

**«RIESGOS Y LÍMITES A LA “IRRESISTIBLE”
UTILIDAD DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL
EN EL ÁMBITO DE LA JUSTICIA LABORAL»**

CÉSAR DAVID OJEDA QUIROZ



I. INTRODUCCIÓN

Como cuestión previa es menester señalar que el nombre del presente artículo tiene como referencia un libro del filósofo italiano Nuccio Ordine el cual titula «La utilidad de lo inútil. Manifiesto» y en el que describe con su acostumbrada maestría esta suerte de dicotomía existente entre la noción de útil e inútil, más aún cuando la diferencia entre ambos adjetivos se funda -por lo general- en lo lucrativo o no que puede resultar algo; es decir, si un resultado se obtiene en menos tiempo es útil porque se ahorran costos y, en contraposición, si un resultado se obtiene en más tiempo es inútil porque demandó mayor gasto.

Siguiendo este razonamiento, es innegable que el uso de la inteligencia artificial es de suma utilidad en el desarrollo del proceso laboral porque puede ahorrar tiempo, esfuerzo y dinero («principio de economía procesal»); sin embargo, no debe cegarnos el entusiasmo de lo impresionante y debemos reflexionar sobre los límites a los que debe estar sujeto dicho uso, puesto que -de no ser así- se corre el riesgo de corromper el propósito axiológico de todo proceso, esto es: la justicia, valor que siguiendo la lógica de la dicotomía antes expuesta pudiera ser concebida -en términos superficiales- como algo inútil.

Ahondando en esta idea, Ordine, citando a Tocqueville, nos recuerda con énfasis lo nocivo que puede ser maravillarnos por la máquina sin límite alguno porque naturalmente «[...], todo descubrimiento que facilite los placeres y los aumente, les parecerá (a todos) el más magnífico logro de la inteligencia humana» (2020, p. 86). Es decir, coexiste con nosotros la tendencia de considerar como necesario aquello que nos facilita las cosas, inclinación que no es en sí misma negativa, lo negativo es dejar que esas cosas se sirvan de nosotros y no al revés o -siendo más específico- lo negativo es dejar «lo más humano», por ejemplo: impartir justicia, en manos de una máquina (inteligencia artificial).

Ahora bien, ¿por qué impartir justicia es un trabajo «muy humano»? Previo a dar una respuesta tentativa a esta pregunta ineludible es necesario precisar que la impartición de justicia no debe ser comprendida como la realización de actos

meramente procedimentales o rutinarios, sino como la toma de una decisión imparcial e independiente que presupone -como mínimo- la valoración de los argumentos expuestos por las partes y de los medios de prueba que estas ofrecen. ¿Por qué un juez debe ser imparcial e independiente para decidir un conflicto? Porque esta decisión impacta en un ser humano («perspectiva personal») y contribuye a cimentar las bases de una convivencia más armónica en la sociedad («perspectiva colectiva»).

Bajo la premisa precedente, sostenemos preliminarmente que la impartición de justicia es un trabajo muy humano porque -en líneas generales- la solución de un caso va más allá de una configuración algorítmica. Siendo ello así, la «irresistible» utilidad de la inteligencia artificial no debe prevalecer al ideal de justicia laboral, pese a que esta requiera de un mayor tiempo y esfuerzo, caer en este facilismo sin límites convertiría a la justicia en una palabra gris con forma de cifra, situación en la que se exigirán resultados masivos sin medir las consecuencias del cumplimiento milimétrico de «metas» jurisdiccionales.

Por tal razón, el propósito del presente artículo es identificar cuáles son los riesgos y límites al uso de la inteligencia artificial que deben considerarse en el ámbito de la justicia laboral, a fin de evitar que lo trascendente de la labor jurisdiccional quede relegada por la cultura del facilismo en la decisión de conflictos.

II. CUESTIONES CENTRALES EN TORNO A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

1. Definición de inteligencia artificial

Desde una perspectiva muy básica podemos aproximarnos a este concepto desmenuzando las dos palabras que la componen. En lo que respecta a la «inteligencia»¹, la Real Academia de la Lengua (RAE), en su segunda y más conocida acepción, la define como «capacidad para resolver problemas». De otro lado, en lo concerniente a lo «artificial»², es definido por la RAE, también en su segunda acepción, como «no natural, falso».

Siguiendo la pauta dada para la RAE, puede definirse a la inteligencia artificial (IA) como la capacidad no humana de resolver problemas. En este punto, aunque es obvia la expresión «no humana», corresponde delimitarla para evitar

1 <https://dle.rae.es/inteligencia>

2 <https://dle.rae.es/artificial>

imprecisiones; para tal efecto, resulta pertinente citar a Vargas (2023, p. 1), quien nos recuerda la definición dada por el parlamento europeo:

«[...] acordó definir los sistemas de inteligencia artificial como sistemas basados en máquinas, diseñados para operar con variedad de niveles de autonomía y que pueden, por objetivos explícitos o implícitos, generar productos tales como predicciones, recomendaciones, o decisiones que influyen en ambientes físicos o virtuales».

Como es de verse, no solo resulta claro que quien imita la inteligencia humana es una máquina, sino que lo hace con el propósito de generar determinados resultados. Es decir, las máquinas imitan el pensamiento humano a base de aprender y utilizar las generalizaciones que las personas usamos para tomar nuestras decisiones (Nieva, 2018, p. 20).

En ese contexto, Harari cuando comenta el impacto de la IA en el mundo del trabajo resalta aspectos muy marcados entre las capacidades propias de un ser humano y aquellas que derivan de ordenadores. Veamos:

«Dos capacidades no humanas importantes de la IA son la conectividad y la capacidad de actualización. Puesto que los humanos son individuos es difícil conectarnos entre nosotros para garantizar que todos nos mantengamos actualizados. En cambio, los ordenadores no son individuos, y resulta fácil integrarlos en una única red flexible.» (2020, p. 41)

De lo hasta aquí expuesto, puede definirse a la IA como aquella capacidad que tienen las máquinas de resolver problemas o realizar actividades de distinta naturaleza, con igual o mayor efectividad que un ser humano, agenciándose para tal fin de la conectividad y de la permanente actualización de datos.

2. Importancia de la inteligencia artificial en el proceso laboral

En lo que respecta a este punto, la pregunta que salta a la vista es ¿por qué es importante la IA en el proceso laboral? Pues la respuesta podemos encontrarla en los principios que inspiran el proceso laboral peruano y que se encuentran contemplados en el artículo I del Título Preliminar de la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), específicamente en los principios de (i) economía procesal y (ii) celeridad.

Acerca del «principio de economía procesal» no debe omitirse que esta directriz entraña tres aristas dentro del proceso: ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo (Monroy, 2009, p. 205). Ello implica que el cumplimiento de los plazos establecidos beneficia a los justiciables porque evita dilaciones innecesarias, pagos adicionales y la expectativa indefinida de obtener una solución al conflicto judicializado.

Sobre el «principio de celeridad», citando al profesor Monroy, puede entenderse como aquel que procura por medio de normas impeditivas y sancionadoras, así como a través de mecanismos que permiten el avance del proceso (2009, pp. 206-207), la obtención de un pronunciamiento judicial dentro de un plazo razonable. En otras palabras, como el citado doctrinario recalca, este principio se funda en el hecho que una justicia tardía no es justicia (p. 207).

Teniendo en consideración la definición de los principios citados y retomando la pregunta de ¿por qué es importante la IA en el proceso laboral? Una primera respuesta, aunque tentativa, es que si la IA se empleara para realizar dentro del proceso laboral actividades de mero trámite, como por ejemplo: verificación de requisitos de admisibilidad de la demanda o cumplimiento de requisitos para tramitar un medio impugnativo, entonces, los principios de economía procesal y celeridad se fortalecerían, puesto que se reducirían los periodos tan prolongados en los que concluye un proceso laboral en primera instancia.

Coincidimos con Nieva cuando, sobre los usos judiciales de la IA, sostiene lo siguiente:

«[...] resulta que una aplicación de inteligencia artificial podría ser increíblemente más rápida que un juez en la resolución de procedimientos previsibles, sobre todo en el análisis de la documentación, [...]. Habría que seleccionar los procedimientos en que algo así podría ser posible -la enorme mayoría de los que se sustancian sin oposición-, haciendo que las reclamaciones puedan estar resueltas en un plazo brevísimo, [...]» (2018, p. 25)

Sin duda, el uso de la IA en determinadas actuaciones procesales sería de gran ayuda e incluso, desde una perspectiva más amplia, puede tomarse como una herramienta que coadyuve a garantizar el ejercicio de la tutela jurisdiccional efectiva (numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política³).

3 «**Art. 139.-** Sin principios y derechos de la función jurisdiccional: [...]
3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. [...].»

Por ejemplo, conforme con el artículo 17 de la NLPT, el juez tiene cinco (5) días hábiles para verificar el cumplimiento de los requisitos de la demanda establecidos en los artículos 424 y 425 del Código Procesal Civil y disponer su admisión a trámite. Sin embargo, ¿este plazo se cumple? La respuesta al día de hoy es negativa. ¿Entonces no resulta provechoso en este campo implementar mecanismos de IA que permitan cumplir con estos plazos procesales? Por supuesto que sí.

Otro tema que llama nuestra atención, debido a que no se trata de un asunto -en estricto- procedimental, está referido a la confiabilidad de la IA para determinar si, en un caso concreto, existe o no una relación de trabajo (fuente de obligación).

En nuestro ordenamiento jurídico, pese a no existir una definición legal de relación laboral, hemos tomado los elementos que se contemplan en el artículo 4 del TUO de la LPCL⁴ para construir una categoría; es decir, concluimos que nos encontramos frente a una relación laboral cuando evidenciamos la concurrencia de tres elementos: (i) prestación personal, (ii) subordinación y (iii) remuneración. Para ello, el prestador de servicios que alega la existencia de una relación laboral debe ofrecer los medios de prueba que acrediten la concurrencia de dichos elementos, por ejemplo: contratos civiles (si se trata de una pretensión de desnaturalización contractual), reportes de depósitos (para acreditar periodicidad de la contraprestación económica), memorandos (para acreditar dependencia), etc.

Bajo ese contexto, consideramos que mediante el uso de la IA se puede determinar si nos encontramos (o no) frente a una relación de trabajo. Para tal efecto, deberá actualizarse constantemente un catálogo virtual que contenga los supuestos fácticos o indicios de laboralidad⁵ necesarios para que, en contraste con los medios de prueba ofrecidos por las partes en un proceso laboral, concluya con efectividad si existe la fuente de la obligación.

De lo hasta aquí expuesto, hemos advertido que algunas actuaciones procesales, sin llegar a colisionar con la impartición de justicia, pueden realizarse con plena ayuda de la IA; es más, el uso de la IA -como ya se expuso- no solo fortalece los principios de economía procesal y celeridad, lo cual es una garantía inherente a la tutela jurisdiccional efectiva, sino que permite resolver aspectos más complejos como la determinación de una relación de trabajo.

3. Riesgos sobre el uso irracional de la inteligencia artificial

Hemos sostenido en el punto precedente cuáles son algunos aspectos que, a nuestro modo de ver, pueden ser abordados por la IA y que, indudablemente,

4 Siglas que corresponden al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR.

5 Incluso pueden considerarse los indicios específicos de laboralidad detallados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la relación de trabajo (2006).

ayudarían al celer desarrollo del proceso laboral sin mayores contratiempos, lo cual permitiría que el juez tenga un tiempo más razonable para estudiar una causa compleja y motivar adecuadamente su decisión.

No obstante, hoy en día, como atinadamente advierte Crawford (2022), la presencia de la IA en el lugar de trabajo no es algo reciente ni novedoso, sino que:

«[...] debería entenderse, más bien, como un regreso a las viejas prácticas de explotación de mano de obra industrial, bien establecidas hacia fines del siglo XIX y principios del siglo XX. Esa fue una época en que la mano de obra de las fábricas ya se veía en relación con las máquinas y en que las labores del trabajo empezaban paulatinamente a subdividirse en acciones menores que requerían habilidades mínimas, pero esfuerzos excesivos.» (pp. 97-98)

Siguiendo esa premisa, el uso irracional de la IA encubriría una nueva forma de explotación en la que el empleador tiene mayor poder porque el trabajador no solo debe poner a disposición su fuerza de trabajo, sino que se autoimpone una necesidad de capacitarse constantemente y sin descanso, a fin de evitar o disminuir el riesgo de ser reemplazado. Por este motivo, Harari (2020, p. 50) asevera que ningún empleo humano que quede estará jamás a salvo de la amenaza de la automatización futura.

Como complemento a lo anterior, la otra cara de la moneda está reflejada en que el uso irracional de la IA, dado que está íntimamente ligada con la tecnología, puede ocasionar daños severos a la salud de los trabajadores hasta convertirlos en una mercancía⁶. En consecuencia, el uso irracional de la IA puede deshumanizar al hombre y equipararlo a una máquina.

La revolución digital que caracteriza el presente globalizado privilegia a toda costa la utilidad de los resultados y, por ende, postula un omnímodo uso de la IA. Frente a ello, Supiot (2022) nos infunde un hábito de esperanza cuando, con relación a las transformaciones del trabajo en la actualidad, afirma que:

«[...] el impacto de la revolución digital en la organización y la división del trabajo es por lo menos tan considerable como el de la precedente revolución industrial, que dio lugar al Estado social. Ahora bien, las mutaciones tecnológicas de esta amplitud son acompañadas de lo que André Leroi-Gourhan llamaba

6 Recordemos que uno de los principios fundamentales de la Declaración de Filadelfia (1944) que postuló la OIT, teniendo como antecedente el *Clayton Act* (1914), consiste en que «el trabajo no es una mercancía».

una “refundición de las leyes de agrupación de los individuos”, es decir una refundición de las instituciones.» (p. 25)

En esa línea, el actual contexto es una oportunidad para que se revalore el rol del ser humano en las relaciones de trabajo y se tome mayor conciencia de que somos una entidad impregnada de dignidad, tal y conforme se desprende de lo dispuesto en el artículo 1 de la Constitución Política⁷.

Además de lo anterior, es menester tener presente que un Estado social, como el nuestro⁸, se caracteriza porque los derechos sociales ocupan un sitial preferencial y, al ser el derecho al trabajo un derecho social por excelencia, es el Estado quien debe adoptar una política que procure la protección -sobre todo- de la salud del trabajador frente al uso de la IA.

Sobre la necesaria relación trabajo-tecnología, Byung-Chul Han nos alerta acerca de lo nociva sobreexposición del ser trabajador a la tecnología, la cual cada vez es más intensa en las relaciones de trabajo, y describe a la sociedad actual de la siguiente manera:

«La sociedad del trabajo y rendimiento no es ninguna sociedad libre. Produce nuevas obligaciones. La dialéctica del amo y del esclavo no conduce finalmente a aquella sociedad en la que todo aquel que sea apto para el ocio es un ser libre, sino más bien a una sociedad de trabajo, en la que el amo mismo se ha convertido en esclavo del trabajo.» (2020, p. 45)

Lo señalado por el filósofo coreano debe hacernos reflexionar profundamente porque describe una sociedad en la que la explotación coexiste con la autoexplotación, situación que es mucho más grave porque es el propio ser humano quien no toma conciencia de su valía y está dispuesto a ser su propio verdugo a cambio de maximizar los resultados que la propia sociedad del consumo le impone. Con acierto Fromm (2015, p. 41), refiriéndose a la sociedad occidental, sostuvo que el afán de lucro, fama y poder se han convertido en el problema dominante de la vida.

En esa misma línea, lo más preocupante es que la inteligencia de las máquinas entraña ante todo el peligro de que el pensamiento humano se asemeje

7 «Art. 1.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.»

8 «Art. 43.- La República del Perú es democrática, social, independiente y soberana. [...]»

a ello y se torne él mismo maquinal (Han, 2021, p. 60). En otras palabras, la tecnología no solo se ha convertido en un medio para disfrazar la explotación y fomentar la autoexplotación, sino que tiende a mimetizar al trabajador con la máquina, condenándolo a perder aquello que lo diferencia de esta: su humanidad.

Ahora bien, ¿cómo es que la explotación y autoexplotación que padece el trabajador, mediante el uso de la IA («componente tecnológico»), afecta su salud? Pues las respuestas son muy variadas; sin embargo, detengámonos en un estudio muy serio que realizó Desmurget (2023), sobre la base de más de mil fuentes bibliográficas, respecto del envejecimiento del cerebro por el impacto de dispositivos digitales:

«Por ejemplo, un estudio ha constatado que en los adultos el riesgo de desarrollar la enfermedad de Alzheimer aumenta un 30 % por cada hora diaria que se esté frente al televisor (después de considerar covariables cuya influencia en la aparición de esta patología ya se conoce: características sociodemográficas, nivel de estimulación cognitiva y grado de actividad física).» (pp. 185 - 186)

Quizás en este punto el lector considere que el uso de las pantallas (televisor o tabletas) nadie tiene que ver con la IA, pero ello es impreciso, dado que dichas pantallas ahora son *smart* y, por tanto, funcionan también en base a determinados algoritmos que recogen nuestros gustos o preferencias induciéndonos a permanecer el mayor tiempo posible frente a ellas.

Por tanto, reflexionando sobre los estudios no tan recientes de Sartori y de Byung-Chul Han, descubrimos con espanto que estamos involucionando, hemos retrocedido del *homo sapiens* al *homo videns* y del *homo videns* al *homo digitalis*.

Aunado al daño cognitivo que produce el uso irracional de la IA, merece especial atención la descripción que Han (2020) realiza sobre una sociedad extremadamente competitiva que apologiza las cuotas, metas y resultados a cambio de la ausencia de tiempo libre y bajo la promesa de un mejor *status*. En este tipo de sociedad, a la que denomina «sociedad del cansancio», el trabajador se deforma porque se esmera en destruirse a sí mismo:

«El imperativo de rendimiento lo fuerza [al trabajador] a aportar cada vez más rendimientos. De este modo nunca se alcanza un punto de reposo gratificante. El sujeto narcisista vive con una permanente sensación de carencia y de culpa. Como en último término compete contra sí mismo, trata de superarse hasta que se derrumba. Sufre un colapso psíquico que se designa como

burnout, o “síndrome del trabajador quemado”. El sujeto que está obligado a rendir se mata a base de autorrealizarse. Aquí coinciden la autorrealización y la autodestrucción.”⁹ (pp. 82 83)

Como es de apreciarse, si el mundo del trabajo está pauteado por el uso de la tecnología y, además de ello, se impone a los trabajadores que produzcan cada vez más y que consuman cada vez más, entonces, la explotación y la auto-explotación originarán serios problemas de salud mental, contexto en el cual la máquina (IA) inevitablemente tendrá mayor presencia.

4. Límites de la inteligencia artificial en el proceso laboral

Luego de haber discurrido sobre la importancia de la IA para el fortalecimiento de principios procesales que garantizan el efectivo ejercicio de la tutela jurisdiccional efectiva en el proceso laboral e identificado puntualmente algunos de los riesgos que genera en el trabajador el uso irracional de la IA, corresponde analizar cuáles son los límites a los que debe estar sujeto el uso de la IA en el proceso laboral.

Primeramente, como ya se expuso en líneas precedentes, es innegable que la IA puede emplearse con un alto grado de confiabilidad para la realización de algunas actuaciones procesales en el proceso laboral, tales como:

- (i) Calificación de demanda.
- (ii) Calificación de contestación de demanda.
- (iii) Calificación de medios impugnativos.
- (iv) Elaboración de autos admisorios y programación de audiencias.
- (v) Requerimiento de cumplimiento de sentencia en etapa de ejecución.
- (vi) Determinación de la existencia de una relación laboral.

En contraste con lo señalado, ¿en qué no podría emplearse la IA? Una respuesta inmediata no es del todo alentadora si seguimos a Harari (2020, p. 42) para quien un sistema de ordenadores integrado es capaz de maximizar las ventajas de la conectividad sin perder los beneficios de la individualidad; es decir, aparentemente, no hay actividad humana en la que, a futuro, las máquinas no puedan igualarnos o superarnos.

9 Subrayado propio.

Pese a la posición del citado historiador israelí, Han (2021) se contrapone y sostiene, con relación a la IA, lo siguiente:

«Siguiendo a Heidegger, la inteligencia artificial sería incapaz de pensar en la medida en que se le cierra esa *totalidad* en la que el pensamiento tiene su origen. No tiene *mundo*. La totalidad como *horizonte semántico* abarca más que los objetivos previstos en la inteligencia artificial. El pensamiento procede de forma muy diferente a la inteligencia artificial.» (p. 57)

Según se colige de la cita transcrita, el ser humano que trabaja siempre se diferenciará de la máquina (IA) porque tiene la capacidad intrínseca de sentir, razonar y dotar de contenido los hechos que internaliza. Por su parte, la máquina no siente solo calcula, no razona solo predice y no se dota así misma de contenido, sino que depende de un algoritmo, configurado previamente, para que se actualice.

En ese orden de ideas, al menos de momento, la IA no puede reemplazar la valoración que realiza el juez respecto de todo lo actuado en el proceso laboral y que sirve de principal insumo para sustentar las razones de su decisión. Dicho de otra manera, toda sentencia debe obedecer a un estudio pormenorizado de la causa por parte del juez, esfuerzo que se ve compensado por el eventual ahorro de tiempo que se generaría por la realización de actuaciones procesales como las que detallamos en líneas precedentes.

La situación antes descrita permitirá, a largo plazo, que un juez consciente del tiempo que ahora dispone se dedique a crear Derecho en aquellas causas complejas. Esta actividad creadora contribuirá no solo al fortalecimiento de la institucionalidad que tanto necesita el Poder Judicial, sino a que sus decisiones sean, aparte de legales, legítimas.

III. CONCLUSIONES

- La inteligencia artificial es definida como aquella capacidad que tienen las máquinas de resolver problemas o realizar actividades de distinta naturaleza, con igual o mayor efectividad que un ser humano, agenciándose para tal fin de la conectividad y de la permanente actualización de datos.
- El uso de la inteligencia artificial en la realización de algunas actuaciones procesales, no resulta incompatibles con la impartición de

justicia, sino que al fortalecer los principios de economía procesal y celeridad garantizar el efectivo ejercicio del derecho fundamental de la tutela jurisdiccional efectiva.

- Puesto que el mundo del trabajo está pauteado por el uso, muchas veces, irracional de la tecnología la situación se complejiza cuando se impone a los trabajadores la orden de producir y de consumir cada vez más; es decir, el fomento de la explotación y la autoexplotación originarán serios problemas de salud mental.
- En la actualidad, y considerando la estructura del proceso laboral, los límites del uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la justicia laboral se reflejan en que esta no puede reemplazar, de momento, la valoración que realiza el juez respecto de todo lo actuado en el proceso laboral y que sirve de principal insumo para motivar sus decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Crawford, K. (2022). *Atlas de inteligencia artificial. Poder, política y costos planetarios* (Trad. F. Díaz). Fondo de Cultura Económica.
- Desmurget, M. (2023). *La fábrica de cretinos digitales. Los peligros de las pantallas para nuestros hijos* (Trad. L. Cortés). Ediciones Península.
- Fromm, E. (2015). *¿Tener o ser?* (Trad. C. Valdés). Fondo de Cultura Económica.
- Harari, Y. (2020). *21 lecciones para el siglo XXI* (Trad. J. Ros). Debate.
- Han, B. (2020). *La sociedad del cansancio* (Trad. A. Saratxaga y A. Ciria). Herder.
- Han, B. (2021). *No – cosas. Quiebres del mundo de hoy* (Trad. J. Chamorro). Taurus.
- Monroy, J. (2009). *Teoría general del proceso*. Communitas.
- Nieva, J. (2018). *Inteligencia artificial y proceso judicial*. Marcial Pons.
- Ordine, N. (2020). *La utilidad de lo inútil. Manifiesto* (Trad. J. Bayod). Acantilado.
- Supiot, A. (2022). *El trabajo ya no es lo que fue. Cómo pensarlo de nuevo en un mundo que cambió (y que nos tiene desconcertados)* (Trad. G. Sozzo). Siglo XXI editores.
- Vargas, F. (mayo de 2023). Inteligencia artificial y gestión de talento humano. *OIT/ Cinterfor Notas*. https://www.oitcinterfor.org/recursos/notas/nota17_IA_gestionhumana