



---

## **IA en el mundo laboral: herramientas, beneficios y casos reales**

Shirley Quino | Anita Solano | Luis Zevallos

---

## Índice

- 03** Uso de la IA en RRHH aplicada a Perú: marco normativo
- 05** Retos legales para los empleadores en Perú
- 07** Implementación responsable en el curso de la relación laboral
- 10** Herramientas de IA aplicables en RRHH
- 12** Casos internacionales y aprendizajes
- 14** Oportunidades y retos legales por sector económico en Perú.
- 14** IA y Trabajo humano: una alianza, no una amenaza

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## **Uso de la IA en gestión de RRHH aplicaba a Perú: marco normativo**

---

---

## Uso de la IA en gestión de RRHH aplicaba a Perú: marco normativo

---

### 1. Clasificación del riesgo por el uso de IA

Los usos de alto riesgo incluyen aquellos que influyen en decisiones de contratación, evaluación o despido, y deben tener controles reforzados.

### 2. Principios de uso responsable.

Transparencia algorítmica, supervisión humana, no discriminación, privacidad y protección de datos personales, trazabilidad y responsabilidad sobre los resultados generados por IA.

### 3. Transparencia ante los trabajadores y postulantes.

Informar previamente sobre el uso de IA, su finalidad, criterios de evaluación y el derecho a revisión

### 4. Gobernanza interna y responsabilidades.

Responsables de cumplimiento (legal, RR.HH., TI) y contar con políticas de IA ética y de protección de datos que regulen la revisión, auditoría y apelación de decisiones automatizadas.

### 5. Protección de datos personales:

Ley 29733, adoptando medidas de privacidad desde el diseño, minimización, anonimización, control de acceso y retención limitada.

---

## Uso de la IA en gestión de RRHH aplicaba a Perú: marco normativo

---

### 6. Monitoreo y revisión continua.

Auditoría constante y periódica

### 7. Contratos con proveedores de IA.

Cláusulas robusta.

### 8. Auditorías y rendición de cuentas

Conservación de evidencia

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## **Retos legales para los empleadores en Perú**

---

## Retos legales para los empleadores en Perú

Equilibrio entre innovación y derechos laborales



Responsabilidad frente a proveedores tecnológicos

Gestión del consentimiento y la información



Cumplimiento multidisciplinario

Riesgo de discriminación algorítmica



Capacitación y cultura organizacional

Compatibilidad con la legislación laboral



Fiscalización futura

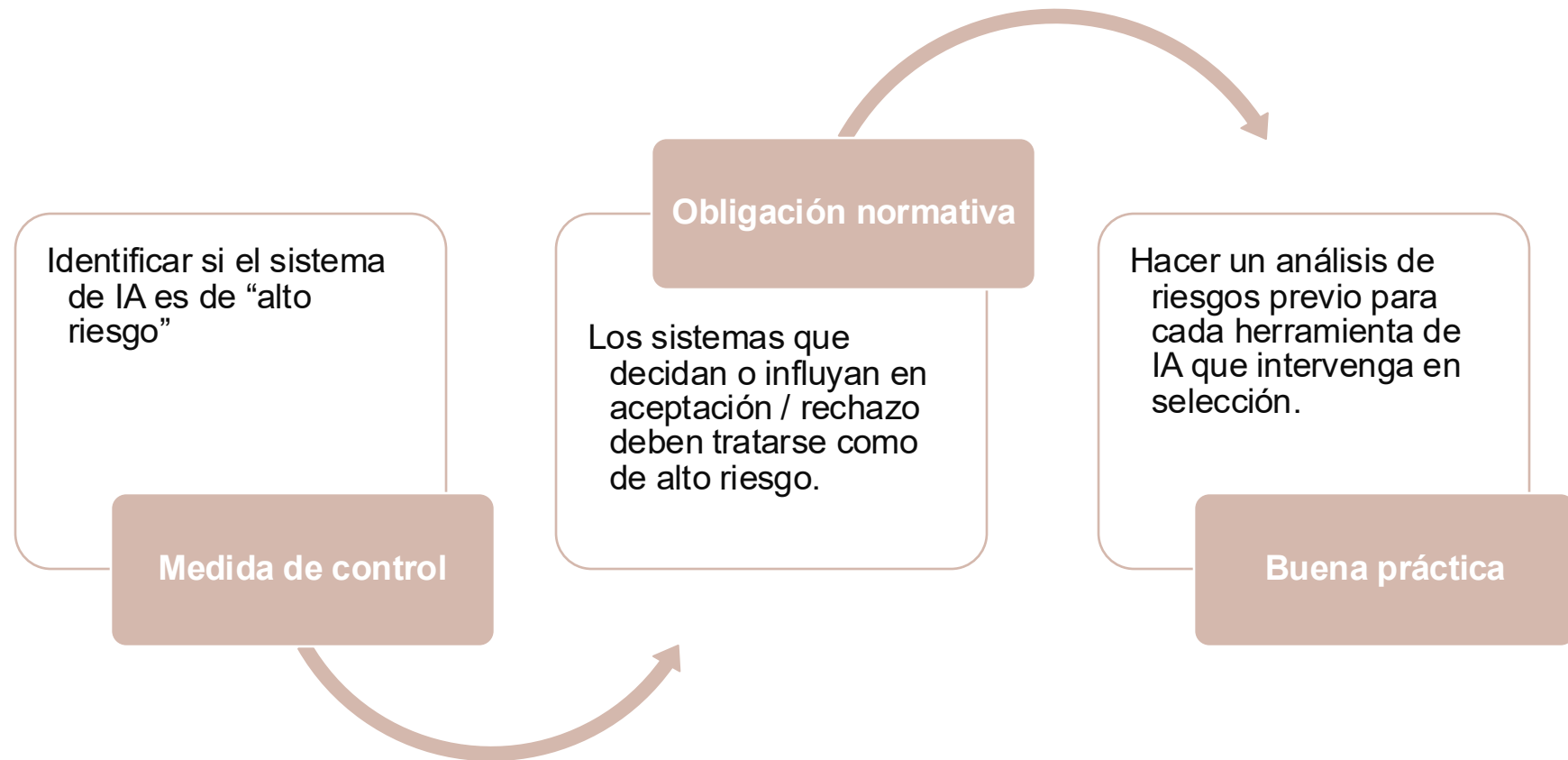
**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



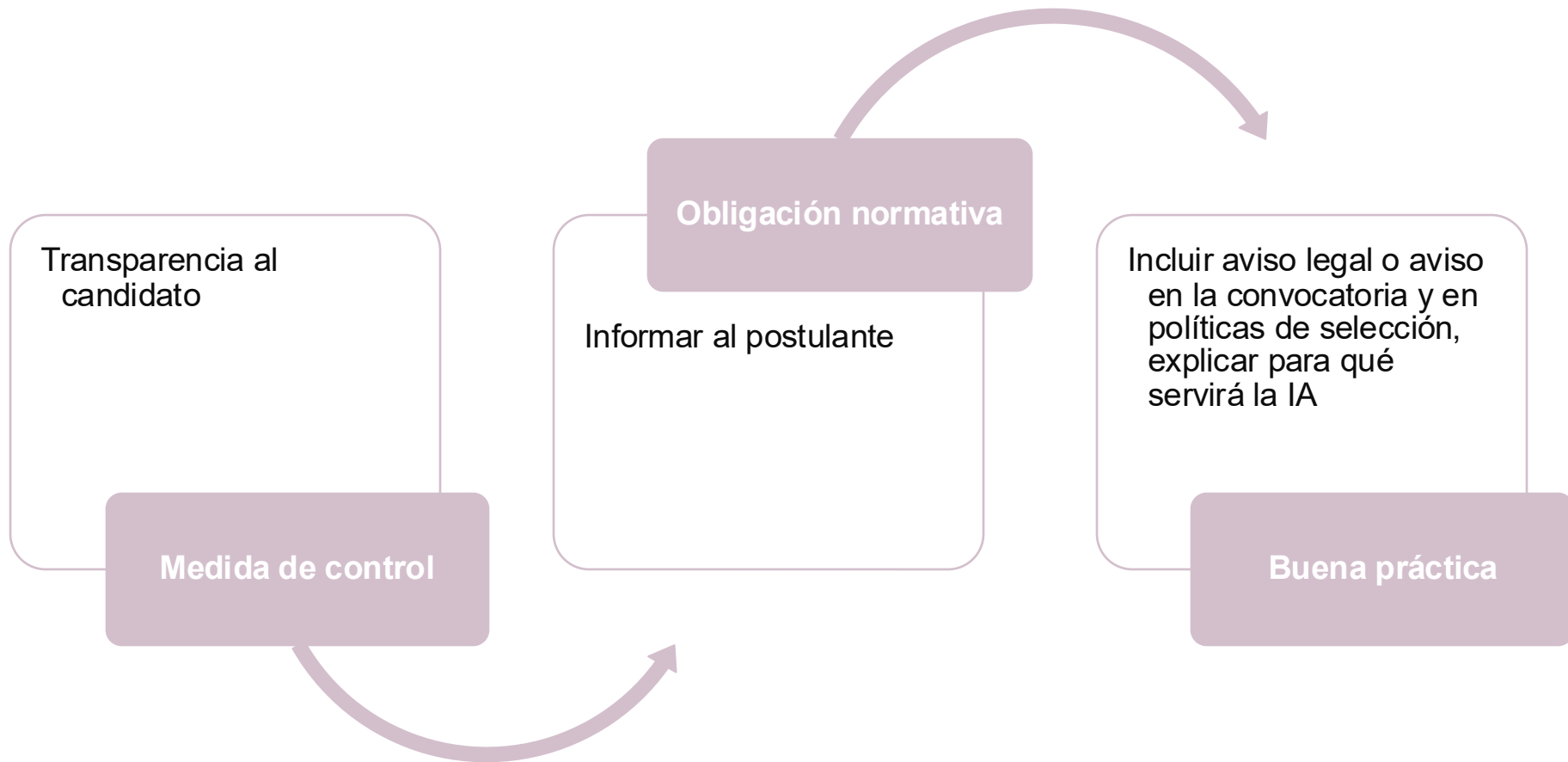
## **Implementación responsable del uso de la IA en todo el curso de la relación laboral**

---

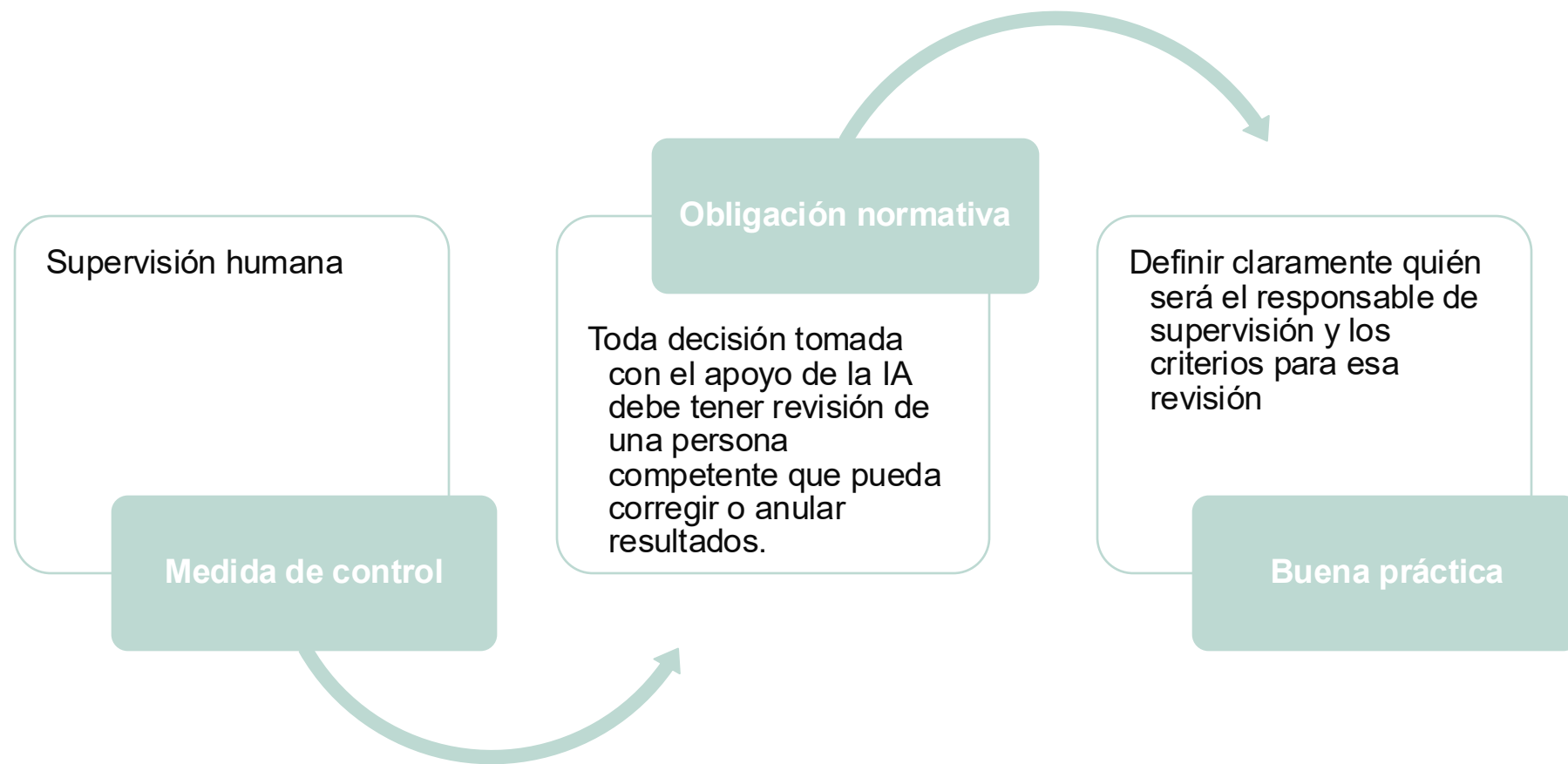
## Selección de personal / reclutamiento



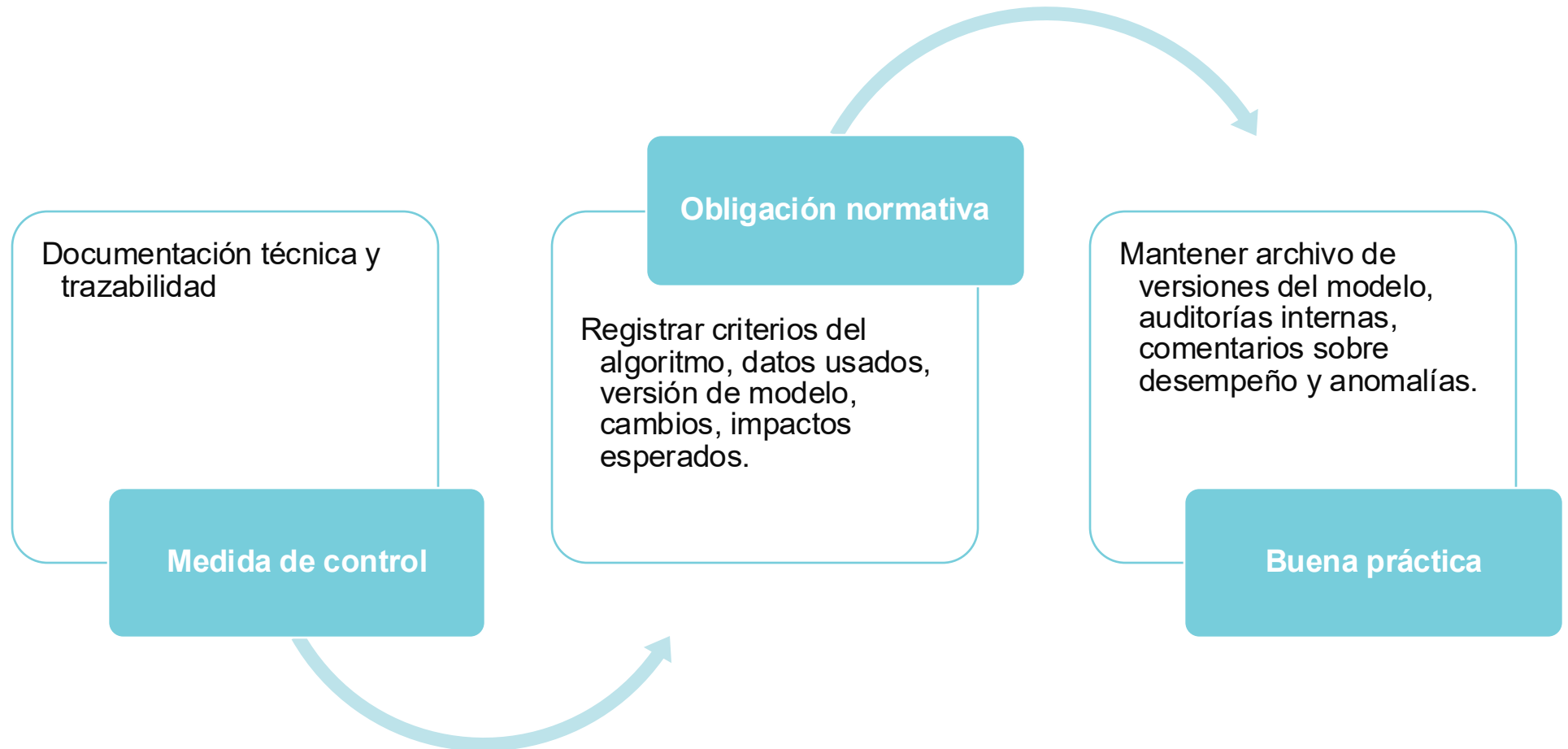
Selección de personal / reclutamiento



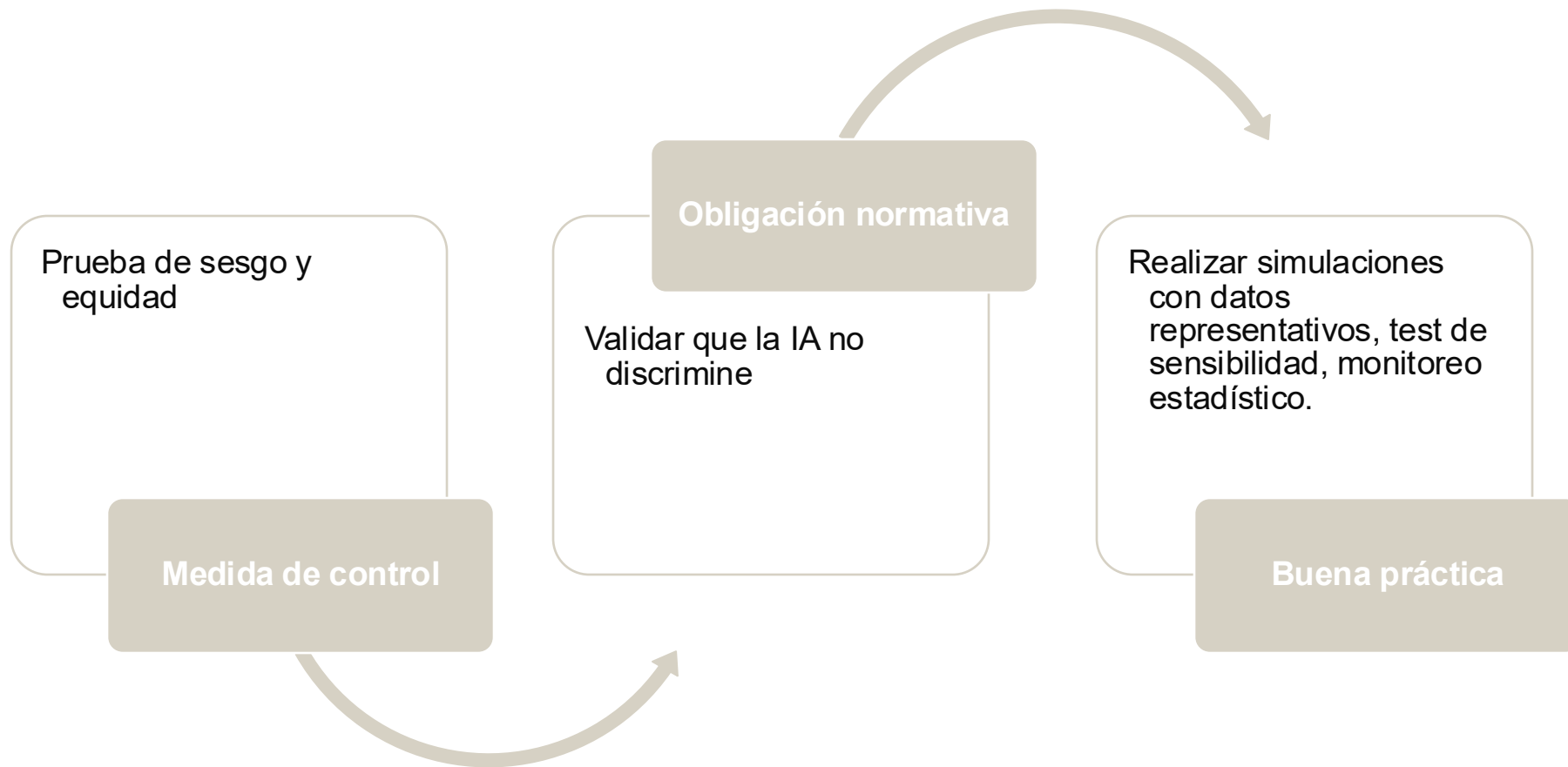
## Selección de personal / reclutamiento



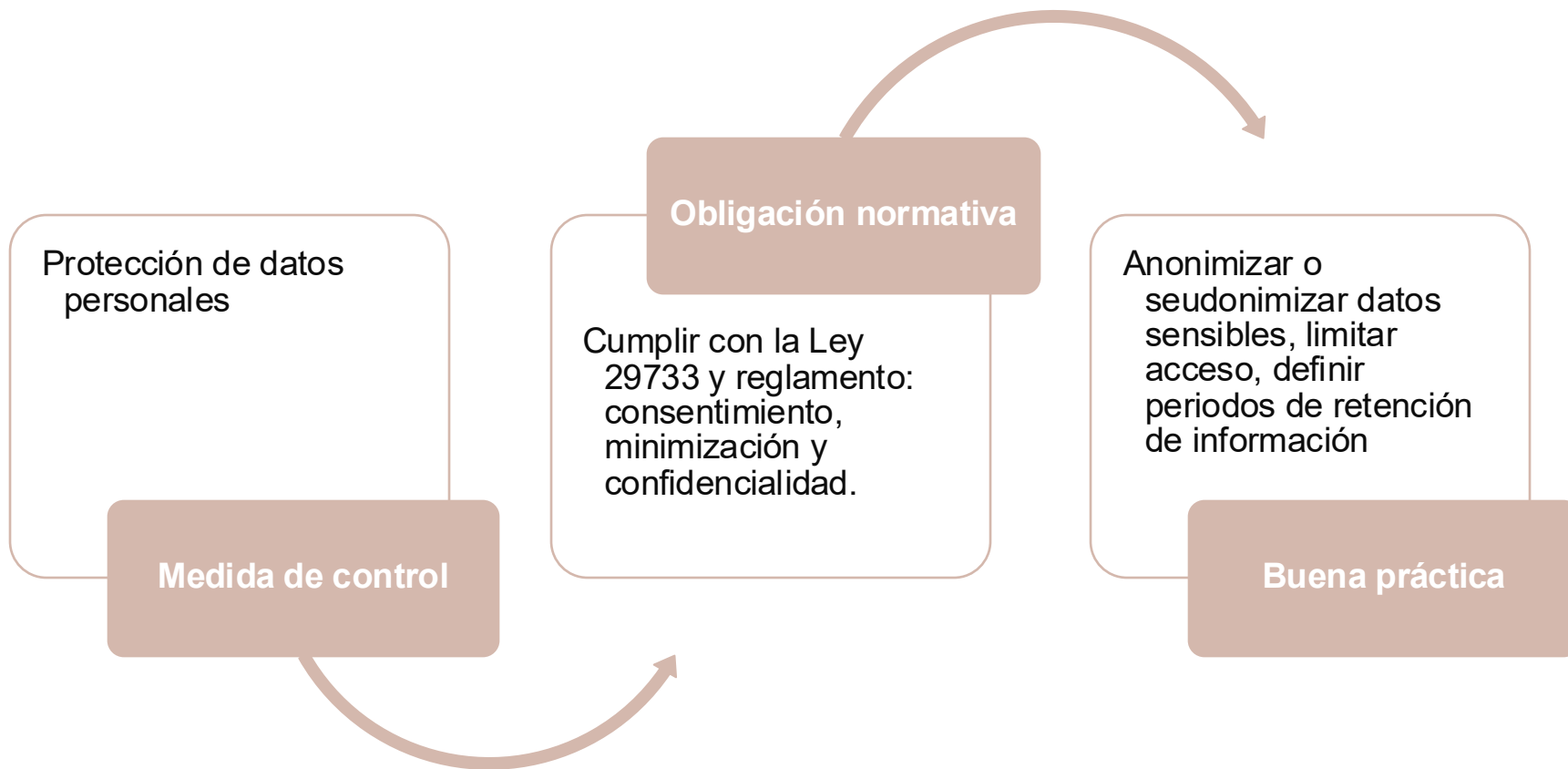
Selección de personal / reclutamiento



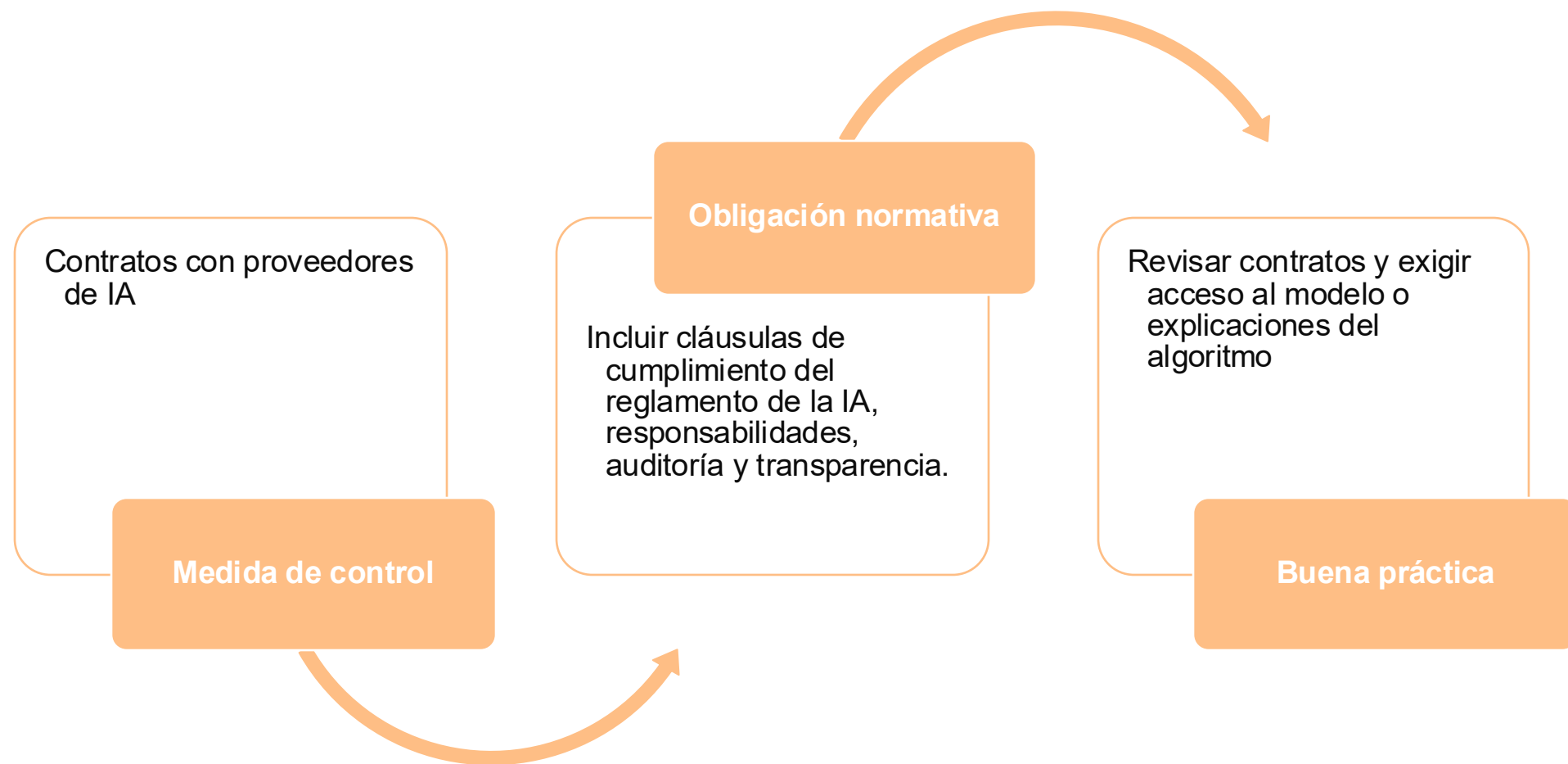
**Selección de personal / reclutamiento**



## Selección de personal / reclutamiento



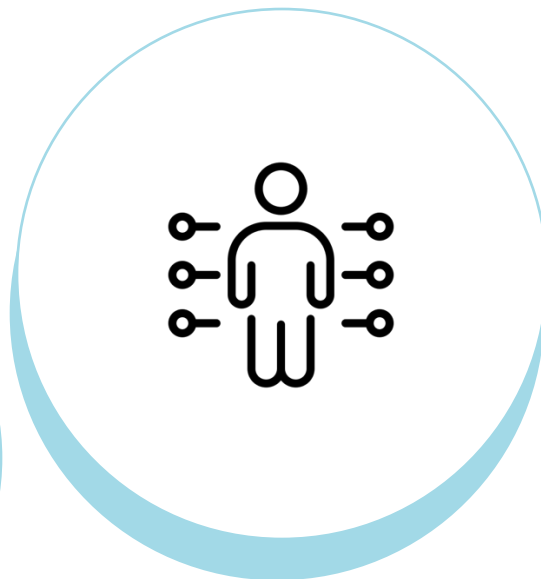
## Selección de personal / reclutamiento



---

## Contratación de personal

---



### **Medida de control**

Validación del  
algoritmo  
comparador

### **Obligación normativa**

Si la IA ayuda a determinar  
condiciones de contrato,  
salario, etc. puede  
considerarse uso de alto  
riesgo.

### **Buena práctica**

Evitar que la IA  
imponga  
automáticamente  
condiciones sin  
revisión humana.

---

## Contratación de personal

---

### Medida de control

Transparencia contractual



### Obligación normativa

Informar al empleado que ciertas decisiones pueden apoyarse en la IA

### Buena práctica

Incluir cláusulas en el contrato o en políticas internas que detallan uso permitido de IA

---

**Contratación de personal**

---

**Medida de control**  
Supervisión humana



**Obligación normativa**  
Las decisiones de incorporación o nivelación deben pasar por validación humana.

**Buena práctica**  
Asignar responsables de RRHH que revisen las recomendaciones de la IA

---

## Contratación de personal

---

### Medida de control

Monitoreo de equidad



### Obligación normativa

Verificar que la IA no cree sesgos en condiciones según perfiles internos

### Buena práctica

Comparar variables como género, región, antigüedad para detectar patrones discriminatorios.

---

## Capacitaciones

---

### Medida de control

Uso de IA para recomendar capacitaciones o promociones



### Obligación normativa

Cuando la IA decide quién recibe capacitaciones o ascensos, se requiere transparencia y supervisión

### Buena práctica

Permitir al empleado conocer por qué fue seleccionado para cierto plan formativo o por que no fue seleccionado.

---

## Capacitaciones

---

**Medida de control**  
Explicabilidad del modelo



**Obligación normativa**  
Los modelos que asignan niveles de capacitación deben ser explicables a los usuarios

**Buena práctica**  
Generar informes breves - "por qué me recomendó este curso".

---

## Capacitaciones

---

### Medida de control

Monitoreo de sesgos



### Obligación normativa

Verificar que no favorezca sistemáticamente a grupos determinados

### Buena práctica

Analizar que la frecuencia de recomendaciones no discrimine

---

## Capacitaciones

---



### **Medida de control**

Protección de datos  
de desempeño



### **Obligación normativa**

Al usar datos de desempeño  
para IA de desarrollo interno,  
aplicar las mismas reglas de  
protección

### **Buena práctica**

Limitar la  
recolección de datos  
al mínimo  
necesario,  
anonimizar cuando  
sea posible.

---

## Evaluaciones de desempeño

---



**Medida de control**  
Decisiones automáticas de penalización o recompensa

**Obligación normativa**  
Si la IA sugiere sanciones o ascensos automáticos, puede considerarse de alto riesgo

**Buena práctica**  
Que cualquier recomendación de la IA requiera validación o ajuste humano

---

## Evaluaciones de desempeño

---

**Medida de control**  
Transparencia  
ante el trabajador

**Obligación normativa**  
Permitir que el empleado vea qué factores pesaron en su evaluación

**Buena práctica**  
Informes de retroalimentación con explicaciones de la IA

---

## Evaluaciones de desempeño

---



**Medida de control**  
Supervisión humana

**Obligación normativa**  
Toda decisión de impacto debe tener una revisión humana que pueda intervenir

**Buena práctica**  
Definir roles de gerente, RRHH o auditor en la evaluación de resultados

---

## Evaluaciones de desempeño

---



**Medida de control**  
Actualización del modelo

**Obligación normativa**  
Si las métricas cambian con el tiempo, el modelo debe recalibrarse

**Buena práctica**  
Realizar validaciones periódicas y ajustar parámetros o excluir variables obsoletas

---

## Control de riesgos o prevención de accidentes laborales

---

**Medida  
de  
control**

Sistemas IA  
predictivos de  
riesgo

**Obligación  
normativa**

Si el sistema  
predice  
accidentes o  
riesgos para  
personas, su  
uso podría  
considerarse de  
alto riesgo

**Buena  
práctica**

Implementar  
supervisión  
humana  
sobre alertas  
generadas

---

## Control de riesgos o prevención de accidentes laborales

---



---

## Control de riesgos o prevención de accidentes laborales

---



---

## Control de riesgos o prevención de accidentes laborales

---

**Medida  
de  
control**

Protección de  
datos  
sensoriales

**Obligación  
normativa**

Si se usan  
sensores,  
cámaras u otros  
dispositivos que  
recogen datos  
biométricos,  
aplicar estricto  
control de datos

**Buena  
práctica**

Minimizar  
recolección,  
anonimizar,  
cifrar, definir  
políticas de  
acceso y  
retención

## Implementación de políticas aplicables a todos los trabajadores

**Política de Uso ético de IA y tecnología.** Objetivo: Demostrar cumplimiento de Reglamento de la IA

**Programa de capacitación en ética digital e IA.** Objetivo: cumplir con principio de gobernanza y sensibilización que señala el Reglamento.

**Protocolo de Seguridad de la Información y Acceso controlado.** Objetivo: prevenir filtraciones o accesos indebidos.

**Política de privacidad y protección de datos personales.** Objetivo: Demostrar cumplimiento de normas sobre protección de datos personales

**Procedimiento de revisión de decisiones automatizadas.** Objetivo: alinear acciones y uso con principios de debido procedimiento y equidad.

**Protocolo de transparencia algorítmica.** Objetivo: evitar reclamos por falta de información.

**Política de Supervisión Humana y Auditorías de IA.** Objetivo: evidenciar control interno entre auditorías.



---

## Procesos disciplinarios y sanciones

---

### Medida de control

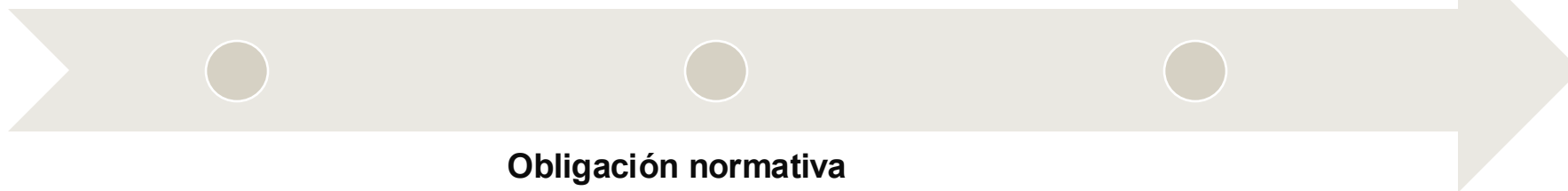
Uso de la IA para detectar  
inconductas

### Buena práctica

La IA sólo debe sugerir  
posibles casos, no aplicar  
sanciones automáticamente

### Obligación normativa

Si la IA determina sanciones  
o recomendaciones de  
sanción, implica un riesgo  
alto



---

## Procesos disciplinarios y sanciones

---

### Medida de control

Derecho de defensa del trabajador

### Buena práctica

Debe existir un procedimiento que implique oportunidad de descargos con revisión humana

### Obligación normativa

Garantizar que el trabajador pueda conocer y cuestionar la decisión de la IA



---

## Procesos disciplinarios y sanciones

---

### Medida de control

Transparencia en criterios

### Buena práctica

Publicar políticas claras y comprensibles sobre el uso de la IA disciplinaria

### Obligación normativa

Informar qué indicadores o patrones usa la IA para analizar y recomendar sanciones



---

## Procesos disciplinarios y sanciones

---

**Medida de control**  
Registro y revisión

### **Buena práctica**

Llevar un archivo de casos, decisiones y ajustes por parte del responsable humano

### **Obligación normativa**

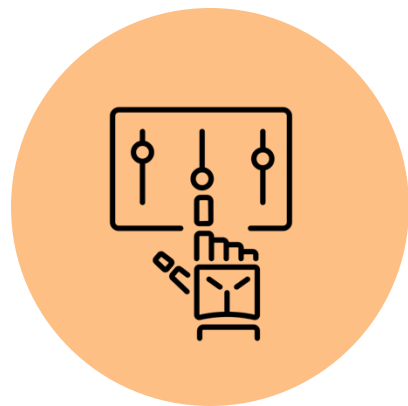
Documentar las decisiones sugeridas y finales, con comentarios de revisión humana



---

## Terminación contractual

---



### **Medida de control**

Decisión automatizada de cese

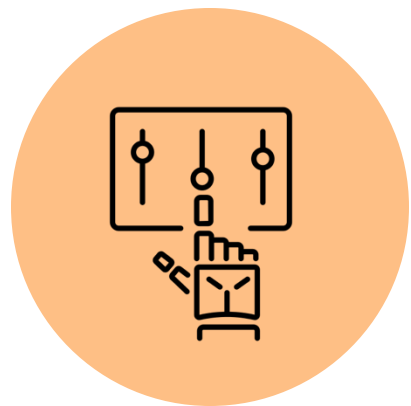
### **Obligación normativa**

Si la IA propone despidos sin intervención humana, podría estarse vulnerando derechos fundamentales (alto riesgo)

### **Buena práctica**

La IA sólo debe ser elemento de apoyo, no decisor final

**Terminación contractual**



**Medida de control**

Transparencia ante el  
trabajador

**Obligación normativa**

Explicabilidad

**Buena práctica**

Informe explicativo

## Terminación contractual



### **Medida de control**

Supervisión humana

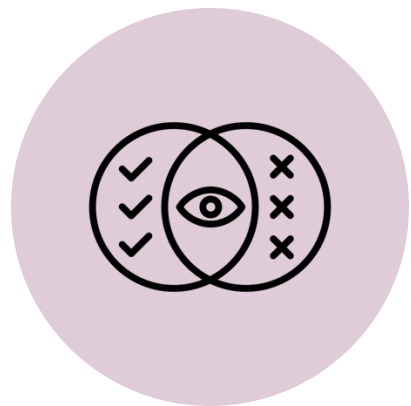
### **Obligación normativa**

El despido sugerido por la IA debe validarse por una persona competente, con facultad de revertir

### **Buena práctica**

Que el área legal o RRHH revise toda recomendación de IA antes de ejecutar

## Terminación contractual



### Medida de control

Verificación de sesgos

### Obligación normativa

Validar que el algoritmo no discrimine

### Buena práctica

Auditar decisiones históricas de terminación para detectar patrones sesgados

## Terminación contractual



### **Medida de control**

Registro y justificación

### **Obligación normativa**

Documentar el proceso completo (input del sistema, evaluación humana, decisión final)

### **Buena práctica**

Guardar sustento en el legajo del trabajador

## Terminación contractual



### Medida de control

Derecho de defensa del trabajador

### Obligación normativa

Garantizar que el trabajador pueda conocer y cuestionar la decisión de la IA

### Buena práctica

Debe existir un procedimiento que implique oportunidad de descargos con revisión humana

## Terminación contractual



### **Medida de control**

Transparencia en criterios

### **Obligación normativa**

Informar qué indicadores o patrones usa la IA para analizar y recomendar sanciones

### **Buena práctica**

Publicar políticas claras y comprensibles sobre el uso de la IA disciplinaria

## Terminación contractual



### **Medida de control**

Registro y revisión

### **Obligación normativa**

Documentar las decisiones sugeridas y finales, con comentarios de revisión humana

### **Buena práctica**

Llevar un archivo de casos, decisiones y ajustes por parte del responsable humano

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## **Herramientas de IA aplicables en RR.HH.**

---

Por: Luis Zevallos


**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



---

## Perplexity

---

- **Función aplicada a RRHH:** Análisis cualitativo y cuantitativo. People Analytics, resumen de videos de presentación y generación de documentos
- **Versiones:** Uso gratuito | Versión de pago
- **Valor agregado:**  **academic**



perplexity

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

---

## NotebookLM

---

- **Función aplicada a RRHH:** Gestión del conocimiento y del aprendizaje dinámico.
- **Versiones:** Uso gratuito | Versión de pago
- **Valor agregado:** Creación de podcasts en castellano



NotebookLM

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

---

## Mindsmith

---

- **Función aplicada a RRHH:** Desarrollo instruccional asistido y creación de módulos & programas de aprendizaje con IA
- **Versiones:** Uso gratuito | Versión de pago
- **Valor agregado:** Creación de capacitaciones (e-Learning) para instituciones



Mindsmith

---

## ScoreApp

---

- **Función aplicada a RRHH:** Creación de cuestionarios y entornos de evaluación (no-code) con IA
- **Versiones:** Uso gratuito | Versión de pago
- **Valor agregado:** Dashboards de People Analytics y trazabilidad de los datos

The logo for ScoreApp is displayed within a rounded rectangular border. The word "score" is written in a dark blue, lowercase, sans-serif font. The letter "o" is replaced by a circular icon divided into four colored segments: green, blue, yellow, and red. To the right of "score" is a dark blue square containing the word "APP" in white, uppercase, sans-serif font. A registered trademark symbol (®) is located to the upper right of the "APP" square.

**score**  **APP**®

---

## Grok

---

- **Función aplicada a RRHH:** Análisis cualitativo y cuantitativo. Creación de imágenes realistas y generación de documentos.
- **Versiones:** Uso gratuito | Versión de pago
- **Valor agregado:** Pensamiento profundo de los algoritmos y mayor calidad en el contenido a generar.



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

---

## Lovable

---

- **Función aplicada a RRHH:** Creación de plataformas y apps (no code) para cualquier proceso
- **Versiones:** Uso gratuito | Versión de pago
- **Valor agregado:** Creación de entornos digitales para el diagnóstico, evaluaciones 360, formación, etc.



**Lovable**

---

## Gems (Gemini)

---

- **Función aplicada a RRHH:** Creación de agentes de IA personalizados
- **Versiones:** Uso gratuito | Versión de pago
- **Valor agregado:** Desarrollo de un chatbot contextualizado y especializado a nivel individual y entorno G-Suite.

The logo for 'Gems' is displayed in a rounded rectangular box. The word 'Gems' is written in a sans-serif font, with the 'G' in blue, 'e' in purple, 'm' in pink, and 's' in red.

---

## Chatbase

---

- **Función aplicada a RRHH:** Creación de agentes de IA personalizados
- **Versiones:** Uso gratuito | Versión de pago
- **Valor agregado:** Trazabilidad del uso del Agente de IA, monitoreo y optimización no-code.



Chatbase

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

---

## Pop AI

---

- **Función aplicada a RRHH:** Creación de presentaciones eficaces.
- **Versiones:** Uso gratuito | Versión de pago
- **Valor agregado:** Convertir documentos PDF a presentaciones PPT



---

## Read AI

---

- **Función aplicada a RRHH:** Grabación, transcripción y resúmenes de reuniones virtuales.
- **Versiones:** Uso gratuito | Versión de pago
- **Valor agregado:** Análisis de engagement, sentimiento e interacción en entrevistas online.



Read

---

## Herramientas de IA aplicables en RR.HH.

---

### 1. Reclutamiento y selección: Applicant Tracking System (ATS) inteligentes, entrevistas digitales

#### APLICACIÓN PRÁCTICA

ATS con IA que filtran CV.

Entrevistas digitales

#### BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

Ahorro de tiempo en selección.

Mitigación de sesgos (buen uso)

Trazabilidad de criterios objetivos

#### RIESGOS

Sesgos algorítmicos

Reclamos por discriminación

Alto riesgo regulatorio

## Herramientas de IA aplicables en RR.HH.

### 2. Evaluación de desempeño y métricas de productividad

#### APLICACIÓN PRÁCTICA

IA que mide cumplimiento de objetivos

Dashboards automáticos con scores de desempeño

#### BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

Base objetiva toma de decisiones

Evita reclamos por evaluaciones subjetivas

Reducción de litigios

Detección de disminución en el rendimiento

#### RIESGOS

Reclamos por vulneración de dignidad

Falta de transparencia en los mecanismos de evaluación

Falta de supervisión humana

Falta de consideración de factores humanos no medibles

---

## Herramientas de IA aplicables en RR.HH.

---

### 3. Analítica predictiva de rotación y retención de talento

#### APLICACIÓN PRÁCTICA

Algoritmos que detectan patrones de riesgo de fuga

Permite anticipar renunciaciones y aplicar planes de retención

#### BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

Reducción de costos de rotación

Identificación temprana de riesgos de fuga en áreas críticas

Elaboración de estrategias de retención

#### RIESGOS

Uso indebido de datos sensibles

Riesgo de decisiones discriminatorias

---

## Herramientas de IA aplicables en RR.HH.

---

### 4. Capacitación personalizada y microlearning con IA

#### APLICACIÓN PRÁCTICA

Plataformas de microlearning que ajustan contenido según el perfil del trabajador

Seguimiento adaptativo para asegurar cumplimiento de entrenamientos.

#### BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

Mayor efectividad en capacitación y en el aprendizaje

Evidencia documentada del cumplimiento de la obligación de capacitar

#### RIESGOS

Sesgos en acceso a capacitación

Reclamos de desigualdad de oportunidades

Brecha digital

---

## Herramientas de IA aplicables en RR.HH.

---

### 5. Seguridad y salud ocupacional: analítica predictiva de incidentes

#### APLICACIÓN PRÁCTICA

Sensores y wearables que detectan y alertan sobre situaciones de riesgo

Analítica que predice incidentes

#### BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

Evidencia diligencia y prevención

Reducción y prevención de accidentes laborales

Menor exposición a sanciones de SUNAFIL

Ahorro en primas de seguros

#### RIESGOS

Percepción de vigilancia invasiva

Uso indebido o no autorizado de datos biométricos

Alto riesgo regulatorio

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## **Casos internacionales: lecciones prácticas para empresas peruanas**

---

## Casos internacionales: lecciones prácticas para empresas peruanas

- **Caso Amazon**

### Qué usaron / cómo funcionaba

Amazon desarrolló un sistema de reclutamiento basado en IA que evaluaba currículos y asignaba puntuaciones

El modelo se entrenó con datos históricos de candidatos seleccionados durante una década

El sistema reducía la clasificación de candidatas femeninas.

### Problema legal / ético

Amazon desarrolló un sistema de reclutamiento basado en IA que evaluaba CVs y asignaba puntuaciones

El modelo se entrenó con datos históricos de candidatos seleccionados durante una década

El sistema penalizaba currículos que contenían ciertas palabras y reducía la clasificación de candidatas femeninas

### Consecuencia

Proyecto descartado cuando se identificó que el sesgo no podía corregirse fácilmente para roles técnicos.

La empresa reconoció que el modelo "no cumplía con estándares de neutralidad de género".

### Qué se pudo hacer mejor / lecciones prácticas

Diversidad de datos de entrenamiento

Auditoría de sesgos desde el diseño

Transparencia algorítmica y supervisión humana

Retroalimentación constante y monitoreo

Explicabilidad

## Casos internacionales: lecciones prácticas para empresas peruanas

- **Caso Workday**

### Qué usaron / cómo funcionaba

Workday proporciona herramientas que emplean IA para filtrar, puntuar, clasificar candidatos en procesos de reclutamiento

El demandante postuló a varios empleos gestionados por compañías que usaban la plataforma de Workday como su módulo de IA

El demandante alega que el sistema automáticamente descartaba o clasificaba desfavorablemente candidatos mayores de 40 años

### Problema legal / ético

Supuesta discriminación por edad, vulnerando leyes anti-discriminación

Falta de transparencia

Responsabilidad del proveedor vs. responsabilidad del cliente

### Consecuencia

Un tribunal federal permitió que la demanda proceda como acción colectiva

Workday fue ordenado a proporcionar la lista de empleadores que habilitaron sus funciones de IA.

La EEOC argumentó que Workday podría ser considerado "employment agency" sujeto a leyes antidiscriminatorias

La demanda podría sentar precedentes sobre responsabilidad de proveedores de IA

### Qué se pudo hacer mejor / lecciones prácticas

Evaluación de impacto de sesgo antes del despliegue

Supervisión humana documentada

Transparencia al postulante

Auditoría independiente y revisiones periódicas

Cláusulas contractuales con el proveedor

## Casos internacionales: lecciones prácticas para empresas peruanas

- **Caso Intuit / HireVue**

### Qué usaron / cómo funcionaba

La empresa Intuit empleó la plataforma HireVue, que evalúa candidatos mediante entrevistas en video usando IA

Se presentó una queja alegando que el sistema discriminaba a una aspirante de una comunidad indígena y sorda, al usar criterios que desfavorecían su manera de expresarse

La queja señala que la IA usada penalizó su candidatura por no ajustarse a patrones de comunicación esperados

### Problema legal / ético

Posible discriminación indirecta por discapacidad

Violación de derechos de igualdad y accesibilidad

Falta de validación de que los algoritmos funcionen equitativamente

### Consecuencia

La queja fue presentada formalmente ante la Comisión de Derechos Civiles de Colorado y la EEOC

Intuit y HireVue enfrentan escrutinio regulatorio e investigativo

La EEOC argumentó que Workday podría ser considerado "employment agency" sujeto a leyes antidiscriminatorias

Ambas empresas deben justificar la lógica del algoritmo, demostrar medidas de mitigación y posiblemente ajustar el modelo

### Qué se pudo hacer mejor / lecciones prácticas

Validación con grupos diversos

Adaptaciones razonables

Transparencia y aviso explícito

Supervisión humana especializada

## Casos internacionales: lecciones prácticas para empresas peruanas

- **Caso McDonald's/Paradox.ai**

### Qué usaron / cómo funcionaba

McDonald's utiliza el chatbot de reclutamiento Olivia, construido por Paradox.ai

Se reportó que el backend del sistema tenía credenciales débiles y vulnerabilidades que permitieron acceso no autorizado a datos recopilados por el chatbot

### Problema legal / ético

Vulneración de datos personales

Incumplimiento de obligaciones de seguridad, confidencialidad y deber de protección de datos

Riesgo reputacional y posible sanción

### Consecuencia

Se hizo público el incidente: crítica mediática y riesgo de demandas

McDonald's y Paradox tuvieron que reconocer el fallo

Se evidencia que no solo el sesgo es una amenaza legal en IA, sino también la seguridad de la información

### Qué se pudo hacer mejor / lecciones prácticas

Seguridad desde el diseño

Pruebas de penetración y auditorías de ciberseguridad antes del despliegue.

Encriptación, anonimización y minimización de datos

Registro de accesos y monitoreo real-time

Políticas de reporte y comunicación de incidentes

**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## **Oportunidades y retos legales por sector económico en Perú**

---

Retail y consumo masivo



**RETOS**

Transparencia  
algorítmica.

Garantizar no generen  
**discriminación indirecta**

Evitar **mecanismos de control laboral invasivo** o que afecta derechos fundamentales.

**OPORTUNIDADES**

Mejorar seguridad ocupacional en almacenes con sensores inteligentes.

Monitorear rotación y desempeño.

Optimizar reclutamiento masivo.





**RETOS**

**OPORTUNIDADES**

Riesgo de discriminación por procedencia o nivel educativo

Control de ingreso biométrico: datos personales

Consentimiento informado y lenguaje claro para trabajadores rurales

Automatización de selección estacional de mano de obra

IA predictiva: prevención de accidentes



**Minería y energía**



**OPORTUNIDADES**

**RETOS**

Modelos de IA para  
planificación

IA predictiva para  
prevenir accidentes

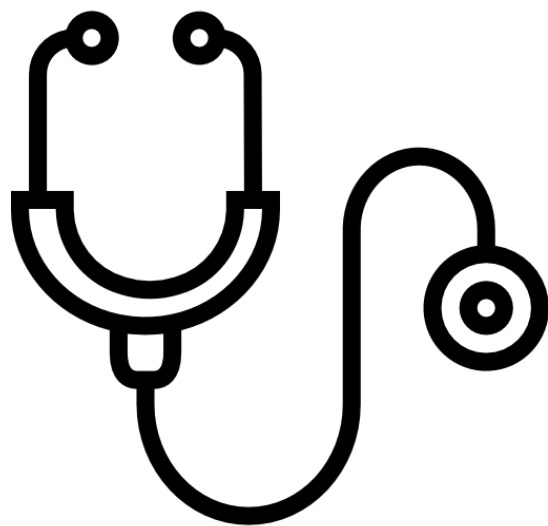
Evaluación de impacto y  
trazabilidad

Revisión humana  
documentada

Confidencialidad



Salud y farmacéutica



**RETOS**

Supervisión humana  
obligatoria

Prohibición de variables  
médicas en algoritmos

Confidencialidad y  
anonimización

**OPORTUNIDADES**

Análítica predictiva

Selección de personal

IA planificación



Finanzas y seguros



**RETOS**

Evitar decisiones automatizada en ceses o sanciones

Compliance corporativ y gobierno de datos

Privacidad

**OPORTUNIDADES**

Personalización de programas de incentivo y formación

Detección temprana de riesgos

Reclutamiento



**Educación y servicios profesionales**



**RETOS**

**OPORTUNIDADES**

Revisión humana

Discriminación

Transparencia  
algorítmica

Desajustes en carga  
laboral

Brechas de desempeño



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



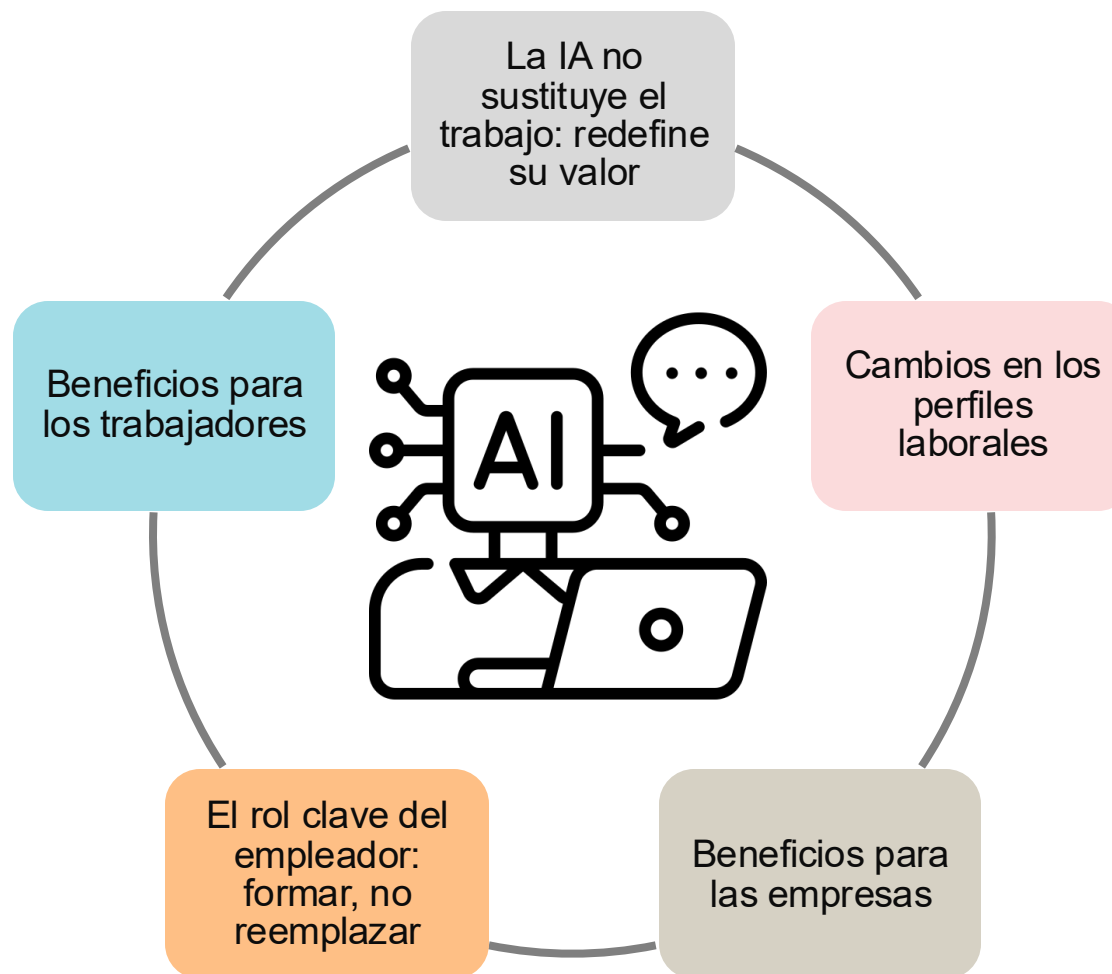
**IA y trabajo humano:  
una alianza, no una  
amenaza**

---

## ¿Qué cambia en los perfiles laborales?

Tipo de habilidad	Antes	Ahora, con IA
<b>Técnica</b>	Conocimiento especializado en un área puntual.	Capacidad de usar herramientas digitales, interpretar datos y colaborar con sistemas inteligentes.
<b>Cognitiva</b>	Ejecución de tareas rutinarias o analíticas.	Pensamiento crítico, resolución de problemas complejos y adaptación al cambio.
<b>Socioemocional</b>	Trabajo individual y jerárquico.	Comunicación, liderazgo empático, cooperación interdisciplinaria y gestión de equipos híbridos (humanos + IA).
<b>Ética y legal</b>	Cumplimiento normativo básico.	Comprensión de derechos digitales, privacidad y responsabilidad algorítmica.

## IA y trabajo humano: una alianza, no una amenaza



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**



## **Conclusiones**

---

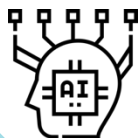
---

## Conclusiones

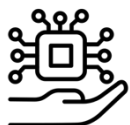
---



Ni las empresas ni los trabajadores deben temer a la Inteligencia Artificial



La IA, aplicada con ética y supervisión humana, permite combinar eficiencia tecnológica con legalidad



El desafío no será evitar la IA, sino aprender a dirigirla



Shirley Quino  
[sqc@prcp.com.pe](mailto:sqc@prcp.com.pe)



Anita Solano  
[asu@prcp.com.pe](mailto:asu@prcp.com.pe)



Luis Zevallos  
[luis@typ-group.com](mailto:luis@typ-group.com)

# GRACIAS

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

[prcp.com.pe](http://prcp.com.pe)

T:511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147  
Edificio Real 3, Piso 12  
San Isidro, 15073, Lima - Perú

