



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Impacto de la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano
2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Calderon Hurtado, Christian Manuel Santos (orcid.org/0009-0009-6967-8067)
Villacorta Varas, Jane Roxana (orcid.org/0000-0001-9909-4294)

ASESORES:

Dr. Boy Vasquez, Luis Miguel (orcid.org/0000-0002-5197-1005)
Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo (orcid.org/0000-0002-5320-9014)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz.

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre, que ha sido mi faro en este camino, te dedico este logro con gratitud infinita. Tú eres la razón por la que nunca dejé de esforzarme. Esta tesis es un tributo a tu sacrificio y un testimonio de tu impacto en mi vida.

Gracias por ser mi mayor motivación, mi red de seguridad. Este título no solo es un reconocimiento académico, sino un tributo a la familia que ha sido mi ancla en las tormentas y mi mayor alegría en los triunfos.

Con amor eterno,

**Calderón Hurtado Christian Manuel
Santos.**

A mi madre, Julia Varas Horna e hijos; Michael y Alessandro, quienes son mi razón y fortaleza para seguir adelante. Gracias por la paciencia brindada y la espera sin reproche, sin ello no hubiese logrado la meta tan esperada, no los defraudaré.

Villacorta Varas, Jane Roxana.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la vida, y permitirnos culminar con éxito nuestra etapa universitaria, donde obtuvimos grandes experiencias personales y académicas.

A nuestros padres y familiares por su confianza y apoyo incondicional para alcanzar cada una de nuestras metas.

A nuestros asesores, Dr. Boy Vásquez, Luis Miguel y Dr. Henry Salinas Ruiz; por su dedicación y paciencia al compartir su amplio conocimiento y experiencia para la elaboración de esta investigación, y por guiarnos en el ejercicio de esta noble profesión.

Calderón Hurtado Christian Manuel Santos.

Villacorta Varas, Jane Roxana.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Impacto de la inteligencia Artificial en el Derecho Laboral Peruano 2023", cuyos autores son CALDERON HURTADO CHRISTIAN MANUEL SANTOS, VILLACORTA VARAS JANE ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO DNI: 41418250 ORCID: 0000-0002-5320-9014	Firmado electrónicamente por: HSALINASRU el 13- 12-2023 17:33:05

Código documento Trilce: TRI - 0695793



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CALDERON HURTADO CHRISTIAN MANUEL SANTOS, VILLACORTA VARAS JANE ROXANA estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Impacto de la inteligencia Artificial en el Derecho Laboral Peruano 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CHRISTIAN MANUEL SANTOS CALDERON HURTADO DNI: 42907205 ORCID: 0009-0009-6967-8067	Firmado electrónicamente por: CMCALDERON el 13-12-2023 11:15:31
JANE ROXANA VILLACORTA VARAS DNI: 18151878 ORCID: 0000-0001-9909-4294	Firmado electrónicamente por: JANEVV el 13-12-2023 11:24:05

Código documento Trilce: TRI - 0695794



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	9
3.2 Categorías, Sub categorías y matriz de categorización.....	9
3.3 Escenario de estudio.....	10
3.4 Participantes.....	10
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	11
3.6 Procedimientos.....	12
3.7 Rigor científico.....	12
3.8 Método de análisis de información.....	13
3.9 Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	14
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Analizar la inteligencia artificial para que no sea utilizada para reemplazar empleos.....	17
Tabla 2: Acciones para regularizar la inteligencia artificial en derecho laboral peruano.....	19
Tabla 3: Roles de las entidades públicas para garantizar el derecho laboral sobre la inteligencia artificial.....	21
Tabla 4: Ley de inteligencia artificial cambios.....	23
Tabla 5: Cuantos casos de despido se conoce en las entidades públicas.....	25
Tabla 6: Inteligencia artificial dentro del a vida laboral diaria.....	26
Tabla 7: Nivel de aumento de la inteligencia artificial en el trabajo 2023.....	31
Tabla 8: Identificar el tratamiento jurídico de la inteligencia artificial en el Perú.....	36
Tabla 9: Resulta necesario la creación de una ley especial que proteja los derechos labores de la inteligencia artificial.....	38
Tabla 10: Identificar el tratamiento jurídico de la inteligencia artificial en el Perú.....	40
Tabla 11: Participación de los representantes de las entidades públicas en el tratamiento de la inteligencia artificial.....	42

RESUMEN

En los últimos años, la inteligencia artificial se ha disparado en el ámbito laboral y es previsible que siga ganando importancia en el futuro. Las nuevas herramientas algorítmicas disponibles para los empleadores tienen un gran potencial, ya que pueden utilizarse en una variedad de tareas y apoyar a los trabajadores durante toda la relación laboral. Sin embargo, también conducen a desafíos legales relacionados.

En la presente investigación el objetivo del estudio analizar el impacto de la inteligencia artificial en el derecho laboral. Antes de abordar estos diferentes usos y el marco legal dentro del cual deben desarrollarse, se ofrecen una serie de aclaraciones conceptuales sobre estas nuevas tecnologías y sus importantes e inciertos roles.

Por lo que respecta a la metodología, se basó en el tipo de investigación: investigación básica, investigación descriptiva basada en la interpretación, investigación cualitativa basada en el enfoque, investigación individual basado en la unidad de análisis, y la investigación teórica fundamentada sobre el diseño de la investigación obtuvo como principales resultados el posible uso de la inteligencia artificial en el proceso de selección de personal y como herramienta para el poder de dirección y control de las empresas, así como los riesgos para los derechos de trabajadores que se derivan de su uso. Entre ellos, se presta especial atención al derecho sobre protección de datos personales y derecho a la no discriminación.

Palabras clave: inteligencia artificial, selección de personal, protección de datos.

ABSTRACT

In recent years, artificial intelligence has exploded in the workplace and is likely to continue to gain importance in the foreseeable future. The new algorithmic tools available to employers have great potential as they can be used in a variety of tasks and support workers throughout the employment relationship. However, they also lead to related legal challenges. In this research, the objective of the study analyzes the challenges that the use of artificial intelligence poses for labor law. Before addressing these different uses and the legal framework within which they must be developed, a series of conceptual clarifications are offered about these new technologies and their important and uncertain roles. Regarding the methodology, it was based on the type of research: basic research, descriptive research based on interpretation, qualitative research based on approach, individual research based on unit of analysis, and grounded theory research based on research design.

The main results were the possible use of artificial intelligence in the personnel selection process and as a tool for the management and control power of companies, as well as the risks to workers' rights that arise from its use. Among them, special attention is paid to the right on protection of personal data and right to non-discrimination.

Keywords: artificial intelligence, algorithms, personnel selection, corporate control, algorithmic bias.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios continuos a nivel mundial y en las actividades humanas han sido permeados por la inteligencia artificial (IA), impactando áreas como el hogar, las instituciones educativas, el derecho, los empleos laborales, entre otros campos, y ha ido creciendo a través del ciberespacio desde entonces. A través de este, los usuarios interactúan a través de computadoras y telecomunicaciones sin considerar el aspecto físico, afectando el desarrollo de la sociedad y la interacción a través de estos medios Luciano (2018).

Debido a la globalización, los derechos laborales en América Latina se han modificado de acuerdo con los modelos de política de planificación estatal, que difieren en su esencia, calidad, cantidad y existencialidad. Como resultado, los modelos neoliberales han producido arquetipos económicos, políticos y culturales que, aunque presentan ventajas, también producen desventajas Quispe, et al (2018).

Por eso la dignidad de los trabajadores y las relaciones laborales se pierden, la seguridad jurídica y los derechos fundamentales se transforman en derechos humanos, por lo que se deja de lado la protección de estos derechos por falta de voluntad. del mantenimiento de los progresos realizados en la programación y la automatización de la inteligencia artificial. Además, se ha cruzado la línea que separa lo natural de lo artificial, lo que ha llevado a un declive en las relaciones interpersonales, así como a la evasión y ocultación de las obligaciones, responsabilidades y derechos que se han obtenido. Mondragón (2021).

Este trabajo de investigación nace a partir de la cambios y transformaciones ha expuesto el derecho laboral no sólo en términos de derecho sino también en los desafíos que enfrenta, impulsados por las necesidades del Estado que tiene como objetivo crear una respuesta rápida que permita realizar trabajos. Es por esto que es necesario abordar los cambios planteados para identificar modificaciones como lo mencionado por Dávila (2020).

Debido a la debilidad de la estructura económica y al impacto de la corporación es transnacionales que crean la demanda de inversión interna. Este proceso se dio en Colombia a partir del proceso de reforma laboral conducente a la desregulación del sistema de protección laboral basado en la flexibilidad de los contratos laborales y basándose en la pérdida paulatina de los derechos de los trabajadores Guerrero (2020).

Con el fin de combatir y gestionar eficazmente la nueva relación pandemia-trabajo, el Gobierno colombiano ha establecido varios procedimientos para la protección del trabajo mediante la publicación de diversos elementos normativos como circulares, decretos, resoluciones, acuerdos y directivas. En primer lugar, la circular 0021 del Ministerio del Trabajo, de 17 de marzo de 2020, sirve de ejemplo de cómo poner el artículo 25 de la Constitución Política en el contexto. Dice que "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la protección especial del Estado", permitiendo la discusión de situaciones en las que se ha encomendado al Estado la protección del empleo y las soluciones a fin de evitar la supresión de la actividad productiva., esto, como lo establece Pérez, et al (2020).

En el caso del Perú, En lo que respecta a Perú, los derechos laborales son categorías de obligaciones que los empleadores deben cumplir; estas se rigen además por un sistema de normas y legislación. Con el objetivo de "mejorar la prestación y acceso de servicios digitales en condiciones interoperables, seguras, disponibles, escalables, ágiles, accesibles que faciliten la transparencia para el ciudadano y la gente en general; así como, promover la colaboración entre las entidades de la Administración Pública", el Decreto Legislativo No 1412, que estableció el Gobierno Digital en el Perú, se firmó en ley el 13 de septiembre de 2018". Es decir, para que el Gobierno Digital cumpla sus objetivos, debe utilizarse un sistema como la inteligencia artificial Rentería, et al (2022).

En respuesta a la pandemia, se dio prioridad o se aceleró todo el proceso de transformación técnica en términos de creación y ejecución. Dado que prácticamente todas las organizaciones gubernamentales y privadas quedaron inmóviles durante un largo período de tiempo, la situación en Perú fue extremadamente traumática. El gobierno se vio obligado a cambiar la reglamentación laboral durante la pandemia en respuesta a estas condiciones, cambiando de trabajo presencial a trabajo remoto e incluso de trabajo mixto presencial y remoto. Este hecho violó las nuevas reglamentaciones sobre prestaciones a distancia establecidas en el D.U. No 026-2020, emitido el 15 de marzo de 2020, que rigen la virtualidad en las cuestiones laborales, y violó los parámetros tradicionales del empleo en presencia pública La forma en que los trabajadores realizan su trabajo a distancia ha cambiado debido a los cambios en el sector laboral. El Decreto Supremo No. 004-2021-TR, que fue publicado el 11 de marzo de 2021, comenzó a regir este privilegio de una manera nueva, permitiendo al trabajador desconectarse de todos los dispositivos electrónicos utilizados para proporcionar servicios de Internet, móviles o informáticos una vez terminado el día de trabajo Mendoza (2022).

De lo expuesto se formula como **pregunta de investigación** ¿De qué manera impactara la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano?

A partir de esa interrogante se planteó los siguientes problemas específicos **PE1:** ¿Qué tipo de inteligencia artificial genera mayor conflicto en el derecho laboral peruano? **PE2:** ¿Precisar cuál ha sido el nivel de aumento de la inteligencia artificial en el campo del derecho laboral peruano?; **y, PE3:** ¿Examinar de qué manera la inteligencia artificial influye en la vida laboral?

Después de eso, se aclaró la importancia del estudio y se dio la razón de la investigación **justificación teórica** se consideró estudiar de qué manera impactara la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano. Es importante el efecto de ampliación, profundización y conocimiento a través de los fundamentos. teorías, leyes, trabajos de investigación sobre el tema.

Así mismo presenta una **justificación práctica** porque es beneficioso para los trabajadores mejorar su comprensión de sus derechos laborales por el impacto de la inteligencia artificial.

También una **justificación metodológica** Realizaremos un estudio cualitativo en el que describiremos las variables, nuestro enfoque y la base para el análisis y síntesis de nuestros problemas con el fin de reunir datos factuales y dinámicos que luego podremos difundir y educar a otros.

En base a lo expuesto será el **objetivo general:** Determinar las implicancias del impacto de la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano. por otro lado, formulamos los siguientes tres **objetivos específicos OE1:** Analizar si es necesario una regulación que garantice que la inteligencia artificial no será utilizada para reemplazar los empleos en el Perú. **OE2:** Precisar el impacto que tiene la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano. **OE3:** Identificar el tratamiento legal de la inteligencia artificial en el derecho laboral en el Perú.

De esta manera se planteó los siguientes supuestos de investigación, el **supuesto general** es: El impacto de la inteligencia artificial generara algún cambio en el derecho laboral peruano o algún tipo de cambio en su legislación 2023 Mientras que, los **supuestos específicos son:** Examinar los retos que tiene la inteligencia artificial hacia el derecho laboral peruano, y como **segundo supuesto específico** identificar en que sectores del derecho laboral influye la inteligencia artificial.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los **antecedentes internacionales**, tenemos a Toro, (2020) en su trabajo de investigación concluyó que el objetivo principal de su artículo académico, "Estrategia de gobernanza digital para la construcción de Estados más transparentes y proactivos", era examinar una variedad de datos relativos a la gobernabilidad digital y determinar cómo la innovación tecnológica implementada por el gobierno afecta a los servicios de los ciudadanos (página 24). Se realizó un estudio de la literatura como parte del procedimiento metodológico para determinar los factores que deben tenerse en cuenta para futuras investigaciones. Ellos llegaron a la conclusión de que la aplicación de la gobernanza digital en diversas naciones había producido resultados positivos, aumentando la concienciación pública, creando seguridad y fomentando la transparencia respecto de los actos del gobierno.

Rodríguez (2019) Nos indica que el objetivo principal de su estudio académico, "Algoritmos de trabajo: Big data e inteligencia artificial", fue examinar cómo estas dos nuevas tecnologías afectarán a las relaciones laborales y cómo la legislación laboral se protegería de ellas. Usando un método cualitativo, llegaron a la conclusión de que, aunque la inteligencia artificial y los grandes datos se están integrando cada vez más en las relaciones laborales, su uso razonable siempre debe priorizar la valoración humana a fin de asegurar una convivencia saludable entre el lugar de trabajo y la tecnología.

En tal sentido Horianski (2018), determinó que aquellos con formación en informática eran los que produjeron la inteligencia artificial, lo que explica por qué numerosas dificultades relacionadas con la ley laboral han prevalecido en la nación.

Armas (2021) Esbozó su objetivo amplio de determinar si la inteligencia artificial se utilizaba en el objetivo específico de evaluar el impacto del trabajo sobre los trabajadores frente a la innovación tecnológica en su artículo académico, "Inteligencia artificial en las empresas peruanas y los impactos del trabajo en los empleados". Los métodos incluían el uso de una encuesta, enfoque comparativo, entrevistas y técnica documental. Concluyendo que las corporaciones multinacionales que utilizan la inteligencia artificial generarán empleos en la esfera digital y que los trabajadores incapaces de adaptarse a las nuevas tecnologías serán despedidos; en tal escenario, el empleado carece de las protecciones jurídicas necesarias para salvaguardar sus derechos.

Salazar (2019), explica cómo la evolución ha influido en el desarrollo de nuevos instrumentos tecnológicos que se utilizan para asegurar mundos virtuales y adquirir información. También indica que el avance de la tecnología ha dado lugar al desarrollo de sistemas que facilitan la utilización de moneda virtual como tarjetas de crédito, bitcoins y otras criptomonedas.

De otro lado, Hernández (2019), Con el fin de comprender el alcance de este fenómeno y sus efectos en el mercado de trabajo en nuestra sociedad, produjo su tesis, "Inteligencia Artificial y el Mercado de Trabajo". Usando un enfoque cualitativo, llegó a la conclusión de que, si bien no podemos detener las exigencias de la globalización para los avances tecnológicos, no podemos seguir siendo observadores pasivos. Más bien, para garantizar que el avance de la inteligencia artificial no transgreda los principios morales y los derechos fundamentales al obtener acceso a datos específicos e influir en el mercado laboral, necesitamos iniciar un proceso de cambio legislativo.

Por último, Rosenbaum (2019), En su trabajo académico "El derecho a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo", trató de examinar las normas que rigen este derecho, si es necesario establecerlo como una categoría separada, y cómo se relaciona con el reglamento en términos de denegación de completar tareas al final de la jornada laboral y estabilidad laboral. Utilizando un método cualitativo, se determinó que el derecho a tomar un descanso del trabajo se rige por la reglamentación del derecho a la salud y la seguridad en el trabajo y, como tal, no debe considerarse como una entidad separada.

Asimismo, encontramos a nivel nacional ha Vílchez (2020), que manifiesta que la ley de Gobierno Digital del Estado peruano fue aprobada por Decreto Legislativo No. 1412-2018 en Perú. La ley establece que el uso de los datos es la base para la prestación de servicios más adaptados y eficientes, con el objetivo de modernizar al Estado a través del uso de la tecnología digital.

Como lo señala Zevallos (2020) describe que uno de los desafíos que enfrenta la revolución digital de Perú es la posibilidad de una violación de la seguridad. Para ello, es necesario salvaguardar la infraestructura de la información, crear un comité de ciberseguridad para crear la gestión de los riesgos cibernéticos y promover el intercambio de información entre los ciudadanos. y los sectores empresariales es también crucial para dar a los usuarios acceso a computadoras estables y alertar a las autoridades sobre los ataques cibernéticos.

La administración debe incorporar los avances técnicos en sus objetivos para hacer frente a las dificultades del siglo XXI (p 23).

Rodríguez (2014), concluye que la transformación tecnológica tiene, de hecho, un impacto positivo en la productividad y en la adopción de decisiones eficientes; sin embargo, dada la incertidumbre que rodea los posibles efectos laborales de estos avances, sería ingenuo suponer que la inteligencia artificial no tiene efectos negativos en ninguna área determinada. Se sugirió la siguiente como segunda subcategoría de la categoría 1: Objetivos de la IA en el dominio público (p 11).

Diez (2022), argumento que otro enfoque importante es también la educación. Señala que en muchas partes de nuestro país hay algún tipo de acceso a internet, no como quisiéramos, pero existe, y eso permite a las personas de cualquier condición económica tener la capacidad de transmitir un contenido o acceder a un conocimiento que hace 15 años no se hubiese podido hacer ,afirma que, en el caso del Perú, el gobierno debe seguir impulsando iniciativas para que, en los contratos de operaciones, exista la obligación de dar mayor cobertura y velocidad; cualquier concesión del espectro electromagnético, cualquier tipo de empresa, debe incorporar algún compromiso de mejorar cobertura y velocidad sobre todo para aquellos sectores menos favorecidos económicamente, o zonas geográficas donde es más difícil acceder, porque la tecnología existe (p 11).

Al respecto Vindas (2020), que encontró que Proximity Perú identifica las tecnologías de inteligencia artificial que son más comúnmente utilizadas por las empresas peruanas, incluyendo reconocimiento de voz, reconocimiento facial, aprendizaje automático, chat bots y robots del tipo Chat bots. Proximidad Perú también respondió a un estudio reciente que encontró que "en ausencia de una regulación expresa será el órgano judicial, en su caso, los acuerdos colectivos que causan esta realidad desde que las tecnologías han llegado a quedarse" y que "el despido de los trabajadores para la automatización de sus puestos de trabajo: es posible" (p 12).

Categoría 1: Inteligencia Artificial.

Subcategorías:

- Impacto de la inteligencia artificial en el derecho laboral.
- Trabajo digital.
- Uso Inadecuado de la Tecnología.

Se desarrolla el siguiente marco conceptual, identificando a la Categoría 1: Inteligencia artificial; sobre la que Acosta (2020), define que estas tecnologías como la inteligencia artificial pueden ser objeto de abuso para producir condiciones desestabilizadoras, tales como instrumentos de dominación, control y explotación” (p.12) La tecnología ha avanzado con el tiempo, trayendo ventajas y desventajas. En este caso, el último es el potencial de pérdida de empleo debido a la inteligencia artificial.

Así mismo el auto Rojas (2019), que hace referencia al hecho de que, si bien la penetración en el Perú todavía está en sus etapas iniciales, hay potencial para el crecimiento. Si bien esto podría dar lugar a la creación de más puestos de trabajo, se empleará a más personas para combatir el automatismo como fuente de despidos colectivos debido a los avances tecnológicos, lo que plantea preocupaciones sobre el uso de tecnologías de inteligencia artificial. Por otra parte, una serie de decisiones administrativas han abordado la cuestión de los despidos colectivos inducidos por la tecnología. (p 35).

Es por ello que Ramos (2021), quien concluye que Los principios del derecho al trabajo se ven como un mandato para la protección de los trabajadores; es decir, son reglamentos que establecen normas que proporcionan respuestas, alentar la adopción de nuevas normas y proporcionan directrices para la situación actual. Por lo tanto, a pesar de las fluctuaciones de las leyes, los principios laborales sirven como la armadura disciplinaria fundamental, salvaguardada y mantenida con gran coherencia. (p 6).

Categoría 2: Derecho laboral.

Subcategorías:

- Estabilidad laboral
- Derechos laborales
- Seguridad social

Con respecto a la categoría 2: Derecho laboral sobre la cual López, (2018) señala que el Tecnologías de la información y las comunicaciones y legislación laboral. Toda persona tiene derecho a la preservación de su entorno familiar y de su salud, de conformidad con el artículo 7 de la Constitución Política del Perú. Las regulaciones del gobierno, que permitieron el empleo a distancia, hicieron más difícil encontrar un equilibrio satisfactorio entre la vida laboral y la familiar. Por consiguiente, las tecnologías disruptivas han tenido un impacto negativo en el rendimiento profesional, cambiando la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus tareas de manera más eficaz.

Purdy (2021), Se afirma que el uso sutil de la inteligencia artificial en la acción híbrida entre capital y mano de obra apoyará las tasas anuales de crecimiento del valor añadido bruto, o aproximadamente el PIB, para 2035. Se determinó que la función primaria de en conjunción con el estado se valora en los primeros cinco de los trece países que revelan la fuente (p 20).

Arias (2020), Las tecnologías disruptivas han afectado negativamente a los derechos laborales en términos de rendimiento profesional, cambiando la capacidad de los trabajadores para llevar a cabo tareas que requieren servicios y el desarrollo de las relaciones laborales dentro de las organizaciones. Las nuevas formas de comunicación y la tecnología también han alterado significativamente las fronteras ya conmovidas entre el tiempo personal y el de trabajo (p11).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación se desarrolló en forma cualitativo - básica. Kemmis y Mc Taggart (2020), puntualizan a la investigación básica como “el proceso de reflexionar sobre un tema determinado en el que le gustaría mejorar su práctica o comprensión personal. Por lo tanto, los implementadores realizan investigaciones para definir claramente el inconveniente y especificar un plan de acción. Luego se lleva a cabo una valoración para verificar e instituir la efectividad de la acción tomada”.

Según la interpretación de la investigación, el estudio tiene un carácter descriptivo. El autor, Rojas (2013), afirma que el estudio tiene como objetivo determinar la exactitud del problema o situación, clasificar los problemas, extraer opiniones que son necesarias para organizar políticas o estrategias operacionales, identificar categorías relacionadas, e identificar directrices para probar hipótesis.

Finalmente, se llevaron a cabo dos momentos, los momentos relacionales y descriptivos, cada uno con una peculiaridad de codificación única, para el análisis de datos de este diseño. La primera es descriptiva y se realiza etiquetando el contenido de estos segmentos utilizando una técnica de codificación abierta. Este enfoque tiene como objetivo definir conceptos, propiedades y dimensiones en los datos. Por lo tanto, el objetivo de este tipo de investigación era recopilar datos reales para profundizar y mejorar nuestra comprensión de la inteligencia artificial en relación con las leyes laborales peruanas.

3.2 Categorías, Sub categorías y matriz de categorización

Baena, (2017) la define como una abstracción de tres características y atributos de las cosas y fenómenos, ayudando a organizar la visión de la realidad se desprendieron del título y del problema de investigación; cabe precisar que, las subcategorías son los subniveles a estudiar, y contribuyeron a que el estudio sea analizado de forma completa.

En tal sentido, en la presente investigación se trabajó con las siguientes categorías y subcategorías:

Categoría 1	INTELIGENCIA ARTIFICIAL
Subcategorías	Impacto de la inteligencia artificial en derecho laboral
	Trabajo digital
	Uso inadecuado de la tecnología
Categoría 2	DERECHO LABORAL
Subcategorías	Estabilidad laboral
	Derechos laborales
	Seguridad social

Fuente: Elaboración propia (2023).

La matriz de categorización de investigación se encuentra adjunto al anexo 1

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio fue las entidades públicas como Ministerio de trabajo, SUNAFIL, Ministerio de la producción ya que la inteligencia artificial se ha insertado en estas entidades del estado y también con la finalidad de conocer cuáles fueron las causas del impacto de la inteligencia artificial en el derecho laboral.

3.4 Participantes

Para esta investigación cualitativa se consideró contar como participantes a tres representantes del Ministerio de trabajo y tres representantes de SUNAFIL con conocimiento en derecho laboral y competencia en derecho digital, para de esa manera precisar cuál ha sido el impacto de la inteligencia artificial en derecho laboral y es así como los participantes son los subordinados que son sustanciales en un trabajo de investigación ya que ellos aportan gran parte de información sustancial para poder dar desarrollo a los objetivos establecidos Participantes en la investigación.

Especialista	Profesión	Experiencia Laboral
Entrevistado 1	Abogado Digital	Funcionario
Entrevistado 2	Abogado Digital	Funcionario
Entrevistado 3	Abogado Digital	Funcionario
Entrevistado 4	Abogado Laboral	Funcionario
Entrevistado 5	Abogado Laboral	Funcionario
Entrevistado 6	Abogado Laboral	Funcionario

Fuente de elaboración propia (2023)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para mayor énfasis del trabajo de investigación, se empleó como técnica de investigación en primer lugar la entrevista, que según (Díaz-Bravo, 2013) es la comunicación entre dos personas (investigador y sujeto de estudio), con la finalidad de obtener resultados a las preguntas formuladas sobre el problema esbozado. Asimismo, como instrumento, la guía de entrevista, que es definida por (De Carlo, 2019) como una lista de interrogantes que usa el entrevistador durante el desarrollo de la entrevista; la guía de entrevista contiene temas trascendentales que buscan dar respuesta al problema.

En segundo lugar, se utilizó la técnica de análisis documental, que es conceptualizada por (Rizo, 2015) como el análisis de bibliografía y recursos documentales disponibles en diversas fuentes de información- sobre un tema determinado, con el fin de interpretarlo y posteriormente sintetizarlo. En ese sentido, la investigación documental permitió el análisis y estudio detallado de evidencias escritas, que coadyuvaron a la obtención de información relevante para el desarrollo de la tesis. Asimismo, como instrumento se empleó la guía de análisis documental que, según (Gutiérrez, 2015), permite la objetividad y sistematización de la información.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de entrevista
Análisis documental	Guía de análisis documental

3.6 Procedimientos

Se identificó el problema y se describieron las categorías y subcategorías antes de comenzar el proceso de recopilación y análisis de datos. En cuanto a este último, comparan y contrastan una variedad de hipótesis con las respuestas profesionales. Las conclusiones fueron examinadas y presentadas hasta que se llegaron a conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Asimismo, se precisa que, para la obtención de resultados e interpretaciones, se inició un procedimiento denominado “Triangulación”, la cual según Aguilar & Barroso (2015) Consiste en la aplicación de múltiples métodos en una misma investigación, recopilando diversas informaciones, y contrastando los resultados, de tal manera que se analiza las semejanzas y diferencias, facilitando el entendimiento y brindando una respuesta a la problemática. Es decir, consistirá en un contraste o comparación de las distintas ideas, antecedentes y técnicas de investigación (Denzin, 1970, citado en Lulimachi, R. 2017).

3.7 Rigor científico

Enfatiza el pensamiento analítico y está basado en teorías reduccionistas y de universalidad. El rigor de la ciencia es un punto de crítica para la investigación cualitativa, que destaca el rigor del modelo del naturalismo al afirmar que el rigor no es una indicación de naturalismo.

Sánchez, Gonzales & Esmeral (2020), señalan a la credibilidad como uno de los aspectos a considerar para que una investigación cumpla con el rigor científico, ya que este aspecto consiste en comparar diversos paradigmas y buscar que los datos cualitativos se acerquen a la realidad comprendiendo de manera profunda y detallada.

3.8 Método de análisis de información

En cuanto al procedimiento, se aplicó el método inductivo, un proceso de razonamiento basado en la experimentación y la observación para sacar conclusiones de casos particulares (Muntáné, 2010).

Para realizar un análisis final y extraer las conclusiones más relevantes del trabajo, también se ejecutó el proceso de triangulación de los datos. Esto implicaba la consideración de las opiniones de los entrevistados y la comparación con las de los autores de los antecedentes del estudio y el autor del marco teórico.

3.9 Aspectos éticos

En cuanto a los factores que el investigador consideró, que garantizan que la investigación se llevó a cabo con la calidad de la escritura que cumple con las normas y estándares mandados por el formato universitario, se utilizaron las correspondientes normas APA (American Psychological Association) en su séptima versión, consignando citas, autores y bibliografía correspondiente de la misma manera que se siguieron las directrices de la Universidad de César Vallejo. Para delimitar adecuadamente el problema de investigación de este trabajo en relación con las dos categorías establecidas en este proyecto –inteligencia artificial y derecho laboral– necesitamos dos instrumentos. Estos instrumentos incluían entrevistas verbales y análisis documental. Las técnicas y los datos utilizados en esta investigación son cualitativos y básicos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se resumen los hallazgos derivados de la aplicación de la herramienta de investigación, la Guía de Entrevistas, y cómo se conectan con los fundamentos teóricos y el fondo de investigación de las categorías y subcategorías que componen esta investigación. A este respecto, la aplicación de la herramienta de recopilación de datos en relación con el objetivo general de averiguar cómo la inteligencia artificial puede afectar a la legislación laboral peruana ha llevado a lo siguiente: En primer lugar, se determinó que había habido una violación de la legislación laboral al señalar que las categorías resultantes son El impacto de la IA en el sector público y los objetivos de IA para el trabajo diario.

Con respecto a este resultado, los participantes observaron que la inteligencia artificial facilita el trabajo diario; sin embargo, en 2019, como resultado de la epidemia de COVID-19 y de la introducción del trabajo remoto como nuevo modo de empleo, los funcionarios comenzaron a desempeñar sus funciones desde su hogar utilizando herramientas digitales o electrónicas, lo que dio lugar a días de trabajo más largos y a una distorsión de las horas de trabajo. Como resultado, ya que las consultas se enviaban por correo móvil personal o institucional, el servidor público seguía conectado continuamente a sus operaciones.

La inteligencia artificial (IA) ha tenido un impacto significativo en diversas áreas del trabajo diario en diferentes industrias. Aquí hay algunos resultados destacados

La IA ha permitido la automatización de tareas rutinarias y repetitivas, lo que libera a los trabajadores para centrarse en tareas más creativas y estratégicas. Los algoritmos de IA pueden analizar grandes cantidades de datos en poco tiempo, lo que mejora la eficiencia operativa al facilitar la toma de decisiones más informada y rápida. La implementación de asistentes virtuales y chat bots impulsados por IA ha mejorado la atención al cliente y la gestión de consultas, lo que permite a las empresas proporcionar respuestas rápidas y soluciones automatizadas. La IA ha mejorado la capacidad de análisis de datos, identificando patrones y tendencias que podrían pasar desapercibidos para los humanos. Esto es especialmente útil en áreas como el marketing, la gestión de inventario y la toma de decisiones estratégicas. En sectores como el comercio electrónico, la IA se utiliza para

personalizar las experiencias de los usuarios, ofreciendo recomendaciones de productos y contenidos adaptados a las preferencias individuales. Las herramientas de IA se utilizan para analizar currículums, identificar candidatos potenciales y agilizar el proceso de contratación en recursos humanos. La IA ha mejorado la gestión de la cadena de suministro al prever la demanda, optimizar rutas de entrega y gestionar inventarios de manera más eficiente. Aunque la IA ha aportado beneficios significativos, también plantea desafíos, como la preocupación por la pérdida de empleo debido a la automatización y cuestiones éticas relacionadas con la toma de decisiones algorítmica. Es importante gestionar estos cambios de manera cuidadosa para garantizar un equilibrio entre la eficiencia mejorada y la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores.

Con respecto al análisis del objetivo específico N° 01, que se refiere a: Analizar si es necesario una regulación que garantice que la inteligencia artificial no será utilizada para reemplazar los empleos en el Perú.

Se han realizado las siguientes tablas.

Tabla 1: Analizar la inteligencia artificial para que no sea utilizada para reemplazar empleos.

PREGUNTA 1: ¿Cree usted que la inteligencia artificial ha reemplazado empleos en la actualidad?		
E1	E2	E3
Sin duda en los últimos años la inteligencia artificial a reemplazado empleos debido a que ahora contamos con maquinaria que ayuda al personal y también realiza la función de ellos mismos por eso es el aumento de desempleo en las fábricas y también en las entidades públicas.	Sí, la inteligencia artificial (IA) ha tenido un impacto significativo en el mercado laboral y ha llevado a la automatización de ciertos trabajos. En diversos sectores, la IA ha demostrado ser capaz de realizar tareas específicas de manera más eficiente y precisa que los humanos, lo que ha llevado a la reducción de algunos empleos.	Claro que si en el ámbito de la atención al cliente, los chatbots impulsados por IA pueden manejar consultas básicas, lo que puede afectar a los empleados que solían encargarse de esas tareas. Además, en áreas como la contabilidad y la gestión de datos, la IA ha demostrado ser capaz de realizar análisis y procesos rutinarios de manera más rápida y eficiente.
E4	E5	E6
No creo que la inteligencia artificial también ha creado nuevas oportunidades laborales y ha llevado a la creación de	La IA ha tenido un impacto en la sustitución de ciertos trabajos, pero también ha generado nuevas	Si, la inteligencia artificial asumido nuevas actividades laborales como, por ejemplo, en la fabricación, los robots y

empleos en campos relacionados con el desarrollo, mantenimiento y mejora de sistemas de inteligencia artificial. Además, hay tareas que la IA aún no puede realizar tan bien como los humanos, como la toma de decisiones complejas, la creatividad y la empatía, lo que significa que muchos trabajos requieren habilidades humanas únicas.

oportunidades y ha cambiado la naturaleza de muchos roles laborales. El desafío radica en adaptarse a estos cambios y desarrollar habilidades que complementen las capacidades de la inteligencia artificial.

El reemplazo de algunas funciones que solían ser realizadas por trabajadores humanos.

INTERPRETACIÓN: Los 6 especialistas han señalado que sí, la inteligencia artificial (IA) ha tenido un impacto significativo en el ámbito laboral y ha llevado a la automatización de ciertas tareas, lo que ha resultado en la sustitución de algunos empleos. Las tecnologías de IA, como la automatización de procesos robóticos, los algoritmos de aprendizaje automático y la robótica avanzada, han permitido a las empresas realizar ciertas funciones de manera más eficiente y a menudo a un costo menor. Algunos trabajos rutinarios y repetitivos han sido más propensos a ser automatizados, lo que ha llevado a la preocupación sobre la pérdida de empleo en ciertos sectores. Sin embargo, también es importante señalar que la IA también ha creado nuevos trabajos y ha mejorado la eficiencia en muchos sectores, generando oportunidades laborales en áreas relacionadas con el desarrollo y mantenimiento de tecnologías de inteligencia artificial.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 2: Acciones para regularizar la inteligencia artificial en derecho laboral peruano

PREGUNTA 2: ¿Qué acciones se realizaron para regularizar la inteligencia artificial en el derecho laboral?		
E1	E2	E3
<p>En muchos países, la legislación laboral existente se aplicaba a los empleados que trabajan con sistemas de inteligencia artificial. Sin embargo, algunos argumentaban que las leyes laborales tradicionales podrían no abordar adecuadamente las cuestiones específicas relacionadas con la IA en el Perú tenemos algunas leyes que amparan al derecho laboral peruano.</p>	<p>Se optó por regularizar algunas leyes que protejan al trabajo, en algunos lugares, se discutió la necesidad de que los sistemas de IA sean transparentes y explicables. Esto podría ser relevante en casos donde las decisiones automatizadas afectan la empleabilidad, la promoción o las condiciones laborales de una persona.</p>	<p>La inclusión de la inteligencia artificial en el entorno laboral también llevó a discusiones sobre la importancia de involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la implementación y el uso de la IA en el Perú siempre y cuando no se vulneren los derechos laborales.</p>
E4	E5	E6
<p>La medida que la automatización afecta la naturaleza de muchos trabajos, algunos lugares comenzaron a considerar la necesidad de programas de capacitación y reentrenamiento para ayudar a los trabajadores a adaptarse a</p>	<p>Como institución consideramos la consideración de principios éticos en la implementación de la IA en el lugar de trabajo también se convirtió en un tema importante. Esto podría incluir la adhesión a estándares éticos en el</p>	<p>No conozco una legislación que proteja al derecho laboral de una eminente implementación de la inteligencia artificial debido a que en nuestra institución respetamos el trabajo siempre. Sin embargo, algunos argumentaban que las</p>

las nuevas tecnologías y sean desarrollo y uso de sistemas de IA para leyes laborales tradicionales podrían no ser beneficiosas para el derecho laboral garantizar un entorno laboral justo y abordar adecuadamente las cuestiones peruanas. equitativo dentro del derecho laboral. específicas relacionadas con la IA.

INTERPRETACIÓN: Los 6 especialistas han señalado que algunos países han propuesto o implementado leyes específicas que abordan el uso de la inteligencia artificial en el ámbito laboral. Estas leyes pueden abordar cuestiones como la transparencia en los algoritmos de toma de decisiones, la responsabilidad de las empresas en caso de decisiones automatizadas injustas y la protección de los derechos de los trabajadores. En lugar de leyes específicas, algunos países han desarrollado pautas éticas para el uso de la IA en el ámbito laboral. Estas pautas pueden ser adoptadas por empresas y organizaciones para garantizar un uso ético de la tecnología.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 3: Roles de las entidades públicas para garantizar el derecho laboral sobre la inteligencia artificial.

PREGUNTA 3: ¿Que roles cumplieron las entidades públicas para garantizar la labor de sus trabajadores?		
E1	E2	E3
Se tomaron medidas preventivas ante el aumento de la inteligencia artificial se debe crear leyes y regulaciones específicas que aborden las implicaciones de la IA en el ámbito laboral. Estas leyes deben garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y establecer responsabilidades para los empleadores que utilizan IA.	Se opto por múltiples opciones para poder contrarrestar las nuevas modalidades de la inteligencia artificiales se debe Implementar y hacer cumplir leyes que regulen la recopilación, almacenamiento y uso de datos personales en el contexto de la IA, especialmente cuando se utiliza para la toma de decisiones laborales.	Se recomienda a las entidades públicas desarrollar programas de formación y reciclaje laboral para equipar a los trabajadores con las habilidades necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos, incluida la IA. Establecer mecanismos de supervisión y auditoría para evaluar la equidad, transparencia y no discriminación de los algoritmos utilizados en el ámbito laboral.
E4	E5	E6
Tomamos la iniciativa de brindar charlas informativas, Implementar y hacer cumplir leyes que prohíban la discriminación basada en algoritmos, asegurando que las decisiones de empleo generadas por la IA no estén	Promover y financiar la investigación ética en el desarrollo y uso de la IA, especialmente en el contexto laboral, para anticipar posibles problemas y desarrollar soluciones éticas. Colaborar con otras entidades públicas a nivel	Educar al público sobre los cambios laborales impulsados por la IA, sus impactos y cómo se están abordando a través de políticas gubernamentales. Facilitar la participación ciudadana en la formulación de políticas relacionadas con

sesgadas, facilitar la negociación internacional para establecer estándares la IA en el ámbito laboral, asegurando colectiva entre empleadores y comunes y compartir mejores prácticas una representación equitativa de los empleados para abordar cuestiones en la regulación de la IA en el ámbito diversos intereses.

específicas relacionadas con la laboral.

implementación de la IA en el lugar de

trabajo.

INTERPRETACIÓN: Los 6 especialistas han señalado que realizaron diversos métodos que establecen políticas y normativas laborales que rigen el empleo en el sector público. Estas políticas abarcan aspectos como condiciones de trabajo, horas laborales, beneficios, igualdad de oportunidades y otros aspectos relacionados con el empleo. Son responsables de contratar a empleados cualificados y competentes para desempeñar funciones específicas. Esto implica procesos de selección transparentes y justos que garanticen la idoneidad, Proporcionan programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades y competencias de sus empleados. Esto asegura que el personal esté actualizado con las últimas prácticas y conocimientos en sus respectivas áreas. de los candidatos.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 4: Ley de inteligencia artificial cambios.

PREGUNTA 4: ¿Cree usted que la ley 31814 ley de inteligencia artificial necesita cambios?		
E1	E2	E3
Dentro de la ley de inteligencia artificial creo que no necesita cambios, creo que es una ley correcta para el desarrollo económico del país debido a que la tecnología avanza diariamente y debemos estar a la vanguardia de la tecnología global.	La ley no necesita ningún tipo de regularización debido a que es una ley en base a tecnología para la sociedad en ese sentido los funcionarios públicos debemos adecuarnos a las nuevas plataformas digitales para poder desarrollar nuestras actividades de nuevas formas.	Se recomienda a la población a utilizar la IA ha demostrado ser útil en la interpretación de grandes conjuntos de datos genéticos y médicos para proporcionar tratamientos más personalizados. Esto podría mejorar la eficacia de los tratamientos y reducir los efectos secundarios.
E4	E5	E6
La inteligencia artificial está transformando la industria al automatizar tareas repetitivas y mejorar la eficiencia en la producción y la cadena de suministro. Esto puede llevar a una reducción de costos y a un aumento en la calidad de los productos y servicios, los sistemas de aprendizaje automático	Creo que no necesita ningún cambio, pero es importante destacar que, a medida que la IA avanza, también surgen preocupaciones éticas y sociales, como la privacidad, la toma de decisiones automatizada y el impacto en el empleo. Es fundamental abordar estos desafíos para garantizar que los avances en	No necesitan ningún cambio es más favorecen a la economía debido a que los avances en el procesamiento del lenguaje natural permiten a las máquinas comprender y responder al lenguaje humano de manera más natural. Esto mejora la interacción con sistemas de IA y facilita su integración en la vida diaria.

pueden adaptarse a estilos de inteligencia artificial beneficien a la
aprendizaje individuales, proporcionando sociedad en su conjunto.

a los estudiantes recursos educativos
personalizados. Esto puede ayudar a
cerrar brechas en el aprendizaje y
mejorar la educación en general.

INTERPRETACIÓN: Los 6 especialistas han señalado que, al evaluar la necesidad de cambios en una ley de inteligencia artificial, es crucial considerar aspectos como la protección de la privacidad, la seguridad, la ética y el impacto socioeconómico. Además, es importante tener en cuenta el rápido avance de la tecnología y la necesidad de regulaciones que puedan adaptarse a los cambios en el campo de la inteligencia artificial se considera que no es necesario ahora la regularización de una normativa nueva con la actual es más que suficiente.

Fuente 4: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 5: Cuantos casos de despido se conoce en las entidades públicas

PREGUNTA 5: ¿En la actualidad cuantos casos de despido por la inteligencia artificial conoce?		
E1	E2	E3
No conozco ningún caso que en mi entidad donde trabajo fueran despedido debido a la inteligencia artificial, o por algún tipo de ella.	Desconozco que despidieran a algún trabajador producto de la inteligencia artificial.	Conozco un caso en mi trabajo que despidieron a unos jóvenes que recepcionaban documentación y también brindaba orientación por la implementación de los Chats Boots que brindan información de manera mecanizada a distintas personas que quieren recibir información de manera instantánea.
E4	E5	E6
En mi entidad pública no tengo ningún tipo de caso, pero en mi antiguo trabajo si logre apreciar que cambiaban al personal de su área de ventas por que ya habían robotizado el área de ventas de manera digitalizad se le hacía a la empresa donde trabajaba despedir al	No nunca logre visualizar algún despido a causa de la inteligencia artificial en mi área o en la empresa donde laboro actualmente.	Si logre apreciar que a un joven cambiaron de área porque ya no era rentable en el área de recepción de datos y cambiaron al joven a otra área, pero no logre apreciar que lo despidieran.

área de ventas y post ventas por robotizar de manera digital esas áreas de la empresa donde radicaba.

INTERPRETACIÓN: Los 6 especialistas han señalado que es importante destacar que el impacto de la inteligencia artificial en el empleo es un tema de debate y preocupación en muchos sectores. A medida que las tecnologías avanzan, algunas ocupaciones pueden volverse obsoletas, pero al mismo tiempo, surgen nuevas oportunidades laborales en áreas relacionadas con la tecnología hasta ahora no conocemos ningún tipo de despido a causa de la inteligencia artificial.

Fuente 5: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 6: Inteligencia artificial dentro del a vida laboral diaria

PREGUNTA 6: ¿Que tan difícil ha sido incorporar la inteligencia artificial a la vida laboral?		
E1	E2	E3
<p>La incorporación de la inteligencia artificial (IA) a la vida laboral ha sido un proceso desafiante pero también muy impactante. La dificultad varía según la industria, el tipo de trabajo y la capacidad de adaptación de las organizaciones como las entidades del estado peruano que deben adaptarse a la globalización debido a que la mayoría de personas necesitan una atención de manera inmediata por lo mismo todo se ha digitalizado con el fin de mejorar el sistema de atención.</p>	<p>Se opto por múltiples opciones para poder contrarrestar que impacten las nuevas tecnologías en la vida laboral diaria debido a la resistencia al cambio es común cuando se introducen nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial. Algunas personas pueden sentir temor de perder sus trabajos o tener dificultades para adaptarse a nuevas formas de trabajar.</p>	<p>La integración de la inteligencia artificial a menudo requiere nuevas habilidades y conocimientos. Los empleados pueden necesitar formación para aprovechar al máximo las herramientas de IA y colaborar eficazmente con ellas para que pueda ser productiva para las entidades públicas y así poder tener un mayor conocimiento de ellas. La implementación de IA en el entorno laboral también plantea desafíos éticos y de privacidad. Las organizaciones deben asegurarse de manejar los datos de manera ética y proteger la privacidad de los empleados.</p>
E4	E5	E6

La inteligencia artificial también ha demostrado mejorar la eficiencia en muchos aspectos laborales. Automatiza tareas repetitivas, toma decisiones basadas en datos y libera a los empleados para realizar tareas más estratégicas. La implementación de la IA a menudo implica la toma de decisiones automatizadas en situaciones críticas. Esto plantea desafíos éticos y de privacidad, ya que es necesario garantizar que las decisiones de la IA sean justas, transparentes y respeten la privacidad de los individuos.

La IA también ha llevado a un cambio en la naturaleza de algunos trabajos. Algunas tareas rutinarias pueden ser automatizadas, lo que podría cambiar los roles laborales y requerir una adaptación continua de las habilidades de los empleados. El desarrollo y uso de la inteligencia artificial también ha llevado a la necesidad de regulaciones y normativas para garantizar su uso ético y seguro. Estas regulaciones pueden variar según la región y la industria.

La automatización impulsada por la IA tiene el potencial de desplazar ciertos trabajos, lo que plantea preocupaciones sobre la pérdida de empleo en ciertos sectores. La reubicación laboral y la capacitación para nuevas habilidades son consideraciones importantes en este contexto.

INTERPRETACIÓN: Los 6 especialistas han señalado que la incorporación de la inteligencia artificial (IA) a la vida laboral ha sido un proceso desafiante pero también muy prometedor, se destacan algunos de los desafíos y avances en este proceso la implementación de sistemas de (IA) puede ser tecnológicamente compleja. La adopción de estas tecnologías a menudo requiere inversiones significativas en hardware, software y capacitación de personal. La resistencia al cambio por parte de los empleados es otro desafío común. La introducción de la IA a veces genera preocupaciones sobre la seguridad laboral y la pérdida de empleo, lo que puede afectar la aceptación de la tecnología la integración de la (IA) a menudo requiere que los

profesionales de recursos humanos adquieran nuevas habilidades para gestionar eficazmente equipos que incluyen tanto a humanos como a sistemas automatizados.

Fuente 6: Entrevistas aplicadas a especialistas

Resultados objetivo específico 01:

Se identificó que esto implicara la creación de sistemas que mejoren las capacidades humanas, permitiendo una colaboración más efectiva y eficiente donde se argumenta que la implementación de la inteligencia artificial puede llevar a la creación de nuevos roles y la necesidad de habilidades diferentes se puede destacar cómo la formación y educación continua son esenciales para ayudar a los trabajadores a adaptarse a estos cambios y aprovechar las oportunidades emergentes se examina cómo se pueden establecer políticas y normas éticas para guiar el desarrollo y la implementación de la inteligencia artificial.

Esto podría incluir la transparencia en los algoritmos, la equidad en las decisiones automáticas y la protección de la privacidad también se destaca cómo la IA puede impulsar la innovación y el crecimiento económico, creando nuevos sectores y oportunidades de empleo. Esto podría incluir el impulso de industrias emergentes y la generación de empleo en campos relacionados con el desarrollo y mantenimiento de la IA. se logra apreciar como la inteligencia artificial explora cómo los programas de reentrenamiento y reskilling pueden ayudar a los trabajadores a adaptarse a las nuevas demandas laborales creadas por la inteligencia artificial. Esto podría incluir iniciativas gubernamentales, empresariales o educativas la importancia de las habilidades humanas únicas, como la empatía, la creatividad y las habilidades interpersonales, que son difíciles de replicar por completo mediante la automatización. los entrevistados argumentan que estos aspectos son cruciales en muchos entornos laborales y no pueden ser fácilmente reemplazados por la tecnología. se logró examinar cómo se pueden desarrollar políticas y medidas para mitigar el impacto negativo en el empleo, como la implementación gradual de tecnologías, programas de transición laboral y redes de seguridad social.

se puedes abordar cómo la inteligencia artificial (IA) puede ser implementada y gestionada de manera estratégica para minimizar el riesgo de reemplazar empleos y, en cambio, fomentar la colaboración y la creación de nuevos roles. hay algunos puntos que podrías considerar para analizar este aspecto: cómo diseñar sistemas de IA que trabajen en conjunto con los humanos, complementando sus habilidades en lugar de reemplazarlas. Investiga cómo diseñar sistemas de IA que se centren

en tareas específicas, permitiendo a los humanos aprovechar sus habilidades únicas en áreas como la creatividad, empatía y toma de decisiones éticas.

Considera la importancia de integrar la inteligencia emocional en los sistemas de IA para facilitar la interacción efectiva con los humanos.

Destaca ejemplos de sectores donde la colaboración humano-IA ha llevado a mejoras significativas en la eficiencia y la calidad del trabajo. Examina programas de reentrenamiento y reskilling que permitan a los trabajadores adquirir nuevas habilidades en respuesta a la evolución de la tecnología.

Destaca la importancia de sistemas educativos y programas de formación continua para preparar a los trabajadores para las demandas cambiantes del mercado laboral. Investiga cómo las políticas y regulaciones pueden ser diseñadas para incentivar la adopción de tecnologías de IA de manera ética y para proteger a los trabajadores.

Considera la posibilidad de establecer normativas que fomenten la creación de empleo en sectores relacionados con la IA, como el desarrollo y mantenimiento de sistemas inteligentes. Analiza cómo la IA puede impulsar el crecimiento en sectores emergentes, creando nuevas oportunidades de empleo.

Investiga casos de estudio donde la implementación de IA ha llevado a la creación de empleo en lugar de la pérdida neta. Examina la importancia de involucrar a los trabajadores en la planificación e implementación de sistemas de IA en sus entornos laborales

Con respecto al análisis del **objetivo específico N° 02 el cual es:** Precisar el impacto que tiene la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano.

Tabla 7: Nivel de aumento de la inteligencia artificial en el trabajo 2023.

Análisis Documental					
Año	Meses	Áreas	Cantidad	Entidad	Aportes
2020	Enero-diciembre	Tramites por chat bots	%16	Ministerio de producción	Recolección de datos
		Tramites por chat bots	%24	Sunafil	Recolección de datos
		Información al cliente	%35	Ministerio de Trabajo	Recolección de datos

		Atención al cliente	%19	Sunafil	Recolección de datos
		Información al usuario	%34	Ministerio	Recolección de datos
2021	ENERO - DICIEMBRE	Tramites por chat bots	%38	Sunafil	Recolección de datos
		Información al usuario	%36	Ministerio de Trabajo	Recolección de datos.

Atención al cliente	%34	Ministerio de producción	Recolección de medios
Tramites por chat bots	%17	Sunafil	toma de declaraciones.
Información al usuario	\$28	Sunafil	Recolección de datos
Atención al cliente	%14	Ministerio de trabajo	Recolección de datos
Tramites por chat bots	%26	Ministerio de producción	Recolección de datos

INTERPRETACIÓN: La IA ha demostrado ser eficiente en la automatización de tareas rutinarias y repetitivas, liberando a los trabajadores para que se centren en actividades más creativas y estratégicas. La capacidad de la IA para analizar grandes conjuntos de datos ha sido valiosa para empresas en sectores como la salud, finanzas y marketing, facilitando la toma de decisiones basada en datos. Muchas empresas han implementado asistentes virtuales y chatbots basados en IA para mejorar la atención al cliente y agilizar las interacciones comerciales. Los avances en el procesamiento del lenguaje natural han mejorado la capacidad de las máquinas para entender y generar texto de manera más efectiva, lo que se refleja en asistentes virtuales y sistemas de traducción automática el nivel de aumento del año 2021 al 2022 es un 57% más que el año anterior entonces podremos visualizar que la inteligencia artificial está en aumento en el derecho laboral peruano.

Resultados objetivo específico 02: Tras el análisis de los documentos, se pudo comprobar fácilmente que la implementación de la inteligencia artificial (IA) ha tenido un impacto significativo en el ámbito del derecho laboral, generando cambios y desafíos que requieren una adaptación continua de las normativas y prácticas legales. Algunos de los impactos más relevantes incluyen: La IA ha llevado a la automatización de tareas rutinarias, lo que puede afectar a ciertos roles y habilidades. Esto requiere una revisión de las descripciones de trabajo y la posible redefinición de roles para adaptarse a la nueva realidad laboral. La automatización impulsada por la IA plantea desafíos en términos de protección del empleo. Algunos trabajadores pueden enfrentar la posibilidad de ser reemplazados por sistemas automáticos, lo que destaca la necesidad de regulaciones que equilibren la innovación tecnológica con la seguridad laboral. La implementación de sistemas de IA para monitorear el desempeño de los empleados plantea cuestiones relacionadas con la privacidad y la ética laboral. Es necesario establecer límites claros para garantizar que la recopilación y el uso de datos no violen los derechos de los trabajadores. La rápida evolución de la tecnología requiere que los trabajadores adquieran nuevas habilidades y conocimientos de manera continua. Esto destaca la importancia de regulaciones que fomenten la formación y el reskilling para garantizar la empleabilidad a largo plazo. La toma de decisiones basada en algoritmos de IA plantea desafíos en términos de responsabilidad y derechos de los empleados. Es necesario establecer normativas que definan claramente quién es responsable en caso de decisiones automatizadas que tengan impacto en la carrera o condiciones laborales de un individuo. La introducción de tecnologías de IA puede cambiar la dinámica en la negociación colectiva y la representación laboral. Los sindicatos y los trabajadores deben adaptarse para abordar cuestiones relacionadas con la implementación de la tecnología y su impacto en las condiciones laborales. La incorporación de robots y sistemas autónomos en entornos de trabajo plantea desafíos en términos de seguridad laboral. Se requieren regulaciones que garanticen la seguridad de los trabajadores en entornos donde la interacción humano-máquina es cada vez más frecuente. Los

algoritmos de IA pueden heredar sesgos existentes en los datos utilizados para entrenarlos. Esto puede dar lugar a decisiones discriminatorias. Las regulaciones deben abordar la equidad y la no discriminación en el uso de la IA en el ámbito laboral.

En resumen, el impacto de la inteligencia artificial en el derecho laboral destaca la necesidad de una revisión continua de las normativas existentes para adaptarse a los cambios tecnológicos y garantizar un equilibrio entre la innovación y la protección de los derechos de los trabajadores.

Con respecto al objetivo específico N° 03, que se refiere a Identificar el tratamiento legal de la inteligencia artificial en el derecho laboral en el Perú. Con relación a las respuestas obtenidas por los especialistas entrevistados, tenemos:

Tabla 8:

Identificar el tratamiento jurídico de la inteligencia artificial en el Perú.

PREGUNTA 07: ¿Cuál es el tratamiento legal de la inteligencia artificial?

E1	E2	E3
<p>El tratamiento legal de la inteligencia artificial (IA) es un campo en constante evolución, y las leyes y regulaciones pueden variar según el país. Sin embargo, hay algunos temas comunes que suelen abordarse en la regulación de la IA en diferentes jurisdicciones como en el Perú que tenemos una ley especial 31814 ley de la inteligencia artificial que regula sobre el derecho laboral peruano.</p>	<p>Se está discutiendo y desarrollando legislación en torno a la responsabilidad de los sistemas de IA y quién es responsable en caso de daños o decisiones perjudiciales. Esto puede incluir cuestiones como accidentes de vehículos autónomos, decisiones automatizadas en el ámbito jurídico y decisiones basadas en algoritmos debido a nuevas legislaciones que ayuden a combatir estas ciertas incertidumbres legales.</p>	<p>La cuestión de quién posee la propiedad intelectual generada por sistemas de IA es otro tema legal importante. Algunos países han emitido directrices sobre la patentabilidad de invenciones desarrolladas por IA. Además de la legislación, hay un enfoque creciente en el desarrollo de estándares éticos para la IA. Esto incluye principios éticos para el diseño, desarrollo y uso de la IA.</p>
E4	E5	E6
<p>La seguridad de los sistemas de IA es una preocupación crítica. Las leyes</p>	<p>Estoy de acuerdo que Algunas jurisdicciones están considerando la</p>	<p>Las leyes relacionadas con la seguridad cibernética también pueden afectar a la</p>

relacionadas con la ciberseguridad implementación de requisitos legales inteligencia artificial, ya que la protección pueden afectar a la implementación y uso para garantizar la transparencia y de los sistemas de IA contra amenazas y de la inteligencia artificial. En algunos replicabilidad de los sistemas de ataques es crucial tenemos en el Perú casos, ciertos sectores tienen inteligencia artificial, especialmente una ley de delitos informáticos como es regulaciones específicas para la cuando se utilizan en contextos críticos la ley 30096 que es una ley que regula la implementación de tecnologías de IA. como la toma de decisiones judiciales o ciberdelincuencia en el Perú, pero en si Por ejemplo, la salud, la automoción y las médicas. se si se regula por la ley 31814 que es finanzas pueden tener requisitos particulares. una ley de inteligencia artificial que ayuda al desarrollo económico del país.

INTERPRETACIÓN: Conforme a los 6 especialistas entrevistados, todos coinciden que la cuestión de la responsabilidad legal es fundamental en el ámbito de la IA. Quién es responsable en caso de que un sistema de IA cause daños Es el desarrollador, el propietario, el usuario o el propio sistema Las leyes varían en su enfoque para abordar esta cuestión. La recopilación y el uso de datos son fundamentales para muchos sistemas de IA. Las leyes de protección de datos, como el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) en la Unión Europea, establecen reglas sobre cómo deben manejarse los datos personales y cómo se debe obtener el consentimiento.

Tabla 9:

Resulta necesario la creación de una ley especial que proteja los derechos labores de la inteligencia artificial.

PREGUNTA 08: ¿Es necesario la creación de una ley laboral digital?

E1	E2	E3
<p>Claro que si resultaría necesario una Ley especializada en derecho laboral digital, para que pueda favorecer en el esclarecimiento de los hechos delictivos de índole informática y con ayuda de las herramientas necesarias y nueva tecnología se podría dar resultados positivos en la identificación de los autores de estos delitos.</p>	<p>La creación de una ley especializada en derecho laboral digital en la ciudad de Trujillo ayudaría a descentralizar los despidos que muchas veces se realizan por falta de desconocimiento del tema seria de mucha ayuda que gente especializada en el tema informático colabore con las investigaciones.</p>	<p>Sería de gran ayuda contar con una ley especializada la creciente tendencia hacia el trabajo remoto y el teletrabajo, facilitado por la tecnología digital, puede plantear preguntas sobre la regulación de las condiciones laborales, las horas de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores fuera de las ubicaciones tradicionales de trabajo.</p>
E4	E5	E6
<p>Si resultaría muy necesaria la creación de una ley la necesidad de una ley laboral digital depende de diversos factores, incluyendo la evolución de la tecnología, la naturaleza del trabajo y las dinámicas cambiantes en el mercado laboral. A medida que la tecnología digital ha</p>	<p>La creciente tendencia hacia el trabajo remoto y el teletrabajo, facilitado por la tecnología digital, puede plantear preguntas sobre la regulación de las condiciones laborales, las horas de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores fuera de las ubicaciones</p>	<p>La verdad que sería grandioso la creación de una ley digital laboral. La rápida evolución de la tecnología requiere que los empleados adquieran habilidades digitales actualizadas de manera continua. Una ley laboral digital podría abordar cuestiones relacionadas</p>

transformado la forma en que trabajamos, es posible que se requieran ajustes en las leyes laborales para abordar cuestiones específicas relacionadas con el entorno digital tradicionales de trabajo digitales, donde la tecnología permite una conexión constante, necesario establecer regulaciones que protejan el derecho de los empleados a desconectarse fuera de las horas laborales para preservar su equilibrio entre vida laboral y personal En entornos con la formación y el desarrollo de habilidades en el ámbito digital. En el entorno laboral digital, la seguridad cibernética se vuelve fundamental. Las leyes laborales podrían abordar la responsabilidad de los empleadores en la protección de los datos y la seguridad de la información de los empleados.

INTERPRETACIÓN: Conforme a los 6 especialistas entrevistados, todos coinciden en que debería la necesidad de una ley laboral digital es un tema que ha ganado relevancia con el crecimiento continuo de la tecnología y su impacto en el mundo laboral. A medida que la digitalización avanza, surgen nuevas dinámicas laborales, modelos de trabajo remoto, la utilización de plataformas digitales para la prestación de servicios, y otras tendencias que requieren una revisión y actualización de las leyes laborales tradicionales. El trabajo remoto y la telecommuting son cada vez más comunes. Una ley laboral digital podría abordar cuestiones como el horario de trabajo, la desconexión digital, y la responsabilidad del empleador en términos de proporcionar equipos y garantizar condiciones seguras en el hogar.

Tabla 10:

Identificar el tratamiento jurídico de la inteligencia artificial en el Perú.

PREGUNTA 08: ¿Cuál es el tratamiento jurídico de la inteligencia artificial?

E1	E2	E3
<p>Claro que si resultaría necesario una sede especializada en delitos informáticos, para que pueda favorecer en el esclarecimiento de los hechos delictivos de índole informática y con ayuda de las herramientas necesarias y nueva tecnología se podría dar resultados positivos en la identificación de los autores de estos delitos.</p>	<p>La creación de una sede especializada en delitos informáticos en la ciudad de Trujillo ayudaría a descentralizar la carga que tiene en la DIVINDAT ubicada en la ciudad de Lima, sería de mucha ayuda que gente especializada en el tema informático colabore con las investigaciones para determinar quién es el autor de los delitos en la ciudad de Trujillo.</p>	<p>Sería de gran ayuda contar con una sede especializada en delitos informáticos en la ciudad de Trujillo, cabe resaltar que con la suscripción del convenio de Budapest se puso a disposición la unidad fiscal especializada en ciberdelincuencia, esto de alguna manera ha favorecido en la resolución de algunos delitos informáticos, ya que se cuenta con personal capacitado en tecnología.</p>
E4	E5	E6
<p>Si resultaría muy necesaria la creación de una sede fiscal como en la capital que tiene una fiscalía especializada en delitos informáticos en Lima centro donde se</p>	<p>Estoy de acuerdo que el ministerio público pueda tener mayor conocimiento de los ciberdelitos por eso sería factible la creación de una fiscalía en la ciudad</p>	<p>La verdad que sería grandioso que los representantes del ministerio público puedan tener una sede en el departamento de Libertad y no solo en</p>

pueden tener mayor enfoque al momento de llevar ese tipo de casos ya que en la actualidad en la ciudad de Trujillo no tenemos las herramientas necesarias para combatir los ese tipo de ilícitos por eso la mayoría de casos que logramos formalizar siempre no llegan a juzgamiento y llegan a un sobreseimiento o al archivo.

para así facilitarnos nuestro trabajo como servidores públicos y como la policía realizamos nuestras labores a diario pero vemos que no son suficientes la tecnológica que tenemos en nuestra dependencia policial para combatir a los delincuentes que día a día se ingenian con muchas más tecnología para cometer sus delitos y así quedar impunes

Lima como la tienen ahora debido a que en todo el Perú se cometen delitos informáticos no solo en Lima por eso debería la fiscal de nación comprometerse con la creación de fiscalías especializada en ciberdelitos para poder así combatir el crimen organizado que está afectando diariamente a la población de nuestra región.

INTERPRETACIÓN: Conforme a los 6 especialistas entrevistados, todos coinciden en que el tratamiento jurídico de la inteligencia artificial (IA) es un campo en constante evolución, ya que los avances tecnológicos plantean nuevos desafíos legales. A continuación, se destacan algunos aspectos clave del tratamiento jurídico de la IA. Una cuestión importante es determinar quién es responsable cuando ocurren daños causados por sistemas de IA. Es el fabricante, el desarrollador, el propietario o el usuario final. Se están explorando conceptos como la responsabilidad objetiva y la responsabilidad compartida.

Tabla 11:

Participación de los representantes de las entidades públicas en el tratamiento de la inteligencia artificial.

PREGUNTA 08: ¿Cuál fue la participación de los representantes de las entidades públicas?

E1	E2	E3
<p>Los representantes tenemos un papel fundamental en la elaboración de políticas y regulaciones relacionadas con la IA. Esto puede incluir la creación de marcos éticos, normas de seguridad y privacidad, y directrices para el uso responsable de la tecnología y que esta misma sea adecuada para los trabajadores de las entidades donde laboramos a diario.</p>	<p>La colaboración a nivel nacional es esencial dada la naturaleza de la IA. Los representantes de las entidades públicas pueden participar en la definición de estándares y normas internacionales para garantizar la coherencia y la interoperabilidad de la tecnología a nivel mundial como en plataformas digitales como zoom, en capacitaciones en Google Meet son varios factores que nos ayudan a mejorar a diario nuestros conocimientos.</p>	<p>Los funcionarios podemos desempeñar un papel importante al invertir en investigación y desarrollo en el campo de la inteligencia artificial. Esto puede incluir la financiación de proyectos que promuevan la innovación, la seguridad y la comprensión ética de la tecnología. Pueden trabajar en colaboración con instituciones académicas y organizaciones para fomentar la educación y la capacitación en inteligencia artificial. Esto puede ayudar a preparar a la fuerza laboral para los desafíos y oportunidades que presenta la IA.</p>

E4	E5	E6
<p>Es importante que los representantes de las entidades públicas evalúen continuamente el impacto social de la inteligencia artificial. Esto implica considerar aspectos como la equidad, la privacidad, la seguridad y el acceso equitativo a los beneficios de la tecnología. La participación activa en un diálogo público es esencial para comprender las preocupaciones y expectativas de la sociedad en relación con la inteligencia artificial. Los representantes gubernamentales pueden organizar consultas públicas, foros y debates para recopilar opiniones y retroalimentación</p>	<p>Las entidades públicas deben participar en la formulación de políticas y regulaciones que guíen el desarrollo y uso de la inteligencia artificial. Esto implica la creación de marcos éticos, normativos y legales que aborden cuestiones como la privacidad, la seguridad y la equidad. Dada la naturaleza global de la IA, la colaboración internacional es esencial. Los representantes de las entidades públicas deben participar en foros internacionales para establecer estándares comunes, compartir mejores prácticas y abordar desafíos globales relacionados con la IA.</p>	<p>Dada la naturaleza global de la IA, la colaboración es esencial. Los representantes de las entidades públicas deben participar en foros internacionales para establecer estándares comunes, compartir mejores prácticas y abordar desafíos globales relacionados con la IA.</p>

INTERPRETACIÓN: Conforme a los 6 especialistas entrevistados, todos coinciden en que la participación de los representantes de entidades públicas en el ámbito de la inteligencia artificial (IA) es variada y abarca diversas áreas. Hay algunos aspectos clave en los que los representantes suelen estar involucrados en relación con la inteligencia artificial. Los representantes de entidades públicas contribuyen a la creación de políticas y regulaciones relacionadas con la inteligencia artificial. Esto puede incluir la definición de estándares éticos, la protección de la privacidad, la seguridad y otros aspectos legales y éticos de la IA.

Resultado de objetivo específico 03: Respecto al resultado se ha evidenciado que las herramientas de la inteligencia artificial (IA) está teniendo un impacto significativo en el campo del Derecho, abarcando diversas áreas que incluyen la práctica legal, la administración de justicia y la formulación de políticas. Aquí se presentan algunos aspectos clave del impacto de la inteligencia artificial en el Derecho Peruano. La IA se utiliza para automatizar tareas legales rutinarias, como la revisión de documentos, la investigación jurídica y la redacción de contratos. Esto libera tiempo para los profesionales del derecho, permitiéndoles enfocarse en tareas más complejas y estratégicas. Los algoritmos de IA pueden analizar grandes cantidades de datos legales para prever resultados judiciales, evaluar riesgos y proporcionar análisis predictivos. Esto ayuda a los abogados a tomar decisiones informadas y estratégicas. Los asistentes virtuales y chatbots basados en IA se utilizan para interactuar con clientes, proporcionar información legal básica, programar citas y responder preguntas frecuentes. Esto mejora la eficiencia en la prestación de servicios legales la IA es empleada en la revisión de documentos legales, facilitando procesos de diligencia más rápidos y precisos en transacciones comerciales y litigios, la IA se está utilizando en métodos de resolución alternativa de disputas, como la mediación y el arbitraje, para facilitar procesos más eficientes y objetivos la transparencia y ética en la toma de decisiones automatizada son temas críticos. Se están desarrollando normativas para garantizar que los algoritmos utilizados en el ámbito legal sean justos, imparciales y transparentes la IA también se utiliza para fortalecer la seguridad en el ámbito legal, incluida la protección de datos confidenciales y la detección de posibles amenazas cibernéticas. implementación de la IA en el Derecho plantea desafíos éticos y legales, como la responsabilidad por decisiones automatizadas, la protección de la privacidad y la necesidad de abordar posibles sesgos en los algoritmos. La influencia de la IA en el Derecho destaca la importancia de que los profesionales legales adquieran habilidades relacionadas con la tecnología y la ética digital para adaptarse a un entorno legal. En resumen, la inteligencia artificial está transformando la práctica del Derecho al mejorar la eficiencia, la toma de decisiones y la accesibilidad a servicios legales, pero también plantea desafíos que deben abordarse para garantizar un uso ético y equitativo de la tecnología en el ámbito legal.

Discusión

Asimismo, en el contexto del debate, comparando y contrastando el primer resultado derivado de la Guía de Entrevistas con las conclusiones del contexto y las investigaciones anteriores sobre el tema del estudio, se descubrió que

Mendoza (2020,287) Como señalaron los propios encuestados en sus respuestas, existe un uso irracional cuando se prioriza el uso de la tecnología sobre la protección de los derechos de los trabajadores sin tener en cuenta el factor humano. Esto contrasta con la necesidad de un uso razonable de tecnologías como la IA en el desarrollo del trabajo. Sin embargo, también señalaron que se está haciendo más difícil debido a los plazos asignados para una determinada tarea, que a menudo duran más de lo esperado y obligan al servidor y/o funcionario público a mantener una conexión constante. Como resultado, creen que el uso excesivo de la tecnología conduce a la fatiga y la desmotivación.

Así mismo Flores (2019, p. 56), da conformidad con la afirmación de los encuestados de que el derecho laboral o empleo no se mantiene cuando las solicitudes extremadamente urgentes son tratadas por el empleado o cuando se realizan a través de correos electrónicos o teléfonos móviles personales, la utilización de las TIC para la prestación de un servicio específico solicitado por el empresario fuera del horario de trabajo viola el día laboral establecido.

Ante ello lo expresado por Robles (2019, p. 20) señalando que, dada la aparición de nuevas tecnologías, Está en consonancia con lo que dijeron los encuestados cuando afirmaron que el tiempo a su trabajo debido a la adopción forzada de herramientas tecnológicas provocadas por el trabajo remoto, lo que implica un impacto en el día de trabajo.

De igual manera, en relación con el Objetivo Específico 1 : Analizar si es necesario una regulación que garantice que la inteligencia artificial no será utilizada para reemplazar los empleos en el Perú se obtuvo el segundo resultado La necesidad de regulación en relación con el uso de inteligencia artificial (IA) para evitar la sustitución masiva de empleos es un tema complejo que involucra consideraciones éticas, sociales y económicas. La regulación podría garantizar que la

implementación de IA se realice de manera gradual y cuidadosa, minimizando el impacto negativo en el empleo. Esto podría incluir medidas para la reubicación y reentrenamiento de trabajadores afectados. La regulación puede abordar cuestiones éticas relacionadas con la pérdida de empleo y garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores. Esto podría incluir la obligación de las empresas de proporcionar transparencia sobre cómo se toman decisiones automatizadas y de ofrecer soluciones para los empleados afectados. La regulación puede promover incentivos para que las empresas inviertan en áreas que generen empleo en lugar de simplemente automatizar tareas existentes. Esto podría incluir el apoyo a industrias emergentes o a la investigación y desarrollo de tecnologías que beneficien a la sociedad en general. La regulación puede ayudar a prevenir la creación o exacerbación de desigualdades sociales al garantizar que los beneficios de la implementación de la IA se distribuyan de manera justa y equitativa.

Mientras no se utilice indiscriminadamente, los encuestados afirman que el acceso a todas las herramientas digitales ha aumentado la eficiencia de las organizaciones estatales que las emplean y ha facilitado el cumplimiento de las tareas asignadas al logro de los objetivos institucionales.

Por otra parte, refirieron; Algunos argumentan que la regulación podría frenar la innovación y el desarrollo económico al imponer restricciones a la implementación de tecnologías emergentes. Esto podría limitar el potencial de la IA para mejorar la eficiencia y la productividad. La regulación rigurosa podría limitar la capacidad de las empresas para adaptarse a cambios en el mercado y adoptar tecnologías emergentes de manera rápida y eficiente. La definición clara de lo que constituye "reemplazo de empleo" en el contexto de la IA puede ser desafiante. Algunos argumentan que la regulación precisa podría ser difícil de desarrollar y aplicar de manera efectiva en lugar de la regulación, algunos proponen un enfoque centrado en la formación y reskilling de los trabajadores para adaptarse a las nuevas demandas laborales creadas por la IA. Esto podría ser más efectivo a largo plazo.

En última instancia, la implementación de regulaciones específicas para la utilización de la IA en el ámbito laboral depende de la visión política y social de cada país. Una solución equilibrada podría implicar un enfoque que combine regulaciones éticas, programas de formación y una colaboración estrecha entre

gobiernos, empresas y trabajadores para abordar los desafíos y oportunidades que plantea la automatización.

En cuanto al examen de la discusión del segundo resultado de la Guía de Entrevistas y cómo se compara con los hallazgos de los antecedentes e investigaciones anteriores sobre el tema del estudio, los autores como

Correa (2020) sostienen que la adopción del Gobierno Digital ha dado lugar a una eficiencia en términos de seguridad, transparencia y cuidado de los ciudadanos en todos los países donde se ha aplicado. Esto está en consonancia con las declaraciones de todos los encuestados, que acreditan el uso de herramientas digitales para aumentar la productividad, completar a tiempo las tareas asignadas por sus empleadores y prestar atención eficaz y eficiente a los ciudadanos. Sin embargo, algunos encuestados señalaron que el desarrollo de la IA no es uniforme en todas las entidades de la administración pública y que todavía Debido a que el impacto de las nuevas tecnologías sirvió de catalizador para la innovación y la mejora de las funciones del Estado, la Ley de Gobierno Digital del Estado peruano fue aprobada por el Decreto Legislativo No. 1412-2018 como parte del proceso de cambio de políticas y servicios públicos. En este sentido, se podría argumentar que la aplicación de la IA mejora la prestación de servicios proporcionando a los usuarios una atención óptima de forma rápida y eficiente. Sin embargo, su aplicación adquiere una importancia particular cuando se trata de trabajo remoto, lo que la convierte en el medio más eficaz para alcanzar los objetivos institucionales. La Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial de la Secretaría del Gobierno del PCM, que forma parte del Resultado de la Encuesta sobre el Estado de la IA en el Sector Público peruano (en enero de 2021), demuestra la falta de progreso en el uso de AI en el sector público. De los 20% de entidades participantes, sólo el 7% utiliza la IA (como se indica en el cuadro 7), lo que indica una falta de gestión para satisfacer las exigencias de la ciudadanía digital.

Por otro lado, Rivera (2021, p. 84) El aumento de la inteligencia artificial (IA) en el derecho laboral ha introducido diversas dinámicas y desafíos que afectan tanto a empleadores como a empleados. Aquí hay algunos aspectos clave relacionados con la creciente presencia de la IA en el ámbito laboral: La IA se utiliza en la automatización de tareas de recursos humanos, como la selección de currículos, el

proceso de contratación y la gestión de nóminas. Esto puede mejorar la eficiencia y reducir la carga administrativa, pero también plantea cuestiones éticas y de privacidad. Los algoritmos de IA analizan grandes conjuntos de datos para respaldar la toma de decisiones en aspectos laborales, como la evaluación del rendimiento y la asignación de tareas. Esto puede mejorar la objetividad, pero también requiere una supervisión cuidadosa para evitar sesgos y discriminación. La implementación de asistentes virtuales y chatbots basados en IA en el ámbito de recursos humanos mejora la interacción con los empleados para cuestiones como consultas de políticas internas, beneficios y formación. La IA permite la implementación de sistemas de gestión del rendimiento más sofisticados, que pueden evaluar continuamente el desempeño de los empleados y proporcionar retroalimentación específica para el desarrollo profesional. La IA se utiliza para personalizar la experiencia del empleado, desde la oferta de contenidos de formación hasta la recomendación de oportunidades de carrera basadas en el rendimiento y las habilidades.

Respecto a la discusión, al analizar el tercer resultado obtenido de la Guía de Entrevista, a decir Mera (2020, p.324) El tratamiento jurídico de la inteligencia artificial (IA) es un área en constante evolución, y las regulaciones específicas pueden variar significativamente entre jurisdicciones. A continuación, se destacan algunos aspectos generales del tratamiento jurídico de la IA que pueden ser considerado Los derechos de propiedad intelectual relacionados con la IA, como patentes y derechos de autor, son temas importantes. Pueden surgir preguntas sobre quién posee los derechos sobre las invenciones creadas por sistemas de IA y cómo se deben proteger. Uno de los temas más debatidos es el de la responsabilidad civil en casos de daños causados por sistemas de IA. Se discute quién es responsable cuando una decisión automatizada resulta en perjuicios, y si debe asignarse la responsabilidad a los creadores, los propietarios o los usuarios de la IA. La recopilación y el uso de datos por parte de sistemas de IA plantean cuestiones de privacidad y protección de datos. Las leyes de privacidad pueden requerir transparencia en la recopilación de datos, así como el consentimiento informado de los usuarios. La discriminación y el sesgo en los algoritmos de IA son preocupaciones importantes. La legislación puede abordar la necesidad de garantizar que los sistemas de IA no discriminen a individuos basándose en

características protegidas, como raza, género u orientación sexual. Algunas jurisdicciones están explorando la implementación de códigos éticos y estándares para el desarrollo y uso de la IA. Estos pueden incluir principios para la transparencia, equidad, responsabilidad y la toma de decisiones éticas por parte de los sistemas de IA. la redacción de contratos que involucran sistemas de IA puede ser crucial. Determinar las obligaciones y responsabilidades de las partes en un contrato que involucra la implementación de tecnologías de IA es un aspecto importante del tratamiento jurídico.

De la misma forma Moretti (2021, p. 83) La seguridad de los sistemas de IA es esencial. Las leyes pueden requerir que se tomen medidas para proteger los sistemas de IA contra amenazas cibernéticas y garantizar la integridad y confidencialidad de los datos utilizados por estos sistemas. En el ámbito laboral, la implementación de IA puede afectar las normas laborales, como la duración de la jornada laboral, la privacidad en el lugar de trabajo y la negociación colectiva. La legislación laboral podría necesitar ajustes para abordar estos aspectos.

Es importante destacar que la legislación y regulación específica sobre la inteligencia artificial puede variar considerablemente entre países y regiones. Además, la rápida evolución de la tecnología puede llevar a la necesidad de actualizaciones y ajustes constantes en el marco legal existente.

V. CONCLUSIONES

¿Cuáles son las implicancias del impacto de la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano?

PRIMERO: Se determinó que las implicancias del impacto de la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano son: tanto positivas como negativas; dentro de las Implicaciones positivas: La IA puede ayudar a mejorar la eficiencia y productividad en el lugar de trabajo, liberando a los empleados para realizar tareas más estratégicas y desarrollar sus habilidades blandas como profesionales. La IA puede crear nuevas oportunidades laborales en campos relacionados con el desarrollo, mantenimiento y mejora de sistemas de IA, como ha sucedido en revolución tecnológica; así también tenemos, como Implicaciones negativas: La IA puede provocar la pérdida masiva de empleos en algunos sectores, ya que las tareas rutinarias pueden ser automatizadas. La IA plantea desafíos éticos y de privacidad, ya que es necesario garantizar que en la toma de decisiones de una IA sean justas, transparentes y respeten la privacidad de los individuos.

¿Es necesario una regulación que garantice que la inteligencia artificial no será utilizada para reemplazar los empleos en el Perú?

SEGUNDO: Se llegó a la conclusión, que si es necesario una regulación que garantice que la inteligencia artificial no será utilizada para reemplazar los empleos en el Perú. En ese sentido la única ley de la Materia sobre IA, es la Ley N.º31814 que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país, es una norma que promueve el uso de la IA, desarrolla las definiciones, designa competencias, establece principios, pero no menciona sobre nada sobre derecho a los trabajadores, es una norma que esta esperando a que se reglamente.

¿Cuál es el impacto que tiene la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano?

TERCERO: Se puede apreciar que a medida que la IA. Vaya evolucionando para realizar tareas más complejas que el humano realiza, mayor será el impacto en el sector Laboral no solo reemplazar las tareas repetitivas sino que también apunta a insertarse en empleos donde involucren todas de decisiones, en un principio ya se

aprecia en el campo de las telecomunicaciones en la gestión de soluciones básicas de consulta entre Empresa-Usuarios como son los chats bots, asistentes virtuales en pantallas digitales entre otros dispositivos las cuales han venido a quedarse.

Se Puede inferir que el aumento en el último año el uso de la Herramientas de IA. ha sido de manera exponencial gracias al internet y a la divulgación en Redes sociales como divulgadores científicos, quienes advirtiéndolo de que si no se regula puede tener consecuencias negativas para la humanidad para muchos sectores como militar industrial científico, laboral etc.

En el Perú también se están desarrollando tecnología de IA que se está implementando que va transformar la naturaleza de las relaciones laborales y planteado desafíos y oportunidades únicas, la implementación va a resaltar los desafíos éticos y de privacidad, especialmente en lo que respecta a la toma de decisiones automatizadas, la recopilación de datos y la posibilidad de sesgos algorítmicos.

La rápida evolución de la tecnología ha destacado la importancia del reentrenamiento y reskilling continuo para los trabajadores, a fin de adaptarse a las nuevas demandas laborales creadas por la IA. Es por eso que La IA puede complementar las habilidades humanas, pero es necesario un enfoque estratégico, político y equilibrado entre Trabajador y Empleador para aprovechar al máximo esta herramienta.

El tratamiento legal sobre IA en el Derecho laboral, en el Perú actualmente no existe, la legislación vigente en derecho laboral va ser insuficiente para garantizar al trabajador una adecuada contratación, estabilidad laboral ante una salida repentina de un trabajo, si bien el derecho del trabajador recoge Principios rectores en favor de los trabajadores y no de ellos es el Principio de la condición más beneficiosa, este principio solo en ciertas ocasiones podría brindar cierta protección, esto con el avance de la IA. Poco a poco dejaran de aplicarse en la medida del avance de una inteligencia artificial de Tipo General.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: El impacto de la inteligencia artificial (IA) en el derecho laboral plantea desafíos y oportunidades significativos. Aquí hay algunas recomendaciones para abordar este impacto de manera efectiva. Es crucial que los gobiernos y las entidades reguladoras desarrollen regulaciones específicas para guiar el uso ético de la IA en el ámbito laboral. Estas regulaciones deben abordar cuestiones como la transparencia en la toma de decisiones automatizadas, la responsabilidad y la protección de la privacidad del empleado. Además, deben actualizarse regularmente para adaptarse a la evolución de la tecnología.

El Estado en su calidad de promotor del empleo deberá adoptar políticas para una implementación al beneficio de los trabajadores con Regulación protectora como sería crear un seguro de desempleo ante eventuales despidos que se demuestre que sean por la sustitución de una IA, otra medida que se están proponiendo es que en una eventual sustitución masiva de puestos de trabajo por la IA, es el empleador el único beneficiario por ahorrarse costos incluso y reducir pago de impuestos, el legislativo proponga un sueldo ya no mínimo al establecido por ley sino con cierta escala.

SEGUNDO: Las empresas que utilizan sistemas de IA en el lugar de trabajo deben ser transparentes sobre cómo se toman las decisiones automatizadas y deben asumir la responsabilidad por cualquier impacto negativo. La transparencia contribuye a la confianza de los empleados y ayuda a mitigar el temor a la sustitución laboral. Se deben implementar programas de formación y reskilling para permitir a los trabajadores adaptarse a las nuevas tecnologías y adquirir habilidades relevantes para el entorno laboral cambiante. Esto puede ayudar a mitigar el impacto de la automatización en el empleo y facilitar la transición hacia roles más avanzados.

Fomentar la Colaboración Humano-IA: En lugar de ver a la IA como una amenaza, se debe fomentar la colaboración efectiva entre humanos y sistemas de IA. Esto implica diseñar sistemas que complementen las habilidades humanas y mejorar la eficiencia y la productividad.

TERCERO: Las organizaciones y la industria en general deben adoptar normas éticas para el desarrollo y uso de la IA en el trabajo. Estas normas pueden abordar cuestiones como la privacidad, la equidad y la responsabilidad empresarial. Es fundamental incluir a los trabajadores en el proceso de implementación de tecnologías de IA. Crear mecanismos de diálogo y participación puede ayudar a abordar inquietudes, obtener retroalimentación valiosa y construir un ambiente de trabajo más inclusivo. Incentivar la investigación y el desarrollo de tecnologías de IA éticas es esencial. Esto implica apoyar la innovación que beneficie a la sociedad y abordar los posibles riesgos éticos antes de su implementación masiva. Implementar sistemas de monitoreo y evaluación continuos para evaluar el impacto de la IA en el derecho laboral. Esto permitirá ajustes y mejoras en las políticas y regulaciones a medida que evoluciona la tecnología y sus efectos se vuelven más evidentes.

CUARTA: Las empresas pueden destacar su compromiso con la ética y la responsabilidad social empresarial al abordar de manera proactiva los impactos de la IA en el derecho laboral. Esto puede incluir iniciativas de bienestar del empleado, programas de formación y medidas para mitigar cualquier efecto negativo en la fuerza laboral.

Al seguir estas recomendaciones, se puede trabajar hacia un entorno laboral que aproveche los beneficios de la inteligencia artificial de manera ética y equitativo.

REFERENCIAS

Armas, C. (2021). La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores. *Iberoamerican Business Journal*, 5(1), 83- 105. Recuperado de <https://journals.epnewman.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/237>

Azócar S., R. (2019). Derecho a desconectarse del trabajo. Una necesidad para conciliar la vida personal y laboral. *Temas de la agenda pública*; Año 15, no. 119. Recuperado de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/45757>

Baena, P., G.M.E. (2014). Metodología de la Investigación. Serie Integral por competencias DGB. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Armas, C. (2021). La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores. *Iberoamerican Business Journal*, 5(1), 83- 105. Recuperado de <https://journals.epnewman.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/237>

Azócar S., R. (2019). Derecho a desconectarse del trabajo. Una necesidad para conciliar la vida personal y laboral. *Temas de la agenda pública*; Año 15, no. 119. Recuperado de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/45757>

Baena, P., G.M.E. (2014). Metodología de la Investigación. Serie Integral por competencias DGB. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Campos, C. (2019). Inteligencia artificial e innovación en la administración pública (in) necesarias regulaciones para la garantía del servicio público. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, ISSN 2173-6405, N°. 19 Extra 19, 2020, págs. 74-91. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7058123>

Capdeferro, O. (2020). La inteligencia artificial del sector público: Desarrollo y regulación de la actuación administrativa inteligente en la cuarta revolución industrial. *IDP. Revista de Internet, derecho y política*, 30. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/339638303_La_inteligencia_artificial_del_sector_publico_desarrollo_y_regulacion_de_la_actuacion_administrativa_inteligente_en_la_cuarta_revolucion_industrial

Campos, C. (2019). Inteligencia artificial e innovación en la administración pública(in)necesarias regulaciones para la garantía del servicio público. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, ISSN 2173-6405, Nº. 19 Extra 19, 2020, págs. 74-91. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7058123>

Capdeferro, O. (2020). La inteligencia artificial del sector público: Desarrollo y regulación de la actuación administrativa inteligente en la cuarta revolución industrial. IDP. Revista de Internet, derecho y política, 30. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/339638303_La_inteligencia_artificial_del_sector_publico_desarrollo_y_regulacion_de_la_actuacion_administrativa_inteligente_en_la_cuarta_revolucion_industrial

Diez, P., & Ponce De León, L. (2002). *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial, Introducción, Teoría del Contrato*. Madrid: Civitas.

García, E. (2007). Globalización del Capital y Desarrollo Institucional del Sistema Financiero. *Revista De Economía Institucional*, 75-107.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4 ed.). México: MCGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5 ed.). México: Interamericana Editores.

HUAYRE TORRES, I. G. (2021).El impacto del cibercrimen en delitos de estafa en el Distrito de Lima, 2021. *PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL EN DERECHO*. UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS, Lima - Perú.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1729/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20N%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kemmis y Mc Taggart (2020). Investigación básica: características, definición, ejemplos. Lidefer. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>

Laudon y Guercio (2018), Factores que influyen en la compra online y el comportamiento de los consumidores del distrito de San Miguel en el año 2020 (tesis de Bachiller, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16425/Guarnizogg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Litchfiel (2017). DESIGUALDAD.

https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoinequality.pdf?m=1453513192

López, E. A. (23 de enero de 2022). metodología cualitativa. Obtenido de

https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cualitativa.html

Moisés J. Schwartz (2020), Ciberseguridad, riesgos, avances y el camino a seguir en América latina y el caribe.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Reporte-Ciberseguridad-2020-riesgos-avances-y-el-camino-a-seguir-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>

OCHOA, D. A. (2013), La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *Revista CES Psicología ISSN 2011-3080*, 6(1), 126,127. redalyc.org/pdf/4235/423539419008.pdf

Oficina de las Naciones Unidas, (2019). *ciberdelincuencia en el Perú: pautas para una investigación fiscal especializada*, Editorial, OFAEC.

OIT (2017), Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica, 2017.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/06.pdf

Organización de las Naciones Unidas Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1 de Julio de 2017). *Información Falsa: la Opinión de Periodistas*.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259014_spa

Criado, J. I. (2021). Inteligencia Artificial (y Administración Pública). EUNOMÍA. Revista En Cultura De La Legalidad, (20), 348-372.

Recuperado de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/6097>

Chacón, A. y Guzmán, J. (2017). Uso intensivo de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC): Un estudio del caso del RENIEC en el periodo 2002 – 2015 (tesis de grado). Recuperado de TESIS CATOLICA TIC EN RENIEC.pdf

Chira, E. & Távara, M. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. IUS: Revista De investigación De La Facultad De Derecho, 9(2), 73-87.

Recuperado de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/459>

Constitución Política del Perú.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf Cuñat G., R.J. (2007).

Aplicación De La Teoría Fundamentada (Grounded Theory) al Estudio Del Proceso De Creación De Empresas. Decisiones Globales. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499458.pdf>

Decreto Legislativo N° 1412-2018 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/289706-141>

Decreto de Urgencia N° 127-2020 - Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Diario Oficial El Peruano. Decreto de Urgencia N° 127-2020 Del Águila, M. y Guillermo, L. (2019). La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo 30 n° 728. (Tesis de grado).

Recuperado de TESIS UCV DESCONEXION LABORAL.pdf

Delgado, D. (2021). Inteligencia Artificial, gestión pública y síndrome de la rana hervida. BIOLEX REVISTA JURIDICA DEL DEPARTAMENTO DE DERECHO, 13 (12 ene-jun), 1–13. Recuperado de https://biolex.unison.mx/index.php/biolex_unison_mx/article/view/218

Eyzaguirre, R. del P. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. Apuntes De Bioética, 3(2), 81-90. Recuperado de

<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/496/1099>

Puntriano, C. (2020). La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú. REVISTA LABOREM. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (23), 335 – 358. Recuperado de

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-18-1.pdf>

Ramió, C. (2019). El impacto de la inteligencia artificial y de la robótica en el empleo público. GIGAPP Estudios Working Papers, 5(98-110), 401-421. Recuperado de

<http://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPPEWP/article/view/115>

Reche, N. (2019). La Desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, [en línea], 33 2019, n.º 3, pp. 31-54.

Recuperado de <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/362118>

Requena, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. Lex Social: Revista De Derechos Sociales, 10(2), 541–560. Recuperado de

https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5076

Resolución de Secretaría de Gobierno Digital N°005-2018-PCM/SEGDI,

Resolución que aprueba los lineamientos para la formulación del Plan de Gobierno

Digital. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/292304-005-2018-pcm-segdi>

Resolución Ministerial N° 048-2014-TR. “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal”.

[https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-documentodenominado-guia-de-buenas-practicas-en-m-rm-n-048-2014-tr-1067836- 1](https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-documentodenominado-guia-de-buenas-practicas-en-m-rm-n-048-2014-tr-1067836-1)

Restrepo-Ochoa, D. (2013). La teoría fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las

Representaciones Sociales. CES Psicología 6(1), 122-133. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423539419008>

Rosenbaum, F. (2017). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. DERECHO & SOCIEDAD ISSN 2079- 3634, N°. 49, 2017, págs. 111-

122. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792341>

Salvador, M. & Ramió, C. (2020). Capacidades analíticas y gobernanza de datos en la administración pública como paso previo a la introducción de la inteligencia artificial.

Revista del CLAD Reforma y Democracia, No. 77, Jul. 2020, pp. 5-36, ISSN 1315-2378.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/3575/357566674001/html/>

Salvador, M. (2021) Inteligencia artificial y gobernanza de datos en las administraciones públicas: reflexiones y evidencias para su desarrollo. 34 Gestión y Análisis de Políticas Públicas, núm. 26, pp. 20-32, 2021 Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/2815/281567964002/>

Sánchez, C. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral español. Revista De Derecho, 22(2), 247-275. Recuperado de <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2914>

Talents, E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, ISSN 2173-6405, N°. 17, 2019, págs. 150-161. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7170213>

Távora, M. (2019). El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección (Tesis de grado). Recuperado de TESIS TaveraRomeroMelissa.pdf

Toro, Gutiérrez & Correa (2020). Estrategia de gobierno digital para la construcción de Estados más transparentes y proactivos. Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad, 12(22), 71-102. <https://doi.org/10.22430/21457778.1235>

Toyama, J., & Rodríguez, A. (2019). Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial. THEMIS Revista De Derecho, (75), 255-266. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21990>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de categorización

Título: Impacto de la inteligencia Artificial en el Derecho Laboral Peruano 2023				
Problemas	Objetivos	Supuestos	Categorías /subcategorías	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera impactara la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar las implicancias del impacto de la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano.</p>	<p>Supuesto general</p> <p>El impacto de la inteligencia artificial generara algún cambio en el derecho laboral peruano o algún tipo de cambio en su legislación 2023</p>	<p style="text-align: center;">Categoría 1</p> <p style="text-align: center;">Inteligencia Artificial</p> <p style="text-align: center;">Subcategorías</p> <p>-Impacto de la inteligencia artificial en el derecho laboral</p> <p>-Trabajo digital</p> <p>-Uso inadecuado de la tecnología</p>	<p style="text-align: center;">Enfoque</p> <p style="text-align: center;">Cualitativo</p> <p style="text-align: center;">Diseño</p> <p style="text-align: center;">Teoría fundamentada</p> <p style="text-align: center;">Escenario de estudio</p> <p style="text-align: center;">Trujillo</p> <p style="text-align: center;">Participantes</p> <p style="text-align: center;">Especialistas (Abogados y funcionarios) en derecho digital</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p style="text-align: center;">Guía de entrevista Guía de análisis documental</p>
<p>Problema específico 01</p> <p>¿Qué tipo de inteligencia artificial genera mayor conflicto en el derecho laboral peruano?</p> <p>Problema específico 02</p> <p>¿Precisar cuál ha sido el nivel de aumento de la inteligencia artificial en el campo del derecho laboral peruano?</p> <p>Problema específico 03</p> <p>¿Examinar de qué manera la inteligencia artificial influye en la vida laboral?</p>	<p>Objetivo específico 01</p> <p>Analizar si es necesario una regulación que garantice que la inteligencia artificial no será utilizada para reemplazar los empleos en el Perú.</p> <p>Objetivo específico 02</p> <p>Precisar el impacto que tiene la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano.</p> <p>Objetivo específico 03</p> <p>Identificar el tratamiento legal de la inteligencia artificial en el derecho laboral en el Perú</p>	<p>Supuesto específico 01</p> <p>Examinar los retos que tiene la inteligencia artificial hacia el derecho laboral peruano</p> <p>Supuesto específico 02</p> <p>Identificar en que sectores del derecho laboral influye la inteligencia artificial.</p>	<p style="text-align: center;">Categoría 2</p> <p style="text-align: center;">Derecho laboral</p> <p style="text-align: center;">Subcategorías</p> <p>-Estabilidad laboral</p> <p>-Derechos laborales</p> <p>-Seguridad laboral</p>	

Anexo 02. Guía de entrevistas

Con respecto al análisis del objetivo específico N° 01, que se refiere a: Analizar si es necesario una regulación que garantice que la inteligencia artificial no será utilizada para reemplazar los empleos en el Perú.

Se han realizado las siguientes tablas.

Tabla 1: Analizar la inteligencia artificial para que no sea utilizada para reemplazar empleos.

PREGUNTA 1: ¿Cree usted que la inteligencia artificial ha reemplazado empleos en la actualidad?		
Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03
<p>Sin duda, en los últimos años la inteligencia artificial a reemplazado empleos debido a que ahora contamos con máquinas que ayudan al personal y también realiza la función de ellos mismos por eso es el aumento del desempleo en las fábricas y también en las entidades públicas.</p>	<p>Sí, la inteligencia artificial (IA) ha tenido un impacto significativo en el mercado laboral y ha llevado a la automatización de ciertos trabajos. En diversos sectores, la IA ha demostrado ser capaz de realizar tareas específicas de manera más eficiente y precisa que los humanos, lo que ha llevado a la reducción de algunos empleos.</p>	<p>Claro que sí, en el ámbito de la atención al cliente, los chatbots impulsados por IA pueden manejar consultas básicas, lo que puede afectar a los empleados que solían encargarse de esas tareas. Además, en áreas como la contabilidad y la gestión de datos, la IA ha demostrado ser capaz de realizar análisis y procesos rutinarios de manera más rápida y eficiente.</p>

Entrevistado 04

No creo que la IA también ha creado nuevas oportunidades laborales y ha llevado a la creación de empleos en campos relacionados con el desarrollo, mantenimiento y mejora de sistemas de inteligencia artificial. Además, hay tareas que la IA aún no puede realizar tan bien como los humanos, como la toma de decisiones complejas, la creatividad y la empatía, lo que significa que muchos trabajos requieren habilidades humanas únicas.

Entrevistado 05

La IA ha tenido un impacto en la sustitución de ciertos trabajos, pero ha generado nuevos empleos y oportunidades y ha cambiado la naturaleza de muchos roles laborales. El desafío radica en adaptarse a estos cambios y desarrollar habilidades que complementen las capacidades de la IA.

Entrevistado 06

Sí, la IA ha asumido nuevas actividades laborales como por ejemplo, en la fabricación, robots y sistemas de automatización han reemplazado algunas funciones que solían ser realizadas por trabajadores humanos.

INTERPRETACIÓN: Los 6 especialistas han diseñado que sí, la IA ha tenido un impacto significativo en el ámbito laboral y ha llevado a la automatización de ciertas tareas, lo que ha resultado en la sustitución de algunos empleos. Las tecnologías de la IA, como la automatización de procesos robóticos, los algoritmos de aprendizaje automático y la robótica avanzada, han permitido a las empresas realizar ciertas funciones de manera más eficiente y a menudo a un costo menor.

Algunos trabajos rutinarios y repetitivos han sido más propensos a ser automatizados, lo que ha llevado a la preocupación sobre la pérdida de empleo de ciertos sectores. Sin embargo, también es importante señalar que la IA ha creado nuevos trabajos y ha mejorado la eficiencia en muchos sectores, generando oportunidades laborales en áreas relacionadas con el desarrollo y mantenimiento de tecnologías de la inteligencia artificial.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 2: Acciones para regularizar la inteligencia artificial en derecho laboral peruano

PREGUNTA 2: ¿Que acciones se realizaron para regularizar la inteligencia artificial en el derecho laboral?		
Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03
<p>En muchos países, la legislación laboral existente se aplica a los empleados que trabajan con sistemas de inteligencia artificial. Sin embargo, algunos argumentaban que las leyes laborales tradicionales podrían no abordar adecuadamente las cuestiones específicas con la IA en el Perú tenemos algunos leyes que amparan el derecho laboral peruano.</p>	<p>Se opto por regularizar algunos leyes que protejan el trabajo, en algunos lugares, se discutió la necesidad de que los sistemas de IA sea transparentes y explicables. Esto podría ser relevante en caso donde las decisiones automatizadas afectan la empleabilidad, la promoción o las condiciones laborales de una persona.</p>	<p>La inclusión de la inteligencia artificial en el entorno laboral también llevó a discusiones sobre la importancia de involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones relacionados con la implementación y el uso de la IA en el Perú siempre y cuando no se vulneren los derechos laborales.</p>

Entrevistado 04	Entrevistado 05	Entrevistado 06
<p>La medida que la automatización afecta la naturaleza de muchos trabajos, algunos lugares comenzaron a considerar la necesidad de programas de capacitación y reentrenamiento para ayudar a los trabajadores a adaptarse a las nuevas tecnologías y sean beneficiosas para el derecho laboral peruano.</p>	<p>Como institución consideramos la consideración de principios éticos en la implementación de la IA en el lugar de trabajo también se convirtió en un tema importante. Esto podría incluir la adhesión a estándares éticos en el desarrollo y uso de sistemas de IA para garantizar un entorno laboral justo y equitativo dentro del derecho laboral.</p>	<p>No conozco una legislación que proteja el derecho laboral de una eminente implementación de la inteligencia artificial debido a que en nuestra institución respetamos el trabajo siempre. Sin embargo, algunos argumentaban que las leyes laborales tradicionales podrían no abordar adecuadamente las cuestiones específicas relacionadas con la IA.</p>

INTERPRETACIÓN: Los especialistas han señalado que algunos países han propuesto o implementado leyes específicas que abordan el uso de la inteligencia artificial en el ámbito laboral. Estas leyes pueden abordar cuestiones como la transparencia en los algoritmos de toma de decisiones, la responsabilidad de las empresas en caso de decisiones automatizadas injustas y la protección de los derechos de los trabajadores. En lugar de leyes específicas, algunos países han desarrollado pautas éticas para el uso de la IA en el ámbito laboral. Estas pautas pueden ser adoptadas por empresas y organizaciones para garantizar un uso ético de la tecnología.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 3: Roles de las entidades públicas para garantizar el derecho laboral sobre la inteligencia artificial.

PREGUNTA 3: ¿Que roles cumplieron las entidades públicas para garantizar la labor de sus trabajadores?		
Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03
<p>Se tomaron medidas preventivas ante el aumento de la inteligencia artificial, se debe crear leyes y regulaciones específicas que aborden las implicancias de la IA en el ámbito laboral. Estas leyes deben garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y establecer responsabilidades para los empleadores que utilizan la IA.</p>	<p>Se optó por múltiples opciones para poder contrarrestar las nuevas modalidades de la inteligencia artificial, se debe implementar y hacer cumplir leyes que regulan la recopilación, almacenamiento y uso de datos personales en el contexto de la IA, especialmente cuando se utiliza para la toma de decisiones laborales.</p>	<p>Se recomienda a las unidades públicas desarrollar programas de formación y reciclaje laboral para equipar a los trabajadores con las habilidades necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos, incluida la IA. Establecer mecanismos de supervisión y auditoría para evaluar la equidad, transparencia y no discriminación de los algoritmos utilizados en el ámbito laboral.</p>

Entrevistado 04	Entrevistado 05	Entrevistado 06
<p>Tomamos la iniciativa de brindar charlas informativas, implementar y hacer cumplir leyes que prohíben la discriminación basada en algoritmos, asegurando que las decisiones de empleo generadas por la IA, no están sesgadas, facilitar la negociación colectiva entre empleadores y empleados para abordar cuestiones específicas relacionadas con la implementación de la IA en el lugar del trabajo.</p>	<p>Promover y financiar la investigación ética en el desarrollo y uso de la IA, especialmente en el contexto laboral, para anticipar posibles problemas y desarrollar soluciones éticas. Colaborar con otras entidades públicas a nivel nacional e internacional para establecer estándares comunes y compartir mejores prácticas en la regulación de la IA, en el ámbito laboral.</p>	<p>Educar al público sobre los cambios laborales impulsados por la IA, sus impactos y cómo se están abordando a través de políticas gubernamentales.</p> <p>Facilitar la participación ciudadana en la formulación de políticas relacionadas con la IA, en el ámbito laboral, asegurando una representación equitativa de los intereses diversos.</p>

INTERPRETACIÓN: Los 6 especialistas han señalado que realizaron diversos métodos que establecen políticas y normativas laborales que rigen en el sector público. Estas políticas abarcan aspectos como condiciones de trabajo, horas laborales, beneficios, igualdad de oportunidades y otros aspectos relacionados con el empleo. Son responsables de contratar a empleados cualificados y competentes para desempeñar funciones específicas. Esto implica procesos de selección transparentes y justos que garanticen la idoneidad, proporcionan programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades y competencias de sus empleados. Esto asegura que el personal esté actualizado con las últimas prácticas y conocimientos en sus respectivas áreas de los candidatos.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 4: Ley de inteligencia artificial cambios.

PREGUNTA 4: ¿Cree usted que la ley 31814 ley de inteligencia artificial necesita cambios?

Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03
<p>DENTRO DE LA LEY DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL CREO QUE NO NECESITA CAMBIOS, CREO QUE ES UNA LEY CORRECTA PARA EL DESARROLLO ECONOMICO DEL PAIS DEBIDO A QUE LA TECNOLOGIA AVANZA DIARIAMENTE Y DEBEMOS ESTAR A LA VANGUARDIA DE LA TECNOLOGIA GLOBAL.</p>	<p>LA LEY NO NECESITA NINGUN TIPO DE REGULARIZACION DEBIDO A QUE ES UNA LEY EN BASE A TECNOLOGIA PARA LA SOCIEDAD EN ESE SENTIDO LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS DEBEMOS ADECUARNOS A LAS NUEVAS PLATAFORMAS DIGITALES PARA PODER DESARROLLAR NUESTRAS ACTIVIDADES DE NUEVAS FORMAS.</p>	<p>SE RECOMIENDA A LA POBLACION A UTILIZAR LA IA. HA DEMOSTRADO SER UTIL EN LA INTERPRETACION DE GRANDES CONSUNTOS DE DATOS GENETICOS Y MEDICOS PARA PROPORCIONAR TRATAMIENTOS MAS PERSONALIZADOS. ESTO PODRIA MEJORAR LA EFICACIA DE LOS TRATAMIENTOS Y REDUCIR LOS EFECTOS SECUNDARIOS</p>

Entrevistado 04

LA IA. ESTA TRANSFORMANDO LA INDUSTRIA AL AUTOMATIZAR TAREAS REPETITIVAS Y MEJORAR LA EFICIENCIA EN LA PRODUCCION Y LA CADENA DE SUMINISTRO. ESTO PUEDE LLEVAR A UNA REDUCCION DE COSTOS Y A UN AUMENTO EN LA CALIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS, LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJE AUTOMATICO PUEDEN ADAPTARSE A ESTILOS DE APRENDIZAJE INDIVIDUALES, PROPORCIONANDO A LOS ESTUDIANTES RECURSOS EDUCATIVOS PERSONALIZADOS ESTO PUEDE AYUDAR A CERRAR BRECHAS EN EL APRENDIZAJE Y MEJORAR LA EDUCACION EN GENERAL

Entrevistado 05

CREO QUE NO NECESITA NINGUN CAMBIO, PERO ES IMPORTANTE DESTACAR QUE, A MEDIDA QUE LA IA AVANZA, TAMBIEN SURGEN PREOCUPACIONES ETICAS Y SOCIALES, COMO LA PRIVACIDAD, LA TOMA DE DECISIONES AUTOMATIZADA Y EL IMPACTO EN EL EMPLEO. ES FUNDAMENTAL ABORDAR ESTOS DESAFIOS PARA GARANTIZAR QUE LOS AVANCES EN IA, BENEFICEN A LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO.

Entrevistado 06

NO NECESITAN NINGUN CAMBIO ES MAS FAVORECEN A LA ECONOMIA DEBIDO A QUE LOS AVANCES EN EL PROCESAMIENTO DEL LENGUAJE NATURAL PERMITEN A LAS MAQUINAS COMPRENDER Y RESPONDER AL LENGUAJE HUMANO DE MANERA MAS NATURAL. ESTO MEJORARA LA INTERACCION CON SISTEMAS DE IA. Y FACILITA SU INTEGRACION EN LA VIDA DIARIA.

INTERPRETACIÓN: LOS 6 ESPECIALISTAS HAN SEÑALADO QUE AL EVALUAR LA NECESIDAD DE CAMBIOS EN UNA LEY DE IA, ES CRUCIAL CONSIDERAR ASPECTOS COMO LA PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD, LA SEGURIDAD, LA ÉTICA Y EL IMPACTO SOCIOECONÓMICO. ADEMÁS, ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA EL RÁPIDO AVANCE DE LA TECNOLOGÍA, Y LA NECESIDAD DE REGULACIONES QUE PUEDAN ADAPTARSE A LOS CAMBIOS EN EL CAMPO DE LA IA. SE CONSIDERA QUE NO ES NECESARIO AHORA LA REGULACIÓN DE UNA NORMATIVA NUEVA CON LA ACTUAL ES MÁS QUE SUFICIENTE.

Tabla 5: Cuantos casos de despido se conoce en las entidades públicas.

PREGUNTA 5: ¿En la actualidad cuantos casos de despido por la inteligencia artificial conoce?

Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03
<p>NO CONOZCO NINGUN CASO QUE EN MI ENTIDAD DONDE TRABAJE FUERON DESPEDIDO DEBIDO A LA I.A. O POR ALGUN TIPO DE ELLO</p>	<p>DESCONOZCO QUE DESPIDIERAN A ALGUN TRABAJADOR PRODUCTO DE LA I.A.</p>	<p>CONOZCO UN CASO EN MI TRABAJO QUE DESPIDIERON A UNOS SEVENES QUE RECEPCIONABAN DOCUMENTACION Y TAMBIEN BRINDABA ORIENTACION POR LA IMPLEMENTACION DE LOS CHATS BOOT QUE BRINDAN INFORMACION DE MANERA MECANIZADA A DISTINTAS PERSONAS QUE QUIEREN RECIBIR INFORMACION DE MANERA INSTANTANEA</p>

Entrevistado 04

EN MI ENTIDAD PUBLICA NO TENGO NINGUN TIPO DE CASO PERO EN MI ANTIIGO TRABAJO SI LOGRE APRECIAR QUE CAMBIABAN AL PERSONAL DE SU AREA DE VENTAS POR QUE YA HABIAN ROBOTIZADO EL AREA DE VENTAS DE MANERA DIGITALIZADA SE LE HICIA A LA EMPRESA DONDE TRABAJABA DESPIDIAR AL AREA DE VENTAS Y POST VENTAS POR ROBOTIZAR DE MANERA DIGITAL ESSAS AREAS DE LA EMPRESA DONDE RADICABA.

Entrevistado 05

NO NUNCA LOGRE VISUALIZAR ALGUN DESPIDO A CAUSA DE LA IA EN MI AREA O EN LA EMPRESA DONDE LABORO ACTUALMENTE.

Entrevistado 06

SI LOGRE APRECIAR QUE A UN SOVEN CAMBIARON DE AREA POR QUE YA NO ERA RENTABLE EN EL AREA DE RECEPCION DE DATOS Y CAMBIARON AL SOVEN A OTRA AREA, PERO NO LOGRE APRECIAR QUE LO DESPIDIERON.

INTERPRETACIÓN: LOS 6 ESPECIALISTAS HAN SEÑALADO QUE ES IMPORTANTE DESTACAR QUE EL IMPACTO DE LA I.A. EN EL EMPLEO ES UN TEMA DE DEBATE Y PREOCUPACIÓN EN MUCHOS SECTORES. A MEDIDA QUE LAS TECNOLOGÍAS AVANZAN, ALGUNAS OCUPACIONES PUEDEN VOLVERSE OBSOLETAS, PERO AL MISMO TIEMPO, SURGEN NUEVAS OPORTUNIDADES LABORALES EN ÁREAS RELACIONADAS CON LA TECNOLOGÍA HASTA AHORA NO CONOCÍAMOS NINGUN TIPO DE DESPIDO A CAUSA DE LA I.A.

Tabla 6: Inteligencia artificial dentro de la vida laboral diaria

PREGUNTA 6: ¿Que tan difícil ha sido incorporar la inteligencia artificial a la vida laboral?

Entrevistado 01	Entrevistado 02	Entrevistado 03
<p>LA INCORPORACION DE LA IA. A LA VIDA LABORAL HA SIDO UN PROCESO DESAFIANTE PERO TAMBIEN MUY IMPACTANTE.</p> <p>LA DIFICULTAD VARIA SEGUN LA INDUSTRIA, EL TIPO DE TRABAJO Y LA CAPACIDAD DE ADAPTACION DE LAS ORGANIZACIONES COMO LAS ENTIDADES DEL ESTADO PERUANO QUE DEBEN ADAPTARSE A LA GLOBALIZACION DEBIDO A QUE LA MAYORIA DE PERSONAS NECESITAN UNA ATENCION DE MANERA INMEDIATA POR LO MISMO TODO SE A DIGITALIZADO CON EL FIN DE MEJORAR EL SISTEMA DE ATENCION</p>	<p>SE OPTO POR MULTIPLES OPCIONES PARA PODER CONTRARRESTAR QUE IMPACTEN LAS NUEVAS TECNOLOGIAS EN LA VIDA LABORAL DIARIA DEBIDO A LA RESISTENCIA AL CAMBIO ES COMUN CUANDO SE INTRODUCEN NUEVAS TECNOLOGIAS, INCLUIDA LA IA. ALGUNAS PERSONAS PUEDEN SENTIR TEMOR DE PERDER SUS TRABAJOS O TENER DIFICULTADES PARA ADAPTARSE A NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR.</p>	<p>LA I. A. AL SER INTEGRADA A MENUDO REQUIERE NUEVAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS LOS EMPLEADOS PUEDEN NECESITAR FORMACION PARA APROVECHAR AL MAXIMO LAS HERRAMIENTAS DE IA Y COLABORAR EFICAZMENTE CON ELLAS PARA QUE PUEDA SER PRODUCTIVA PARA LAS ENTIDADES PUBLICAS Y ASI PODER TENER UN MAYOR CONOCIMIENTO DE ELLAS. LA IMPLEMENTACION DE LA I. A. EN EL ENTORNO LABORAL TAMBIEN PONE DESAFIOS ETICOS Y DE PRIVACIDAD. LAS ORGANIZACIONES DEBEN ASEGURARSE DE MANEJARLOS DATOS DE MANERA ETICA Y PROTEGER LA PRIVACIDAD DE LOS EMPLEADOS.</p>

Entrevistado 04

LA I.A. TAMBIEN HA DEMOSTRADO MEJORAR LA EFICIENCIA EN MUCHOS ASPECTOS. AUTOMATIZA TAREAS REPETITIVAS, TOMA DECISIONES BASADAS EN DATOS Y LIBERA A LOS EMPLEADOS PARA REALIZAR TAREAS MAS ESTRATEGICAS. LA IMPLEMENTACION DE LA I.A. A MENUDO IMPLICA LA TOMA DE DECISIONES AUTOMATIZADAS EN SITUACIONES CRITICAS. ESTO PLANTEA DESAFIOS ETICOS Y DE PRIVACIDAD, Y QUE ES NECESARIO GARANTIZAR QUE LAS DECISIONES DE LA I.A. SEAN JUSTAS, TRANSPARENTES, Y RESPETEN LA PRIVACIDAD DE LOS INDIVIDUOS.

Entrevistado 05

LA I.A. TAMBIEN HA LLEVADO A UN CAMBIO EN LA NATURALEZA DE ALGUNOS TRABAJOS. ALGUNAS TAREAS ROTINARIAS PUEDEN SER AUTOMATIZADAS, LO QUE PODRIA CAMBIAR LOS ROLES LABORALES Y REQUERIR UNA ADAPTACION CONTINUA DE LAS HABILIDADES DE LOS EMPLEADOS. EL DESARROLLO Y USO DE LA I.A. TAMBIEN HA LLEVADO A LA NECESIDAD DE REGULACIONES Y NORMATIVAS PARA GARANTIZAR SU USO ETICO Y SEGURO. ESTAS REGULACIONES PUEDEN VARIAR SEGUN LA REGION Y LA INDUSTRIA.

Entrevistado 06

LA AUTOMATIZACION IMPULSADA POR LA I.A. TIENE EL POTENCIAL DE DESPLAZAR CIERTOS TRABAJOS, LO QUE PLANTEA PREOCUPACIONES SOBRE LA PERDIDA DE EMPLEO EN CIERTOS SECTORES. LA REUBICACION LABORAL Y LA CAPACITACION PARA NUEVAS HABILIDADES SON CONSIDERACIONES IMPORTANTES EN ESTE CONTEXTO.

INTERPRETACIÓN: LOS 6 ESPECIALISTAS AÑ SENALADO QUE LA INCORPORACIÓN DE LA I.A. A LA VIDA LABORAL HA SIDO UN PROCESO DESAFIANTE PERO TAMBIEN MUY PROMETEDOR, SE DESTACAN ALGUNOS DE LOS DESAFIOS Y AVANCES EN ESTE PROCESO LA IMPLEMENTACION DE SISTEMAS DE I.A. PUEDE SER TECNOLOGICAMENTE COMPLESA. LA ADOPCION DE ESTAS TECNOLOGIAS A MENUDO REQUIERE INVERSIONES SIGNIFICATIVAS EN HARDWARE, SOFTWARE Y CAPACITACION DE PERSONAL. LA RESISTENCIA AL CAMBIO POR PARTE DE LOS EMPLEADOS ES OTRO DESAFIO COMUN. LA INTRODUCCION DE LA I.A. A VECES GENERA PREOCUPACIONES SOBRE LA SEGURIDAD LABORAL Y LA PERDIDA DE EMPLEO, LO QUE PUEDE AFECTAR LA ACEPTACION DE LA TECNOLOGIA LA INTEGRACION DE LA I.A. A MENUDO REQUIERE QUE LOS PROFESIONALES DE RECURSOS HUMANOS ADQUIERAN NUEVAS HABILIDADES PARA GESTIONAR EFICAZMENTE EQUIPO QUE INCLUYEN TANTO A HUMANOS COMO A SISTEMAS AUTOMATIZADOS.

ANEXO 03 VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS



ANEXO N° 01 CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 27 de setiembre del 2023

Dra. Madelane Guanilo Delgado

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto

Nos es grato dirigirnos a usted para expresarle nuestro saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiantes de la Escuela de Derecho de la Universidad "César Vallejo", en la sede Trujillo, promoción 2023-2, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de nuestra investigación es: "El impacto de la inteligencia Artificial en el Derecho Laboral Peruano 2023" y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de profesionales especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados con esta línea de investigación.

Seguros de contar con su apoyo en calidad de experto se le alcanza el instrumento para que lo pueda validar.

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos su colaboración.

Atentamente.



Calderon Hurtado Christian



Villacorta Varas Jane Roxana

ANEXO N° 02
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES. -

TÍTULO: "El impacto de la inteligencia Artificial en el Derecho Laboral Peruano 2023"				
Nombre del instrumento de evaluación	Guía de entrevista			
Autores del instrumento	Calderon Hurtado Christian - Villacorta Varas Jane Roxana			
Apellidos y nombres del experto (a)	Madelane Guanilo Delgado			
Título profesional del experto (a)	Abogada			
Grado académico del experto (a)	Doctora en Derecho			
Cargo e institución donde labora	Docente UCV			
VALORACIÓN				
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN. -

N.º	CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	Claridad	Los ítems redactados están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					x
2	Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías y las subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					x
3	Actualidad	El instrumento muestra vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					x
4	Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática de acuerdo con los objetivos, categorías y subcategorías.					x
5	Suficiencia	Toma en consideración los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					x

6	Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, comprobación y valoración de las categorías de la investigación.						x
7	Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.						x
8	Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos, categorías y subcategorías.						x
9	Metodología	Los procedimientos o lineamientos fijados responden a una metodología y diseño aplicado para lograr probar la finalidad de la investigación.						x
10	Pertinencia	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.						x
Calificación								
			0 -20	21-40	41-60	61-80	81-100	

III. OPINION DE APLICABILIDAD. -

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e indicadores.

Puntuación:

De 0 a 20 – Deficiente – No aplicar

De 21 a 40 – Regular – No aplicar

De 41 a 60 – Bueno - Mejorar

De 61 a 80 – Muy bueno - Aplicar

De 81 a 100 – Excelente - Aplicar



Trujillo, 27 de setiembre del 2023

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El impacto de la inteligencia Artificial en el Derecho Laboral Peruano 2023.

I. Datos generales:

Entrevistado:

Edad: Género:

Cargo:

Institución:

Entrevistador:

Fecha: Hora:

Lugar:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento, con claridad y veracidad, debido a que las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar los objetivos de esta investigación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si es necesario una regulación que garantice que la Inteligencia Artificial no será utilizada para reemplazar empleos de manera indiscriminada en el Perú.

1. Según su opinión: ¿Cree usted que la inteligencia artificial ha reemplazado empleos en la actualidad? Explique su respuesta.

Observación al ítem de ser necesario:

.....
.....
.....
.....
.....

2. Según su opinión: ¿Qué acciones se realizaron para regularizar la inteligencia artificial en el derecho laboral? Explique su respuesta.

Observación al ítem de ser necesario:

.....
.....
.....
.....

3. Según su opinión: ¿Qué roles cumplieron las entidades públicas para garantizar la labor de sus trabajadores? Explique su respuesta.

Observación al ítem de ser necesario:

.....
.....
.....
.....

4. Según su opinión: ¿Cree usted que la ley 31814 ley de inteligencia artificial necesita cambios? Explique su respuesta.

Observación al ítem de ser necesario:

.....
.....
.....
.....

5. Según su opinión: ¿En la actualidad cuántos casos de despido por la inteligencia artificial conoce? Explique su respuesta.

Observación al ítem de ser necesario:

.....
.....
.....
.....

6. Según su opinión: ¿Qué tan difícil ha sido incorporar la inteligencia artificial a la vida laboral? Explique su respuesta.

Observación al ítem de ser necesario:

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Precisar el impacto que tiene la inteligencia artificial en el derecho laboral peruano.

Este objetivo se trabajó con una guía de análisis documental

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar el tratamiento legal de la inteligencia artificial en el derecho laboral en el Perú.

7. Según su opinión ¿Cuál es el tratamiento legal de la inteligencia artificial? Explique su respuesta.

Observación al ítem de ser necesario:

.....
.....

8. Según su opinión ¿Es necesario la creación de una ley laboral digital? Explique su respuesta.

Observación al ítem de ser necesario:

.....
.....
.....

9. Según su opinión ¿Cuál es el tratamiento jurídico de la inteligencia artificial? Explique su respuesta.

Observación al ítem de ser necesario:

.....
.....

10. Según su opinión ¿Cuál fue la participación de los representantes de las entidades públicas? Explique su respuesta.

Observación al ítem de ser necesario:

.....
.....
.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI/Reg. Abg.
Cel.