

Cada 15 con LAB-ERA

CÁPSULA INFORMATIVA DEL ÁREA LABORAL

IA Y SEGOS EN EL TRABAJO: ¿Tu empresa está preparada?

Hoy en día muchas empresas usan inteligencia artificial para seleccionar candidatos, evaluar al personal o incluso decidir despidos. Pero atención: si no se usa con criterio, esta tecnología puede replicar o incluso agravar prácticas discriminatorias del pasado.

¿Qué es un sesgo?

Es cuando una decisión se toma de forma injusta porque se basa en datos o supuestos erróneos. Por ejemplo, si un sistema de IA fue entrenado con datos de contrataciones históricas donde se prefería a cierto grupo (hombres, jóvenes, egresados de determinadas universidades), ese patrón puede repetirse automáticamente, dejando fuera a perfiles igual o más calificados solo por sus características personales.



Imagina que se cargan cientos de CVs a un sistema, y sin que nadie lo note, empieza a descartar sistemáticamente a candidatos mayores de 45 años al considerar que “no se adaptan bien a la tecnología” o prioriza perfiles masculinos para puestos de liderazgo porque históricamente solo hombres ocuparon esos cargos en la empresa. ¿Quién es responsable? La empresa. Y ahora, con el nuevo **Reglamento de la Ley de Inteligencia Artificial (DS 115-2025-PCM)**, estas situaciones ya no son solo un riesgo ético, sino también legal.

Te alcanzamos las siguientes recomendaciones:

1

USA IA EN RECURSOS HUMANOS CON CAUTELA

Si tu empresa piensa aplicar inteligencia artificial en **procesos de selección, contratación, evaluación de desempeño o despido**, recuerda que la norma los considera de **alto riesgo**.





2

MANTÉN LA SUPERVISIÓN HUMANA SIEMPRE PRESENTE

La ley obliga a que las decisiones automatizadas que afecten a trabajadores o postulantes sean revisadas por personas calificadas.

► Nombra responsables específicos (ej. jefe de selección, jefe de relaciones laborales) para revisar cada decisión automatizada.

► Establece un proceso obligatorio de doble validación: el sistema propone y un humano calificado aprueba o rechaza, dejando constancia escrita o digital del análisis.

Asegúrate de que el personal a cargo esté capacitado para detener, corregir o invalidar decisiones emitidas por el sistema de IA, evitando que un algoritmo defina en solitario el futuro laboral de un trabajador.





3

REALIZA EVALUACIONES DE IMPACTO ANTES DE IMPLEMENTAR (EIA)



Antes de poner en marcha soluciones de IA en el ámbito laboral, el reglamento recomienda elaborar una **evaluación de impacto**. Identifica:

- Finalidad del uso (ej. filtrar CVs, asignar puntajes de desempeño).
- Datos utilizados (¿de dónde provienen?, ¿son actuales?, ¿hay riesgos de sesgo?).
- Medidas de mitigación (¿cómo evitas que se discrimine?).

Archiva esta EIA y actualízala cada 6 meses o cuando cambie el sistema.



4

CAPACITA Y SENSIBILIZA A SUS EQUIPOS

La normativa exige que las empresas **formen a sus trabajadores y equipos de RR.HH. en el uso ético y seguro de la IA.** Organiza una capacitación anual obligatoria para RR.HH., jefaturas y TI sobre:

- Riesgos de sesgos en IA (usa ejemplos como descarte por edad, género, zona de residencia).
- Obligaciones legales del reglamento DS 115-2025-PCM.
- Cómo detectar y frenar decisiones injustas emitidas por un algoritmo.

Documenta la asistencia a estas capacitaciones y entrega constancia de participación.



**Nos vemos en dos semanas con
una nueva cápsula laboral.**



RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMÉNEZ
VARSI

Contáctanos:

ALICIA JIMÉNEZ
ajimenez@er.com.pe

CÉSAR ABANTO
cabanto@er.com.pe

Síguenos en nuestras redes:

