



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 6, n.º 8, julio-diciembre, 2023, 179-214

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.752>

La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano

Artificial intelligence and its impact on the Peruvian labor market

Inteligência artificial e seu impacto no mercado de trabalho peruano

DIEGO LEONEL CORNEJO CACHAY

Universidad San Martín de Porres

(Lima, Perú)

Contacto: diego_cornejo3@usmp.pe

<https://orcid.org/0000-0001-9023-9709>

RESUMEN

El desarrollo de la inteligencia artificial (IA), como avance global, implica la transformación social hacia un nuevo paradigma, con gran influencia en diversos ámbitos, como el del trabajo. De esta manera,

el mercado laboral peruano ha cambiado como consecuencia de un proceso inevitable. Por esta razón, resulta importante conocer la nueva forma del manejo de las relaciones laborales y los cambios significativos que se presentan en los diversos sectores económicos de nuestro país a partir de la influencia de la IA, a fin de definir la creación de un texto normativo especial como una opción viable que permita abarcar diferentes aspectos conexos al escenario.

Palabras clave: inteligencia artificial; trabajo; mercado laboral.

Términos de indización: inteligencia artificial; mercado de trabajo; Perú (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

The development of artificial intelligence (AI), as a global advance, implies the social transformation towards a new paradigm, with great influence in various fields, such as labor. Thus, the Peruvian labor market has changed as a consequence of an inevitable process. For this reason, it is important to know the new way of handling labor relations and the significant changes that occur in the various economic sectors of our country as a result of the influence of AI, in order to define the creation of a special regulatory text as a viable option to cover different aspects related to the scenario.

Key words: artificial intelligence; labor; labor market.

Indexing terms: artificial intelligence; labour market; Peru (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

O desenvolvimento da inteligência artificial (IA), como um avanço global, implica a transformação social em um novo paradigma, com grande influência em vários campos, como o trabalho. Assim, o mercado de trabalho peruano mudou como consequência de um processo

inevitável. Por esse motivo, é importante entender a nova forma de administrar as relações de trabalho e as mudanças significativas que estão ocorrendo nos diversos setores econômicos de nosso país como resultado da influência da IA, a fim de definir a criação de um texto regulatório especial como uma opção viável para cubrir diferentes aspectos relacionados ao cenário.

Palavras-chave: inteligência artificial; trabalho; mercado de trabalho.

Termos de indexação: inteligência artificial; mercado de trabalho; Peru (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 22/04/2023

Aceptado: 22/09/2023

Revisado: 16/08/2023

Publicado en línea: 30/12/2023

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la comunidad entera viene siendo testigo de la aparición de nuevas fuerzas que están revolucionando el mundo laboral. La sociedad digital en su esplendor y la transformación digital están liderando un cambio de paradigma social que nos traslada a un novedoso escenario, en el que las tecnologías de la información y la comunicación serán esenciales para mejorar el desempeño de las personas en múltiples ámbitos.

De este modo, la IA surge en este clima como un fenómeno constante y creciente en diversos sectores, como el trabajo. Cuando nos referimos a la IA, hablamos de un campo de la informática que, en esencia, busca desarrollar máquinas que puedan pensar y actuar como seres humanos. En este sentido, a lo largo de la historia, desde la primera Revolución Industrial, los obreros han expresado su descontento con las máquinas, alegando que esta sería una de las causas que originaría la pérdida de sus empleos.

A pesar de ello, el mercado laboral ha ajustado su naturaleza en respuesta a las transformaciones tecnológicas, teniendo una capacidad innata de adaptabilidad global. En la actualidad, los progresos tecnológicos ocurren con una rapidez considerable. Se están introduciendo nuevas tecnologías en lo que se conoce como la cuarta revolución industrial. Este suceso, en combinación con la crisis socioeconómica y otras tendencias, influenciará en el porvenir del trabajo. Será un futuro en constante cambio que implica tanto ventajas como una larga cadena de riesgos.

Es posible que la inclusión cada vez más extendida de la tecnología de inteligencia artificial en diversos campos económicos provoque cambios significativos en las dinámicas laborales. Estos cambios podrían afectar la creación y la eliminación de empleos, así como la redistribución de la riqueza en la sociedad. Por estas razones, es indispensable analizar la incidencia que tiene la IA en el mercado laboral nacional.

Dicho lo anterior, el presente trabajo se centra, en primer lugar, en comprender cuál es la conexión que mantiene con el trabajo, abordando aspectos evolutivos y datos estadísticos que nos llevarán, en un segundo apartado, a determinar específicamente algunos factores positivos y negativos que se han venido presentando en este contexto.

Ahora bien, los cambios que ya han comenzado a ocurrir están teniendo una rápida aceleración, lo que resultará en una gran transformación de múltiples áreas dentro de nuestro país, por lo cual es trascendental conocer qué tipo de intervención tiene la IA en sectores como la industria minera, el turismo, la gastronomía, el periodismo, la salud, entre otros. Así, será posible considerar la regulación de la IA como una opción viable para esbozar límites al funcionamiento de la misma y resguardar los derechos fundamentales que se encuentren en posible riesgo de afectación.

2. ENTENDIENDO LA IA Y SU CONEXIÓN CON EL TRABAJO

A lo largo de la historia, los avances tecnológicos han generado un impacto significativo en la forma en que las personas llevan a cabo sus labores y viven su vida. Desde la Revolución Industrial, la automatización y la mecanización han originado grandes mejoras en la eficiencia y la calidad de vida. Sin embargo, estos cambios también han dado lugar a cambios económicos y sociales que, en algunos casos, han afectado negativamente a trabajadores, hogares y comunidades, generando inacabables rupturas.

En ese sentido, se han extraviado destrezas valiosas, prácticas industriales y modos de existencia. Paralelamente, nuevas ocupaciones, actividades económicas y servicios inesperados han surgido en su lugar. Hoy en día, el planeta está al borde de una revolución tecnológica a partir del auge de la IA, que tiene el potencial de transformar el crecimiento económico y el progreso humano.

En términos generales, la IA es un logro impresionante en cuanto a las capacidades tecnológicas para transformar numerosas áreas de la vida humana. Se origina a partir de los esfuerzos de los seres humanos por crear máquinas que puedan realizar tareas que normalmente requerirían inteligencia humana para llevar a cabo. Aunque la idea de la IA ha existido desde hace mucho tiempo, los avances tecnológicos en las últimas décadas han hecho posible que se materialice.

Los primeros avances en esta área se remontan a la década de 1950, cuando los investigadores comenzaron a desarrollar programas informáticos que podían realizar tareas específicas con un alto grado de precisión. En la práctica, la implementación de la IA se encuentra en sus etapas iniciales y se está produciendo una revolución que no tiene punto preciso de inicio, aunque ha ganado impulso significativo desde 2014.

En el año 2014, las compañías, especialmente aquellas que tienen acceso sencillo a información, empezaron a integrar la IA, lo que permitió sentar las bases para el crecimiento de sectores como el financiero, la digitalización de servicios, entre otros. A este segundo auge de la innovación se le conoce como IA empresarial. En el año 2016, se empezó a observar un avance significativo en la tecnología de percepción de IA, que permitió a las máquinas mejorar su capacidad para captar información sensorial humana y analizarla para la toma de decisiones.

Según las palabras de Schwab (2016), el creador y CEO del Foro Económico Mundial, así como autor del libro *La cuarta revolución industrial*, estamos viviendo en una época que se distingue por una fusión de tecnologías que difumina las fronteras entre lo físico, lo digital y lo biológico (párr. 2).

Las repercusiones de esta situación ya se han manifestado notablemente en la cotidianidad de los empleados y la población en general. Desde entonces, la IA ha evolucionado rápidamente y ha dado lugar a diversas aplicaciones prácticas, como los asistentes virtuales, la conducción autónoma y muchas otras. Precisamente, expone un impacto significativo en el mundo del derecho del trabajo, y se espera que este impacto continúe creciendo en el futuro.

En la discusión actual, se pueden encontrar numerosos informes y artículos periodísticos escritos por expertos que presentan pronósticos alarmantes acerca de la cantidad de empleos actuales que podrían ser afectados por los avances tecnológicos, como la inteligencia artificial. Quizás la complejidad de definir la IA radique en la elección del término utilizado para englobar todos los ámbitos que esta abarca.

Existen opiniones encontradas respecto de la IA. Para ciertas personas, su llegada al mercado laboral podría generar el temor de que numerosos empleos, en especial aquellos de baja cualificación

y más automatizables, desaparezcan por completo. No obstante, otros argumentan que la IA será capaz de crear nuevos empleos y el volumen no debería ser un aspecto preocupante, aunque se requiera hacer algunos ajustes.

Desde 2021, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), a través de su informe *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*, ha advertido sobre la probabilidad de una disminución significativa de empleos para trabajadores con habilidades y capacitación limitadas a nivel global (Gontero y Novella, 2021). No obstante, al examinar la historia, se revelan divergencias con la situación actual, y se destaca que estos cambios tampoco ocurrieron sin dificultades. Pese a ello, hay dos aspectos que distinguen el presente del pasado: la rapidez con la que ocurren las transformaciones y el gran sentimiento de desigualdad que pueden generar (Baldwin, 2019).

A pesar de que la IA ha demostrado ser beneficiosa para algunas empresas, aún no ha tenido un impacto drástico en el mercado laboral. Sin embargo, muchos expertos predicen que, en un futuro cercano, la IA cambiará radicalmente la forma en que las empresas operan, lo que a su vez afectará el panorama laboral. Para comprender mejor, en el panorama de los últimos cinco años, múltiples actividades ya vienen siendo ejercidas con influencia de la IA (Hernández, 2022).

De esta manera, la aplicación de técnicas de IA puede ser de gran ayuda para la toma de decisiones acertadas en lo que respecta a la gestión de los trabajadores. A través de ella, se pueden analizar diversos datos relacionados con el rendimiento, los salarios y los costos asociados a la plantilla, en función de la estrategia del negocio. Asimismo, puede ser aprovechada en la gestión de recursos humanos, incluso desde la fase de selección de personal, donde puede emplearse para mejorar la evaluación de las entrevistas laborales.

En igual sentido, para la evaluación del desempeño laboral, la IA puede emplear el procesamiento de grandes conjuntos de datos mediante herramientas digitales para cuantificar el rendimiento de los empleados y comprenderlo en relación con la planificación individual, la administración del talento y la gestión operativa.

Por otro lado, esta tecnología podría ser utilizada para perfeccionar la selección de oportunidades de trabajo y hacer recomendaciones más precisas que aumenten las posibilidades de éxito en la búsqueda de empleo. Además, se podrían optimizar las coincidencias entre los solicitantes de empleo y las vacantes disponibles mediante el uso de algoritmos avanzados.

Dicho lo anterior, el progreso de diversas tecnologías específicas permitirá la aparición de oportunidades de negocios innovadores; estas podrían aprovecharse para impulsar el crecimiento empresarial. Sin embargo, aquellas empresas que no adopten estas tecnologías a tiempo corren el riesgo de perder su ventaja competitiva y enfrentar la posibilidad de desaparecer.

Llegados a este punto, la inquietud acerca del impacto de la IA en los ambientes laborales está generando alarma en diversas áreas. La IA presenta muchas oportunidades prometedoras, pero también ha provocado controversias y discusiones acerca de sus beneficios y perjuicios en el ámbito. Ante cualquier transformación en los perfiles profesionales del futuro, las compañías buscarán adquirir nuevos talentos capaces de adaptarse a los cambios necesarios.

Aunado a lo establecido, se tomará en cuenta de manera valiosa la habilidad para pensar críticamente, resolver problemas y ser creativo. Estas son habilidades en las que los seres humanos siempre sobresaldrán en comparación con las máquinas. De este modo, será imprescindible que aquellos que no estén familiarizados con la tecnología adquieran nuevos conocimientos sobre cómo interactuar

con los sistemas automatizados, ya que la colaboración entre humanos y máquinas se convertirá en una realidad ineludible.

Es evidente que el mercado laboral experimentará cambios significativos debido al avance de la tecnología, incluyendo la IA. No obstante, si se utiliza de manera responsable, la IA puede presentar múltiples oportunidades para mejorar nuestro día a día y resolver problemas cruciales. Además, es importante tener en cuenta que, como seres humanos, tenemos la obligación de seguir aprendiendo y capacitándonos para asegurar un futuro laboral estable.

3. RIESGOS Y VENTAJAS DEL TRABAJO A PARTIR DE LA IA. ¿AUTOMATIZACIÓN?

En los últimos años, el trabajo a partir de la IA se ha convertido en una realidad dentro de muchas empresas y organizaciones en todo el mundo. La IA ha transformado la forma en que trabajamos, brindando beneficios significativos en términos de eficiencia, productividad y rentabilidad. Sin embargo, como con cualquier nueva tecnología, también hay riesgos asociados con el trabajo. Actualmente, la IA es una de las áreas de investigación y desarrollo más activas y prometedoras en la ciencia y la tecnología. En este apartado, explicaremos tanto los riesgos como las ventajas del trabajo a partir de la IA.

3.1. Ventajas del trabajo a partir de la IA

Para una primera parte del debate surgido en este escenario, la automatización, en su nivel más básico, sirve para sustituir a los trabajadores en la realización de un subconjunto de tareas laborales, a menudo aquellas que implican actividades físicamente exigentes, repetitivas y memorísticas. Este proceso aumenta la productividad y generalmente deja a los trabajadores con trabajos más seguros e interesantes.

En muchas ocasiones, la automatización actúa como un complemento para las habilidades cognitivas y creativas de los empleados. Igualmente, potencia el impacto de las ideas al reducir la brecha entre su concepción y materialización. Con el paso del tiempo, la IA ha alterado de manera significativa la ventaja comparativa del trabajo humano, moviéndose desde lo físico hacia lo cognitivo. Esto ha llevado a un aumento progresivo y constante en la necesidad de habilidades formales y educación en la mayoría de los trabajos.

En el pasado, la introducción de máquinas y procesos automatizados redujo la cantidad de trabajos tediosos y poco gratificantes, al mismo tiempo que generó nuevas oportunidades laborales más atractivas y mejor remuneradas. Además, la automatización aumentó significativamente la productividad y contribuyó a mejorar el nivel de vida de la población.

Al igual que en olas previas de automatización, la actual era de digitalización complementa a los trabajadores altamente capacitados que cuentan con experiencia, juicio y creatividad. Irónicamente, la transformación digital ha tenido un impacto menor en las labores realizadas por trabajadores de bajos ingresos que realizan trabajos manuales y de servicios (Benhamou, 2022). Mientras que las ocupaciones de nivel medio han disminuido, las tareas manuales y de servicios se han vuelto más relevantes para aquellos con estudios de escolaridad básica.

Otra ventaja clave de la IA es su capacidad para analizar grandes cantidades de datos en un corto período de tiempo. Esto puede ayudar a las empresas a identificar patrones y tendencias que les permitan tomar decisiones más informadas y estratégicas. Además, la IA puede ayudar a mejorar la precisión y la velocidad de los análisis de datos, lo que resulta especialmente valioso en campos como la medicina y las finanzas.

Los sistemas de IA también pueden ser utilizados para mejorar la seguridad y reducir los riesgos laborales en entornos peligrosos.

Por ejemplo, existe la posibilidad de que la IA sea empleada para realizar tareas peligrosas, como trabajar en alturas o en entornos con gases tóxicos, evitando así que los trabajadores se expongan a riesgos.

Por último, un factor adicional que ha propiciado el uso de la IA es el imprevisto problema de escasez de personal capacitado en ciertas áreas. En respuesta a esta situación, las empresas consideran favorable la incorporación de la IA, a fin de suplir la carencia de mano de obra especializada.

3.2. Riesgos o desventajas del trabajo a partir de la IA

En la contraposición del debate acerca de la IA y su influencia en el mundo del trabajo, se establece que, a pesar de los notables progresos logrados por la IA en los últimos tiempos, todavía existen ciertas restricciones que la impiden competir con el intelecto humano, tanto en actividades de alta complejidad como en aquellas que, en apariencia, podrían ser muy elementales. En particular, estas limitaciones se relacionan con la incapacidad de la IA para comprender y explicar mecanismos complejos que no se rigen por leyes deterministas.

En este sentido, durante una entrevista concedida a la revista Forbes, Bill Gates expresó lo siguiente: “La mayoría de los futuristas que han analizado la llegada de la IA han dicho que los trabajos manuales y físicos repetitivos serían los primeros trabajos en verse afectados por la IA. Y eso definitivamente está sucediendo” (“Bill Gates sobre el ChatGPT”, 2023, párr. 7). Ahora, a pesar de la capacidad de la IA para llevar a cabo tareas simples y complejas, en su mayoría depende de reglas y normas estandarizadas que se derivan de grandes cantidades de datos codificables.

Esta dependencia hace que los sistemas de IA tengan dificultades para desviarse de sus reglas preestablecidas. Esta limitación fundamental dificulta que la IA realice tareas complejas, como administrar situaciones impredecibles en la conducta humana,

entender la complejidad humana en su totalidad, mostrar empatía o llevar a cabo múltiples tareas desafiantes simultáneamente. Cabe señalar que existe una probabilidad de interrupciones en la producción y en otros procesos del trabajo debido a posibles fallos en la tecnología con la que se genera la automatización.

Dicho lo anterior, hay varias actividades que las personas ejecutan de manera intuitiva, pero que no pueden ser expresadas mediante reglas o procedimientos formales. Estas tareas se basan principalmente en conocimientos tácitos, que pueden derivar de valores implícitos, saberes o conocimientos especializados heredados de una tradición, que son difíciles de explicar y codificar. Polanyi (2009) sostiene que el conocimiento humano se debe fundamentar en la idea de que podemos saber más de lo que podemos expresar, y juega un papel vital en los procesos de aprendizaje.

Probablemente, existen diversas opiniones y estudios sobre el impacto de la IA en el mercado laboral. No obstante, la mayoría de los estudios indican que la IA afectará a todas las categorías profesionales, algunas se verán más afectadas que otras. En particular, los trabajos con poca o ninguna exigencia de habilidades especializadas, que cuentan con una remuneración modesta y no demandan una titulación o formación específica, podrían verse especialmente vulnerables ante el riesgo de la automatización. Un ejemplo de ello es la empresa BuzzFeed, la cual despidió alrededor del 12 % de su plantilla, alrededor de 180 000 empleados, sustituyéndolos por IA (*BuzzFeed despide a 180 empleados*, 2023).

Precisamente, uno de los mayores riesgos es la posible pérdida de empleos debido a la automatización. A medida que la IA se vuelve más avanzada, es probable que más y más trabajos sean automatizados, lo que podría tener un impacto negativo en la economía y en la calidad de vida de los trabajadores. La magnitud del riesgo que afrontan

los distintos grupos laborales expuestos depende directamente del nivel de tecnología que se emplea en las empresas de cada sector.

Otro riesgo asociado con el trabajo a partir de la IA es la discriminación (Ginès i Fabrellas, 2022). Los sistemas de IA pueden estar sesgados debido a los datos que se utilizan para entrenarlos, lo que podría resultar en decisiones discriminatorias en el lugar de trabajo. De igual modo, la IA también plantea preocupaciones sobre la privacidad de los trabajadores. Si se utilizan sistemas de IA para monitorizar a los trabajadores, es posible que se recopile información personal y sensible sin su consentimiento.

En definitiva, lo expuesto a lo largo de este punto demuestra que el trabajo a partir de la IA tiene tanto ventajas como riesgos asociados. Si se utiliza correctamente, la IA puede aumentar la eficiencia, la productividad y la rentabilidad de las empresas. Sin embargo, es importante tener en cuenta los riesgos asociados con la automatización y la discriminación, y trabajar para mitigar estos riesgos. Al trabajar en ello, se podrá aprovechar al máximo las ventajas de la IA mientras minimizamos sus posibles impactos negativos.

4. ESCENARIO ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN PERÚ

El mercado laboral en Perú ha experimentado una serie de cambios y desafíos en los últimos años. El panorama del mercado laboral se enfrenta a una recuperación complicada y con perspectivas poco alentadoras. Esta situación ha agravado el problema del *fenómeno del trabajador pobre*, que se refiere a aquellos empleados que, a pesar de tener un trabajo, siguen viviendo en condiciones de pobreza. Este fenómeno se ha vuelto más evidente en diversas partes de América Latina (Domínguez, 2023).

Para el presente año, se espera que la inflación sea uno de los principales temas a tener en cuenta en el panorama económico mundial.

La tendencia al alza de la inflación global continúa, llegando incluso a niveles cercanos a los máximos registrados en varios años. Además, durante el inicio del año, el PBI tuvo una debilidad significativa debido al aumento de conflictividad social, a la que se sumó el impacto negativo del ciclón Yaku (*¿Cuál es el impacto económico...?*, 2023).

En concordancia con lo anterior, surgieron efectos colaterales que aunaron el resquebrajado marco laboral. El desempleo es uno de los principales problemas que enfrenta el mercado laboral peruano. A pesar de la recuperación económica del país en los últimos años, la tasa de desempleo en América Latina sigue siendo alta. El progreso esperado para este año 2023 es menor al crecimiento registrado en los años 2021 (6.4 %) y 2022 (4.9 %) (“OIT: El empleo crecerá solo 0.9 %”, 2023). Esto significa que la región aún no ha recuperado el nivel de empleo registrado antes de la pandemia.

Particularmente, el *Informe técnico de situación del mercado laboral en Lima Metropolitana* realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023) detalla que, durante diciembre de 2022 hasta febrero de 2023, la tasa de desempleo en la zona metropolitana de Lima alcanzó el 7.3 %. En términos numéricos, se estima que alrededor de 403 600 ciudadanos están actualmente en búsqueda activa de empleo en la capital del país.

En esta misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha pronosticado que la región enfrentará desafíos en 2023 debido a incertidumbres políticas y una tasa de inflación en aumento (“OIT espera que el empleo en Latinoamérica crezca apenas un 0.9 %”, 2023). En 2022, esto ya ha resultado en desaceleraciones económicas en países como México y Brasil. Se espera que el número de personas empleadas aumente de 315 millones en 2022 a 317.9 millones en 2023, y se pronostica que aumente a 322.5 millones en 2024, según la OIT (“OIT espera que el empleo en Latinoamérica crezca apenas un 0.9 %”, 2023).

Consecuentemente, la otra parte del problema que afecta el mercado laboral peruano es el alto índice de informalidad laboral. Según el INEI (2023), más del 70 % de los trabajadores en Perú se encuentran en esta situación. La informalidad laboral es un problema que tiene implicaciones importantes para la economía del país. Los trabajadores informales no contribuyen al sistema de seguridad social y no pagan impuestos, lo que limita la capacidad del gobierno para proporcionar servicios y programas públicos.

En ese sentido, si tuviéramos que hacer un perfil del trabajador peruano en la actualidad, este no distaría mucho de aquel previo a la pandemia: un trabajador del sector informal, subempleado y expuesto a cualquier contingencia, sin mayor respaldo que la búsqueda de ingresos en el día a día, y en un entorno de reducción de la inversión y de gran incertidumbre. (Universidad del Pacífico, 2022, párr. 2)

En consonancia con lo anterior, la tecnología es otro factor que está cambiando el mercado laboral peruano. La creciente demanda de habilidades tecnológicas ha creado nuevas oportunidades laborales para los trabajadores peruanos. Sin embargo, la tecnología también ha generado preocupaciones sobre la automatización de trabajos y la pérdida de empleos tradicionales.

La automatización de procesos es una tendencia mundial y el Perú no es ajeno a este rumbo económico y productivo. En este escenario, se está considerando la reducción de personal en ciertas áreas de trabajo que implican tareas repetitivas y que pueden ser reemplazadas por la eficiencia de la IA y otras soluciones tecnológicas. Por esta razón, es importante que los trabajadores peruanos adquieran habilidades tecnológicas para adaptarse a los cambios en el mercado laboral y mantenerse competitivos en el futuro.

Ahora bien, para considerar la opción de un progreso económico constante y duradero que beneficie de forma permanente la calidad de vida laboral de la población peruana, es fundamental contemplar un crecimiento que no esté condicionado por las fluctuaciones de la economía global. En su lugar, debería basarse en la implementación y divulgación de innovaciones tecnológicas, además de fomentar procesos de innovación.

De acuerdo con Albrieu et al. (2018), hay dos razones que explican por qué la cuarta revolución, dirigida por la IA, brinda una posibilidad única para las naciones en vías de desarrollo, entre las cuales se encuentra Perú.

La primera es que la revolución acaba de comenzar, recién ahora con la IA se puede pensar en incrementar la productividad de la economía en forma masiva, esto es, una forma de organizar los factores productivos que, en vez de afectar a sectores específicos o empresas de ciertas características, cambia la forma de producir de toda la economía. La segunda razón por la cual esta revolución es una oportunidad para Perú consiste en que actuar en forma proactiva y tomar la delantera en materia de incorporación de IA reporta importantes beneficios. (pp. 7-8)

En definitiva, para poder enfrentar una transformación tecnológica con un panorama laboral incierto, es necesario disponer oportunamente de empresas ágiles capaces de integrar las tecnologías relacionadas con la IA, y contar con un equipo de trabajo que tenga habilidades, competencias y saberes afines y complementarios a dichas tecnologías. Asimismo, se necesita una mayor inversión y esfuerzos para mejorar el mercado laboral en el país. Los trabajadores peruanos también deben esforzarse por mejorar sus habilidades y adaptarse a las continuas variaciones socioeconómicas.

5. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS DIVERSOS SECTORES NACIONALES

La influencia de la IA se expande con carácter multisectorial en nuestro país. Según un estudio de mercado elaborado por el International Business Machines Corporation (IBM), cerca del 28 % de las compañías en Perú han adoptado la IA de manera activa (Huntington, 2023). Estos hallazgos resaltan que el avance de esta tecnología se encuentra en vías de aceleración a medida que sigue evolucionando, lo que indica que su aplicación se está volviendo más factible.

De este modo, en nuestro país, la implementación de la IA está siendo motivada por la necesidad de disminuir gastos y optimizar procesos fundamentales (48 %), además de los avances tecnológicos que están haciendo más viable su uso para las empresas (47 %) (“Crece el uso de la IA”, 2022). En relación con el 2022, se observa que la disposición de las entidades a implementar tecnologías de IA durante ese año aumentó al 11 %. Asimismo, el 40 % de las compañías manifiestan estar evaluando la posibilidad de utilizar esta tecnología (“Crece el uso de la IA”, 2022).

Indiscutiblemente, la utilización de la IA se ha convertido en una práctica cada vez más común en las empresas, y su impacto en el mercado laboral peruano es evidente. En Perú, son diversos los sectores que podrían obtener beneficios significativos al adoptar e implementar de manera efectiva esta tecnología. A continuación, se presenta sintéticamente cuál sería la influencia que mantiene esta tecnología con otras áreas.

Para la industria minera peruana, la IA puede ayudar a optimizar los procesos de minería, desde la exploración hasta la extracción y el procesamiento de minerales. Por ejemplo, el uso de algoritmos de aprendizaje automático puede ayudar a identificar patrones en grandes cantidades de datos geológicos y de perforación para mejorar la precisión de las reservas minerales (Sociedad Nacional de Minería,

Petróleo y Energía, 2022). Sumado a esto, la IA también puede mejorar la seguridad en las operaciones mineras y ser utilizada para tareas peligrosas. Además, al aumentar la eficiencia y la productividad, puede ayudar a reducir ciertos costos en la minería peruana.

En el sector turismo, la IA podría permitir la creación de sistemas de recomendación que utilizan el historial de búsqueda y el comportamiento del usuario para ofrecer experiencias turísticas personalizadas en Perú (Castillo y Aguilar, 2019). Por ejemplo, un turista que ha buscado *tours* de gastronomía en Lima podría recibir recomendaciones de restaurantes locales destacados. Adicionalmente, puede utilizarse para recopilar y analizar datos turísticos en tiempo real, para crear asistentes virtuales que brinden información y soporte a los turistas durante su viaje en Perú o, para ser empleada en la automatización de procesos de reservación, *check-in* y *check-out*, en hoteles, hostales y otros alojamientos turísticos.

En cuanto al impacto en el sector gastronómico peruano, la IA puede ser empleada para analizar grandes cantidades de datos, incluyendo recetas, ingredientes y preferencias del cliente, para crear nuevas combinaciones de sabores o platos. También puede utilizarse para identificar las tendencias en la gastronomía peruana y en el mundo, lo que permite a los chefs y restaurantes estar a la vanguardia de la innovación. De la misma manera, la IA puede mejorar la experiencia del cliente en los restaurantes peruanos. Por ejemplo, los llamados *chatbots* pueden aprovecharse para responder preguntas de los clientes sobre el menú, reservaciones y otros servicios del restaurante.

Desde otro ámbito, en abril de 2022, se hizo público que el Instituto Geofísico del Perú (IGP) había desarrollado e implementado un modelo de inteligencia artificial dentro del Sistema de Alerta Sísmica Peruano (SASPe) (*Inteligencia artificial avanza a grandes pasos*, 2022). Este proyecto tiene como finalidad la monitorización de la actividad sísmica frente a la costa peruana, a fin de emitir una alerta

a tiempo. Cabe destacar que el SASPe ya ha sido instalado en más de diez regiones y ha beneficiado a más de 18 millones de habitantes.

Por otra parte, la IA puede influir en el sistema de gestión de la salud peruana, ayudando a los administradores del sistema de salud a optimizar la gestión de los recursos, incluyendo el personal, los equipos y los suministros médicos, para garantizar que se utilicen de manera eficiente y efectiva. En particular, asistiría a las autoridades de salud pública a identificar patrones de enfermedades y a tomar medidas preventivas para evitar brotes de grandes enfermedades, como la devastadora pandemia por COVID-19.

En relación con el periodismo, algunas de las aplicaciones más comunes de la IA en este ámbito son la recopilación y el análisis de grandes cantidades de datos. Asimismo, se está utilizando cada vez más en la producción de noticias y en la automatización de tareas periodísticas, como la escritura de noticias y la edición de vídeos. Sirva de ejemplo el caso de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), la cual ha lanzado recientemente una propaganda innovadora que utiliza IA, y que destaca por presentar la voz e imagen del escritor peruano José María Arguedas (Saavedra, 2023). Paralelamente, la universidad también ha creado el primer noticiero en quechua impulsado por IA, llamado Illariy.

Sin embargo, también hay preocupaciones sobre el uso de la IA en el periodismo. Algunos críticos argumentan que la automatización de la producción de noticias puede llevar a una disminución en la calidad del periodismo y la pérdida de empleos para periodistas. También hay preocupaciones sobre la precisión de los algoritmos de IA y la posibilidad de sesgos en la recopilación y el análisis de datos (Gómez-Diago, 2022).

Por último, la IA también se ha incorporado en diferentes sectores económicos. Según datos recientes del índice global de adopción de IA 2022 elaborado por Morning Consult (como se citó en “Crece el uso

de la IA”, 2022), se indica que un 28 % de las empresas en Perú han implementado la IA en sus operaciones comerciales. En la actualidad, un 40 % de las compañías peruanas que exploran o aplican la IA cuentan con una estrategia de este tipo, aunque solo el 20 % posee una estrategia completa y el 29 % ha diseñado planes específicos para casos de uso limitados (“Crece el uso de la IA”, 2022).

6. LA REGULACIÓN DE LA IA

Ahora bien, la IA está siendo utilizada cada vez más en los procesos de múltiples áreas, lo que plantea cuestiones legales importantes en torno a la discriminación y la privacidad. Sirva formular la pregunta sobre ¿cómo se puede garantizar que los algoritmos utilizados para velar por el cumplimiento en la selección de personal no estén sesgados hacia algunos grupos de personas? o ¿cómo se puede proteger la privacidad de los datos personales de los candidatos?

Además, para una parte considerable del debate, la IA está cambiando la naturaleza del trabajo en sí mismo, lo que también plantea nuevas reflexiones legales en torno a la propiedad intelectual y los derechos de autor. Pongamos por escenario las siguientes interrogantes: ¿quién es el dueño de los derechos de autor de un trabajo generado por una IA?, ¿el empleador, trabajador o la propia IA?

Dicho lo anterior, parece factible afirmar que la IA está transformando, simultáneamente, la forma en que se supervisa el trabajo y se mide el rendimiento, lo que presenta incógnitas en torno al derecho a la intimidad y la protección de datos personales. Por ejemplo, ¿cómo se puede garantizar que los empleados no sean vigilados de manera inapropiada o que sus datos personales no sean utilizados de manera indebida?

Por ello, es importante que los legisladores y los profesionales del derecho estén al tanto de estos cambios y trabajen para garantizar que la IA se utilice de manera justa y equitativa en el lugar de trabajo.

Esto puede implicar la creación de nuevas leyes y regulaciones que aborden las cuestiones legales específicas que surgen de la implementación de la IA en el mundo del trabajo.

6.1. La experiencia comparada en la creación de una norma especializada

El increíble progreso y la expansión acelerada experimentados recientemente por la IA en diversas industrias a nivel global generan un intenso intercambio de ideas sobre los posibles peligros asociados a su aplicación y la necesidad de establecer regulaciones específicas para su supervisión.

La creciente popularidad de la IA ha captado la atención de los legisladores a nivel mundial. La Unión Europea, al igual que otras entidades internacionales y países, se encuentra en proceso de analizar un marco normativo actualizado para fortalecer las regulaciones en torno al progreso y el empleo de esta tecnología.

En junio de 2023, el Parlamento Europeo ha aprobado el inicio de negociaciones para establecer una ley pionera en el ámbito de la IA. Este paso se produce tras exhaustivos dos años de análisis, y se enfoca en regular las diversas aplicaciones y riesgos asociados con la IA y sus futuros avances. El borrador del Reglamento de Inteligencia Artificial, también conocido como IA Act (por sus siglas en inglés, AIA), fue previamente publicado por la Comisión Europea en abril de 2021 (Ayuso, 2023). Con esta iniciativa, Europa se posiciona como líder mundial en la regulación de un campo aún ampliamente desconocido (Ayuso, 2023).

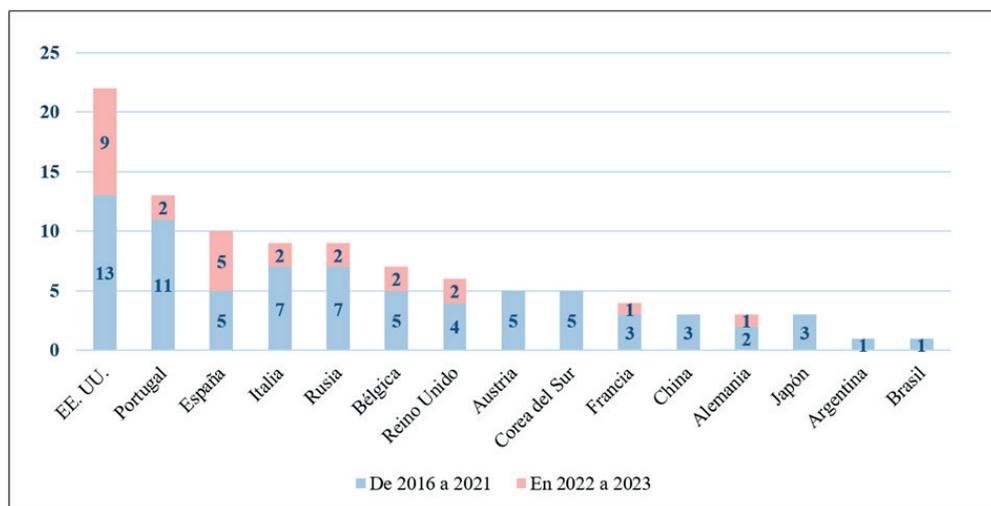
El enfoque principal de la legislación propuesta es reforzar las directrices relacionadas con la precisión de los datos, la divulgación, la supervisión por parte de personas y la responsabilidad asociada con esta tecnología. Además, se abordan aspectos éticos y desafíos de implementación en diversos campos, como atención médica, educación, finanzas y energía. De este modo, es incuestionable

la inclinación hacia la creación de leyes. En el *AI Index Report 2023*, Maslej et al. (2023) revelan que, tanto en países occidentales como en determinadas naciones asiáticas, se están estableciendo regulaciones con mayor frecuencia.

En general, de acuerdo con Peralta (2023), en el *AI Index Report 2023*, se ha mostrado que existen más de 125 regulaciones a escala internacional, y 37 de ellas recibieron aprobación exclusivamente entre 2022 y 2023. La nación líder en este informe es Estados Unidos, con 22 legislaciones, seguido por Portugal y España, quienes cuentan con 13 y 10 leyes, respectivamente. En el cuarto lugar hay una igualdad entre Italia y Rusia, con 9 leyes cada una, mientras que Bélgica ostenta el siguiente puesto con 7, y Reino Unido se sitúa en sexto lugar, con 6 leyes aprobadas.

Figura 1

Cantidad de leyes aprobadas y vinculadas con la IA



Nota. Adaptado de “¿Es realmente necesaria una regulación de la inteligencia artificial?”, por Peralta, *Cinco Días*, 2023 (<https://cincodias.elpais.com/economia/2023-04-11/es-realmente-necesaria-una-regulacion-de-la-inteligencia-artificial.html>)

Sin embargo, ¿cuáles podrían ser las implicaciones de una IA sin regulación y cuál es la auténtica necesidad de establecer una norma

especial? Al respecto, el profesor peruano Percy Diez Quiñones brinda algunas señales: “Mientras que en Estados Unidos la preocupación está relacionada a temas de patentes y propiedad intelectual, en la Unión Europea se han concentrado especialmente en ciberseguridad y privacidad de la información. En Latinoamérica parece haber una tendencia más cercana al uso ético de esta tecnología” (Silva, 2023, párr. 3).

Lamentablemente, por esta tendencia de pensamiento, en la región, ninguno de los países latinoamericanos contiene una ley especial que haga permisible la regulación de la IA. Esta línea crítica puede deberse a tres razones puntuales, como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1

Las tres razones de la falta de regulación de la IA en América Latina

Complejidad y diversidad	Regular la IA de manera efectiva requiere una comprensión profunda de sus implicaciones técnicas, éticas y legales, lo que puede dificultar la creación de leyes exhaustivas y adaptadas a todas las situaciones.
Debate ético y social en curso	La IA plantea una serie de cuestiones éticas y sociales complejas, como la privacidad, la discriminación algorítmica, el desplazamiento laboral y la responsabilidad por las decisiones tomadas por sistemas automatizados.
Diferencias en las prioridades y agendas políticas	Los países tienen distintas prioridades y enfoques legislativos. Algunos pueden estar más enfocados en aspectos de seguridad, privacidad o protección al consumidor, mientras que otros pueden centrarse en la promoción de la innovación y el desarrollo tecnológico. Estas diferencias pueden influir en el ritmo y la naturaleza de la legislación relacionada con la IA.

Aunque algunos países aún no tengan leyes exclusivas sobre IA, es posible que utilicen regulaciones y marcos legales existentes en cada uno de sus territorios para abordar aspectos en medio de este escenario. A pesar de ello, se han venido realizando ciertas acciones equiparables a la promoción de control dirigida a establecer límites al funcionamiento de la IA.

En Brasil, el Proyecto de Ley n.º 2338/2023 fue presentado por el legislador Rodrigo Pacheco, cuyo propósito consiste en examinar las repercusiones de índole económica y social que puedan surgir a raíz del avance de la IA (“Inteligencia artificial: en Brasil presentaron un proyecto para regularla”, 2023). La referida propuesta legislativa será sometida a votación en el marco de las preocupaciones acerca de los dilemas éticos y los posibles efectos de la tecnología de IA en el ámbito laboral que atraviesa dicho país.

De acuerdo con lo que reporta Silva (2023), en México, durante el mes de marzo de 2023, el diputado Ignacio Loyola Vera presentó una iniciativa de ley denominada Ley para la Regulación Ética de la Inteligencia Artificial y la Robótica, en la urgencia de establecer una norma que defina los enfoques más adecuados y prevenga la explotación excesiva de dicha tecnología. Por otro lado, la situación en Colombia presenta particularidades, ya que, aunque existe cierta conciencia acerca de los peligros asociados al empleo de la inteligencia artificial, las regulaciones efectivas no se originan dentro de su jurisdicción (Silva, 2023). Durante el presente año, se han realizado esfuerzos por examinar si ChatGPT cumple con los requisitos de salvaguardia de información personal, estipulados en legislaciones previas.

En suma, se ha podido evidenciar fehacientemente que la carencia de una regulación especial genera la expansión desacelerada de la IA en cada uno de los diferentes países. Como señala el embajador en España de la Information Systems Audit and Control Association (ISACA), Ramsés Gallego, “de la misma manera que regulamos el acceso a las armas u otros aspectos sociales, algunas dimensiones tecnológicas merecen una conversación profunda, un debate social sereno y una regulación que proteja los intereses de los ciudadanos y de la sociedad en general, y eso incluye, por supuesto, al ecosistema empresarial” (Peralta, 2023, párr. 10).

6.2. El intento de regulación en Perú y un adecuado planteamiento

Como en cualquier país, el gobierno y las instituciones pueden establecer leyes y regulaciones específicas para la IA en función de las necesidades y los objetivos de la sociedad. En Perú, la regulación de la IA aún está en sus etapas iniciales, y existen algunos marcos legales que se relacionan indirectamente con la IA, como la Ley de Protección de Datos Personales. Sin embargo, actualmente no existe una regulación específica para la IA.

Para abordar esta situación, el gobierno peruano podría considerar la creación de un marco legal específico, que aborde cuestiones como la responsabilidad por el uso de la IA, la transparencia y la ética en el desarrollo y el uso de sistemas de IA, así como la privacidad y la protección de datos personales.

En concreto, en el año 2022, el congresista José Cueto presentó el Proyecto de Ley n.º 2275/2022/CR (véase Congreso de la República, 2022a). Dicho proyecto tiene como propósito regular la utilización de la IA en el territorio nacional, con la intención de impulsar tanto el crecimiento económico como el bienestar social.

La destacada propuesta legislativa incluye seis principios que guían el uso de la tecnología en el contexto peruano: supervisión de seguridad, enfoque pluralista en la participación, gobernanza de Internet, sociedad digital, ética en el desarrollo y protección de la privacidad (Congreso de la República, 2022b). Asimismo, se plantea una Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (ENIA), que busca fomentar la implementación de la IA en áreas como la educación, la atención ciudadana, la justicia y las telecomunicaciones para su mejora.

Tras la aprobación de la legislación por parte del Congreso de la República, el gobierno se encuentra en un plazo de 90 días para desarrollar un conjunto de reglas y directrices que acompañen

a esta reciente ley y, posteriormente, proceder a su ejecución. En consecuencia, se espera que este proceso sea completado previo al mes de diciembre del presente año.

Hasta la actualidad, no se tienen noticias nuevas en relación con el estado del referido intento legislativo. Por esta razón, resulta importante involucrar a expertos en IA y a toda la sociedad en la efectiva creación de esta regulación, para asegurar que se aborden adecuadamente no solo las cuestiones éticas, sociales y técnicas asociadas con la IA, sino para que también se aborden aspectos relacionados con el derecho del trabajo en nuestro país.

Precisamente, antes de materializar legalmente una relación laboral, existe la etapa previa de selección, la cual, de forma clásica, era realizada por el área de Gestión Humana de cada empresa. Por encima de ello, la IA ha tenido un impacto significativo en los procesos de selección de personal. En la actualidad, se ha vuelto factible realizar una selección de candidatos de manera automatizada, sin necesidad de la participación de un humano, empleando métodos de filtrado avanzados. Estos se basan en el análisis de la información relativa a cada postulante y el perfil deseado para el puesto en cuestión.

No obstante, surge la imperiosa exigencia de implementar métodos de supervisión que prevengan la manifestación de prejuicios discriminatorios hacia candidatos que puedan pertenecer a diferentes colectivos y, consecuentemente, se contravengan derechos fundamentales. Por esta razón, la ley debe garantizar que la selección y la contratación de personal se realicen de manera justa, sin discriminación basada en características protegidas, como género, raza, religión o discapacidad. Además, debe asegurarse de que la IA utilizada en los procesos de selección no amplifique o perpetúe sesgos existentes.

Paralelamente, será de vital importancia establecer mecanismos de supervisión y regulación para garantizar que las organizaciones

cumplan con los requisitos y estándares establecidos. También se debería proponer un marco de responsabilidad en caso de que se produzcan daños o injusticias debido al uso inadecuado de la IA en los procesos de selección y contratación.

Ahora bien, Vílchez (2023) describe otros aspectos de una realidad que se deben considerar en la implementación de la reglamentación en el uso de la IA. Así, la autora señala:

[La IA] ha abierto la posibilidad ininterrumpida de tener información y control sobre el tiempo de trabajo del personal, sus patrones de comportamiento y consumo en internet, materializándose incluso la invasión del empleador en los distintos ámbitos no solo del desarrollo de la labor del trabajador, sino también de su esfera privada, lo cual ciertamente, debe controlarse y restringirse, según sea cada caso. (p. 16)

Dicho lo anterior, la formulación de una ley de IA debe ser cuidadosa y considerar diversos factores para proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores. En particular, es necesario abordar la protección de datos personales y la privacidad de los trabajadores en relación con el uso de la IA en el entorno laboral. Deben existir disposiciones claras sobre la recopilación, el almacenamiento y el uso de datos, asegurando que se cumplan los estándares adecuados y que se respeten los derechos de privacidad de los trabajadores.

Asimismo, teniendo en consideración que las evaluaciones de desempeño forman parte del poder de dirección del empleador y que las mismas también sufren la posibilidad de ser automatizadas, a medida que esta información sea sometida al procesamiento por sistemas de inteligencia artificial, surge una preocupación en torno al hecho de que, debido a la naturaleza altamente subjetiva y matizada de las habilidades blandas, resultará desafiante para cualquier algoritmo, al menos en la actualidad, evaluarlas con exactitud.

En consecuencia, una adecuada propuesta legislativa debería exigir que las empresas realicen evaluaciones de impacto laboral antes de implementar sistemas de IA en el propio entorno, evaluaciones que deben identificar los posibles efectos en los puestos de trabajo existentes y garantizar que se tomen medidas idóneas para mitigar cualquier impacto negativo.

En medio de cada uno de los factores mencionados, salta a la luz un término indispensable en el marco del presente escenario: *la fiscalización o inspección laboral*. Su importancia se debe a que, ante la ausencia de una regulación especial que coadyuve al ordenamiento de la problemática, la SUNAFIL, como entidad encargada de promover, revisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas especializadas, asume una mayor responsabilidad al deber ampliar su esquema, ahora al análisis del accionar de la IA en las relaciones de trabajo.

Además, al no existir regulación específica que detalle una lista de infracciones empresariales por el mal manejo de la IA en los espacios laborales —pese a que la supervisión por parte de un ente especializado, como SUNAFIL en nuestro país, asegure que se establezcan y cumplan estándares correctos en el uso de la IA en el ámbito laboral—, los inspectores laborales no estarán autorizados de imponer sanciones cuando las infracciones no estén contempladas en la legislación, ya que este accionar conllevaría la nulidad. En consecuencia, si la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento no incluyen una conducta específica como una infracción o violación, no sería factible imponer sanciones o aplicar multas.

En esta línea, en 1960, se ratificó en Perú el Convenio OIT 81 relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, el cual reguló la obligatoriedad de mantener un sistema de inspección de trabajo con la finalidad de “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, (...) facilitar información técnica y

asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales” (OIT, 1947, art. 2).

En efecto, “la Administración del Trabajo no puede permanecer inactiva frente al incumplimiento de la legislación laboral sin que, con ello, traicione la finalidad tutelar que el derecho del trabajo le asigna” (Mortola y Mendoza, 2019, p. 327). Siendo así, la implementación de la IA en el ámbito laboral requiere de nuevas regulaciones específicas. Por ello, el ejercicio de la fiscalización juega un papel fundamental, ya que mediante esta se asegura que las organizaciones cumplan con las leyes y las regulaciones pertinentes en cuanto a la recopilación, el uso y la protección de datos, así como el respeto de los derechos laborales.

Por último, normar la IA en una ley es importante para establecer un marco ético, proteger los derechos laborales, garantizar la seguridad y la igualdad de los trabajadores, fomentar la competencia justa en los procedimientos de selección y proteger la privacidad. Todo esto permite aprovechar los beneficios de la IA de manera responsable y evitar posibles impactos negativos en el ámbito de derecho del trabajo.

7. CONCLUSIONES

En conclusión, a lo largo del presente artículo, se evidencia que la IA es un fenómeno global creciente, pero es importante tener en cuenta que su impacto en el mercado laboral peruano aún no es muy significativo en comparación con otros escenarios en la región latinoamericana. Pese a ello, la IA ya está empezando a tener influencia en algunos sectores del mercado laboral peruano, como la minería, el comercio electrónico, la salud, la gastronomía, entre otros más.

Por un lado, la IA puede ayudar a mejorar la eficiencia y la productividad de algunas empresas, lo que podría resultar en la creación de nuevos empleos especializados en tecnología. Por otro lado, la automatización de ciertos procesos y tareas puede significar la reducción de trabajos repetitivos o de baja calificación, especialmente,

en áreas como la manufactura y la logística. La IA está transformando rápidamente la forma en que trabajamos y vivimos, y, a medida que esta tecnología se vuelve cada vez más ubicua, es importante asegurarse de que se aplique de manera justa y ética en el lugar de trabajo.

De este modo, resulta trascendental que el gobierno, las empresas y los trabajadores estén preparados para adaptarse a estos cambios y aprovechar las oportunidades que la IA puede ofrecer. Esto implica desarrollar habilidades y competencias digitales, fomentar la educación y la capacitación en áreas relacionadas con la tecnología y promover políticas que fomenten la innovación y el emprendimiento.

En Perú, si bien aún no existe una regulación específica para el desarrollo de la IA, la normativización resulta ser una herramienta importante para garantizar el desarrollo eficiente y responsable de la misma. De esta manera, el texto normativo especializado debería incluir la promoción de la transparencia en su desarrollo y la responsabilidad de las empresas y organizaciones que la utilicen. También, podría abordar preocupaciones específicas relacionadas con la privacidad, la seguridad y la discriminación en las relaciones de trabajo.

En este orden de ideas, la fiscalización laboral ingresa como un factor clave para garantizar que los trabajadores estén protegidos y se respeten sus derechos, incluso cuando trabajan con sistemas de IA. Los empleadores deben cumplir con las leyes y regulaciones laborales pertinentes, y esto incluye cualquier uso de la IA en el lugar de trabajo.

A su vez, la fiscalización laboral puede ayudar a garantizar que la IA se utilice de manera efectiva y eficiente en el lugar de trabajo. Si los empleadores están utilizando la IA de manera incorrecta o deficiente, esto puede tener un impacto negativo en la productividad y el bienestar de los trabajadores. Por ello, contar con un texto normativo especial que abarque también la inspección del trabajo permitirá que la IA sea empleada de manera correcta en las relaciones laborales y en el ámbito de trabajo en general.

REFERENCIAS

- Albrieu, R., Rapetti, M., Brest López, C., Larroulet, P. y Sorrentino, A. (2018). *Inteligencia artificial y crecimiento económico. Oportunidades y desafíos para Perú. Inteligencia Artificial y Crecimiento Económico en América Latina*. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento. <https://news.microsoft.com/uploads/prod/sites/41/2018/11/IA-y-Crecimiento-PERU.pdf>
- Ayuso, S. (2023, 14 de junio). La Eurocámara aprueba negociar la primera ley sobre inteligencia artificial del mundo. *El País*. <https://elpais.com/tecnologia/2023-06-14/la-eurocamara-aprueba-negociar-la-primera-ley-sobre-inteligencia-artificial-del-mundo.html>
- Baldwin, R. (2019). *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics, and the Future of Work*. Oxford University Press.
- Benhamou, S. (2022). *La transformación del trabajo y el empleo en la era de la inteligencia artificial: análisis, ejemplos e interrogantes*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/47985>
- Bill Gates sobre el ChatGPT: “La inteligencia artificial cambiará el mercado laboral”. (2023, 20 de febrero). *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/tecnologia/actualidad/bill-gates-sobre-el-chatgpt-la-inteligencia-artificial-cambiara-el-mercado-laboral-ia-noticia/#:~:text=%E2%80%9CLa%20mayor%C3%ADa%20de%20los%20futuristas,verse%20afectados%20por%20la%20IA>
- BuzzFeed despide a 180 empleados y dice que usará inteligencia artificial para crear contenido*. (2023, 30 de enero). RT. <https://actualidad.rt.com/actualidad/456626-buzzfeed-inteligencia-artificial-crear-contenidos>

- Castillo, G. y Aguilar, L. (2019). *Sistema inteligente web de recomendación de actividades turísticas para una provincia del Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16323>
- Congreso de la República (2022a). Proyecto de Ley n.º 2275/2022/CR. Lima: 8 de noviembre de 2022.
- Congreso de la República (2022b, 8 de noviembre). *Sustentan propuestas para promover acceso a Internet libre y uso de inteligencia artificial* [Nota de prensa]. <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/sustentan-propuestas-para-promover-acceso-a-internet-libre-y-uso-de-inteligencia-artificial/>
- ¿Cuál es el impacto económico de los sucesos en el primer trimestre del 2023? (2023, 16 de marzo). Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/cual-es-el-impacto-economico-de-los-sucesos-en-el-primer-trimestre-del-2023/>
- Domínguez, S. (2023, 13 de febrero). Suplemento Económika: mercado laboral está en proceso de recuperación. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/204421-suplemento-economika-mercado-laboral-esta-en-proceso-de-recuperacion>
- Ginès i Fabrellas, A. (2022, 6 mayo). *Algoritmos y discriminación en el ámbito laboral*. Esade. <https://dobetter.esade.edu/es/algoritmos-discriminacion-trabajo>
- Gómez-Diago, G. (2022). Perspectivas para abordar la inteligencia artificial en la enseñanza de periodismo. Una revisión de experiencias investigadoras y docentes. *Revista Latina de Comunicación Social*, 80, 29-46. <https://www.doi.org/10.4185/RLCS-2022-1542>
- Gontero, S. y Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47651-futuro-trabajo-desajustes-habilidades-america-latina>

- Hernández, J. (2022, 22 de setiembre). Inteligencia artificial: qué aporta y qué cambia en el mundo del trabajo. *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inteligencia-artificial-que-aporta-y-que-cambia-en-el-mundo-del-trabajo/>
- Huntington, T. (2023). *Resultados del estudio de mercado de IBM i 2023*. Fortra. <https://www.fortra.com/es/recursos/guias/estudio-de-mercado-de-ibm-i>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023). *Informe técnico de situación del mercado laboral en Lima Metropolitana* (Informe Técnico n.º 3). <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-mercado-laboral-nov-dic-2022-ene-2023.pdf>
- Inteligencia artificial avanza a grandes pasos y estos son algunos proyectos peruanos*. (2022, 28 de diciembre). Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-inteligencia-artificial-avanza-a-grandes-pasos-y-estos-son-algunos-proyectos-peruanos-923063.aspx>
- Inteligencia artificial: en Brasil presentaron un proyecto para regularla. (2023, 4 de mayo). *Ámbito*. <https://www.ambito.com/mundo/inteligencia-artificial-brasil-presentaron-un-proyecto-regularla-n5715143>
- Maslej, N., Fattorini, L., Brynjolfsson, E., Etchemendy, J., Ligett, K., Lyons, T., Manyika, J., Ngo, H., Niebles, J. C., Parli, V., Shoham, Y., Wald, R., Clark, J. y Perrault, R. (2023). *Artificial Intelligence Index Report 2023*. Institute for Human-Centered AI; Stanford University. <https://aiindex.stanford.edu/report/>
- OIT: El empleo crecerá solo 0.9 %. (2023, 17 de enero). *El Peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/202337-oit-el-%20empleo-crecera-solo-09>

- OIT espera que el empleo en Latinoamérica crezca apenas un 0.9 %. (2023, 16 de enero). *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/oit-espera-que-el-empleo-en-latinoamerica-crezca-apenas-un-09-noticia/>
- Organización Internacional del Trabajo (1947). Convenio sobre la Inspección del Trabajo (n.º 81). Ginebra: 11 de julio de 1947. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226
- Peralta, L. (2023, 11 de abril). ¿Es realmente necesaria una regulación de la inteligencia artificial? *Cinco Días*. <https://cincodias.elpais.com/economia/2023-04-11/es-realmente-necesaria-una-regulacion-de-la-inteligencia-artificial.html>
- Polanyi, M. (2009). *The Tacit Dimension*. University of Chicago Press.
- Saavedra, N. (2023, 29 de marzo). José María Arguedas cobra vida en spot publicitario de San Marcos gracias a la inteligencia artificial. *La República*. <https://bit.ly/3oqQFGz>
- Schwab, K. (2016, 14 de enero): *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
- Silva, R. (2023, 2 de junio). *Qué se está haciendo en Latinoamérica para regular la inteligencia artificial*. Infobae. <https://www.infobae.com/tecnologia/2023/06/02/que-se-esta-haciendo-en-latinoamerica-para-regular-la-inteligencia-artificial/>
- Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (2022). *Inteligencia artificial en la minería*. Minergy Connect. <https://www.minergyconnect.pe/2022/08/inteligencia-artificial-en-la-mineria/>
- Universidad del Pacífico (2022). Punto de Equilibrio n.º 25: Precariedad laboral en el Perú de la post pandemia. *Universidad del Pacífico*. <https://ciup.up.edu.pe/analisis/punto-de-equilibrio-25-precariedad-laboral-en-el-peru-de-la-post-pandemia/>

Vilchez, L. (2020). Nuevas tecnologías y poder de dirección: la fiscalización laboral en la era de la inteligencia artificial. En M. Matos y M. Vidal (coords.), *IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 643-683). SPDTSS. https://www.spdtss.org.pe/congreso/ix_congreso_nacional/

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflicto de interés

El autor declara no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría

La contribución se ha dado en todos los aspectos del artículo, al ser el único autor.

Biografía del autor

Diego Leonel Cornejo Cachay forma parte de la firma legal Cornejo Abogados Estudio. Se ha especializado en litigación oral para el proceso laboral en la Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL). Estudió derecho en la Universidad San Martín de Porres. Es académico, expositor en derecho laboral y autor de diversos artículos jurídicos a nivel nacional e internacional. Es coautor del libro *Gestión pública y social de los recursos naturales* de la Universidad Nacional Autónoma de México. Es miembro de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional (CIELO) y del Centro de Estudios en Derecho Laboral de la Universidad de San Martín de Porres. Además, es exsecretario general y miembro de la Comisión de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Sociedad Peruana de Derecho. También, colabora permanente en la Revista Soluciones Laborales del grupo Gaceta Jurídica. Ha sido acreditado por el Ministerio de Justicia como conciliador extrajudicial especializado.

Correspondencia

diego_cornejo3@usmp.pe