

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL



TESIS

Inteligencia artificial y su impacto en los derechos laborales de los
trabajadores del sector empresarial de Chiclayo, 2024

Presentada para obtener el grado académico de:
Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor:

Bach. Gerardo Manuel Romero García
<https://orcid.org/0009-0003-3467-1304>

Asesor:

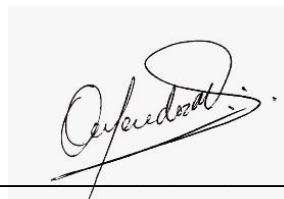
Dr. Oswaldo Alberto Mendoza Otiniano
<https://orcid.org/0000-0001-8618-4362>

Lambayeque, Perú
2026

Inteligencia artificial y su impacto en los derechos laborales de los trabajadores del
sector empresarial de Chiclayo, 2024



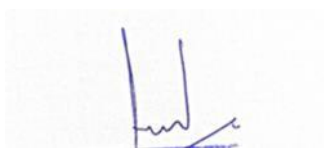
Bach. Gerardo Manuel Romero Garcia
Autor



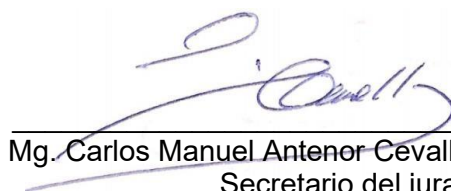
Dr. Oswaldo Mendoza Otiniano
Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz
Gallo para obtener el grado académico de: Maestro en Derecho del trabajo y la
seguridad social

Aprobado por:



Dr. Amador Nicolás Mondoñedo Valle
Presidente del jurado



Mg. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea
Secretario del jurado



Mg. Juan Manuel Rivera Paredes
Vocal del jurado

Lambayeque, Perú
2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

114

Siendo las 12.30 horas del día Nueve de Julio del año Dos Mil Veintiseis, en la Sala de Sustentación de la Escuela de Posgrado de la

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 185-2026 de fecha 20/04/26, conformado por:

Dn. Amador Nicolás Mondonedo Valle PRESIDENTE (A)

Mg. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barreneche SECRETARIO (A)

Mg. Juan Manuel Rivera Paredes VOCAL

Dn. Oswaldo Alberto Mendoza Otisiano ASESOR (A)

Con la finalidad de evaluar la tesis titulada

"Inteligencia Artificial y su impacto laboral en trabajadores del Sector empresarial de Chiclayo 2024".

presentado por el (la) Tesista Gerardo Manuel Romero García.

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 276-2026-EPE de fecha 18 de Junio 2026.

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 16 puntos que equivale al calificativo de Bueno.

En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de:

Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Siendo las 14 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

PRESIDENTE

Amador N. Mondonedo Valle

SECRETARIO

Carlos Cevallos de Barreneche

VOCAL

Juan Rivera Paredes

ASESOR

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Oswaldo Mendoza Otiniano, usuario revisor de tesis ☒ Trabajo de suficiencia profesional ☐ y/o Trabajo académico ☐ Titulado: Análisis del potencial y costo de la producción de hidrógeno verde, a partir de generación híbrida solar-eólica, en el sistema eléctrico interconectado nacional. Cuyo autor es: Gerardo Manuel Romero García. con DNI N° 46072338; declaro que la evaluación por el programa informático ha arrojado un porcentaje de similitud 11 % verificables en el resumen del reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó el reporte y concluyó que cada una de las coincidencias dentro del porcentaje de similitud no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos,

Se cumple con adjuntar el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque 20 de enero de 2026



Dr. Oswaldo Mendoza Otiniano
DNI N° 16457511

Asesor

Defina modalidad con

(X) Adjunta:

Resumen de Reporte automatizado de similitudes Recibo digital



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: [Redacted]
 Título del ejercicio: Turnitin
 Título de la entrega: TESIS TOTAL GERARDO TNT.docx
 Nombre del archivo: TESIS_TOTAL_GERARDO_TNT.docx
 Tamaño del archivo: 96.89K
 Total páginas: 91
 Total de palabras: 15,178
 Total de caracteres: 83,156
 Fecha de entrega: 14-ene-2026 02:29p. m. (UTC-0500)
 Identificador de la entrega: 2856877449

INTRODUCCIÓN

La integración de la inteligencia artificial (IA) en los procesos productivos y administrativos es uno de los fenómenos más relevantes en el momento contemporáneo, transformando rápidamente la dinámica laboral y redefiniendo las relaciones entre empleadores y empleados. En este sentido, la urgencia de los derechos laborales es de capital importancia, ya que la automatización, la aplicación de leyes y los algoritmos en los procesos de toma de decisiones afectan directamente la estabilidad del empleo, las condiciones laborales y las oportunidades laborales. En el caso de Perú, estos avances tecnológicos han permitido progresivamente al sector empresarial, creando nuevas oportunidades para la eficiencia operativa, al tiempo que generan desafíos en relación con los derechos fundamentales de los trabajadores.

La evolución en el uso de tecnología basada en IA en instituciones y empresas privadas desde el 2020 se ha focalizado en procesos de gestión de recursos humanos, control de productividad, seguridad empresarial y automatización de servicios. La implementación de estos herramientas ha transformado los perfiles profesionales y niveles de cualificación, así como los que se ven afectados los derechos laborales, que se genera o se perjudican o desmejoran la falta de necesidad de control masivo de datos, y que de acuerdo a la falta de normatividad sobre el uso de datos y ética de

Derechos de autor 2026 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dr. Oswaldo Mendoza Otiniano
 DNI N° 16457511
 Asesor

TESIS TOTAL GERARDO TNT.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %

INDICE DE SIMILITUD

10 %

FUENTES DE INTERNET

4 %

PUBLICACIONES

1 %

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.coursehero.com

Fuente de Internet

2 %

2

Jackeline Granados Ferreira. "The The impact of artificial intelligence on workers laid off by service automation", Revista CES Derecho, 2023

Publicación

<1 %

3

biblioteca.uclm.es

Fuente de Internet

<1 %

4

eventos.crue.org

Fuente de Internet

<1 %

5

revistainterforum.com

Fuente de Internet

<1 %

6

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 37 (2021) (VOLUME IV)", Brill, 2023

Publicación

<1 %

7

www.lacamara.pe



Dr. Oswaldo Mendoza Otiniano

DNI N° 16457511

Asesor

DEDICATORIA

A Dios, por ser el amigo fiel que nunca falla y que siempre me acompaña.

A los amores de mi vida, Ana Lucia, mi esposa, y, Aldo Manuel, mi hijo, quienes son la razón de mi vida y hacen que mi vida esté llena de amor y felicidad. Por ellos, quienes sin mi motivo de esforzarme y superarme cada día.

Al hermano y mejor amigo, Daniel, por ser mi gran apoyo y estar siempre pendiente de mí y mi familia, sin ti no pudiera seguir avanzando profesionalmente.

A mi padre, Daniel, por su compañía y apoyo, pero, sobre todo, por ser el mejor amigo de mi hijo.

A mi ángel adorado, Leli, que desde el cielo vela por mí y mi familia, y sé que me acompaña en cada paso que doy... ¡Te amo madre!

Gerardo

AGRADECIMIENTO

De manera especial, mi agradecimiento a mi asesor, Dr. Oswaldo Mendoza, por su paciencia, tiempo y apoyo efectuado a lo largo de la elaboración de este trabajo de investigación. Su experiencia, consejos y conocimientos han sido vitales para lograr este objetivo.

Gerardo

INDICE

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
INDICE.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. DISEÑO TEORICO	
1.1. Planteamiento de la Información.....	4
1.1.1. Realidad Problemática.....	4
1.1.2. Preguntas de la Investigación.....	6
1.1.3. Objetivos de la Investigación.....	7
1.1.4. Justificación de la Investigación.....	8
1.1.5. Limitaciones de la Investigación.....	8
1.2. Antecedentes de la Investigación.....	9
1.3. Operacionalización de las variables.....	22
1.4. Hipótesis.....	23
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	
2.1. Tipo de Investigación.....	24
2.2. Métodos de la Investigación.....	24
2.3. Diseño de la Investigación.....	25
2.4. Población, muestra y muestreo.....	25
2.5. Técnica, Instrumento y Procedimiento.....	26
CAPÍTULO III. RESULTADOS	
Resultado de la Investigación.....	27
CAPITULO IV.....	73
DISCUSIÓN.....	73
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS	84
ANEXO.....	89

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar el impacto de la Inteligencia Artificial en los derechos laborales de los trabajadores del sector empresarial de Chiclayo, 2024. Para ello, se empleó una metodología de diseño no experimental y de enfoque cualitativo, empleando las entrevistas como técnicas principales para recolectar la información. Se trabajó con 9 personas entrevistadas, entre las cuales destacan 3 empleadores, 3 trabajadores y 3 sindicalistas - especialistas. Se tuvo como resultado que la inteligencia artificial ha tenido una influencia principalmente negativa en el año 2024 en el ejercicio de los derechos laborales en el ámbito empresarial en Chiclayo. Se presenta la desintegración de la estabilidad en el empleo, la dignidad laboral y la seguridad en el empleo. La erosión de la precarización ha sido producida por la desregulación, la ausencia de políticas de integración y la precarización; además, la debilidad en la participación de los sindicatos ha sido notoria.

Palabras clave: Inteligencia artificial, derechos laborales, empresas, sindicatos.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the impact of Artificial Intelligence on the labor rights of workers in the business sector of Chiclayo, 2024. A non-experimental, qualitative design methodology was employed, using interviews as the primary data collection technique. Nine people were interviewed: three employers, three workers, and three union representatives - specialists. The results indicated that artificial intelligence had a primarily negative influence on the exercise of labor rights in the business sector of Chiclayo in 2024. The study revealed a decline in job stability, dignity, and security. The erosion of precarious employment has been attributed to deregulation, the absence of integration policies, and the increasing precarity of work; the furthermore, a noticeable decrease in union participation was observed.

Keywords: Artificial intelligence, labor rights, businesses, unions.

INTRODUCCIÓN

La incorporación de la inteligencia artificial (IA) en los procesos productivos y administrativos se ha convertido en uno de los fenómenos más relevantes en el escenario contemporáneo, transformando de manera acelerada la dinámica laboral y redefiniendo las relaciones entre empleadores y trabajadores. En este contexto, la protección de los derechos laborales adquiere un rol central, ya que la automatización, la digitalización de tareas y el uso de algoritmos para la toma de decisiones influyen de forma directa en la estabilidad del empleo, las condiciones de trabajo y la igualdad de oportunidades. En el Perú, estos avances tecnológicos se han extendido progresivamente al sector empresarial, generando nuevas oportunidades de eficiencia, pero también tensiones y desafíos respecto a la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Desde el año 2020, el uso de tecnologías basadas en IA se ha intensificado en diversas instituciones y empresas privadas, especialmente en áreas como gestión de recursos humanos, control de productividad, seguridad empresarial y automatización de servicios. Esta expansión ha reconfigurado los perfiles profesionales y los sistemas de contratación, lo que ha generado preocupación sobre la posible vulneración de derechos laborales, la sustitución de mano de obra humana y la falta de regulación clara sobre el uso ético de estas tecnologías. En ciudades como Chiclayo, donde el sector empresarial mantiene una estructura heterogénea, estas transformaciones se manifiestan con particular

complejidad, pues conviven empresas altamente tecnificadas con otras en procesos iniciales de digitalización.

Si bien la implementación de la inteligencia artificial (IA) ofrece ventajas competitivas y mejoras organizacionales, también plantea interrogantes sobre el cumplimiento efectivo de la normativa laboral, la transparencia de los algoritmos utilizados y el impacto directo en la jornada laboral, la evaluación del desempeño, la igualdad salarial y la protección de datos personales de los trabajadores. En este contexto, el estudio analiza cómo el avance tecnológico influye en las prácticas laborales dentro de las empresas de Chiclayo, un asunto aún escasamente investigado desde una perspectiva jurídico-laboral en el ámbito regional.

Por ello, la investigación plantea como problema central el impacto de la inteligencia artificial en los derechos laborales de los trabajadores del sector empresarial de Chiclayo en el año 2024, examinando la relación entre innovación tecnológica, normatividad vigente y prácticas organizacionales. El objetivo principal fue determinar el impacto de la Inteligencia Artificial en los derechos laborales de los trabajadores del sector empresarial de Chiclayo durante el año 2024, para lo cual se plantean tres objetivos específicos orientados a comprender de manera integral esta problemática: en primer lugar, analizar el marco normativo laboral vigente en el Perú respecto al uso de tecnologías de la inteligencia artificial (IA), considerando los efectos que la automatización y la sustitución de mano de obra generan en las empresas; en segundo lugar, evaluar cómo la implementación de la inteligencia artificial (IA) incide en la relación

laboral entre empleadores y trabajadores, particularmente en aspectos como las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo y la garantía de los derechos fundamentales; y finalmente, examinar el papel que desempeñan los sindicatos y otras organizaciones laborales en la defensa, adecuación y protección de los derechos de los trabajadores frente a los desafíos y transformaciones que impone la inteligencia artificial.

El estudio aporta académicamente al campo del derecho laboral y la tecnología, y tiene además un alcance práctico para comprender la necesidad de fortalecer políticas y regulaciones que garanticen el respeto de los derechos fundamentales en contextos de transformación digital acelerada.

En este marco, la investigación se estructura en cuatro capítulos principales:

El primer capítulo desarrolla los fundamentos teóricos, identificando el problema, formulando las preguntas de investigación y construyendo el marco conceptual y jurídico.

El segundo capítulo presenta los métodos y materiales utilizados en la investigación.

El tercer capítulo expone los resultados obtenidos respecto al cumplimiento de los objetivos propuestos.

Finalmente, el cuarto capítulo aborda la interpretación de los hallazgos, la elaboración de conclusiones y la propuesta de recomendaciones.

CAPÍTULO I. DISEÑO TEÓRICO

1.1. Planteamiento de la información

1.1.1. Realidad Problemática

La introducción de tecnologías de la IA en el mercado laboral de América Latina ha transformado profundamente la forma en que se organiza y desarrolla el trabajo. Factores como la globalización, la presión por la competitividad y la necesidad de mejorar la eficiencia en los procesos han impulsado a muchas empresas a adoptar la IA para reducir costos y optimizar sus operaciones (Aguilera, 2021).

El resultado en la automatización de tareas que anteriormente realizaban personas gracias a la IA ha creado incertidumbre en la fuerza laboral, ello a consecuencia de la no regulación de estas acciones emergentes, perjudicando los derechos de quienes ven sus empleos amenazados por estas tecnologías, dejando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad (Granados, 2023).

Las consecuencias de la implementación de la IA en el mercado laboral se evidencian en la creciente precarización del empleo, ya que, al reemplazar tareas humanas con máquinas, disminuye la demanda de mano de obra, afectando sobre todo a los trabajadores de menor calificación (De Alburquerque, 2020). Este contexto no solo aumenta las tasas de desempleo, sino que también amplía la brecha entre quienes pueden adaptarse a las nuevas tecnologías y quienes, por falta de recursos u oportunidades, no pueden adquirir las habilidades necesarias (Rivas, 2022).

En términos laborales, esto significa una pérdida de derechos básicos como la estabilidad en el empleo, salarios justos y condiciones de trabajo dignas, además, muchos trabajadores ven limitada su evolución profesional, quedando en roles menos complejos o en empleos temporales sin seguridad a largo plazo (Pérez et al., 2023).

En Perú, el uso de la IA en el ámbito empresarial ha generado un impacto notable, especialmente en los sectores industrial y de servicios; impulsadas por la necesidad de modernizarse y aprovechar al máximo sus recursos, muchas empresas han optado por integrar estas tecnologías, sin embargo, la normativa peruana en materia de derechos laborales no ha seguido el mismo ritmo de avance, lo que deja a los trabajadores sin una protección adecuada frente a estos cambios (Bernaschina, 2023). La falta de leyes específicas sobre el uso de la IA en el empleo y la ausencia de regulaciones que garanticen transparencia en su aplicación plantean serios desafíos para los derechos laborales en el país.

En el ámbito institucional, los sindicatos peruanos enfrentan grandes desafíos para proteger los derechos laborales, ya que su comprensión sobre los efectos de la IA es limitada, y el respaldo gubernamental para regular estas tecnologías es escaso (Encabo, 2020). Sin una base legal sólida, los sindicatos tienen pocas herramientas para defender a los trabajadores que son desplazados o impactados, esto crea un escenario donde la IA se introduce casi sin restricciones, beneficiando principalmente a las empresas mientras los derechos fundamentales de los trabajadores peruanos están en riesgo (Morales, 2021). La situación demanda una revisión urgente del marco legal, estableciendo límites y

directrices claras para el uso de la IA en el trabajo, con el objetivo de proteger a los empleados y asegurar una transición justa hacia la digitalización.

En Chiclayo, una ciudad en pleno crecimiento económico y empresarial, la IA comienza a hacerse presente en sectores clave como la agroindustria y el comercio (Granados, 2022). La presión por aumentar la productividad, reducir costos operativos y ganar competitividad en el mercado impulsa a las empresas locales a adoptar estas tecnologías, sin embargo, el marco legal aún no ofrece regulaciones específicas para proteger a los trabajadores frente a los efectos de la IA, y esta tecnología se implementa sin políticas claras que garanticen el respeto a los derechos laborales.

La situación en la ciudad evidencia la necesidad de políticas locales que regulen la implementación de la IA en el ámbito laboral y garanticen una transición justa que permita a los trabajadores chiclayanos adaptarse a los cambios tecnológicos sin ver afectados sus derechos fundamentales.

1.1.2. Preguntas de la investigación

Problema General:

¿De qué manera impacta la implementación de la inteligencia artificial (IA) en los derechos laborales de los trabajadores del sector empresarial de Chiclayo, 2024?

Problemas específicos

¿Qué marcos normativos laborales vigentes se emplean para regular los efectos de la automatización y el reemplazo de la mano de obra humana por tecnología en el sector empresarial peruano?

¿Cuál es el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la relación laboral entre empleados y empleadores, condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, y los derechos fundamentales de los trabajadores?

¿Cómo es el rol de los sindicatos y otras organizaciones laborales en la defensa y adaptación de los derechos de los trabajadores frente a la inteligencia artificial (IA)?

1.1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar el impacto de la Inteligencia Artificial en los derechos laborales de los trabajadores del sector empresarial de Chiclayo, 2024.

Objetivos específicos

Analizar el marco normativo laboral vigente en relación con la inteligencia artificial (IA) en Perú, frente a los efectos de la automatización y el reemplazo de la mano de obra humana por tecnología en el sector empresarial.

Evaluar el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la relación laboral entre trabajadores y empleadores, explorando cómo las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Examinar el rol de los sindicatos y otras organizaciones laborales en la defensa y adaptación de los derechos de los trabajadores frente a la inteligencia artificial (IA).

1.1.4. Justificación de la investigación

Actualmente, las empresas en Chiclayo introducen sistemas de IA sin políticas claras que regulen su uso ni leyes que amparen a los trabajadores frente a los cambios organizativos que esta tecnología implica, esta situación deja a muchos empleados en una posición vulnerable, ya que la falta de normas específicas para la IA permite a las empresas priorizar la optimización de procesos sin considerar plenamente el bienestar de sus trabajadores. La ausencia de directrices laborales para la implementación de la IA crea desventajas para los trabajadores de menor calificación o aquellos sin acceso a capacitación en nuevas tecnologías, quienes corren el riesgo de ser desplazados o de enfrentar condiciones laborales menos favorables. Así, se justifica una investigación profunda para evaluar la necesidad de actualizar el marco normativo laboral en Chiclayo, buscando asegurar una transición justa hacia la digitalización y protegiendo los derechos laborales, promoviendo un equilibrio entre el avance tecnológico y la protección de la fuerza laboral.

1.1.5. Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones de esta investigación se incluyen la escasez de datos específicos sobre el impacto directo de la IA en el mercado laboral de Chiclayo y la limitada disponibilidad de estudios previos enfocados en esta región, lo cual puede restringir el análisis comparativo y contextual. Además, la rapidez con la que evoluciona la tecnología de la IA y la falta de normativas laborales actualizadas dificultan prever y medir con precisión sus efectos a largo plazo. Otra limitación radica en el acceso a datos de empresas locales que, por temas de confidencialidad

o competencia, pueden no estar dispuestas a compartir información detallada sobre sus procesos y el uso de la IA en sus operaciones. Todas las limitaciones descritas fueron superadas en el transcurso del estudio.

1.2. Antecedentes de la Investigación

Álvarez (2024) examinó cómo la inteligencia artificial (IA) está moldeando las decisiones en el ámbito laboral, poniendo en evidencia su potencial para amplificar prejuicios y discriminación. A medida que esta tecnología se integra rápidamente en distintos sectores, los derechos de los trabajadores se ven transformados, lo que plantea nuevos retos éticos y legales. En respuesta, se han creado regulaciones como el Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea (UE), que busca garantizar que el uso de la IA sea justo, seguro y transparente, empero no se lograron mejoras significativas en la defensa de los derechos laborales.

Díaz y Morales (2024) exploraron cómo la inteligencia artificial y los algoritmos están transformando la gestión empresarial, centrándose especialmente en cómo las decisiones automatizadas pueden influir en los trabajadores, tanto de manera positiva como negativa, en su entorno laboral. Ante este panorama, se subraya la importancia de que el Estado, los empleadores y los trabajadores colaboren para crear y poner en marcha leyes nacionales que garanticen un uso responsable y justo de estas tecnologías en el ámbito empresarial.

Azpiazu y Bayón (2022) analizó como una revolución electrónica impacta en el aspecto laboral español. Para llevar a cabo esta investigación, se ha aplicado una metodología jurídico-proyectiva, que se basa en realizar proyecciones futuras

sobre instituciones jurídicas utilizando conceptos actuales. Los resultados obtenidos por la UE han proporcionado datos clave para diseñar una estrategia futura que permita reorganizar los objetivos del país en temas de la IA, además se pudo identificar que existe un punto de vista negativo del impacto humano de estas transformaciones, por lo que la IA no es bien impulsada en temas laborales.

Ibarra y Villacis (2024) tuvieron como objetivo examinar la legislación laboral vigente en Ecuador, con el fin de detectar sus carencias y proponer una actualización que proteja adecuadamente los derechos de los trabajadores ante los efectos de la inteligencia artificial (IA). Para ello, se utiliza una metodología cualitativa con un enfoque deductivo, basado en una revisión crítica y exhaustiva de artículos académicos, libros y doctrinas. Los hallazgos muestran importantes vacíos legales en la legislación ecuatoriana y resaltan áreas clave que requieren una actualización para hacer frente a los desafíos que plantea la IA. Se presentan recomendaciones para ajustar el Código de Trabajo de Ecuador a las nuevas realidades tecnológicas, asegurando una protección adecuada de los derechos laborales y fomentando un desarrollo tecnológico ético y responsable. El artículo finaliza con una reflexión sobre la necesidad de crear una ley específica para regular la IA, garantizando la seguridad, la privacidad y la equidad en su implementación.

Portilla et al. (2024) tuvieron como objetivo realizar un estudio exploratorio y comparativo para evaluar la necesidad de desarrollar un marco ético y legal que regule el uso de la inteligencia artificial en Ecuador. A través de un análisis comparativo de las regulaciones de IA en diversos países y la aplicación de encuestas a profesionales del derecho en Ecuador, se busca obtener una visión

amplia sobre el tema. Los resultados revelan que, a nivel global, existe una falta de armonización en las normativas legales que regulan la IA. Asimismo, las encuestas muestran un amplio acuerdo entre los profesionales consultados sobre la necesidad urgente de establecer regulaciones específicas que aseguren el respeto a principios éticos, la privacidad, la seguridad y la responsabilidad en el desarrollo y uso de la inteligencia artificial en Ecuador.

La inteligencia artificial

La presente variable se sustenta en la teoría de la Transformación Digital del Trabajo que representa una corriente emergente en el derecho laboral que explora cómo las tecnologías avanzadas, como la Inteligencia Artificial (IA), están modificando tanto los derechos de los trabajadores como las condiciones en las que se desarrollan sus actividades (Hermosilla, 2023). Esta teoría sostiene que el avance tecnológico, especialmente en IA, ha dejado de ser un simple recurso de apoyo y ha pasado a ser un factor crucial que redefine las estructuras y dinámicas laborales tradicionales (Larrondo y Grandi, 2021). A medida que la IA se integra en las operaciones de diversas empresas, el derecho laboral debe actualizarse para brindar protección frente a los nuevos desafíos que plantea la automatización y el control tecnológico (Sepulveda, 2022). En este contexto, el derecho laboral no se limita a regular la relación de trabajo convencional, sino que también aborda las transformaciones profundas que surgen con el uso de tecnologías como la IA, lo que exige una revisión continua de las leyes y políticas para facilitar una transición equitativa y balanceada hacia la era digital (Molina y Altamirano, 2023).

Desde esta perspectiva, la teoría señala que la IA puede tener efectos positivos y negativos para los trabajadores. Por un lado, la IA tiene el potencial de incrementar la eficiencia y disminuir el esfuerzo físico en diversas tareas, aumentando así la productividad y mejorando la calidad del servicio en ciertos sectores (Mercader y Peña, 2023). No obstante, también puede socavar derechos laborales esenciales, como la estabilidad en el empleo y la equidad en el trato, para prevenir estos efectos adversos, la teoría sugiere que el derecho laboral debe establecer regulaciones específicas que limiten el reemplazo indiscriminado de mano de obra humana por la IA, evitando la sobrecarga de trabajo y la invasión de la privacidad de los trabajadores, aspectos que podrían derivarse de una implementación excesiva y sin control de esta tecnología (Santos, 2023).

La teoría destaca también el valor de los derechos a la capacitación y al desarrollo profesional en un entorno donde las competencias digitales son cada vez más indispensables. En este sentido, sostiene que las empresas deberían garantizar que sus empleados accedan a programas de formación continua, lo cual les permitirá adaptarse a los cambios tecnológicos en sus puestos de trabajo (Armas y Villacis, 2023). Así, el derecho laboral debe evolucionar para incluir el "derecho a la formación continua", con especial énfasis en las habilidades tecnológicas, de modo que los trabajadores puedan mantener su competitividad y protección en un mercado laboral en el que la IA juega un papel cada vez más central (Crawford, 2023).

Por último, esta teoría aboga por una responsabilidad compartida entre empleadores y el Estado para regular el uso de la IA en los entornos laborales, su implementación debería estar sujeta a una supervisión que asegure que las nuevas

tecnologías no vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores (Alberto, 2023). Es fundamental que el Estado impulse políticas que logren un equilibrio entre el avance tecnológico y la protección de los derechos laborales, promoviendo la cooperación con sindicatos y organizaciones laborales para establecer lineamientos éticos y normativos que regulen el uso de la IA en el trabajo, de esta forma, el derecho laboral se adapta a las demandas de la era digital y fomenta un ambiente de trabajo seguro, justo y transparente (Zuñiga et al., 2023).

La IA en el ámbito laboral se refiere a la utilización de sistemas tecnológicos capaces de realizar tareas que tradicionalmente requerían de intervención humana, estas tareas abarcan la toma de decisiones, el análisis de datos complejos, la resolución de problemas y, en ciertos casos, la supervisión de las actividades de otros empleados (Ottaviano, 2021). En el contexto laboral, la IA puede transformar profundamente el modo en que se desarrolla el trabajo, automatizando algunas actividades, evaluando patrones de desempeño y mejorando la eficiencia operativa, sin embargo, su influencia en aspectos como la estabilidad laboral y la privacidad de los empleados suscita preocupación, dado que la IA tiene el potencial de modificar la relación tradicional entre empleador y empleado, haciendo necesaria una reflexión sobre el impacto en los derechos laborales fundamentales (Del Rey et al., 2021).

Derechos Laborales y Tecnología

Los derechos laborales son un conjunto de normas que buscan proteger a los trabajadores frente a prácticas injustas y asegurarles condiciones de empleo dignas, la irrupción de tecnologías avanzadas, como la IA, genera un reto para estos

derechos, pues la tecnología puede usarse tanto para mejorar las condiciones laborales como para aumentar la carga de trabajo o vulnerar derechos fundamentales como la privacidad y la estabilidad laboral (Signes, 2023). En este contexto, es imprescindible que el derecho laboral evolucione para establecer normativas específicas que protejan a los empleados frente a los posibles efectos negativos de la tecnología. Así, la transformación digital puede convertirse en una oportunidad de mejora en las condiciones de trabajo y no en una amenaza para los derechos laborales.

Automatización y Empleo

La automatización en el ámbito laboral se refiere a la sustitución de actividades humanas por máquinas y sistemas automatizados, como la IA. Si bien la automatización mejora la eficiencia y reduce costos empresariales, plantea serios desafíos en términos de empleo y derechos laborales, ya que disminuye la demanda de mano de obra en ciertos sectores, lo cual puede incrementar el desempleo y reducir la estabilidad laboral (Villanueva, 2024). Asimismo, la automatización transforma los roles de los trabajadores, quienes deben adaptarse a funciones que requieren competencias tecnológicas más avanzadas. En este sentido, el derecho laboral tiene la responsabilidad de garantizar que la automatización no afecte el empleo digno y de promover que los trabajadores tengan acceso a la formación necesaria para enfrentar las nuevas exigencias del mercado.

Conceptualización de las Dimensiones

Dimensión: Implementación de la IA en el Entorno Laboral

La implementación de la IA en el ámbito laboral se refiere a la introducción y adaptación de tecnologías de inteligencia artificial en los procesos diarios de una organización, este proceso involucra la integración de sistemas capaces de realizar tareas específicas, como el análisis de datos, el control de calidad y la automatización de servicios (De Patto, 2023). Desde el punto de vista laboral, esta dimensión examina el modo en que se introduce la tecnología, desde la planificación hasta su ejecución, evaluando la transparencia y la comunicación con los trabajadores sobre sus posibles efectos. Aunque la implementación de la IA puede generar beneficios en términos de eficiencia y productividad, también plantea dilemas éticos y laborales, pues se deben equilibrar los beneficios tecnológicos con la protección de los derechos laborales (Armas y Anicama, 2022). Una implementación responsable implica un proceso de adaptación que garantice la transparencia, la equidad y la participación de los empleados, asegurando que el uso de IA no afecte sus derechos fundamentales.

Dimensión: Automatización de Procesos Laborales

La automatización de procesos laborales mediante la IA se refiere a la sustitución de tareas repetitivas o manuales por sistemas de inteligencia artificial que puedan realizarlas de manera más eficiente y precisa, esta dimensión analiza cómo la IA asume funciones que antes eran realizadas por personas, lo cual afecta tanto la cantidad de empleos disponibles como el contenido de los roles laborales (Ramíó, 2022). La automatización implica no solo una reducción en la necesidad de

mano de obra en ciertos sectores, sino también una transformación en los roles de los empleados, quienes deben adaptarse a nuevas funciones o concentrarse en tareas estratégicas que complementen el trabajo de la IA (Presno, 2023). En este contexto, el derecho laboral debe intervenir para evitar la precarización del empleo o el desplazamiento de trabajadores mediante políticas de protección adecuadas, de modo que la automatización promueva una transición justa, respetando los derechos laborales y facilitando oportunidades de reconversión profesional.

Dimensión: Capacitación en Tecnología y Competencias Digitales

La capacitación en tecnología y habilidades digitales es fundamental en un entorno laboral donde la IA y otras tecnologías avanzadas están cambiando la naturaleza del trabajo. Esta dimensión aborda la necesidad de que los trabajadores desarrollen habilidades tecnológicas y conocimientos específicos para interactuar y colaborar eficazmente con sistemas de IA, en este sentido, el derecho laboral defiende el "derecho a la capacitación continua", asegurando que los empleados tengan acceso a programas de formación que les permitan adaptarse a las exigencias del entorno digital (Ríos, 2022). Las competencias digitales se convierten en una herramienta clave no solo para mantener la empleabilidad, sino para permitir que los trabajadores puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad y crecimiento en un mercado laboral cada vez más tecnológico. La capacitación debe ser inclusiva y accesible en todos los niveles de la organización, promoviendo una adaptación tecnológica equitativa y justa para todos los trabajadores.

El Derecho Laboral

La Teoría de la Protección Social del Trabajo en el derecho laboral plantea que el trabajo no debe ser visto solo como una herramienta de producción económica, sino como una actividad esencial para el desarrollo personal y social de las personas, desde esta perspectiva, los derechos laborales no son simplemente normas que regulan la relación laboral, sino derechos fundamentales que protegen la dignidad humana y promueven un equilibrio entre empleador y trabajador (Todolí, 2021). Según esta teoría, el derecho laboral se establece como un medio de compensación, brindando protección a los trabajadores contra posibles abusos y estableciendo estándares mínimos que garantizan que el trabajo se desarrolle en condiciones dignas y justas (Costa et al., 2021). Así, los derechos laborales buscan preservar la integridad del trabajador y asegurar que su rol en el mercado laboral no lo deje en una posición vulnerable ante las demandas del entorno empresarial.

Esta teoría también subraya la importancia de la estabilidad y seguridad en el empleo como aspectos fundamentales de los derechos laborales. El empleo representa una fuente clave de estabilidad económica y emocional para las personas, y su continuidad es crucial para su bienestar general. La estabilidad en el trabajo proporciona a los empleados una seguridad económica que reduce el estrés y la incertidumbre relacionados con el miedo a perder su empleo, sin estabilidad, los trabajadores pueden verse en la necesidad de aceptar condiciones laborales desfavorables por miedo a ser despedidos. El derecho laboral, entonces, incluye normas que limitan las condiciones de despido y regulan los contratos temporales, con el objetivo de crear un ambiente de trabajo seguro y predecible para todos.

Desde este enfoque, también se considera esencial el bienestar laboral y las condiciones de trabajo. La teoría enfatiza que el lugar de trabajo debe ofrecer un ambiente seguro y saludable, ya que el bienestar de los empleados afecta directamente su productividad y calidad de vida, para alcanzar este objetivo, el derecho laboral incorpora normas que protegen tanto la salud física como mental de los trabajadores, abarcando desde la seguridad e higiene laboral hasta medidas preventivas contra el estrés y otros riesgos psicosociales (Fajardo, 2020). La protección en este ámbito no solo reduce el riesgo de accidentes y enfermedades laborales, sino que también fomenta un entorno de trabajo positivo que contribuye a una mejor relación entre empleador y empleado.

Por último, la Teoría de la Protección Social del Trabajo también hace hincapié en el derecho a la capacitación y al desarrollo profesional como un derecho vital en un mercado laboral en constante cambio. Con la creciente relevancia de las habilidades tecnológicas y digitales, la capacitación continua se convierte en una necesidad fundamental para mantener la empleabilidad y fomentar el crecimiento profesional de los trabajadores (Contreras, 2022). Según esta teoría, las empresas tienen la responsabilidad de ofrecer oportunidades de formación que permitan a sus empleados desarrollar nuevas competencias, mejorando así su posición en el mercado laboral y garantizando una mayor seguridad económica, en este sentido, el derecho laboral no solo se enfoca en los intereses inmediatos de los trabajadores, sino que también les proporciona las herramientas necesarias para adaptarse a un entorno laboral dinámico y en constante evolución (Boza, 2020).

Los derechos laborales consisten en un conjunto de principios y normas que regulan la relación entre empleadores y trabajadores, con el objetivo de proteger los intereses y la dignidad de estos últimos. Estos derechos abarcan diversos aspectos, como la seguridad en el empleo, condiciones de trabajo adecuadas, remuneración justa, el derecho a la sindicalización y la protección frente a despidos injustificados (Aparicio, 2020). En su esencia, los derechos laborales buscan equilibrar el poder entre empleador y trabajador, estableciendo estándares mínimos que aseguren que el trabajo se realice en condiciones dignas y que el trabajador pueda desarrollar su actividad profesional de forma segura, saludable y estable.

La estabilidad laboral es un derecho que garantiza la permanencia del trabajador en su empleo, protegiéndolo contra despidos injustificados y brindándole seguridad tanto económica como emocional. Este derecho asegura que los trabajadores puedan conservar sus empleos mientras cumplan con sus responsabilidades, y estipula que los empleadores solo pueden terminar la relación laboral bajo circunstancias específicas que justifiquen el despido (Díaz, 2023). La estabilidad laboral no solo permite al trabajador tener un ingreso económico constante, sino que también favorece su bienestar mental y su motivación, ya que reduce el temor e incertidumbre de perder el empleo.

Las condiciones laborales abarcan los factores que determinan el ambiente en el que los empleados realizan sus funciones, este concepto incluye aspectos como la seguridad en el trabajo, la higiene, la ergonomía, el acceso a servicios de salud ocupacional y una jornada laboral razonable (Busso y Pérez, 2021). Estas condiciones están diseñadas para proteger tanto la salud física como mental de los

trabajadores, asegurando un entorno que minimice riesgos y promueva un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal. La mejora en las condiciones laborales es una de las principales preocupaciones del derecho laboral, ya que tiene un impacto directo en la calidad de vida y satisfacción de los empleados.

Conceptualización de las Dimensiones

Dimensión: Estabilidad y Seguridad en el Empleo

La estabilidad y seguridad en el empleo representan una dimensión central en los derechos laborales, que busca proteger la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y evitar despidos arbitrarios o injustificados. Esta dimensión se basa en la idea de que el empleo no solo es una fuente de ingresos, sino también un pilar fundamental para la seguridad emocional y el bienestar del trabajador, la estabilidad en el empleo permite a los trabajadores proyectar su vida a largo plazo, planificar sus metas personales y financieras, y gozar de una sensación de seguridad que es clave para su calidad de vida (Radetich, 2023). En el derecho laboral, la estabilidad se protege mediante normas que regulan los tipos de contratos, establecen condiciones específicas para los despidos y limitan el uso de contratos temporales o de corta duración, la seguridad en el empleo implica además que el trabajador debe contar con protección frente a riesgos de salud y seguridad en su lugar de trabajo, y las empresas tienen la responsabilidad de cumplir con las normas de seguridad laboral que garanticen un ambiente de trabajo seguro y adecuado (Arce, 2021).

Dimensión: Condiciones Laborales y Bienestar en el Trabajo

Las condiciones laborales y el bienestar en el trabajo son una dimensión que evalúa la calidad del entorno en el cual los trabajadores realizan sus funciones y su impacto en su bienestar general. Esta dimensión incluye aspectos relacionados con la seguridad física, como el acceso a equipos de protección, la ergonomía y la prevención de riesgos ocupacionales, así como el bienestar psicológico, que se relaciona con un ambiente libre de acoso laboral, horarios de trabajo razonables y un equilibrio adecuado entre las demandas laborales y la vida personal (Arce, 2021). El derecho laboral respalda esta dimensión a través de regulaciones y políticas que exigen a los empleadores crear un entorno de trabajo seguro y saludable, además de brindar acceso a servicios de salud ocupacional y programas de bienestar para sus empleados. Las condiciones laborales adecuadas no solo favorecen la salud física y mental de los empleados, sino que también generan un ambiente de trabajo positivo en el cual los trabajadores se sienten valorados y motivados, lo cual es una responsabilidad directa de los empleadores.

Dimensión: Derecho a la Capacitación y Crecimiento Profesional

El derecho a la capacitación y al crecimiento profesional es una dimensión clave dentro de los derechos laborales, que permite a los trabajadores adaptarse a las exigencias cambiantes del mercado laboral y mejorar sus habilidades y competencias. Esta dimensión abarca el acceso a programas de formación continua y oportunidades de desarrollo profesional, los cuales permiten a los empleados actualizar sus conocimientos y mejorar sus condiciones laborales (Arce, 2021). En el ámbito del derecho laboral, la capacitación no solo es un derecho del trabajador, sino también una responsabilidad compartida con el empleador, ya que las empresas

deben facilitar el acceso a programas de formación que ayuden a sus empleados a mantenerse competitivos y productivos. Este derecho también garantiza que los trabajadores tengan oportunidades de crecimiento dentro de la organización, contribuyendo a su realización profesional y a una mayor seguridad económica. En un contexto donde la tecnología avanza rápidamente, el derecho a la capacitación y al crecimiento profesional se vuelve esencial para asegurar que todos los trabajadores puedan integrarse al mercado laboral y adaptarse a sus cambios.

1.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION DE LA VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	INSTRUMENTO
Inteligencia Artificial	Implementación de tecnologías basadas en inteligencia artificial (IA) para automatizar procesos, mejorar la eficiencia y potenciar las competencias digitales en el ámbito laboral, influyendo también en la seguridad y el desarrollo profesional de los trabajadores.	Implementación de IA en el Entorno Laboral	Procesos laborales	ENTREVISTA
			Eficacia y el impacto de la IA	
		Automatización de Procesos Laborales	Tareas automatizadas mediante IA en la empresa	
			Satisfacción de los empleados	
		Capacitación en Tecnología y Competencias Digitales	Programas de capacitación tecnológica ofrecidos a los empleados	
			Empleados que han completado cursos de actualización en competencias digitales	
Derechos laborales	Protección y promoción de los derechos de los trabajadores ante los	Estabilidad y Seguridad en el Empleo	Estabilidad laboral tras la implementación de la IA	

	cambios tecnológicos. Esto incluye la seguridad en el empleo, las condiciones laborales adecuadas, el bienestar de los empleados y el derecho a la capacitación para adaptarse a las nuevas demandas tecnológicas.		Confianza de los empleados en su seguridad laboral en el futuro cercano	
		Condiciones Laborales y Bienestar en el Trabajo	Grado de satisfacción de los empleados	
			Frecuencia de revisiones sobre la salud y bienestar de los empleados en el contexto de la IA	
		Derecho a la Capacitación y Crecimiento Profesional	Acceso a oportunidades de crecimiento profesional relacionadas con la IA	
			Apoyo organizacional para la capacitación continua en nuevas tecnologías	

1.4. Hipótesis:

Existe un impacto significativo de la Inteligencia Artificial en los derechos laborales de los trabajadores del sector empresarial de Chiclayo, 2024.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación:

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la próxima etapa de la investigación se centrará en un enfoque cualitativo, con el fin de profundizar el entendimiento de las variables que estamos analizando. Para ello, se aplicarán métodos cuidadosamente planeados dentro del proceso científico, el objetivo principal es enriquecer el conocimiento sobre estas variables a través del análisis de las perspectivas o criterios de expertos en el tema.

Siguiendo lo señalado por Hernández y Mendoza (2018), se realizará un estudio básico, cuyo propósito principal será analizar en profundidad la variable en cuestión. Los resultados se enfocarán solo en este análisis, sin que se busque poner en marcha acciones o propuesta de mejora.

2.2. Métodos de la investigación:

Enfoque inductivo: Se realizará un análisis minucioso desde una perspectiva específica, con el objetivo de obtener conclusiones que puedan aplicarse de manera general, para ello, se ha seleccionado un contexto particular como base para el desarrollo del estudio.

Método hipotético-deductivo: A lo largo de la presente investigación, se aplicarán enfoques cualitativos para lograr los objetivos propuestos. Esto incluirá la recolección y organización cuidadosa de los datos, así como la formulación y validación de hipótesis mediante el análisis detallado de los expertos en el área.

2.3. Diseño de la investigación:

Diseño no experimental: Según lo planteado por Hernández y Mendoza (2018), se optará por un diseño de investigación no experimental, lo que significa aplicar el conocimiento científico sin modificar o intervenir las variables en estudio, lo cual define la naturaleza del trabajo. Además, se elegirá un enfoque explicativo, enfocado en un análisis profundo de las variables para proponer soluciones específicas a la problemática detectada.

2.4 Población, Muestra y Muestreo.

2.4.1 Población

Según Martínez (2021), la población se refiere a un grupo de elementos, que pueden ser personas, documentos u otros recursos, de los cuales el investigador obtiene la información esencial para realizar un análisis detallado dentro del contexto de su estudio.

La población estará constituida por un total de 9 entrevistados, que servirán como fuente de datos para el análisis.

2.4.2 Muestra:

Según Valderrama (2015), la muestra es una parte representativa de un grupo más grande, formada por elementos como personas, documentos u otros recursos, que el investigador selecciona para obtener la información necesaria. Esta selección puede hacerse mediante un muestreo probabilístico o no probabilístico, dependiendo del enfoque de la investigación.

En función de esta definición, el autor considerará trabajar con un total de 9 entrevistados, entre los cuales destaca 3 trabajadores, 3 empleadores, 3 sindicalistas - especialistas en la materia.

2.5 Técnicas, Instrumentos y Procedimiento

2.5.1 Técnica:

En este estudio, se recurrirá a la técnica de entrevista para recopilar y organizar la información más relevante, utilizando herramientas diseñadas específicamente para el proceso de investigación científica.

2.5.2 Instrumento:

En el estudio se utilizará una guía de entrevista como herramienta para recolectar información, buscando obtener las opiniones de los participantes a través de preguntas abiertas que ayudarán a comprender mejor sus percepciones.

2.5.3 Validez y confiabilidad del instrumento.

La validación de los instrumentos de investigación se realizará con la revisión de tres especialistas en el área relevante. Al mismo tiempo, se llevará a cabo un análisis de confiabilidad para asegurar que los datos recopilados sean consistentes y precisos. Este cuidadoso proceso de validación y verificación garantizará que los instrumentos utilizados en el estudio sean de alta calidad y confiables.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Analizar el marco normativo laboral vigente en relación con la Inteligencia Artificial (IA) en Perú, frente a los efectos de la automatización y el reemplazo de la mano de obra humana por tecnología en el sector empresarial.

La introducción de la Inteligencia Artificial (IA) en los centros de trabajo está avanzando rápidamente y trayendo consigo diversos desafíos normativos y prácticos. Esto es especialmente cierto en países como Perú, donde la automatización está provocando cambios transformadores profundamente productivos. Para que la IA avanzada se integre en el lugar de trabajo, debe verse el impacto de la IA en el trabajo de manera integral en relación con diversos otros cambios globales, sociales y en el lugar de trabajo. Estos cambios incluyen las estrategias digitales y de automatización en rápida evolución que reconstruyen y modifican el mundo del trabajo, las estructuras productivas y reproductivas de la sociedad, y los derechos fundamentales de los trabajadores (Armas, 2021).

En el caso de Perú, aún hay una ausencia de regulaciones laborales directas respecto a la aplicación de la IA en las relaciones laborales, lo que crea vacíos en cuanto a la automatización del lugar de trabajo, las evaluaciones de rendimiento algorítmico, las decisiones automatizadas de contratación y despido, y otros fenómenos relacionados. Las leyes laborales vigentes, que en gran parte se crearon

basadas en relaciones laborales clásicas, no consideran el uso de sistemas algorítmicos en la organización y gestión de la mano de obra (Loayza, 2025).

En el ámbito de la inteligencia artificial, Perú tiene la Ley N° 31814, Ley de fomento de la inteligencia artificial en el ámbito económico y social del país, promulgada como apoyo al uso de la IA y sus aplicaciones de manera responsable y ética en los diferentes sectores, priorizando el respeto a los derechos humanos y la sostenibilidad, (Gobierno del Perú, 2023).

El Reglamento de la Ley N° 31814, aprobada mediante Decreto Supremo N° 115-2025-PCM, clasifica los sistemas de la IA por nivel de riesgo e impone, para los casos de IA calificados como alto riesgo, obligaciones de transparencia, trazabilidad y monitoreo humano, incluyendo aquellos que afectan la selección, evaluación, contratación, despido y determinación de las condiciones de trabajo (DLA, 2025).

Un uso calificado como alto riesgo implica que, para gestionar sistemas de IA en el tratamiento de personas, las organizaciones deben, en principio, establecer mecanismos de monitoreo, el ejercicio de los derechos humanos, en particular, el derecho a la información, la no discriminación y el acceso a la justicia, y por lo tanto, el derecho a controlarlo.

De esta forma, la normativa busca proteger los derechos laborales de las personas frente a procesos de automatización que, ejercen control, sobre la dignidad o la seguridad en el trabajo, el riesgo de la automatización.

Por tanto, a partir de estos avances, se observa a nivel normativo la tendencia de no permitir que decisiones importantes y que afectan las relaciones de trabajo, se tomen de manera 100% automatizada, sin intervención humana, lo cual se alinea a los derechos de la persona y a la democracia.

Desde la óptica del derecho laboral en el Perú se pueden identificar algunos instrumentos legales en falta que regulan de forma directa la IA, pero que, en principios de protección de derechos y condiciones de trabajo, resultan pertinentes para la discusión. A nivel general, la Constitución Política del Perú, la cual se caracteriza por la protección de derechos fundamentales, la dignidad y condiciones justas de trabajo (Arts. 2°, 23°, 59°), y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), que señala, de forma limitada, las atribuciones que el empleador posea en el poder de dirección y supervisión.

Adicionalmente, la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806), la inspección propiamente y el régimen sancionador, constituyen la doctrina que se construye en sentido de la supervisión y la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de carácter laboral en todos los casos en que la aplicación de la IA de forma directa o indirecta y en porción sustancial se vea afectada las condiciones de trabajo.

En el mismo sentido, la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR establecen una serie de obligaciones de pro privacidad y control remoto que resultan sustanciales en escenarios donde la IA se incorpora en la regulación del Teletrabajo.

La Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 016-2024-JUS, establecen la regulación que existe respecto al uso de sistemas automatizados que procesan datos sensibles de trabajadores para evaluación, control y toma de decisiones. De esta manera, establece fines legítimos y proporcionados y el deber de informar al trabajador su consentimiento, esto limita el uso de algoritmos que hacen discriminación o abuso.

Autores, han postulado que la regulación actual, a pesar de que ofrece un marco normativo que puede incorporar principios de protección, no es suficiente para responder a los desafíos que la IA nos presenta en la relación laboral, particularmente en el riesgo de sustitución de la fuerza laboral, la precarización y la discriminación en los algoritmos (Linares, 2025).

La doctrina laboral contemporánea, señala que la automatización de procesos puede tener efectos positivos y negativos. Si bien es cierto que puede generar nuevos nichos de empleo y que el trabajo se vuelve más productivo, por el contrario, puede aumentar la desigualdad, debilitar el empleo y fortalecer la voz de los empleadores en detrimento de los trabajadores si no se complementa con una regulación que proteja los derechos laborales (Armas, 2021).

En el caso de los autores laborales como César Alejandro Nájjar Becerra, la gestión algorítmica de la mano de obra plantea nuevos enunciados del derecho del trabajo, en donde se requiere criterios como proporcionalidad, transparencia y responsabilidad en la aplicación de herramientas tecnológicas que impactan la subsistencia de los trabajadores (Loayza, 2025).

De igual manera, en el ámbito internacional, se ha dicho que el derecho del trabajo en su actualidad debe incorporar la automatización de tal manera que no elimine la necesaria y adecuada actividad humana en la toma de decisiones, y que se mantenga el derecho de defensa, la igualdad y el acceso de los y las trabajadoras a la acción colectiva en los sistemas automatizados.

En el caso del uso de la IA en el Perú, el sistema normativo de materia laboral se encuentra en una etapa de transición, ya que si bien existen normas tanto de carácter general como normativas de carácter sectorial que se pueden utilizar con miras a la defensa de un derecho fundamental, se requiere de una normatividad laboral que se ocupe de la automatización y el reemplazo tecnológico de mano de obra. Tal normatividad debe garantizar la seguridad en el empleo, un trabajo libre y en condiciones justas, la transparencia en los mecanismos algorítmicos, y la protección a la acción colectiva y la sindical de manera efectiva ante los cambios tecnológicos que sean disruptivos (Linares, 2025).

Objetivo específico 2: Evaluar el impacto de la IA en la relación laboral entre empleados y empleadores, explorando cómo las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Pregunta 1	Respuesta
¿Considera usted que la implementación de inteligencia	Trabajador 1: No me parece que la inteligencia artificial haya mejorado las

artificial ha mejorado las condiciones de trabajo en los procesos laborales dentro de la empresa?	condiciones de trabajo, pues la finalidad de su implementación está más bien vinculada con el control de la performance y la productividad. Más que conseguir una disminución de la carga laboral, han aumentado las exigencias, el monitoreo y la presión para cumplir con indicadores, sin que haya mejoras en el bienestar, la intensidad de las jornadas, o la seguridad en el empleo.
	Trabajador 2: A mi juicio, la IA no ha mejorado las condiciones laborales, porque los procesos son más rígidos y estandarizados. Esto ha disminuido la autonomía del trabajador, la flexibilidad en la toma de decisiones, el uso del criterio por parte de los humanos, y ha privilegiado los algoritmos en desmedro de las realidades laborales.
	Trabajador 3: La implementación de la IA ha aumentado la presión laboral porque se debe cumplir metas en tiempos más reducidos. La intensidad de las condiciones laborales se ha incrementado, creando estrés

	y desgaste emocional, sin mejoras salariales o estabilidad laboral.
	Empleador 1: La inteligencia artificial ha facilitado una optimización en cuanto a la organización interna del trabajo, la programación de actividades y el control del rendimiento. Los sistemas de seguimiento y análisis automatizados mejoran la asignación de tareas, la gestión del tiempo y el control de recursos humanos. Esta automatización reduce la duplicación del trabajo, aumenta la trazabilidad de los procesos y fortalece la toma de decisiones gerenciales basadas en información real y objetivamente correcta.

	Empleador 2: Las mejoras en las condiciones laborales y la satisfacción de los empleados como resultado de la introducción de la inteligencia artificial en el entorno laboral están vinculadas principalmente a la eficiencia operacional y la reducción de la tasa de errores.
	Empleador 3: La inteligencia artificial fomenta el desarrollo de procesos de trabajo más ágiles, estructurados y alineados con los objetivos institucionales. La automatización de procesos de trabajo y la aplicación de herramientas predictivas resultan en una ejecución más rápida de las tareas, mejor coordinación interdepartamental, y conducen al rendimiento organizacional, a la productividad y a una cultura de mejora continua, donde los procesos son claros y

	están respaldados por tecnologías inteligentes.
	Especialista 1: Desde un punto de vista técnico, la inteligencia artificial ha realizado mejoras significativas en la optimización de los procesos de productividad, particularmente en las áreas de eficiencia operacional, control del tiempo y reducción de costos. Sin embargo, esta mejora no conduce automáticamente a mejores condiciones laborales para los empleados. En ausencia de una regulación adecuada y políticas laborales claras, el uso de la IA puede fortalecer prácticas de control excesivo, intensificación del trabajo y erosión de derechos fundamentales.

	Especialista 2: La forma en que la IA afecta los procesos laborales está determinada en gran parte por las actitudes de las empresas y las regulaciones que amparan la implementación de la IA en el trabajo. Si la IA está pensada desde una "vertical" de la pura productividad y el "maximization drive" (maximizar resultados y minimizar costos laborales), entonces las consecuencias pueden ser muy negativas, como la eliminación de puestos de trabajo y el trabajo.
	Especialista 3: Por el contrario, la IA ha permitido, en los procesos laborales, la mejora de ciertas técnicas de trabajo, como la precisión y la rapidez, y la estandarización. Esto, a su vez, ha facilitado procesos como la automatización. Esto pone a las personas en la difícil situación de la automatización, que se caracteriza por la falta de trabajo, o de tener que trabajar a destajo sin la posibilidad de que alguien los sustituya. Esto conduce a la precarización laboral, a la flexibilidad de

	las relaciones laborales y a la stricto sensu la eliminación de la mano de obra.
--	--

Pregunta 2	Respuesta
¿El uso de inteligencia artificial ha influido en la eficiencia del trabajo y en la relación laboral entre empleador y trabajador?	Trabajador 1: La incorporación de la inteligencia artificial se ha traducido en un aumento de la eficacia operativa y en la optimización de algunos procesos de trabajo. Sin embargo, la falta de impacto positivo en la relación laboral resulta evidente. En el día a día, se sigue evidenciando una sobrepriorización de resultados, productividad, cumplimiento de objetivos y control automatizados, en detrimento de

	derechos y de la humanización de la persona trabajadora
	Trabajador 2: Desde la perspectiva del trabajador, la optimización del trabajo a través de la inteligencia artificial opera en beneficio del empleador, al aumentar el control y la rentabilidad, y la relación laboral se hace cada vez más impersonal y asimétrica. La consideración de métricas automatizadas en el evaluador del desempeño impide reconocer la existencia de esfuerzos, creatividades y situaciones personales. Desde luego, la evaluación menoscaba la negociación laboral y el trato humano, desequilibrando la relación de poder en la relación laboral.
	Trabajador 3: La implementación de la inteligencia artificial ha generado desconfianza en la relación laboral, porque su uso se ve como una forma de supervisión, vigilancia y control del rendimiento, más que como una forma de apoyo que podría mejorar las condiciones de trabajo. Esta forma de

	aplicarla tiene un efecto negativo en el clima organizacional, causando un aumento en la presión laboral y afectando la percepción de justicia y transparencia en las evaluaciones de desempeño. Esto ha llevado a que los empleados creen que las decisiones de los sistemas automatizados no reflejan con precisión la realidad de su trabajo y no tienen en cuenta criterios de trabajo razonables y equitativos.
	Empleador 1: La eficiencia del empleo, desde la perspectiva de la empresa, ha comenzado a adoptar IA, dado que la aplicación de la misma optimiza tiempos, mejora la productividad y disminuye los errores operativos. En su parte, las relaciones laborales se han vuelto más objetivas y profesionales, ya que las evaluaciones son estructuradas con indicadores medibles y claros, lo que baja la posibilidad de que existan razones perdidas con conflictos laborales.

	Empleador 2: La aplicación de IA en las empresas ha incrementado la eficiencia del empleo de la empresa en asignar tareas y controlar el desempeño laboral. En el vínculo empleador-trabajador, IA ha aportado de manera positiva al establecer relaciones más orientadas a resultados, aumentando la disciplina y competitividad en la empresa.
	Empleador 3: La aplicación de IA en las empresas ha aumentado de forma positiva la eficiencia del trabajo al ayudar a la toma, supervisar las actividades y planificar las actividades. En cuanto al aspecto de la relación laboral, desde mi perspectiva, la gestión de recurso humano ha sido modernizada por la IA y promueve el establecimiento de una relación enfocada en el desempeño y adaptación que el trabajador tenga a los cambios tecnológicos.

	Especialista 1: La inteligencia artificial se ha mostrado como una herramienta útil para mejorar la eficiencia del trabajo a través de la automatización y optimización de recursos. En las relaciones laborales, no se pueden generar desequilibrios en la defensa del trabajador, puesto que se puede producir un reforzamiento de la lógica productivista, a expensas del fomento del diálogo social y de la defensa de los derechos laborales. Especialista 2: La optimización del trabajo a través de la IA en la productividad de los procesos es evidente, pero en la relación entre los patrones y los trabajadores, depende del diseño y de la legislación que se implemente. Sin una regulación, la relación laboral que puede existir de manera unilateral desde el empleador hacia el trabajador, será en desmedro de la defensa de los trabajadores.
--	---

	Especialista 3: Desde un enfoque social, como en el técnico, la IA puede aumentar la eficiencia en el sentido de la economía, pero, por el contrario, aumenta la tensión en la relación laboral en el control, la evaluación del desempeño y la promoción. Este impacto se torna ambiguo, pues se mantiene el riesgo en el equilibrio del trabajo, si no se implementan políticas de defensa y de capacitación en el uso de la IA.
--	--

Pregunta 3	Respuesta
¿La automatización de tareas mediante inteligencia artificial ha generado cambios en la estabilidad laboral o en la percepción de seguridad del empleo?	Trabajador 1: Como consecuencia del avance tecnológico, he constatado que el uso de la inteligencia artificial se ha traducido en una disminución de la estabilidad en el empleo. El uso de programas de inteligencia artificial que sustituyen tareas que antes eran funcionales a la intervención de una persona, origina un temor constante a ser despedido. Los empleados sienten que su trabajo es ‘nada’ para la organización. Esto es

	especialmente cierto para quienes carecen de capacitación. Esto afecta la sensación de mantener una estabilidad en el empleo.
	Trabajador 2: Desde el uso de la inteligencia artificial en la empresa, se ha creado un ambiente de impresión de que no se sabe con certeza como va a ser el futuro. Existen actividades que los empleados no realizan, y que en su lugar, realizan programas. Esto ha ocasionado que en algunas áreas se reduzca el personal. El hecho de que no exista un rumbo que se le asigne a la actividad que se va a desarrollar en el futuro, produce la impresión de que existe una falta de empleo.
	Trabajador 3: A partir de las medidas que se tomaron en la empresa, se ha considerado que la relación que existe entre el uso de la automatización y la estabilidad en el empleo afecta al trabajador. La organización se preocupa más por la incorporación de nuevas tecnologías y como la misma va a ser utilizada en la automatización de procesos,

	que por la estabilidad en el empleo que la misma va a generar. Existen en la organización condiciones que no hacen que el empleado se sienta seguro y que la automatización va a generar una disminución de la percepción de la estabilidad del empleo.
	Empleador 1: En un contexto organizacional, el uso de la automatización apoyada por inteligencia artificial ha posicionado a la empresa de una manera más productiva y rentable al optimizar la asignación de recursos y minimizar errores operacionales. Posteriormente, la empresa se vuelve más competitiva en el mercado. Además, los costos operativos relacionados con tareas repetitivas también se disminuyen. Así, el uso de inteligencia artificial es beneficioso.
	Empleador 2: Con el uso de inteligencia artificial, la eficiencia organizacional ha mejorado. Los procesos se completan más rápidamente y con mayor precisión, lo que promueve la sostenibilidad económica de la

	empresa. Además, los costos disminuidos asociados con la mano de obra operativa son críticos.
	Empleador 3: La inteligencia artificial ha resultado en la modernización de la gestión empresarial. Ha habido una mejora en la calidad de la toma de decisiones y un aumento en la eficiencia de los procesos organizacionales. También ha habido una disminución en la dependencia de la mano de obra manual. Esto, a su vez, promueve una mayor creatividad y expansión empresarial. Desde esta perspectiva, el beneficio de la automatización es evidente.
	Especialista 1: la perspectiva legal es que la pérdida de empleo causada por la automatización y la inteligencia artificial no es inminente. Sin embargo, cambia las condiciones de trabajo tradicionales. El impacto de los cambios, por supuesto, depende del sector económico y del nivel de

	regulación. Puede ser tanto un riesgo laboral como una oportunidad laboral. Por lo tanto, se considera que el efecto es moderado.
	Especialista 2: La dualidad de la inteligencia artificial en relación con el impacto en el empleo es correcta. Puede crear y eliminar puestos de trabajo. Sin embargo, cómo se define la estabilidad laboral dependerá de las políticas de reubicación y capacitación que se implementen. Las políticas laborales en Perú aún están en desarrollo. Por lo tanto, se considera que los impactos son moderados.

	Especialista 3: La automatización ha causado cambios sucesivos en las relaciones laborales. No significa un efecto adverso general en el empleo. La falta de empleo es en gran parte causada por la falta de legislación. Con toda la legislación adecuada, el impacto en el empleo puede ser moderado. Por eso se clasifica el impacto como moderado.
--	--

Pregunta 4	Respuesta
¿Cómo evalúa su nivel de satisfacción laboral tras la incorporación de inteligencia artificial en el desarrollo de sus funciones laborales?	Trabajador 1: La introducción de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo me ha hecho sentir menos satisfecho en mi trabajo. Siento que muchas de mis funciones laborales no son tan importantes como los sistemas automatizados. Esto me ha hecho sentir inseguro. Hay mucha presión para adaptarse rápidamente y eso eleva mi nivel de estrés. Mi satisfacción laboral ha disminuido como resultado.

	Trabajador 2: Debido a la implementación de la inteligencia artificial, mi satisfacción laboral ha disminuido. Ya no hay ciertas funciones que puedo realizar de forma independiente y ahora hay sistemas automatizados que se encargan de ellas. Las personas ahora tienen miedo de cometer errores, especialmente frente a la máquina. Además, no todos los empleados reciben la capacitación adecuada. Todo esto tiene un impacto negativo en la motivación de los empleados.
	Trabajador 3: En mi opinión, la inteligencia artificial ha afectado negativamente mi experiencia laboral. La carga emocional del miedo a ser reemplazado ha aumentado. La empresa ha optado por la eficiencia tecnológica sobre la participación humana y eso es desmotivador y frustrante. Mi satisfacción laboral es, en consecuencia, muy baja.

	Empleador 1: Desde un punto de vista empresarial, el uso de la inteligencia artificial tiene niveles de satisfacción crecientes, ya que los procesos son más eficientes y de manera ordenada se facilita el logro de objetivos. Además, mejora el control operativo. Así, el empleador tiene una experiencia laboral positiva.
	Empleador 2: En el ámbito de la gestión del trabajo, la inteligencia artificial ha satisfecho más. Impacta positivamente en la optimización del tiempo y los recursos humanos. Mejora la toma de decisiones, lo que a su vez fortalece el rendimiento general de la empresa. Así, desde un punto de vista empresarial, la satisfacción laboral es alta.
	Empleador 3: El uso de la inteligencia artificial ha mejorado la organización interna de la empresa. Reduce errores y aumenta la productividad, lo que mejora el ambiente laboral en general. Permite que la empresa se enfoque en actividades más estratégicas. Por

	lo tanto, el nivel de satisfacción de los empleados es alto.
	Especialista 1: Desde la perspectiva del análisis legal/laboral, la incorporación de la inteligencia artificial (IA) en el lugar de trabajo afecta la satisfacción de los empleados de manera diferente entre los trabajadores. En algunos trabajadores, los satisface más, mientras que en otros causa más insatisfacción. Esto se debe a la presencia o ausencia de capacitación y mentoría institucional. Las regulaciones laborales son inadecuadas para abordar estos problemas. Por lo tanto, el nivel de satisfacción, en este caso, es moderado como máximo.

	Especialista 2: Hay un impacto moderado de la IA en la satisfacción de los empleados. El uso de la IA puede crear eficiencias operativas y reducir la carga de trabajo; sin embargo, la IA también puede generar insatisfacción en los empleados debido a la adaptación a las tensiones de las nuevas tecnologías. La satisfacción de los empleados en este caso también es el producto de los esfuerzos realizados para gestionar el cambio. El papel del empleador en esto es muy importante. Por lo tanto, la satisfacción de los empleados es moderada.
	Especialista 3: El uso de la inteligencia artificial (IA) en el lugar de trabajo no crea por sí mismo satisfacción. De hecho, el impacto de la IA en la satisfacción de los empleados depende de la disponibilidad de otras estructuras organizativas y políticas de apoyo. La falta de políticas claras tiende a crear insatisfacción entre los empleados. Además, la IA tiene sus ventajas operativas.

	Así, la satisfacción de los empleados es moderada.
--	--

Pregunta 5	Respuesta
¿La empresa brinda programas de capacitación en inteligencia artificial y competencias digitales que contribuyen al desarrollo profesional y a la protección de sus derechos laborales?	Trabajador 1: La empresa no ofrece programas de capacitación adecuados sobre inteligencia artificial. Solo recibimos una pequeña y superficial cantidad de información. Muchos trabajadores quedan fuera de estas capacitaciones. Esto impacta nuestro crecimiento profesional. Además, no hay un verdadero escudo protector de los derechos laborales contra la automatización.
	Trabajador 2: La capacitación en habilidades digitales es insuficiente y no es

	fácil de obtener. Solo unos pocos empleados reciben capacitación especializada. No hay una política clara de actualización tecnológica. Esto crea un desprecio y una falta de protección al trabajo de las personas. Por estas razones, creo que la empresa no ayuda a mejorar nuestro crecimiento profesional.
	Trabajador 3: La empresa ha comenzado a usar inteligencia artificial sin la capacitación adecuada de los trabajadores. No hay capacitaciones continuas que sean también certificadas. Esto cierra las puertas a muchas oportunidades de ajuste. La falta de capacitación pone en peligro las posiciones laborales de las personas. Como resultado, los derechos laborales no se sienten reales.
	Empleador 1: La empresa ofrece programas de formación en inteligencia artificial y habilidades digitales. Estos programas ayudan a los empleados a ajustarse a los cambios tecnológicos. Se fomenta el desarrollo profesional continuo. Además, la

	formación está dirigida a mitigar los riesgos laborales causados por la automatización. Por lo tanto, la formación se ve de manera positiva.
	Empleador 2: La formación en inteligencia artificial es parte de la estrategia empresarial. Se capacita a los empleados para mejorar su rendimiento y competitividad. Esto ayuda a lograr una actualización profesional. Al mismo tiempo, se respetan los derechos laborales actuales. Así, la empresa desempeña un papel educativo significativo.
	Empleador 3: Los programas de formación digital han mejorado la gestión del talento humano. Los empleados desarrollan nuevas habilidades que les ayudan a adaptarse a las innovaciones tecnológicas. La empresa considera la formación como una inversión y, por lo tanto, el desarrollo profesional se percibe como adecuadamente protegido.

	Especialista 1: Desde el punto de vista legal, hay disparidad en la capacitación que las empresas proporcionan en inteligencia artificial. Algunas tienen programas de capacitación, mientras que la mayoría no. No hay una ley específica que requiera algo así. Contribuye al desarrollo profesional, pero no de manera equitativa. Por lo tanto, la evaluación es mediocre.
	Especialista 2: La capacitación en competencias digitales está ingresando gradualmente al mundo laboral, pero aún tiene un largo camino por recorrer. La protección legal de los derechos laborales está a merced de la empresa. Aún no hay claridad en la ley respecto a la obligación de proporcionar capacitación, por lo tanto, los resultados son moderados.

	Especialista 3: La capacitación en inteligencia artificial es un nuevo desarrollo en el derecho laboral. Es cierto que puede fortalecer el desarrollo profesional, pero de ninguna manera garantiza la protección de derechos. La eficacia de este tipo de capacitación depende de las políticas internas de una organización dada y del nivel de control estatal. Aún hay brechas en la capacitación y por esta razón la evaluación es baja.
--	---

Pregunta 6	Respuesta
¿Considera que haber recibido capacitación en competencias digitales ha fortalecido su empleabilidad y su posición frente a los cambios tecnológicos impulsados por la inteligencia artificial?	Trabajador 1: Dentro de 3 a 4 años, la inteligencia artificial tendrá mayores avances en comparación a la capacitación que me pudieron dar a mí. Mi puesto de trabajo es muy frágil. Creo que he recibido algo de capacitación en competencias digitales. Sin embargo, no creo que haya fortalecido mi empleabilidad. La capacitación fue básica y no tuvo en cuenta los cambios reales en el

	trabajo. Los avances en inteligencia artificial superan con creces lo que aprendí. Esto crea una sensación constante de estar desactualizado.
	Trabajador 2: Ha habido poca capacitación para mantenerse al día con los cambios en la tecnología. No ha habido capacitación que se haya adaptado a las necesidades reales del puesto. Esto limita las posibilidades de mejorar la posición. Por lo tanto, no veo una mejora real en mi empleabilidad.
	Trabajador 3: La capacitación recibida en competencias digitales es extremadamente limitada. No ha habido certificaciones ni reconocimiento de la capacitación. Además, no hay acceso equitativo a la capacitación. Esto crea una disparidad ante la inteligencia artificial. Por lo tanto, no creo que mi empleabilidad haya sido fortalecida a un nivel adecuado.

	Empleador 1: Desde el punto de vista empresarial, la formación en competencias digitales, sin lugar a dudas, aumenta la empleabilidad de los trabajadores y su capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos. Esto, a su vez, hace a los trabajadores más competitivos, beneficiando a ambos, por lo que el impacto resulta ser positivo.
	Empleador 2: La formación en competencias digitales, dentro de la organización, permite que el trabajador mejore su posición ante la inteligencia artificial, y aumenta su valor dentro de la organización, a la par que facilita su crecimiento y movilidad.
	Empleador 3: La formación en competencias digitales es fundamental para reducir el riesgo de desactualización. La empresa, por lo general, considera la formación, y para los trabajadores, la formación se considera una inversión, por lo

	que aumenta de forma muy marcada la empleabilidad.
	Especialista 1: Hay perspectivas relacionadas con la ley laboral a considerar aquí. La formación en habilidades digitales contribuye a la empleabilidad, pero solo de manera parcial. Para ser efectiva, debe haber calidad en el programa y flujo del programa. No es suficiente tener la formación fragmentada en el tiempo. Se requiere una política que sea integral. Por esa razón, el impacto es regular.

	Especialista 2: Con la formación digital, un trabajador puede mejorar su posición en relación con la inteligencia artificial. Sin embargo, no garantiza que el trabajador tenga estabilidad laboral o sea empleable. Debe haber políticas laborales y marcos legales, pero en términos de derecho laboral, aún no hay suficiente regulación, por lo que el fortalecimiento es moderado.
	Especialista 3: La formación en habilidades digitales es importante pero no suficiente. Depende del nivel de automatización que esté presente en la industria, y el impacto varía según la industria. Sin una validación y reconocimiento apropiados, el impacto se reduce. Aún existen brechas en la formación, y por eso la evaluación es regular.

Objetivo específico 3: Examinar el rol de los sindicatos y otras organizaciones laborales en la defensa y adaptación de los derechos de los trabajadores frente a la IA.

Pregunta	Entrevistado
¿De qué manera la implementación de sistemas de inteligencia artificial ha afectado la estabilidad y la seguridad del empleo de los trabajadores representados por el sindicato?	Sindicalista 1: Desde nuestra perspectiva sindical, el empleo se ha vuelto más precario. La inteligencia artificial, junto con la automatización, redujo los puestos de trabajos disponibles y aumentó el riesgo de despidos. Las garantías frente a la sustitución de los puestos de trabajo por tecnología se han debilitado.
	Sindicalista 2: La introducción de sistemas de inteligencia artificial ha generado inseguridad en los trabajadores, por la sustitución de funciones sin reconversión laboral. La empresa prioriza la eficiencia y no la protección del empleo, y ha cerrado los espacios de diálogo social, afectando la estabilidad laboral.

	Sindicalista 3: Desde la parte sindical, la falta de mecanismos de protección y compensación frente a la inteligencia artificial es un indicador del aumento de la precarización del empleo. La falta de interna y corporativa regulación, agrava la inseguridad laboral.
--	---

Pregunta	Entrevistado
¿Cómo evalúa el sindicato la estabilidad laboral de los trabajadores luego de la incorporación de inteligencia artificial en los procesos productivos de la empresa?	Sindicalista 1: Las políticas grupales del sector analizan el impacto negativo y la reducción de la estabilidad del empleo, luego de la incorporación de nuevas tecnologías y la automatización de procesos. La reducción de personal se realizó sin un acuerdo colectivo. La gran mayoría de los trabajadores siente que su empleo está en peligro. No hay políticas definidas de defensa, en el caso de despidos automatizados. Esto ha erosionado de forma marcada la estabilidad del empleo.

	Sindicalista 2: Desde la representación de los trabajadores, la automatización de procesos ha creado un impacto negativo y ha generado la inestabilidad del empleo. La reducción de personal se realizó sin un acuerdo colectivo. La reducción del personal se ha priorizado como medida de defensa para el empleo. La empresa se ha motivado a mantener la reducción de la plantilla. No se han aplicado políticas de defensa de la estabilidad en el empleo y esto ha motivado el temor de las personas a que el despido sea progresivo.
	Sindicalista 3: La reducción de la plantilla en los servicios y el mantenimiento de la automatización de los procesos, han generado un impacto negativo. La incorporación de la automatización en los procesos ha permitido, a un gran número de

	trabajadores, ser excluidos de la situación. La descomposición de la estructura de la empresa vigente se ha generado a partir de la falta de un sistema de diálogo. La inestabilidad laboral ha generado un periodo en el que el estado y la estructura del empleo han sido sumamente perjudiciales.
--	--

Pregunta	Entrevistado
¿Qué nivel de confianza percibe el sindicato en los trabajadores respecto a la seguridad de su empleo frente al avance de la inteligencia artificial?	Sindicalista 1: El temor e incertidumbre son parte del trabajo cotidiano por el avance de la inteligencia artificial. Los trabajadores no tienen información respecto a la seguridad de su empleo. Cada día el temor por el reemplazo tecnológico se hace más fuerte y esto debilita la confianza en el empleo.
	Sindicalista 2: Desde el inicio de la implementación de IA sentimos la erosión de la confianza y la angustia en los trabajadores. Los puestos de trabajo

	son amenazados permanentemente y no hay regulaciones que garanticen la seguridad laboral. La incertidumbre se ha naturalizado en los entornos laborales afectando la salud mental y la estabilidad de los trabajadores.
	Sindicalista 3: La confianza de los trabajadores se ve afectada por la falta de medidas que protejan el empleo de la automatización. No existe una promoción de una transición social y laboral que permita a los trabajadores sentirse seguros.

Pregunta	Entrevistado
¿Cómo ha influido la incorporación de la inteligencia artificial en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores desde la perspectiva sindical?	Sindicalista 1: La incorporación de nuevas tecnologías ha evidenciado una disminución de la satisfacción de la fuerza laboral. La razón de esto es que los trabajadores sienten que su trabajo es menospreciado. Además, sienten presionados a adaptarse a nuevas

	herramientas. Esto les provoca estrés y los desmotiva. Por lo tanto, su nivel de satisfacción laboral disminuye.
	Sindicalista 2: Desde la perspectiva de los sindicatos, la satisfacción laboral ha recibido un impacto negativo. Se ha aumentado la carga emocional del trabajo y la automatización. Tiene una constante amenaza de la posible sustitución. No se valoran los impactos psicosociales. Esto es una de las tantas razones que deterioran la satisfacción laboral.
	Sindicalista 3: La llegada de la inteligencia artificial ha generado un descontento general. Se ha sentido una disminución de la valoración del trabajo. La motivación se ve afectada por la presión de la tecnología. No se busca mantener un ambiente laboral. Por ende, la satisfacción laboral es baja.

Pregunta	Entrevistado
¿Con qué frecuencia la empresa evalúa la salud, el bienestar y las condiciones laborales de los trabajadores tras la implementación de inteligencia artificial, según la observación sindical?	Sindicalista 1: Un análisis del sindicato revela que la empresa evalúa la salud y el bienestar de los trabajadores de manera muy escasa y poco sistemática. Se hizo una implementación de IA sin ninguna revisión, lo que ha incrementado el nivel de estrés y deterioro de las condiciones laborales, y no se han introducido medidas de prevención adecuadas.
	Sindicalista 2: La atención a la salud y al bienestar de los trabajadores sigue siendo insuficiente. La empresa no ha mejorado sus políticas de atención y prevención. La automatización ha aumentado la carga de trabajo y no se hacen seguimientos, lo cual es contraproducente para la salud del trabajador.

	Sindicalista 3: Desde la óptica de la observación sindical, la atención al bienestar laboral es precaria. La falta de atención y evaluación durante la implementación de IA es un descuido. Se ignora el impacto psicosocial. Se compromete la salud laboral, lo que evidencia un descuido de la empresa.
--	---

Objetivo general: Determinar el impacto de la Inteligencia Artificial en los derechos laborales de los trabajadores del sector empresarial de Chiclayo, 2024.

La integración de la inteligencia artificial en el sector empresarial de Chiclayo ha tenido predominantemente un impacto negativo en los derechos laborales. Desde el punto de vista sindical, los derechos laborales se han erosionado al priorizar la eficiencia económica y la competitividad empresarial sobre el empleo protegido y el bienestar del trabajador. Esta erosión ha impactado la doctrina legal de la estabilidad laboral, uno de los principales pilares de los derechos laborales en Perú, al corroer los derechos al trabajo y a trabajar en condiciones dignas.

En cuanto a la seguridad y estabilidad laboral, la automatización y la inteligencia artificial han causado una eliminación gradual de puestos de trabajo. Los sindicatos han informado de una falta de procedimientos para la negociación colectiva y la protección laboral cuando la automatización del trabajo ha reemplazado un empleo, socavando las posiciones de los trabajadores al crear un estado permanente de inseguridad laboral.

Los resultados obtenidos en el análisis muestran que la confianza que tienen los trabajadores en la estabilidad de su empleo futuro también se ha visto fuertemente afectada. El avance de la inteligencia artificial ha creado un clima de incertidumbre en el que los trabajadores sienten que pueden ser sustituidos. Esta percepción de inestabilidad afecta su vida laboral y los daños derivados de esta inestabilidad constituyen un riesgo psicosocial emergente.

Con el uso de herramientas de inteligencia artificial, los sindicatos informan que ha habido una desvalorización del trabajo, que los autómatas y sistemas de inteligencia artificial empiezan a desbordar en cuantiosas medidas. Los sistemas automatizados han hecho que muchos trabajadores sientan que su trabajo es desvalorizado. Las transformaciones tecnológicas, junto al miedo al despido, han desmotivado a los trabajadores y han generado un agotamiento. Esto afecta a la equidad del trabajo.

Con la llegada de la inteligencia artificial al puesto de trabajo, los sindicatos han notado una falta de interés por parte de los empleadores sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. No se han realizado estudios sobre las implicaciones que la IA tiene en la salud. La ausencia de alternativas que permitan abordar el aumento del estrés y desgaste mental y que la les es un derecho, resquebrajan las posibilidades de que la salud y la seguridad en el trabajo sean una realidad.

Los sindicalizados han señalado la crisis de los derechos a la recualificación y al crecimiento profesional. En su juicio, los programas de capacitación en competencias digitales son de escaso, limitado y restringido alcance. Muchos trabajadores son excluidos de procesos de reconversión laboral, lo que les afecta la empleabilidad y aumenta la desigualdad en el mundo del trabajo.

Desde el punto de vista jurídico laboral, se han identificado vacíos normativos en el proceso de automatización y el uso de inteligencia artificial en el ámbito laboral. La carencia de normatividad orientada a la protección de derechos laborales en el contexto de cambios tecnológicos, limita la defensiva que el sistema jurídico puede implementar. Esta ausencia de normatividad, favorece el aumento de la

asimetría de poder entre patronos y trabajadores, dejando a estos últimos en una posición de mayor desprotección.

El papel de los sindicatos en estos procesos, es fundamental, a pesar de que el diseño de estos procesos en la inteligencia artificial, ha dejado de lado, de forma casi absoluta, el papel que los sindicatos deben desempeñar. Este análisis ha mostrado, la casi ausencia de diálogo social y de la negociación colectiva, que son elementos que, en una Justicia Social, deben estar presentes en los procesos tecnológicos. La ausencia de estos elementos, en la estructura de estos procesos, es contrario a la solicitud de una mayor libertad sindical, y de una mayor participación democrática en la relación laboral.

El aumento de la precarización de la situación laboral que, en términos generales, puede definirse como el impacto que la inteligencia artificial ha tenido sobre los derechos laborales de los trabajadores del sector empresarial de Chiclayo. La incorporación de la tecnología sin algún tipo de enfoque de protección social o políticas de re-adaptación laboral ha sido contundente. La deshumanización del trabajo, por priorizando los beneficios económicos sobre la integridad de las personas, ha sido un factor que ha deteriorado la situación laboral, la profesionalización, la estabilidad y la satisfacción de los trabajadores.

Se establece, en el marco del análisis que, durante el año 2024, el impacto de la inteligencia artificial en el sector empresarial de Chiclayo, sobre los derechos laborales, constituye un fenómeno de carácter negativo. Se evidencia en la desestabilización de la situación laboral, así como en la seguridad y la satisfacción del trabajo, la salud y el bienestar. En estas condiciones, resulta urgente el

fortalecimiento de la normatividad laboral vigente, la implementación de políticas de capacitación laboral que no dejen fuera a nadie, y la contraloría social activa de los sindicatos, a efectos de garantizar que el uso de la inteligencia artificial sea en el marco de un respeto a los derechos laborales.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

DISCUSIÓN

Los problemas que fundamenta el objetivo específico 1 hallan que la IA en los lugares de trabajo ocurre a velocidades mucho mayores que las transformaciones en el campo del derecho del trabajo en el Perú, ocasionando vacíos en la contratación, evaluación, despido, organización del trabajo y control. En esta línea, el autor argumenta que el marco laboral clásico no está diseñado para una administración algorítmica, por lo que los conflictos se producen por la sustitución tecnológica y por nuevas formas de dirección y control contemporáneo.

La argumentación se sostiene al señalar la Ley N° 31814 como una norma de promoción y gobernanza general de la IA, orientada al respeto por los derechos y al uso responsable. Asimismo, haciendo referencia al Decreto Supremo N° 115-2025-PCM, se esboza el alcance del debate hacia las obligaciones operativas para “alto riesgo”, particularmente en relación con las IAs de selección, evaluación, reclutamiento, terminación y condiciones laborales, reforzando el argumento de que no debe haber decisiones laborales totalmente automatizadas en ausencia de una supervisión humana.

Los resultados se asocian con el estudio de Álvarez (2024), dentro del ámbito del análisis normativo del OE1, hay un punto focal sobre la posibilidad de que el uso de la IA perpetúe sesgos y discriminación en decisiones laborales, especialmente cuando los procesos de selección y evaluación son automatizados. La diferencia es que el OE1 está en Perú y se centra en un marco de gobernanza

nacional (Ley N° 31814 y sus regulaciones) que reconoce diferentes niveles de riesgo y prescribe deberes respecto al uso laboral de alto riesgo, acercándose a un enfoque regulatorio de riesgos.

En contraste con Díaz y Morales (2024), el OE1 no se detiene meramente en describir la transformación gerencial; desafía la suficiencia legal para contenerla. Mientras que esos autores destacan la necesidad de cooperación entre el Estado, los empleadores y los trabajadores para un uso responsable, el OE1 aporta un punto adicional: a pesar de la existencia de regulaciones generales de la IA, la protección efectiva requiere una traducción al derecho laboral (disposiciones procesales, sustantivas, de ejecución y de reparación) para que la gobernanza no sea meramente una cuestión de principios.

El OE2 se desarrolla a partir de evidencia cualitativa construida a partir de actores (obreros, empleadores, expertos/especialistas) permite observar diferentes capas de percepciones en conflicto. Para los empleadores, la IA es sinónimo de eficiencia, trazabilidad y disciplina; para los trabajadores, es sinónimo de intensificación, vigilancia, pérdida de autonomía y temor a ser reemplazados. Esta polaridad es de mucho valor porque no aclara el fenómeno y evidencia la asimetría de poder como eje de lectura.

Las respuestas revelan tres patrones robustos. Primero, la mejora se centra en indicadores organizacionales (tiempo, costo, errores), sin una traducción automática en el bienestar del empleado. En segundo lugar, la relación laboral tiende a despersonalizarse cuando el rendimiento se evalúa a través de métricas automatizadas que no capturan contexto, creatividad ni contingencias. En tercer

lugar, la automatización se percibe como una amenaza para la estabilidad laboral, especialmente cuando la capacitación es insuficiente o exclusiva.

Estos resultados se asocian con el estudio de Azpiazu y Bayón (2022), el OE2 se alinea con la perspectiva humana negativa de las transformaciones tecnológicas: la intensificación, la presión por objetivos y la pérdida de autonomía se ven como costos humanos del cambio. Sin embargo, el OE2 añade una perspectiva matizada, el bloque empleador y algunos expertos no niegan que existan mejoras, pero las ubican en la productividad. Por lo tanto, el conflicto no es si la IA funciona; más bien, el conflicto es sobre para quién funciona y en qué condiciones laborales.

En base al tercer objetivo, la introducción de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo se ve negativamente desde una perspectiva sindical, ya que impacta negativamente en la estabilidad y seguridad de la relación laboral. Testimonios muestran que, como resultado de la automatización, habido una notable disminución en las oportunidades laborales disponibles y un aumento en los riesgos de despido sin indemnización, garantías o mecanismos laborales de protección. Los sindicatos sienten que el desempleo tecnológico es unilateral, erosionando la doctrina de la seguridad laboral y aumentando la vulnerabilidad de los trabajadores. Esto muestra que el papel de los sindicatos es más defensivo, ya que su capacidad para proteger a los trabajadores frente a decisiones empresariales más rentables se ve reducida.

La liberación de la inteligencia artificial, así como el análisis sindical de la estabilidad laboral, indica una erosión significativa de la protección del empleo. Despidos ejecutados sin acuerdos y negociaciones colectivas han creado un clima de inseguridad permanente. Los sindicatos están preocupados de que la ausencia de

políticas sobre despidos automatizados y la falta de diálogo social han impactado negativamente en la estructura organizativa del trabajo. En estas circunstancias, el papel sindical se desplaza porque los sindicatos no son vistos como actores relevantes en la gestión del cambio tecnológico, lo que socava su papel histórico de mediación y defensa de los derechos de los empleados.

Los sindicatos subrayan una fractura en la confianza de los trabajadores y la seguridad subjetiva del empleo. El desarrollo de la inteligencia artificial ha consolidado un clima de trabajo con temor, incertidumbre y falta de información. La carencia de normas y de estrategias de transición laboral han consolidado la frustración de los trabajadores y la falta de expectativas frente a su futuro. Desde un enfoque sindical, esto es un claro testimonio de la falta de medidas que permitan la adaptación de la oferta de políticas de protección del empleo. Esto empeora la capacidad de las organizaciones sindicales de reforzar la confianza colectiva y asegurar que la transformación tecnológica y social sea equitativa.

El análisis del papel de los sindicatos ante la inteligencia artificial se alinea con lo expresado por Álvarez (2024), quien señala que la irrupción de sistemas de producción automatizada en los procesos laborales, de forma acelerada, tiende a debilitar las garantías administrativas de protección del trabajo. En el caso de los empresarios de Chiclayo, los sindicatos consideran que la IA ha sido utilizada como un instrumento de reestructuración productiva, carente de ética y de enfoque social, y por lo tanto han tenido escasas posibilidades de defensa.

Como describe el autor, la tecnología, así como la transformación de procesos, reconfigurando diferentes relaciones de poder, comprimen el margen de acción del

sindicato y aumentan la vulnerabilidad de los trabajadores ante la toma de decisiones automatizada por parte del empresario.

En relación con la estabilidad y seguridad del empleo, los hallazgos empíricos convergen con Díaz y Morales (2024), quienes afirman que la toma de decisiones automatizada en las prácticas de gestión puede tener impactos perjudiciales en ausencia de un sistema de cogobernanza que involucre al estado, empleadores y trabajadores. En Chiclayo, los sindicatos informan que la automatización se ha implementado sin negociación colectiva y sin mecanismos para la transición laboral, lo que ha profundizado la precariedad del empleo. Esta situación confirma que la ausencia de colaboración tripartita en el proceso de elaboración de leyes congela la adaptación de los derechos laborales y reduce el papel del sindicato a uno meramente reactivo.

Referente al objetivo general, el análisis muestra que la integración de la inteligencia artificial en el ámbito empresarial de Chiclayo ha perjudicado de forma casi excluyente el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores. En la óptica de los sindicatos, el enfoque en la eficiencia económica y la competitividad empresarial ha priorizado el nivel de empleo protegido y ha desmejorado el bienestar del trabajador. Se han resentido parámetros básicos del sistema de derechos laborales de Perú, en particular, la previsibilidad del empleo y del ejercicio de la actividad laboral en condiciones dignas. La tecnología, más que ser aplicada como una extensión del trabajo, ha sido una forma de sustitución de las tareas que es en sí mismo desprotegiendo las garantías laborales que son derechos inalienables de los trabajadores.

Las nuevas técnicas de automatización y de uso de inteligencia artificial en los trabajos han traído como consecuencia el cierre de forma paulatina de centros de trabajos, sin tener mecanismos de negociación colectiva o protección ante el desplazamiento de la tecnología. Los sindicatos apuntan que la falta de medidas de control social, han dejado a los trabajadores con una inseguridad laboral, que los lleva a pensar que su trabajo es poco importante, y que se puede prescindir de él. Esto ha llevado como consecuencia una falta de confianza para continuar en los trabajos, resultando en una inseguridad que es un riesgo del trabajo, pero que impacta en la salud de los trabajadores.

A medida que continúa la expansión de los sistemas automatizados, hay un resultado claramente discernible de la devaluación del trabajo humano. Desde la perspectiva sindical, la percepción de la inteligencia artificial ha causado una falta de motivación, fatiga, una sensación casi constante de ser reemplazable y un desequilibrio en la equidad de las relaciones laborales. La presión sobre los empleados para adaptarse a nuevas tecnologías, junto con el miedo a ser despedidos, ha resultado en un declive en la satisfacción laboral y un aumento de la desigualdad entre los empleados: aquellos que han pasado por algún reajuste y aquellos que han sido excluidos. Además, hay una falta de preocupación por parte de los empleadores por la salud y el bienestar de los trabajadores, siendo lo más notable la falta de evaluaciones del impacto del uso de inteligencia artificial en los trabajadores, tanto física como psicosocialmente.

El impacto negativo de la inteligencia artificial en los derechos laborales en el sector empresarial de Chiclayo ha estado alineado con Álvarez (2024) quien

reconoció que, al priorizar la eficiencia económica sobre la justicia social, el sistema de inteligencia artificial amplifica las desigualdades y socava los derechos. En este caso, la erosión de la estabilidad laboral y el derecho a un trabajo digno refleja cómo la tecnología ha sido asimilada sin un lente protector, reflejando un modelo gerencial que ignora las consecuencias humanas de la automatización, como señala este autor en su crítica.

Con respecto a la seguridad y estabilidad laboral, los resultados se alinean con Ibarra y Villacis (2024), quienes señalan considerables brechas normativas en el derecho laboral con respecto a la IA. En Chiclayo, la ausencia de regulaciones específicas ha llevado a una pérdida de empleos sin medidas de protección o compensación, lo que ha aumentado la disparidad de poder entre empleadores y empleados. Esto ilustra que, al carecer de actualizaciones legislativas contextuales en relación con los avances tecnológicos, los derechos laborales quedan expuestos a la desregulación y la devaluación.

CONCLUSIONES

La inteligencia artificial ha tenido una influencia principalmente negativa en el año 2024 en el ejercicio de los derechos laborales en el ámbito empresarial en Chiclayo. Se presenta la desintegración de la estabilidad en el empleo, la dignidad laboral y la seguridad en el empleo. La erosión de la precarización ha sido producida por la desregulación, la ausencia de políticas de integración y la precarización. Además, la debilidad en la participación de los sindicatos ha sido notoria.

La evaluación de la ausencia de regulación del marco normativo laboral de cada país muestra la escasa regulación que existe frente a los efectos que la inteligencia artificial produce en el ámbito laboral. Existen patrones de avance tecnológico en el país, pero en el ámbito de la automatización y la toma de decisiones por sistemas algorítmicos, la regulación sigue siendo ausente. Esta carencia afecta el nivel de protección de los derechos laborales.

El efecto más notable de la automatización en el mundo del trabajo es el impacto negativo en la relación de confianza y los sentimientos de inseguridad de los trabajadores. En particular, la insatisfacción y estabilidad de los trabajadores se erosiona, ya que la automatización de tareas repetitivas y de baja cualificación impacta negativamente a los trabajadores. Además, las oportunidades de capacitación ofrecidas son excluyentes y aumentan aún más la brecha de empleabilidad. En definitiva, hay un desequilibrio en la relación entre el empleador y el empleado.

El papel de los sindicatos en el tratamiento de la automatización y la inteligencia artificial ha sido aún más debilitado por la falta de diálogo social y negociación colectiva. Además, la implementación de la automatización sin ninguna medida de protección laboral sigue aumentando la carga de trabajo del empleado y las horas extra que el personal tiene que trabajar, resultando en la subordinación y la incertidumbre laboral. La salud y seguridad de los trabajadores también se descuida.

RECOMENDACIONES

Se recomienda el fortalecimiento del Ministerio de trabajo y Promoción de empleo, de manera que se establezca una política nacional de inteligencia artificial y empleo. Tal política debe contemplar protección en el empleo, capacitación, salud en el trabajo, así como su vigilancia y control. Además, se debe fortalecer la vigilancia de la administración del trabajo frente a despidos por causa de la automatización. Ello permitirá que el avance de la tecnología garantice el respeto a los derechos laborales y la dignidad del trabajador.

Se sugiere abogar por algunos cambios legislativos para incluir disposiciones específicas que regulen el uso de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo, para incluir el requisito de evaluaciones de impacto laboral previas. Esta regulación debe contener disposiciones en el perímetro a la imposición de decisiones automatizadas en el lugar de trabajo. Además, debe hacer cumplir el derecho a saber y el derecho a la transparencia algorítmica. Esto mejoraría la certeza jurídica y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Se aconseja que las empresas establezcan políticas obligatorias para la capacitación laboral y la formación continua en habilidades digitales, que deben ser pagadas por el empleador. Tales políticas deben ser asequibles e inclusivas, y ser monitoreadas por la autoridad laboral. Además, se debe priorizar la localización interna sobre el despido debido a la automatización. Esto ayudaría a reducir la inseguridad laboral y mejoraría la estabilidad en el empleo.

Se recomienda a los empleadores verificar las actividades deben centrarse en definir los principales cambios que conllevará el uso de la inteligencia artificial, y cómo las relaciones laborales requerirán necesariamente la incorporación del diálogo social y el fortalecimiento de los sindicatos desde la perspectiva de lo social necesario.

REFERENCIAS

- Aguilera Durán, J. (2021). Reconfiguración de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial. *Revista latinoamericana de derecho social*, (32), 51-70.
- Alberto, M. R. C. (2023). Reseña del libro «El Derecho penal frente a la discriminación laboral algorítmica», de Alfredo Abadías Selma. *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, 76(1).
- Alvarez, M. (2024). La inteligencia artificial y los derechos laborales. (Tesis de grado, Universidad de Valladolid).
- Aparicio Aldana, R. K. (2020). Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo.
- Arce, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*. Palestra editores.
- Armas Morales, C. (2021). La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores. *Iberoamerican Business Journal*.
- Armas, C. E., & Anicama Pescorán, J. E. (2022). ¿ Inteligencia artificial un fenómeno socioeconómico? Despido del trabajador por automatización empresarial. *Revista Investigación y Negocios*, 15(25), 139-151.
- Armas, J. A. I., & Villacis, D. (2024). Adaptación del marco legal laboral ecuatoriano al impacto de la inteligencia artificial: Adaptation of the ecuadorian labor legal framework to the impact of artificial intelligence. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 22.

- Bernaschina, D. (2023). Artes mediales e inteligencia artificial: la crisis de la ética y la precariedad laboral en el campo artístico-digital. *Revista Avenir*, 7(1), 10-25.
- Boza, G. (2020). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Busso, M., & Pérez, P. E. (2021). El trabajo degradado. *Estudios/Investigaciones*, 76.
- Contreras, S. G. (2022). *Fundamentos del derecho laboral*. CANOPUS EDITORIAL DIGITAL SA.
- Costa Reyes, A., Costa Reyes, A., & de Libros, I. C. (2021). El crédito salarial. *Revista: Trabajo y Derecho*, 2018(47).
- Crawford, K. (2023). *Atlas de IA: Poder, política y costes planetarios de la inteligencia artificial* (Vol. 2089). Ned ediciones.
- De Albuquerque Dalprá, J. V. (2020). La protección del trabajo digno mediante los impactos de las nuevas formas de robótica laboral, inteligencia artificial y nuevas tecnologías. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Del Rey Guanter, S., Lara, C. S., Nieto, F. N., & Caballero, P. G. (2021). Inteligencia artificial y relaciones laborales: algunas implicaciones jurídicas. In *Los desafíos del Derecho del trabajo ante el cambio económico y social Libro homenaje a Federico Durán López* (pp. 187-204). Iustel.
- De Patto, R. M. G. (2023). Inteligencia artificial y empleo. Análisis crítico del marco regulatorio europeo y español impulsado por el Pilar Europeo de Derechos Sociales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (168), 369-391.
- Díaz, P. (2023). *Prevención de riesgos laborales*. Ediciones Paraninfo, SA.

- Díaz, L., & Morales, S. (2024). The impact of Artificial Intelligence on employment relationships. *Universidad Externa de Colombia*, 3(1).
- Encabo, S. O. (2020). La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación. *Documentación laboral*, (119), 79-98.
- Fajardo García, G. (2020). Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social. CIRIEC.
- Gobierno del Perú. (2023). *Ley N.º 31814, Ley que promueve el uso de la Inteligencia Artificial en favor del desarrollo económico y social del país*. Presidencia del Consejo de Ministros.
- Granados Ferreira, J. (2022). Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. *Revista CES Derecho*, 13(1), 111-132.
- Granados, J. (2023). El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios. *Revista CES Derecho*, 14(3), 62-81.
- Hermosilla, O. M. (2023). Inteligencia artificial, Bigdata y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (6), 89-117.
- Hernández, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2018). Metodología de la investigación (6.^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Ibarra, J., & Villacis, K. (2024). Adaptation of the ecuadorian labor legal framework to the impact of artificial intelligence. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 5(1).
- Larrondo, M. E., & Grandi, N. M. (2021). Inteligencia Artificial, algoritmos y libertad de expresión. *Universitas-XXI, Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, (34), 177-194.

- Linarez Gonzales, Q. J. (2025). *Protección de los derechos laborales en el Perú ante el impacto de la inteligencia artificial: retos y propuestas frente a la automatización del trabajo*. Universidad Católica de Santa María.
- Loayza Villanueva, S. E. (2025). *Desafíos y oportunidades jurídicas de la inteligencia artificial en el ámbito laboral: hacia una regulación equitativa y responsable*. *Laborem*, 24(31).
- Martínez, M. (2021). *Metodología de la investigación científica: Una guía práctica para estudiantes*. Editorial Alfaomega.
- Mercader Uguina, J. R., & Peña, D. (2022). Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo.
- Molina, S. P., & Altamirano, K. G. (2023). El impacto económico de la inteligencia artificial y la automatización en el mercado laboral. *Revista Científica Kosmos*, 2(1), 51-63.
- Morales, C. A. (2021). La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores. *Iberoamerican Business Journal*, 5(1), 83-105
- Ottaviano, J. M. (2021). La amenaza fantasma: Inteligencia artificial y derechos laborales. *Nueva Sociedad*, (294), 83-95.
- Pérez, J. L. M., Escanciano, S. R., & Iniesta, G. R. (2023). Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, (8), 11-37.
- Presno Linera, M. Á. (2023). *Derechos fundamentales e inteligencia artificial*. Marcial Pons.
- Radetich, N. (2023). *Cappitalismo: La uberización del trabajo*. Siglo XXI Editores México.
- Ramió, C. (2022). *Burocracia inteligente: Guía para transformar la Administración pública*. Los Libros de la Catarata.

- Ríos, P. M. (2022). Empleo de big datay de inteligencia artificial en el ciberpatrullaje: de la tiranía del algoritmo y otras zonas oscuras. IDP. Revista de Internet, Derecho y Política, (36), 1-13.
- Rivas Vallejo, P. (2022). Sesgos de género en el uso de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales: análisis desde el derecho antidiscriminatorio. e-Revista Internacional de la Protección Social, 7 (1), 52-83.
- Santos, C. (2023). Inteligencia artificial y ética de trabajo: navegando por las fronteras de la automatización responsable. Santos Costa
- Sepúlveda Gómez, M. (2022). Derecho del trabajo, inteligencia artificial y robótica. Inteligencia artificial y Filosofía del Derecho.
- Signes, A. T. (2023). La dirección algorítmica de las redes empresariales: plataformas digitales, inteligencia artificial y descentralización productiva. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 65-91.
- Todolí Signes, A. (2021). Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía. Aranzadi.
- Valderrama, J. (2015). Fundamentos de la investigación científica: Técnicas y métodos. Editorial Trillas.
- Villanueva, S. E. L. (2024). Impacto de la inteligencia artificial en el proceso laboral peruano. Laborem, 23(30), 251-279.
- Zúñiga, C. P. C., Martínez, R. C. J., & Santamaría, D. R. A. (2023). El impacto de las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial en el empleo del sector jurídico. Universidad y Sociedad, 15(S1), 637-646.

Anexo 1. Entrevistas

Variable: Inteligencia Artificial

1. ¿Considera usted que la implementación de inteligencia artificial ha mejorado las condiciones de trabajo en los procesos laborales dentro de la empresa?
2. ¿El uso de inteligencia artificial ha influido en la eficiencia del trabajo y en la relación laboral entre empleador y trabajador?
3. ¿La automatización de tareas mediante inteligencia artificial ha generado cambios en la estabilidad laboral o en la percepción de seguridad del empleo?
4. ¿Cómo evalúa su nivel de satisfacción laboral tras la incorporación de inteligencia artificial en el desarrollo de sus funciones laborales?
5. ¿La empresa brinda programas de capacitación en inteligencia artificial y competencias digitales que contribuyen al desarrollo profesional y a la protección de sus derechos laborales?
6. ¿Considera que haber recibido capacitación en competencias digitales ha fortalecido su empleabilidad y su posición frente a los cambios tecnológicos impulsados por la inteligencia artificial?

Variable 2: Derechos Laborales

7. ¿De qué manera la implementación de sistemas de inteligencia artificial ha afectado la estabilidad y la seguridad del empleo de los trabajadores representados por el sindicato?
8. ¿Cómo evalúa el sindicato la estabilidad laboral de los trabajadores luego de la incorporación de inteligencia artificial en los procesos productivos de la empresa?

9. ¿Qué nivel de confianza percibe el sindicato en los trabajadores respecto a la seguridad de su empleo frente al avance de la inteligencia artificial?
10. ¿Cómo ha influido la incorporación de la inteligencia artificial en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores desde la perspectiva sindical?
11. ¿Con qué frecuencia la empresa evalúa la salud, el bienestar y las condiciones laborales de los trabajadores tras la implementación de inteligencia artificial, según la observación sindical?