty: «Rawls, Self-Respect, and the Opportunity for Meaningful Work» en *Social Theory and Practice* vol. 35 No 3, 2009; Samuel Arnold: «The Difference Principle at Work» en *The Journal of Political Philosophy* vol. 20 No 1, 2012; Rafeeq Hasan: «Rawls on Meaningful Work and Freedom» en *Social Theory and Practice* vol. 41 No 3, 2015.

- 78.

D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

- 79.

W. Kymlicka: ob. cit.; Joseph Raz: *The Morality of Freedom*, Oxford UP, Oxford, 1986.

- 80.

Ver D. Acemoğlu, Andrea Manera y Pascual Restrepo: «Does the us Tax Code Favour Automation?», *Brookings Papers on Economic Activity*, primavera de 2020.

- 81.

Amartya Sen: *On Ethics and Economics*, Blackwell, Oxford, 1987. [Hay edición en español: *Sobre ética y economía*, Alianza, Madrid, 2020