Mundo Jurídico

Algoritmos en la relación laboral

EVELYN SÁNCHEZ
Abogada laboralista del Estudio Muñiz Piura



En inteligencia artificial, un algoritmo es como una "fórmula" que le dice al sistema qué hacer con los datos. Se alimenta con mucha información; en materia laboral, por ejemplo, con currículos, evaluaciones de desempeño, permisos de licencia, datos de rotación, ascensos, sanciones, etc. A partir de ello, el algoritmo empieza a buscar patrones: qué tipo de perfil fue contratado, quién rindió mejor, quien renunció más rápido. Con esos patrones, el sistema aprende a predecir qué candidato o trabajador encaja mejor en la empresa según la información que tiene almacenada.

Suena eficiente, pero cuando se usa para filtrar currículos, organizar turnos o evaluar el desempeño, si los datos del pasado están llenos de sesgos como edad, género, embarazo, discapacidad, entre otros, el algoritmo termina copiándolos y tomando decisiones automáticas que pueden discriminar, aunque nadie lo haya ordenado de manera explícita.

Por ejemplo, si según el historial de la empresa se contrató mayoritariamente a hombres, se descartó de manera reiterada a personas de cierta edad y se redujo el puntaje de desempeño a quienes tuvieron licencias médicas, el sistema tenderá a asumir que esos patrones son normales y a repetirlos. El resultado son procesos que parecen objetivos, pero que en la práctica vulneran el derecho a la igualdad y generan decisiones de no contratación o despidos difíciles de justificar.

Lo que deben hacer las empresas es: Primero, evitar que el algoritmo decida solo: siempre debe existir una revisión humana real antes de contratar, sancionar o despedir. Segundo, documentar políticas internas sobre el uso de IA y capacitar a quienes la gestionan. Tercero, auditar periódicamente los resultados para detectar y corregir posibles sesgos.

La tecnología puede ser una gran aliada para gestionar mejor el talento humano, pero se recomienda no excluir el criterio humano.