



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Riesgo existencial y empleabilidad en el sector público

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Romero Vela, Sonia Lidia (ORCID: 000-0002-9403-410X)

ASESOR:

Dr. Cajavilca Lagos, Wilder (ORCID: 0000-0002-7895-3173)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia que en todo
momento me motivó e
inspiró.

A mis hijos Ramsés y Grecia

Agradecimiento

A Dios.

A la Universidad César Vallejo

A los participantes que se involucraron en las entrevistas, compartiendo sus aportes y experiencias, gracias por el tiempo.

A mi asesor el Dr. Wilder
Cajavilca

Índices de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índices de figuras	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	19
3.3. Escenario de estudio	20
3.4. Participantes	21
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.6. Procedimiento	25
3.7. Rigor científico	25
3.8. Método de análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. PROPUESTA	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

Índices de tablas

		pàg
Tabla 1	<i>El desempleo tecnològic segùn Openheimer</i>	12
Tabla 2	<i>Revoluciones por la que ha pasado la tecnología</i>	16
Tabla 3	<i>Políticas de empleo implementadas entre los años 2001-2014</i>	18
Tabla 4	<i>Caracterización de los sujetos</i>	25
Tabla 5	<i>Guía de entrevista</i>	26
Tabla 6	<i>Factores de la empleabilidad en tiempos de pandemia, segùn los informantes claves</i>	42

Índice de figuras

	pàg.
<i>Figura 1</i> Tipos de riesgo existencial	10
Tipos de riesgos existenciales según los datos recogidos por	
<i>Figura 2</i> los informantes claves	31
<i>Figura 3</i> El empleador público y el costo estatal	43
<i>Figura 4</i> Lo que se espera en el sector público	51
Lo que se espera en lo político, económico y social en la	
<i>figura 5</i> nueva gestión pública gestión pública	51

Resumen

La modernización trae avance en ciencia y tecnología, así mismo esto es visto como velocidad y hasta radicalidad, donde observamos un nuevo clima moral en la política, estos cambios también cambian las decisiones técnicas, políticas, sociales y económicas. El presente estudio, tiene como objetivo analizar la importancia del riesgo existencial en la empleabilidad en el sector público.

La investigación es de enfoque cualitativo, diseño fenomenológico. El muestreo es propositivo porque nos permite elegir a los informantes claves, se eligió a 5 informantes claves que trabajan en el sector público en las áreas de salud, educación, seguridad y atención al ciudadano. Se aplicó una entrevista semiestructurada, vía Zoom, se utilizó la triangulación para el análisis de los resultados.

Al realizar la interpretación se analizó que existen principales riesgos que traerá la Inteligencia artificial y la pandemia en la empleabilidad, así como los principales factores personales y contextuales de la empleabilidad que están en riesgo existencial. Se concluye que la empleabilidad en el sector público debe ser analizada como un riesgo existencial porque la nueva normalidad requiere de un enfoque de gobernanza, de políticas públicas adaptadas al futuro de la empleabilidad y no de tecnoburocracias.

Palabras claves: Riesgo existencial, empleabilidad, Pandemia, COVID-19

Abstract

Modernization has brought development and advancement both in technology and science, likewise this is seen as speed and even radicality, where we observe a new moral climate in politics, these changes also change technical, political, social and economic decisions. The present study aims to analyze the importance of existential risk in employability in the public sector.

The research is of a qualitative approach, phenomenological design. The sampling is purposeful because it allows us to choose key informants. 5 key informants who work in the public sector in the areas of health, education, security and citizen service were chosen. A semi-structured interview was applied, via Zoom, triangulation was used for the analysis of the results.

When performing the interpretation, it was analyzed that there are main risks that Artificial Intelligence and the pandemic will bring to employability, as well as the main personal and contextual factors of employability that are at existential risk. It is concluded that employability in the public sector must be analyzed as an existential risk because the new normal requires a governance approach, public policies adapted to the future of employability and not techno-bureaucracies.

Keywords: Existential risk, employability, Pandemic, COVID-19

Resumo

A modernização trouxe desenvolvimento e avanço tanto na tecnologia quanto na ciência, da mesma forma isso é visto como velocidade e até radicalidade, onde observamos um novo clima moral na política, essas mudanças também alteram as decisões técnicas, políticas, sociais e econômicas. O presente estudo tem como objetivo analisar a importância do risco existencial na empregabilidade no setor público.

A pesquisa é de abordagem qualitativa, com desenho fenomenológico. A amostragem é proativa porque nos permite escolher informantes-chave, tendo sido escolhidos 5 informantes-chave que atuam no setor público nas áreas de saúde, educação, segurança e atendimento ao cidadão. Foi aplicada uma entrevista semiestruturada, via Zoom, foi utilizada a triangulação para a análise dos resultados.

Ao realizar a interpretação, analisou-se que existem os principais riscos que a Inteligência Artificial e a pandemia trarão para a empregabilidade, bem como os principais fatores pessoais e contextuais de empregabilidade que estão em risco existencial. Conclui-se que a empregabilidade no setor público deve ser analisada como um risco existencial, pois a nova normalidade requer uma abordagem de governança, políticas públicas adaptadas ao futuro da empregabilidade e não tecnoburocracias.

Palavras-chave: Risco existencial, empregabilidade, Pandemia, COVID-19

I. INTRODUCCIÓN

La modernización trae avance en ciencia y tecnología, así mismo esto es visto como velocidad y hasta radicalidad, donde observamos un nuevo clima moral en la política, sin embargo, estos cambios también cambian las decisiones técnicas, políticas, sociales y económicas que se discuten públicamente (Velázquez, 2015).

En el contexto internacional la Universidad de Cambridge (2013) viene preocupándose por el riesgo existencial mundial producto de estos avances de la tecnología, que ha trascendido la facultad del intelecto humano, el calentamiento global, nano técnica y biotécnica que puede llevar a amenazar hasta extinguir nuestra especie, es por ello que la Universidad de Cambridge y Oxford crearon el Centro de Estudio de Riesgos Existenciales (CSER). Esto permitió anticipar que la inteligencia artificial descifraría nuevos misterios y que, si erramos, podemos llegar a grandes peligros, también es necesario considerar los avances tecnológicos en riesgo latente (Farquhar et al.,2017).

En España a través del ministerio de Defensa, alertaron por los nuevos riesgos para la sociedad del futuro desde el año 2003, considerando el terrorismo, la inmigración y seguridad, así como los riesgos económicos internacionales y los riesgos cibernético Instituto Español de estudios Estratégicos (2003). En Reino Unido el impacto no sólo ha sido socioeconómico, sino que ha ocasionado situaciones adversas en salud educación y en el acceso al mercado ~~l~~(Furceti y Pizzuto, 2021)

Asimismo, en el contexto de pandemia hemos visto empleos en expansión producto de las compras en líneas por ejemplo en Estado Unidos la venta al por menor aumentó mientras cayeron las ventas al por mayor en tiendas grandes como las de departamentos y aumentó el empleo en nuevas empresas en el comercio electrónico. En Atlanta realizaron una encuesta entre inicios de marzo y mediado abril se han despedido un 10.09% del personal con una reducción prevista de un 4% adicional. En marzo del 2020. Argentina un 30% afirmaba que compraba por primera vez y un 73% afirmó que volvería a hacerlo. (Weller, 2020)

A inicios del siglo XXI América Latina fue golpeada por crisis financieras que empezó a inicios de los 90, como la mexicana (1994-1995), la brasileña (1997-1998) Argentina tuvo una crisis más fuerte al igual que en Perú. García & Cruz Blanco (2017) Se han perdido empleos en el contexto internacional, producto del COVID-19 sin embargo, está surgiendo efectos catastróficos en Latinoamérica y el Caribe (Mamani-Benito et al., 2020). También encontramos que el desempleo ha disminuido entre los años 2000-2013, debido a las diversas legislaciones laborales García, et al., (2017). Por otro lado, el reporte de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020) señaló la existencia de un estado de escasez de alimentos en el mundo.

En el Perú, la coruptela nos demuestra un atraso en lo político, económico y social; inclusive las brechas siguen siendo grandes, en esa línea podemos evidenciar, dentro de los 52 proyectos presentados en el ministerio de Economía y Finanzas (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019). no se contempló el tema de salud y educación como prioritarios, los ciudadanos trabajadores están en riesgo, no sólo por la pandemia, sino por los despidos laborales (suspensión perfecta), la honestidad, los principios éticos- morales por el desacato a las normas, y otros.

El empleo formal es el ideal para la empleabilidad, con derechos y un marco legal equitativo; sin embargo, en nuestro país predomina el empleo informal. Y aún persisten como por ejemplo existen tantos regímenes especiales como la 276 de salud o el decreto legislativo 1153 y otros. Las normativas han sufrido varias reformas laborales desde los 90 como son los años: (1992,1993,1996,1997,1999,2002,2003,2004,2006). García, et al, (2017). Todos estos cambios están generando desigualdad e injusticia en lo laboral, por ejemplo: en el área de salud, sector público, no existe un régimen equitativo y universal ¿Por qué existen diferencias entre un médico de Essalud y el Minsa? Para los fines de la investigación se analizará desde los sectores de salud, atención al ciudadano, educación y seguridad que son las áreas más vulnerables.

En el Perú el riesgo, se enfoca desde los desastres naturales, que se encuentra en el ministerio del interior con Indeci, que se encarga de la atenuación prevención y vigilancia permanente de los riesgos y desastres según el Plan Nacional de Gestión del riesgo de desastres (2014- 2021). En la actualidad la política Nacional de Gestión del riesgo de desastres al 2050 pone las siguientes causas ocupación y mal uso del territorio, personas privadas de derechos humanos, oportunidades (exclusión social), incremento acelerado de la población, poca comprensión de los riesgos, falta de estudios y planificación. (Diario el Peruano, 2021)

El trabajo se justifica metodológicamente porque permitirá ser base para posteriores estudios y se pueda cumplir con la implementación de políticas públicas laborales sostenibles en el tiempo, así como nuevas normativas y programas laborales sostenibles en beneficio de los desempleados, desde el análisis del riesgo existencial y empleabilidad en el sector público durante la pandemia y pospandemia. El estudio se justifica teóricamente a través de la revisión y análisis de datos recogidos de expertos o especialistas en el sector salud, educación, seguridad y atención al ciudadano, así como análisis teóricos, nos hará reflexionar sobre el riesgo existencial y la empleabilidad, contrastándose los hechos y experiencias recogidos sobre el fenómeno o problema encontrado, con teorías existentes. En cuanto a la justificación práctica, se propone resolver el problema desde el análisis para la generación de políticas públicas de inclusión laboral en el contexto de pandemia y pos pandemia.

Se planea el problema general: ¿Por qué es necesario analizar el riesgo existencial en la empleabilidad en el sector público peruano en tiempos de pandemia en el año 2021? Y como objetivo general: analizar la importancia del riesgo existencial en la empleabilidad en el sector público. Y como problemas específicos: 1) ¿Cómo es considerado la inteligencia artificial (IA) en la empleabilidad, del sector público peruano en el año 2021?, 2) ¿Qué piensan sobre los problemas de la pandemia en la empleabilidad del sector público peruano en el año 2021? 3) ¿Qué problemas se encuentran en los factores contextuales y el riesgo existencial del sector público peruano en el año 2021?

4) ¿Por qué es importante explorar los principales factores personales y el riesgo existencial? Los objetivos específicos de la investigación son: i) Analizar los principales riesgos de la IA en la empleabilidad ii) Conocer los principales problemas ocasionados por la pandemia en la empleabilidad. iii) Explorar los principales factores personales y el riesgo existencial en el sector público en el año 2021, iv) Explorar los principales factores contextuales y el riesgo existencial.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional Coombs et al., (2021), Investigaron sobre la inteligencia artificial y la humanidad. Se revisaron 40 artículos en 10 países el estudio es de revisión sistemática. Donde detallan que el aumento y uso de las máquinas está haciendo que crezca las libertades humanas poniendo, así como el crimen y conflicto, empleo, atención y bienestar. El artículo propone finalmente una agenda futura para los políticos.

Hodder & Martínez Lucio (2021) señalaron que el COVID-19 ha cambiado profundamente las experiencias laborales de las personas en el mundo. Su objetivo fue reflexionar sobre las implicaciones del brote del virus en el campo laboral y como esta crisis ha puesto la resiliencia por delante. Analizaron sobre la crisis actual y como a pesar de los obstáculos hubo resiliencia en el área laboral tanto privado y público, presentan los desafíos para los académicos y profesionales para adecuarse a esta nueva normalidad y garantizar el empleo. Es un reto para investigadores, docentes y las políticas públicas.

Rodríguez-Caballero & Vera-Valdés (2020) investigaron sobre los efectos económicos duraderos de las pandemias crecimiento del desempleo, analizaron si los periodos que cubren las pandemias tienen un cambio de tendencia y persistencia en el crecimiento y en nivel y persistencia del desempleo. Encontramos que existe una tendencia al alza en el nivel de persistencia de crecimiento a lo largo de los siglos. En particular, las conmociones originadas por pandemias en los últimos tiempos parecen tener un efecto permanente sobre el crecimiento. Además, nuestros resultados muestran que la tasa de desempleo aumenta y se vuelve más persistente después de una pandemia. En este sentido, nuestros hallazgos apoyan el diseño e implementación de políticas anticíclicas oportunas para suavizar el impacto de la pandemia.

Un estudio en Filipinas analizó como la pandemia ha generado desempleo y esto a su vez crisis existencial al respecto Nicomedes et al., (2020) forzados como todos a una Cuarentena Comunitaria Mejorada (ECQ) esto desencadenó en pérdida de trabajo en la mayoría. El estudio es mixto en la explicación la crisis existencial en 502 encuestados los resultados reportaron diferencias positivas

entre la crisis existencial y la condición laboral, según género, situación económica y grado de instrucción, exploró narrativas. Los resultados evidenciaron que buscan darle sentido a su existencia en medio de la pandemia esto se definió con experiencias pasadas de sentimientos negativos de (ECQ), sin embargo, esto termina con afrontamientos positivos.

Arteaga Prado et al., (2020) analizaron sobre políticas laborales y la importancia que tienen aliarse entre lo público y privado, el estudio es exploratorio y cualitativo, se obtiene como principales resultados el vínculo entre ambos sectores la cual permitirá repotenciar la gestión pública, por lo tanto, esto sería una oportunidad para gestionar políticas laborales con sustentabilidad, responsabilidad y compromiso.

Schoenfeld (2020) investigó sobre riesgo invisible en la pandemia y el mercado el estudio utiliza a la pandemia como un experimento natural para probar cómo las pandemias a gran escala afectan los mercados financieros utilizando datos recopilados a mano a nivel de empresa, encuentro que los gerentes subestimaron sistemáticamente su exposición a pandemias en sus factores de riesgo exigidos por la SEC, y la gran mayoría de las empresas disminuyó su valor al inicio de la pandemia. También encuentro que la pandemia provocó cambios sin precedentes en niveles de empleo de EE. UU. Y valores de bonos, materias primas y divisas. Estos tipos de hallazgos sugieren que las pandemias son sistémicamente importantes para el mercado. En general, este estudio proporciona algunas de las primeras pruebas a gran escala sobre cómo las pandemias afectan los mercados financieros.

Galanos (2019) investigó sobre exploración de la inteligencia artificial como una amenaza existencial y esto está impactando en la política gubernamental, donde presenta a la Unión Europea y Reino Unido donde como los gobernadores vienen debatiendo esta problemática. Dentro de las principales conclusiones recomiendan que los temáticos en inteligencia artificial realicen políticas y revisión adicional a las redes de los individuos tan brillantes y los objetivos de las instituciones que afloran en estos estudios de riesgos futuros.

Díaz Gómez (2019) investigó sobre como impartir desde la empleabilidad: desde una orientación educativa, tuvo como propósito documentar avances sobre el enfoque de la empleabilidad en la educación. El estudio es de tipo cualitativa de análisis revisó 46 artículos. Los resultados señalaron seis categorías de temas que fomentan la empleabilidad y son: que las habilidades y competencias están en todos los campos de empleabilidad, para generar la equidad e impulsar el empleo, la internacionalización, así como las capacitaciones en programas educativos para el mercado laboral.

Khan, Ahmad Khalid. y Faisal (2021) analizaron como es el uso de la Inteligencia Artificial en los empleados de contabilidad, el objetivo fue diseñar una metodología de mejora en la búsqueda de herramientas confiables y productos estándar para servir mejor a la sociedad. Se consideró los dos tipos de aprendizajes predominantes la IA y el automático, para aprender de los datos. El estudio analizó la importancia de las aplicaciones de la IA en la agricultura, atención médica, educación, estudios sociales, administración, ventas, seguridad, detección de fraudes.

En el contexto nacional, no existen estudios sobre el riesgo existencial humano en la sociedad, sin embargo, la pandemia ha reflejado la compleja situación del estado peruano ante tanta problemática social y económica, se encontró un estudio antes de la pandemia que ya advertía los riesgos del empleo al respecto Bocanegra (2015) quién investigó sobre la reacción del estado frente a su capacidad de respuesta en el Perú frente al cambio constante, competencias y entorno cambiante en esta oportunidad frente a la compleja situación de la pandemia. Buscó reflexionar sobre la relación entre el estado y la sociedad para lo cual consideró (desafíos y retos) dentro de los desafíos están los conflictos sociales, escasez de agua, desastres naturales y como retos a los mineros ilegales mafias, sindicatos criminales, narcotraficantes y delincuentes. Llegó a las siguientes reflexiones 1) Que el estado no hace nada frente a los desafíos y/o retos o reacciona bastante tarde, 2) No vemos un estado como motor primario de la acción, sino un estado reactivo (motivado por una fuerza externa. 3) Se opta por reformas institucionales cosméticas y 4)

Somos un país donde la Ley no se cumple, pero sin embargo damos prioridad a la aprobación de las normas.

Sabastizagal-Vela et al., (2020) dieron a conocer la situación de trabajo, seguridad y salud en el empleo en la localidad urbana económicamente activa ocupada de nuestro país. Un 53% oscilaron entre 30 y 59 años y 59 años (50%) la mayoría trabaja más de 48 horas semanales (40%) y de lunes a sábado (45%) de acuerdo a la seguridad e higiene se mostró menor riesgo de exposición, en conclusión, la población activa urbana se expone no sólo al ruido, la radiación y posturas incómodas, esto puede afectar la salud de los trabajadores.

Poquis Velasquez et al., (2020) realizaron un estudio cualitativo en una población que estuvo conformada por catorce personas, entre estudiantes, directivos, profesionales y técnicos de enfermería. Se aplicó la entrevista semi-estructurada. Se encontró que hay empleabilidad, pero no se refleja en la producción de los trabajadores porque los empleados no responden con las expectativas y exigencias del perfil solicitado frente al mercado laboral.

Fernández Coronel y Sánchez Dávila (2021) realizaron un estudio sobre los recursos humanos en un gobierno local, entre los años 2016-2021, fue cualitativo descriptivo de análisis y revisión sistemática de 21 artículos encontrados en google académico, ProQuest, Scielo, Scopus y Ebsco. Se identificó deficiencias asociadas a las practica de cualificación de recursos humanos porque se contrató personas que inclusive no participan de licitación abierta, contratación de personal no programado en el presupuesto y sobre todo el personal no cuenta con los requisitos solicitados perjudicando los puestos porque limitan el desarrollo eficaz del personal por falta de manejo en herramientas tecnológicas y capacidad intelectual.

Romero (2020) analizó el riesgo existencial y la empleabilidad, el estudio fue cualitativo diseño documental, para lo cual analizó las políticas públicas, desde la teoría crítica de la sociedad del riesgo mundial (ciencia, tecnología y sociedad) y desde el sentido antropológico. Donde concluye la importancia que tiene la Inteligencia artificial, así como un potencial riesgo existencial frente a la visión de empleabilidad y se deben general política públicas desde un enfoque de interdisciplinariedad.

Categoría riesgo existencial

El riesgo existencial según Bostrom (2019) es un acontecimiento conjetural que puede envilecer el bienestar de la humanidad, y los clasifica según los escenarios que son: las explosiones, guerras nucleares, desastres brutales y el uso descontrolado, de la nana técnica y el impacto cósmico (la civilización sobrevive, pero la humanidad se destruye ejemplo: el agotamiento de los recursos).

Por otro lado, los riesgos por acciones humanas y globales como amenazas a la biodiversidad de la ecosfera de la tierra, el calentamiento global. Son amenazas que podrían causar nuestra extinción o destruir el potencial de vida inteligente originaria de la Tierra. Algunas de estas amenazas son relativamente conocidas, mientras que otras, incluidas algunas de las más graves han pasado casi desapercibidas. Los riesgos existenciales tienen un conjunto de características que hacen la gestión ordinaria del riesgo es ineficaz (Bostrom, 2013).

Galanos (2019) analizó el riesgo existencial y la nueva forma de gobernanza en Europa, recomienda que los concedores de IA, que formulen políticas sobre las redes de los individuos tan conspicuos y los propósitos de las organizaciones ascendentes de investigaciones de vulnerabilidad en el futuro. Por otro lado, la paralización de la fuerza laboral está desencadenando problemas psicológicos como ansiedad generalizada, una deuda creciente y muertes por desesperación por el exceso de drogas o estupefacientes, el miedo nos gobierna, así como los dogmatismos y extremismos radicales, así como el cambio climático también está poniendo en riesgo a la humanidad. Goerner (2019). La nueva normalidad como el miedo social, las nuevas normas de convivencia, el uso de nuevas herramientas digitales, los cambios de expectativas de ingreso y de consumo, generarán grandes convulsiones para unos y oportunidades para otros (Aguilar, et al, 2021)

Así mismo en el Centro de Riesgo existencial (CSER) existe, desde el año 2012 un estudio sobre los principales riesgos existenciales que ponen en peligro a la humanidad y son: los riesgos ambientales, la inteligencia artificial (IA), la injusticia social, la Tecnología y la Biología (Universidad de Cambridge, 2013).

Arteaga (2017) quién definió “riesgos existenciales” como un problema ocasionado por la tecnología de punta y debe ser resuelta en otro nivel y considera a la IA como un riesgo de naturaleza antrópica. ver figura 1

Figura 1

Tipos de riesgo existencial



Nota. Elaborado por la propia investigadora, tomado como referencia el estudio realizado por el Centro de Riesgo Existencial (CSER) de la (Universidad de Cambridge, 2012)

Dentro de las principales subcategorías tenemos: a) inteligencia artificial y b) Pandemias a) La IA tiene sus orígenes en la programación electrónica, se podría decir que es lo mismo pero aplicado a máquinas. Dentro de las áreas de aplicación están: a) Transformación de la expresión innata b) Sistemas especializados, c) La automatización, d) Dificultad de interpretación: vista y habla y d) Aprendizaje. Por otro lado, encontramos que la IA traerá grandes cambios en casi todas las actividades económicas (Cismariu & Gherheş, 2019). Así como grandes desafíos en lo ético (Nadimpalli, 2017).

Según estudios acerca del *BIG DATA* e IA en la conducción de la fuerza de trabajo en el servicio público se están transformando de manera vertiginosa, esto se le denomina la revolución de los datos masivos o dataísmo, no solo está en los poderes públicos, sino que, en los mismos empleados, esto permitirá tomar decisiones, así como reducir fraudes o errores Caldés (2019). Por otro

lado, encontramos que son enormes cantidades masivas de datos que se encuentran en repositorios de datos, también son herramientas, que nos permite desarrollar procedimientos para una mejor organización en la creatividad y manipulación, se caracteriza por tener volumen, velocidad y variedad. (Camargo-Vega et al., 2014)

Agentes inteligentes considerado como ciencia de la computación que permite mejorar aplicaciones y un nuevo paradigma, basado en el razonamiento cognitivo Castán et al., (2014). La IA y la robótica hoy emergen y toman autonomía, como autoaprendizaje, con la emulación de las capacidades humanas hoy se exhorta e impone en diversas instituciones (Nissim & Simon, 2021).

b) Pandemia covid-19 ha traído crisis humanitaria, social política y económica, se denomina así porque tiene la forma de corona al ser observados en el microscopio. En los años 30 ya se habían identificado los primeros CoVs en animales luego en humanos. Los Covs pertenecen al orden Nidovirales, familia coronaviridae, existen cuatro formas de coronavirus y son: Alfa coronavirus, Betacoronavirus, Gammacoronavirus, Deltacoronavirus. Conocido como SARS-CoV-2 coronavirus que desencadenó el COVID-19 es un agente patógeno de origen zoonótico (Cortés, 2021)

Dentro de la pandemia se encontró como oportunidad laboral al teletrabajo, el trabajo remoto que se convirtió en una nueva forma de trabajar en la crisis Martín & Botero (2020). Esto permitió a cada país pueda generar nuevas normativas, leyes y nuevas políticas de implementación sobre el teletrabajo, las garantías, las condiciones y los riesgos laborales.

Asimismo, está agilizando la digitalización en las instituciones públicas y las empresas y esto va a reflejarse en el empleo, el comercio, lo administrativo y la producción por la implementación de las tecnologías 4.0 como es el caso mexicano donde los empleados menos calificados son vulnerables Minian, Isaac y Martínez Monroy (2018). Vamos rumbo hacia la quinta revolución industrial Vidal (2020).

Por otro lado, en un análisis realizado por Oppenheimer (2021) el ranking de

los trabajos más amenazados siguiendo el algoritmo de Frey Osborne serán los automatizados ver tabla 1:

Tabla 1

El desempleo tecnológico según Oppenheimer

Empleos	Reemplazo	%
Venta de seguros	robots	
Los que auditan cuentas	robot y otras máquinas inteligentes	99%
Bibliotecarios	agentes inteligentes	
Agentes aduaneros	robot y drones	
Administrativos	robot	
Bancarios	robot	98%
Árbitros	Drones y video juegos	
Operadoras	comercio electrónico robots	
Vendedores de tienda	robots con aspecto humanoide	
Operadoras	asistentes virtuales	
Vendedoras de tienda	asistentes virtuales y máquinas lectoras	97%
Agentes de bienes raíces y viajes	portales de internet	
cajeros y recepcionistas	máquinas lectoras de precios	
Cocineros	brazos biónicos tabletas electrónicas o robots con aspecto humanoide	
Secretarias administrativas		
Taxistas	vehículos que se manejan solos	96%
asistentes de abogados	tabletas electrónicas	
Técnicos dentales	vehículos que se manejan solos	
contadores	tabletas electrónicas	

Nota. Estudio realizado por la Universidad de Oxford, tomado de (Oppenheimer, 2021) Sálvesequien pueda.

Como se puede observar en la tabla 1, el 99% de empleos que ya están siendo reemplazados son los vendedores de seguros, agentes aduaneros, auditores de cuentas y otros, un 98% son empleados administrativos, bancarios y hasta arbitro deportivos, así tenemos a las operadoras y vendedoras de tienda que también, etc. Con un 97% y hasta los cocineros no se salvan ya en Japón vienen siendo reemplazados por brazos biónicos, así como las secretarías administrativas, y otros en un 96%. Osoba & Welser (2017) el futuro del trabajo como consecuencia de la Inteligencia artificial, porque esto permite crear agentes artificiales como son el Bigdata y bot; a bajo costo.

Dentro de las principales teorías para la categoría riesgo existencial hemos considerado un abordaje holístico desde el campo social, político, económico, filosófico y hasta tecnológico para lo cual se ha tomado a: i) la teoría de la sociedad del riesgo mundial, ii) teoría de la incertidumbre, iii) teoría de las políticas públicas, iv) teoría transhumanista y v) el principio de responsabilidad de Hans Jonas.

i) Teoría de la sociedad del riesgo mundial nos habla que los gobiernos tecnocráticos sólo aportan paliativos y miden probabilidades y esto está generando más disrupción como guerras, discursos racistas, prejuicio, miedo y temor por el otro. Aquí entran los medios de comunicación a configurar y moldear de la realidad. Beck (2007) Esta teoría del Riesgo Global de Beck, donde después de analizar la sociedad de la pos guerra califico la sociedad del riesgo Mundial donde democratizó las desgracias globales sin distinción de clases en contraposición a las doctrinas políticas existentes porque después de las catástrofes nucleares ocurridas y los problemas desencadenados por el cambio climático y las crisis financiera a partir de los 90 hasta nuestros días a problemas globales deben existir soluciones globales, no locales como se vienen dando, para lo cual se debería crear partidos políticos mundiales que les permita generar una agenda pública más allá de los intereses del mercado (Velázquez, 2015).

ii) Teoría de la incertidumbre o probabilidad según Esteban (2021) analizó la teoría general de Keynes y la teoría bayesiana en su estudio sobre la probabilidad señaló que el enfoque estadístico nos muestra probabilidades numéricas, porque no podemos asignar valores a los grados de creencias esto

lo menciona en su teoría general, donde considera a la incertidumbre como centro y esencia. Para lo cual se debe considerar la creencia racional para que exista un vínculo de probabilidad en un asunto objetivo (Rodríguez Benavides et al., 2013).

iii) Teoría de las políticas públicas en la nueva gobernanza global, es una estrategia de participación colectiva diseñada y calculada para lograr objetivos que implica ver desde distintas perspectivas disciplinares, surgió en la segunda mitad del siglo XX Marin et al., (2020). La gobernanza está vinculada con la política y las instituciones esto permite garantizar normas, reglamentos y procedimientos, esto implica que la gobernanza influye en la gestión pública y privada, así como la sociedad civil, desde una mirada, local, regional y global (Gill, 2020). iv) La teoría transhumanista está relacionada con el pos humanismo, tiene la idea de que el homo sapiens ya quedó obsoleto limitado y se necesita dar el siguiente paso evolutivo y este paso sólo ha podido ser con el auxilio de la tecnología y la ciencia, la fusión de ellas ha generado la Inteligencia artificial (IA) que según esta teoría sería la más desarrollada y evolucionada (Sánchez-Moreno, 2021) y (Rodríguez, 2016)

Y por último el Principio de responsabilidad de Hans Jonas, porque nos habla de la importancia de la ética de la responsabilidad, critica fehacientemente a la ciencia moderna sobre todo a la tecnología, considera que el humano debe regularse y actuar con cautela frente al enorme poder de la tecnología (Camilo & Tamayo, 2011)

Categoría la empleabilidad

La empleabilidad es la capacidad que tiene un individuo para obtener un trabajo, donde importa la interacción entre sus características individuales y la oferta laboral Rentería-Pérez & Malvezzi (2008). Por otro lado, se definió como la percepción que tiene la persona acerca de las oportunidades que tiene para encontrar oferta laboral y mejorar las alternativas en cuanto a sus cualidades y características y donde se desenvuelva. Sánchez Herrera, et al., (2009). La empleabilidad como capacidad que tiene una persona de ser atractiva en la selección y mantenerse en la oferta que ofrece el mercado laboral (Poquis Velasquez et al., 2020).

Solano Solano et al., (2017) refirieron que la empleabilidad está relacionada con las habilidades y competencias de quien busca empleo en el mercado laboral, Se presentan las siguientes subcategorías:

Subcategoría: factores individuales es la interpretación que una persona tiene de sí mismo y también se divide en dos: personales y circunstanciales, el primero es representado por la idoneidad, la posición para el empleo, la puntuación, la destreza laboral, la elasticidad. El segundo la situación particular es calificada por las alternativas individuales (capacitaciones y flexibilidad a los cambios constantes) (Poquis Velasquez et al., 2020).

En el campo gubernamental es importante la realización de las habilidades tecnológicas porque permite la mejor gestión, hoy la tecnología se utiliza como una estrategia en el factor tecnológico Odreman (2014). Un estudio sobre la cuarta revolución industrial señaló que la automatización en el mercado laboral traerá consecuencias ya que las computadoras y los robots realizarán los trabajos rutinarios (Vila del Prado, 2019).

Tabla 2

Revoluciones por la que ha pasado la tecnología

1ra transformación	2da transformación	3ra transformación	4ta transformación
(1780 - 1840)	(1870 - 1914)	(1945 - 1979)	(1970 - ...)
Vapor y agua	Electricidad	TIC y electrónica	Explosión y fusión de tecnologías
mecanización	masificación	Automatización	Entre el mundo física, digital y biológico

Nota. Tomado de Vila del Prado, 2019

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) en la política de estado I4: todo ciudadano tiene acceso al empleo pleno, digno y productivo, sin embargo, vemos en la realidad que sólo existe un 24,708% de formalizados y el 75% de fuerza laboral informal. Aún existen distancias salariales de género en un 29% Y si consideramos a los niños frente al trabajo infantil encontramos que un 17% de niños, niñas y adolescentes (5 y 13años) trabajan, mientras que adolescentes (14-17) son 8.5% realizada en la última encuesta del 2018. Existe una tasa informal de empleo en las zonas rurales de 95.2 % que en las zonas urbanas 64.4% según fuente del (INEI, 2019)

Por otro lado, encontramos en los estudios de Fernández y Maldonado (2015) sobre la inseguridad laboral y la informalidad como problemas políticos, económico y cultural porque señala que en nuestro país existe una engorrosa diversificación en la fuerza de trabajo por su deficiente rentabilidad, informalidad, precariedad laboral y subempleo.

Subcategoría: componente contextual, pertenece al escenario particular y también se dividen en dos segmentos: Los del contexto local y de nivel macro. El primero está representado por las organizaciones y lo social. El segundo por la migración, lo tecnológico y económico (Poquis Velasquez et al., 2020)

Para lo cual se han considerado definir a: Regímenes laborales que existen como 276, 728 y la 1057, para Fernández y Maldonado (2015) las

relaciones laborales en el Perú están enmarcadas en tres factores, primero el factor económicos porque nuestra evolución depende del mercado internacional, a la exportación por el uso de capital y tecnología de última generación, segundo los factores sociopolíticos porque existe injusticia y desigualdad entre lo político y social y la repercusión de los trabajadores a través de sindicatos quienes llevaron a implementar reformas laborales como la nueva ley general del trabajo y por último los factores socioculturales porque existe escisión entre el empleador y el trabajador y muchos empleados han sido vulnerado en sus derechos por falta de una cultura del diálogo.

Nissim & Simon (2021) realizaron un estudio sobre el futuro de los sindicatos en la era de la automatización en el contexto de pandemia, porque la IA está poniendo en tela de juicio la política de los sindicatos los autores reflexionan sobre el reemplazo masivo de humanos por lo estructural y tecnológico para los cual recomiendan que se debe diseñar políticas públicas acorde.

Los principales beneficios son el aumento de la productividad, no desde el conocimiento, sino desde el valor que ahora está tomando la innovación porque permite el desarrollo de la nueva gestión pública Ávila Barrios (2014). El principal obstáculo la vulneración del avance de las tecnologías en el empleo según el estudio de Minian y Martínez Monroy (2018), estimó que el 63% del empleo total y un 64% del empleo manufacturero está en riesgo de ser automatizado en México. Es importante analizar los factores políticos, económicos y sociales como consecuencia de la automatización.

Dentro de las principales teorías para la categoría empleabilidad tenemos la teoría crítica de la modernización, teoría de las relaciones laborales, teoría de la nueva gerencia pública (NGP), Teoría de la burocracia de Max Weber y la teoría de pensamiento complejo.

Teoría crítica de la modernización señala que la evolución en el tercer mundo se puede comprender como un proceso de modernización entre lo tradicional y moderno, sin embargo, este modelo aparece en la segunda mitad del siglo XX, aquí no existe obligatoriedad ni leyes forzosas, sin embargo, hay

que diferenciar que lo moderno no se relaciona con lo democrático peor de carácter mundial (Mansilla, 2008). En el Perú la política Nacional de la Modernización presenta los principales objetivos: a) Orientación al ciudadano, b) Articulación intergubernamental e intersectorial, c) Balance entre la flexibilidad y control de la gestión y d) Transparencia, rendición de cuentas y ética. Los principales ejes para la modernización son el gobierno abierto electrónico e interinstitucional. En la modernización del estado se fueron creando distintas reformas siendo la primera a través de Decreto Supremo (DS) N°090-2010 – PCM entre los años (2007-2010), segundo DS N°109-2012-PCM donde se desarrolla la estrategia demodernización del estado y tercero DS N°004-2013-PCM donde se desarrolla la Política Nacional de Modernización de Gestión pública (Andia-Valencia, 2020).

Políticas de Protección laboral y social en el Perú, está fragmentada, no hay calidad de protección social ni para los de altos y bajos ingresos, no se cumple la legislación y como reacción a esto el estado ha ido generando más regímenes especiales, siendo ineficientes y esto desencadena en baja protección y productividad, que ha llevado al incremento de la informalidad. (Ñopo, 2021)

Dentro de las principales políticas de empleo que se implementaron por algunos gobiernos nacionales entre el 2001-2014 tenemos:

Tabla 3

Políticas de empleo implementadas entre los años 2001-2014

Etapa del Apra (2006-2011)	Etapa de Gana Perú (2011-2016)
Programa edificando Perú: empleo eventual para los de precariedad extrema	Trabaja Perú: empleo temporal a población de pobreza y penuria extrema
Pro joven: Instrucción juvenil de 16 a 24 años	Jóvenes a la obra: facilita el acceso de jóvenes al mercado laboral
Revalora Perú: Programa de reinversión y fortalecimiento de la empleabilidad	Vamos Perú: presta servicios para el potenciamiento de competencias laborales para la reinserción laboral

Nota. Tomado de (Fernández - Maldonado, 2015)

Como podemos observar en la tabla 3, se generaron programas laborales temporales, de acuerdo a los gobiernos de turno, no existen programas sostenibles.

También se argumenta en la teoría de las relaciones laborales concebida desde la sociología, concibe desde diversas perspectivas como la histórica, descriptiva, teórica y comparativa, busca conciliar la economía y la sociología a través de la ordenación jurídica para mejorar las relaciones del trabajo en la modernidad industrial y tecnológica (Blanch Ribas, 2003).

Teoría de la nueva Gerencia Pública (NGP) surge producto de la teoría de la modernización que se diferencia de la administración burocrática (Pliscoff-Varas, 2017). En nuestro país la reinención del gobierno, se debe asumir grandes cambios culturales para el logro de resultados. La NGP más que reformarse debe reinventarse para superar la burocracia y dar el paso a la administración pública gerencial, donde los ciudadanos pasan a ser clientes, y se deben eliminar los procedimientos burocráticos y dar poder para la toma de decisiones a los empleados (Andia-Valencia, 2020)

Teoría Burocrática de Max Weber sostiene que el dominio legal burocrático es inseparable de la administración de la misma forma se puede aplicar a establecimientos caritativos, económicos privados con fines materiales o ideales, para el autor la burocracia tiene un carácter racional, esto significa que se relaciona con la capacidad técnica y profesional, donde lo técnico está por encima de cualquier otra organización. Esto le da al funcionario nombrado la capacidad de aplicar la racionalidad legal y objetiva (Azuelo-Rodríguez, 2020). En esta teoría el estado regula los contratos de trabajo (Duek, 2009).

Teoría del pensamiento complejo

Se necesita un enfoque desde la interactividad de disciplinas articuladas, esto nos facilita identificar los vínculos que almacenan los procesos (riesgos) que forman parte del objeto de estudio desde diferentes especialidades (Osorio García, 2012). Dentro de los principales enfoques metateóricos desde el positivismo Lógico desde Popper (1902-1994), el pensamiento crítico-dialéctico con Horkheimer (1895-1973) y Habermas (1926) llegamos al pensamiento

complejo hasta Morín (1921); este último tiene como quid la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad (Juncosa Blasco, et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de indagación es cualitativa, diseño es fenomenológico porque se limita a describir los fenómenos como aparecen en la conciencia, dejando de lado los prejuicios y/o creencias de la vida personal, para darle importancia a las vivencias puras, donde la conciencia se vuelve en sí misma y se observa la pura intencionalidad (Waldenfels, 2017).

El estudio cualitativo nos lleva a percibir y adentrarnos, en los estudios de las categorías Riesgo existencial y empleabilidad en el sector público, esto nos permite comprender la realidad desde la subjetividad entre los distintos actores sociales (Bernal, 2016).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Riesgo existencial

Según Bostrom (2019) es un evento futuro hipotético que tenga potencial de degradar la estabilidad de bienestar a toda la humanidad, y los clasifica según los escenarios que son: las detonaciones, desastres significativos, guerras nucleares y el uso acelerado y no regulado de la nanotecnología y los cambios climáticos y ambientales que traen impactos cósmicos gigantescos (la civilización sobrevive, pero la humanidad se destruye ejemplo: el agotamiento de los recursos).

Tenemos a la sub-categoría: Inteligencia artificial según Minsky señaló que es una ciencia que hace máquinas para que construyan cosas, que si las hicieran los hombres, se necesitaría de inteligencia” Escolano Ruiz, et al., (2003) Y a la sub-categoría: pandemia Conocido como SARS-CoV-2 coronavirus que desencadenó el COVID-19 es un agente patógeno de origen zoonótico (Cortés, 2021).

Empleabilidad

La empleabilidad es la capacidad que tiene un individuo para obtener un trabajo, donde importa la interacción entre sus características individuales y la oferta laboral (Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008).

Sub-categoría: a factores contextuales se dan en el entorno personal e individual, se dividen en: contextuales locales y de nivel macro. El primero está representado por factores organizacionales y los sociales. El segundo por la migración, lo tecnológico y económico. Se ha tomado los regímenes laborales y los obstáculos y beneficios (Poquis Velasquez et al., 2020).

La sub-categoría: factores personales es la percepción que tiene el individuo de sí mismo y también, están representados por las destrezas, la postura hacia el puesto laboral, la evaluación, la cualificación laboral, la flexibilidad a los cambios, son representados por las oportunidades individuales (Poquis Velásquez et al., 2020).

3.3. Escenario de estudio

Es la realidad misma porque se analizará la importancia del riesgo existencial en la empleabilidad en el sector público, así como revisión bibliográfica de investigaciones en revistas científicas Scielo, Scopus y Springer.

En cuanto al escenario de estudio, se desarrolló en el Perú, donde se realizó un estudio en la realidad peruana. El muestreo es progresivo porque el escenario en un estudio cualitativo es dinámico, porque es conducido, no se establece al azar, no se realiza a través de estadística Galeano Marín (2019).

El muestreo es propositivo porque nos permite elegir a los informantes claves, en una investigación cualitativa no importa el número de informantes, sino lo que tienen que decir. La rigurosidad metodológica es saber cómo llegamos a los informantes claves, Mendieta Izquierdo (2015) primero se

tuvo que llamar por teléfono e invitarlos se llamó a 8 personas de los cuales solo accedieron 5 participantes porque algunos tenían desconfianza o recelo y un caso por disposición del tiempo se postergó entrevista en tres ocasiones. Para los cuales se han considerado a 5 sujetos que hablen y conozcan sobre el fenómeno a explorar. Quienes accedieron voluntariamente, conocer la temática.

Estos actores en la investigación son el gobierno, los ciudadanos y la relación entre ellos, además porque es un campo de estudio en sí mismo, desde el enfoque cualitativo, nos permite explorar aspectos muy subjetivos de informantes claves que sólo se pueden conocer al contactarnos con ellos y el propio medio o experiencia adquirida a partir de la realidad misma como son los participantes de esta investigación que nos permiten conocer desde sus distintas experiencias (Vara- Horna, 2015).

3.4. Participantes

Existen dos tipos de informantes los generales que tienen conocimiento parcial y los informantes claves que conocen o están relacionados con el tema por su amplia experiencia. Para los fines de la investigación, todos los participantes pertenecen al sector público, viven en Lima-Perú y ocupan cargos directivos, administrativos o funcionales, a continuación:

Informante clave 1 **(IC-1)**: Ex general en retiro, con más de veinticinco años de experiencia en el sector gubernamental en el área de seguridad, como Director de Seguridad en el Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico APEC PERÚ2016. Director de Seguridad en la COP 20 Cumbre del Cambio Climático PERÚ 2014. En la actualidad en asesor de la dirección general de la Policía Nacional.

Informante clave 2 **(IC-2)**: Es administrador y docente universitario en posgrado en el sector público y privado con más de veinte años de experiencia en el sector público. En la actualidad es docente universitario en posgrado e inversionista.

Informante clave 3 **(IC-3)**: Administradora exfuncionaria de la gerencia de Fiscalización, Obras públicas y medio ambiente de una Municipalidad de Lima metropolitana con más de tres años en el sector público. En la actualidad es asesora de la federación de trabajadores mineros metalúrgico y siderúrgico del Perú

Informante clave 4 **(IC-4)**: Médico psiquiatra con 27 años en la gestión pública en el sector salud, en cargos directivos en el Instituto Nacional de Salud, Ministerio de Salud y la Dirección general de Salud Mental del Ministerio de Salud (Minsa). En la actualidad está a cargo de la Dirección general de un hospital especializado.

Informante clave 5: **(IC-5)** Historiadora, con 12 años de experiencia en la gestión pública. En la actualidad es jefe Senior en el área de Protección al consumidor N2 y presidenta del primer sindicato de trabajadores de Lima Indecopi y auditora interna en trinorma.

Se han considerado como criterios de inclusión que trabajen en el sector público, que sean líderes de grupos y conocedores del entorno a través de la experiencia, así como también que hayan estado trabajando en el contexto de la emergencia por COVID-19. Para los criterios de exclusión: que no trabajen en el sector público, no tengan cargos o sean líderes de grupos o instituciones.

Tabla 4

Caracterización de los sujetos

Código	Sector y/o área	profesión	Tiempo de servicio
IC-1	Seguridad	Administrador	30 años
IC-2	Educación	Administrador	25 años
IC-3	Gobierno Local	Administradora	3 años
IC-4	Salud	Médico psiquiatra	25 años
IC-5	Atención al consumidor	Historiadora	12 años

Nota. *Elaboración propia*

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizará será la observación cualitativa y como instrumento en análisis documental, revisión sistemática y la guía de entrevista semi estructurada.

La observación en las investigaciones cualitativas nos permite construir información atada a acontecimientos, tomar nota de aspectos inusuales; es útil para explorar temas que son difíciles de verbalizar para los sujetos de estudio, aunque una de sus principales limitaciones es que se considere al investigador como intruso. (Vara-Horna, 2015)

Tabla 5

Guía de entrevista

Categorías	sub-categorías	Indicadores	Preguntas de entrevistas
Riesgo existencial	Inteligencia artificial	Riesgo existencial	Hablemos sobre ¿Qué es el riesgo existencial?
		Dataismo	¿Considera que existen muchos datos e información en las redes que pueden aumentar su experiencia? Cuéntenos un caso
		Agentes inteligentes	Consideras que la inteligencia artificial causará despidos masivos en el sector público
	Pandemia	Ceses colectivos	Considera que la pandemia está trayendo ceses colectivos
		inseguridad laboral	Conoce de algún caso de despidos en pandemia en la institución donde trabaja
			Consideras que la pandemia traerá inseguridad laboral y que debe hacer el estado para enfrentarlo
Empleabilidad	Factores personales	Oportunidades laborales	Hablemos sobre futuro de la empleabilidad en el sector público
		Habilidades tecnológicas	Considera que las herramientas digitales ayudarán a mejorar la producción laboral
	Factores contextuales	Régimenes laborales	¿Qué piensa de los diferentes régimenes laborales que existen en el sector público (276, 728, 1057 y otros)
		Obstáculos y beneficios	Hablemos de los beneficios y obstáculos que ha encontrado con los dispositivos tecnológicos en su ámbito laboral
			Se sientes seguro (a) en el trabajo que viene ejerciendo durante la pandemia

Nota. Elaboración propia

3.6. Procedimiento

Los procedimientos que se siguieron: primero se realizó la revisión hermenéutica y sistémica sobre las categorías, segundo se procedió a realizar la entrevista para el recojo de datos cualitativo a 5 informantes claves. Se seleccionó la decisión inclusiva y exclusiva, luego se recogió la información a través de entrevistas semiestructurada, se conversó por teléfono para coordinación y disponibilidad y se envió el link de invitación Zoom por WhatsApp y via correo, previo a ellos el form de consentimiento informado por correo. Se realizó la grabación de las entrevistas, con ayuda del Docs Google y Gglotherramientas digitales que ayudan a transcribir audios, sin embargo, aun necesitan soporte humano para algunas transcripciones. Posteriormente se realizó la descripción de los resultados, la interpretación y finalmente la Discusión de los resultados todo ello a través de la triangulación. El paradigma que se utilizó es el interpretativo, por ser un estudio de diseño fenomenológico. Al respecto Cisterna (2005) señaló que todo estudio tiene procedimiento práctico para lo cual siguió los siguientes pasos: Primer paso:seleccionar la información obtenida, segundo paso se procedió a triangular información de datos, tercer paso documentos, teorías y los datos recogidos

La triangulación de toda la información que resulte de las entrevistas, la observación realizada y la revisión de documentos, conjuntamente con estudios previos y teorías, para elaborar los resultados y elaborar las conclusiones y recomendaciones (Bonilla et al., 2005)

3.7. Rigor científico

Se ha partido de las teorías de enfoques del riesgo existencial, teorías de la modernización del estado, revisando artículos científicos para la construcción del marco teórico, dotándole de pertinencia y rigidez a la información conforme señala Schettini y Cortazzo (2015).

El trabajo cumplirá con la rigurosidad científica de la triangulación de datos del marco teórico y los datos recogidos por los participantes, así como los documentos y bibliografía

Al respecto Benavides y Gómez - Restrepo (2005) desarrolla varios tipos de triangulación:

- a) Triangulación metodológica consiste en la verificación y comparación en diferentes momentos y métodos
- b) Triangulación de datos porque al ser de distintas disciplinas los entrevistados nos darán a conocer distintas perspectivas de un mismo fenómeno aquí se recogen los datos de manera independiente y luego se somete a análisis de comparación.
- c) Triangulación de investigadores, esto hace referencia al análisis que se realiza a distintas personas sobre un mismo fenómeno como es el caso de la investigación los informantes claves que participaron son: administradores, historiadora, médico y un militar, para reducir los sesgos de utilizar un único investigador.
- d) Triangulación de teorías porque se establecen diferentes teorías para la observación de un mismo fenómeno, los informantes claves aportan desde su bagaje teórico.

3.8. Método de análisis de datos

En el presente caso, emplearemos a la triangulación como método de análisis, ya que, en una investigación cualitativa el análisis se centra en revisar la información obtenida para describir las experiencias de los sujetos dándole estructura, identificando los conceptos o categorías que se presentan, e interpretando su comprensión vinculada a las teorías existentes proponiendo una nueva Hernández, Fernández y Baptista (2014). EL Atlas TI respalda la edificación de redes conceptuales y de teoría con cimiento en la agrupación para la triangulación Galeano (2018), es un buen soporte para los diseños de teoría fundamentada.

Sin embargo, para los fines de estudio se realizará la triangulación con el análisis mental abstracto usando la intersubjetividad del investigador siguiendo

la rigurosidad del diseño fenomenológico desde el reduccionismo trascendental y la fenomenología de la experiencia de Husserl, porque se describió el fenómeno y las experiencias en común de varios participantes Hernández, et al., 2018)

3.9. Aspectos éticos

Se aplicará la: confidencialidad, de los participantes en la presente investigación, así como la protección de datos personales, todo lo que se redacta está siendo citado respetando la autoría y la redacción del estilo APA 7ma edición. Para la elaboración del informe final se está siguiendo la guía de elaboración de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Es esta parte se escribirá el análisis ideográfico y nomotético de la investigación por ser un estudio fenomenológico para lo cual se describirá a partir de los objetivos generales y específicos:

Descripción del objetivo general: Analizar la importancia del riesgo existencial en la empleabilidad en el sector público. Se procedió a la triangulación de datos, para la categoría riesgo existencial, encontramos que el informante clave (IC-1) señaló como: “situación de riesgo o condiciones potenciales que pueden generar daños a la humanidad”, El (IC-2) dijo que es la “probabilidad de ocurrencia de que un fenómeno ocurra o no”. Para el (IC-3) es: “riesgo existencial es el proceso de vida como son el avance tecnológico, natural, político y hasta el mismo hombre porque puede limitar a otro hombre. El (IC-4) “Situación en la que la persona se siente amenazada en su capacidad de subsistir de poder vivir con sentido” Para el (IC-5) “Algún evento que puede suceder en la empleabilidad por ejemplo la estabilidad laboral, porque te da más que un aspecto físico y económico, te da estabilidad mental”.

Los (IC-1 y 2) coinciden desde un enfoque de desastres naturales, en cambio, los (IC-3,4 y 5) lo ven desde el avance tecnológico, el mismo hombre y el empleo.

Para la categoría empleabilidad señalaron: IC-1 “cada gobierno crea nuevos ministerios y esto incrementa la contratación de servidores públicos”. IC-2 “la empleabilidad va a recaer en las competencias y capacidades de hacer labores eficientes”. IC-3 “va a llegar un momento de reducción en el sector público”. (IC-4) “ya en el contexto de pandemia han salido normas que restringen la contratación de personal nuevo, ya no se renovó a locadores de servicio y solo se contrató personal (CAS-pandemia). IC-5 “La empleabilidad es positiva porque en la institución donde laboro rescatan el talento humano, te permiten hacer carrera, y hoy se requiere de personal que maneje herramientas digitales.

La empleabilidad en la gestión pública en los sectores de seguridad, educación, salud y atención al ciudadano es percibida como capacidades y competencias que deben desarrollar los empleados públicos, sin embargo, nuestra burocracia y los gobiernos de turno están llevando a peligrar los contratos futuros en la empleabilidad, de acuerdo a los puestos claves de confianza. Por otro lado, mirada positiva en una institución que brinda atención al ciudadano a nivel nacional y la contratación de personal joven y con conocimiento de herramientas digitales es lo que más han contratado por pandemia. Esto implica que lo tecnológico es inherente hoy en la empleabilidad para brindar mejor servicio al ciudadano en la nueva gestión pública.

Figura 2

Tipos de riesgos existenciales según los datos recogidos por los informantes claves



Nota. Elaborado por la propia investigadora.

En la figura 2, se observa la clasificación que podemos encontrar a partir de la información brindada por los informantes claves, es importante analizar el futuro de la empleabilidad en riesgo existencial e ir unificando criterios en las políticas públicas de contrataciones de personal con el estado. Los participantes 4 y 5 le dan la mirada más de inestabilidad laboral y como esto puede ocasionar un estado de salud mental que puede causar riesgo existencial. El desempleo y limitaciones laborales está ocasionando

problemas psicológicos Goerner (2019). Por otro lado el Estudio del Centro de Riesgo Existencial, 2012 que considera dentro de los principales peligros los riesgos ambientales, la inteligencia artificial, injusticia social la tecnología y a la Biología. Bostrom (2019) también va en esa línea y (Arteaga, 2017) pone como riesgos existenciales a las tecnologías emergentes como la nanotecnología, biotecnología, cambio climático la IA.

Como podemos describir estas categorías no puede tener una sola definición porque en la actualidad el problema del hombre cada vez es más complejo, según Osorio García (2012). Así como una mirada interdisciplinaria y transdisciplinaria Juncosa Blasco y Garcés Velásquez (2020). Las experiencias de los informantes claves, nos permiten analizar desde distintas perspectivas como son: las Ciencias sociales, la administración, las ciencias de la salud, seguridad y las ciencias humanas.

Es importante considerar que la empleabilidad del sector público debe ser considerada en riesgo existencial, si hacemos el análisis en los últimos 10 años observamos que, desde los periodos de Alán García, Alberto Fujimori y el mismo Alejandro Toledo se fueron incrementado el ingreso de empleados al sector público como son los casos de los mandos de García y Fujimori que realizaron despidos masivos con incentivos Fernández, Enrique y Maldonado (2015). Para la mejor comprensión y entendimiento se argumentó dentro de la teoría burocráticas de Max Weber Azuero-Rodríguez (2020) porque aun lo técnico y burocrático han gobernado en plena pandemia inclusive. Si también tenemos la teoría de la sociedad del riesgo mundial quien crítica acérrimamente a los gobiernos tecnocráticos porque solo son paliativos y trabajan sobre probabilidades y esto está trayendo disrupción guerras, miedo prejuicios guerras y otros Beck (2007) así como la teoría del principio de responsabilidad de Hans Jonas de regular una ética frente a los avances desmedidos de la tecnociencia.

Estos hallazgos se relacionan con los estudios de Vladimir Rodríguez-Caballero & Vera-Valdés (2020) quienes señalaron efectos económicos duraderos de las pandemias son el crecimiento del desempleo. Al respecto Nicomedes et al., (2020) reportaron en Filipinas que el desempleo trajo crisis existencial. Por otro lado, los estudios de Hodder & Martínez (2021), analizaron como el COVID-19 ha cambiado la situación laboral en el mundo y que a pesar de los obstáculos hubo resiliencia. Asimismo, debemos considerar el estudio peruano de (Bocanegra, 2015) quien nos anticipó en su estudio sobre la compleja situación entre el estado y la sociedad que se vivía antes de la pandemia como son los grandes conflictos sociales que existen, en la minería ilegal, narcotráfico, desastres naturales, delincuencia, mafias, etc. Y si le sumamos la corrupción enquistada en estos últimos años incluido en el entorno de COVID-19 como es el caso de “VACUNA GATE”. Por otro lado, encontramos los beneficios que ha traído la ~~apertura~~ ~~apertura~~ en las ventas por internet, el teletrabajo o trabajo remoto donde las tiendas o supermercados han mantenido la transacción de los productos necesarios (Weller, 2020).

Descripción del objetivo específico 1: Analizar los principales riesgos de la inteligencia artificial (IA) en la empleabilidad, en el sector público peruano.

Al analizar los principales riesgos de la sub categoría (IA) a continuación los C describen sus diversas experiencias IC:1 señaló que si existen datos que pueden aumentar su experiencia como el BENCHMARKING. Y el acercamiento de otras experiencias en otros países, ya que tuvo una experiencia en Colombia. IC2: también está de acuerdo, sin embargo, advierte de la confiabilidad en la información. IC4: considera que si puede aumentar la productividad. IC5: si se apoya de las herramientas digitales como el pdf. Por otro lado, IC2: Advierte que no toda información es confiable en las redes. IC3: considera como apasionamientos idiosincrasias, costumbres sin sustento legal. IC4: También coincide que debe haber un buen tamizaje en las búsquedas.

En cuanto a la subcategoría agentes inteligentes, para IC 1 La inteligencia artificial es positiva un mal uso de ella podría ... incrementar el desempleo y consecuentemente la pobreza generando caos, violencia y desencadenar en guerras. IC2:es un principio físico la materia no se crea ni se destruye, sólo se transforma igual al igual que el trabajo no desaparece se transforma, no le tengo miedo a la tecnología lo que hay que hacer es adecuarse a ella y mirar los nuevos espacios para trabajar. IC3:ni los partidos políticos ni el mismo gobierno...está trabajando en estos tipos de políticas futuristas. IC5 considero que la Inteligencia sofisticada trascendió la mente, a veces pienso que sí, Están preocupados por reemplazar en algunas áreas. la producción del trabajo con la idea de sistematizar o hacer mejor el trabajo. Por otro lado, la IC4 señaló que hubo personal que se vio afectado por desconocimiento de la tecnología, por estar considerados en riesgo y dejó de asistir presencial. Pero se contrató personal CAS-COVID-19 que fueron personal médico joven.

Tanto los IC- 1,2,3 4 y 5 están de acuerdo que existen muchos datos que pueden aumentar la experiencia, sin embargo, los IC-2,3 y 4 nos advierten que no todo lo que está en el internet es confiable. Un caso resaltante de la IC-4 que cuando se inició la pandemia se vinieron suspensiones perfectas y que conoce casos de otros hospitales donde si despidieron personal, sin embargo, en su institución la mayoría del personal no manejaba las herramientas digitales y el acceso a la información. Todos los entrevistados reconocen la importancia de estar actualizados y que utilizan la información proveniente de las redes, sin embargo, también coinciden que no es confiable, ni científica, ni legal IC-3 4

Los entrevistados mostraron preocupación por el avance explosivo y desmedido que tiene la inteligencia artificial y la tecnología que sin embargo no está siendo regulada y que debería inclusive enseñarse en las universidades. La IA y la robótica hoy emergen y toman autonomía, como autoaprendizaje, con la emulación de las capacidades humanas hoy se

exhorta e impone en diversas instituciones Nissim, et al., (2021), así mismo encontramos mejoras en lo administrativo y la producción por la implementación de las tecnologías 4.0 Minian, Isaac, et al., (2018). Por otro lado, Oppenheimer (2021) analizó el ranking de los trabajos más amenazados siguiendo el algoritmo de Frey Osborne y encontró que serán los automatizados, estos hallazgos coinciden con Osoba & Welser (2017) el futuro del trabajo como consecuencia de la Inteligencia artificial, porque esto permite crear agentes artificiales como son el Bigdata y bot; a bajo costo. Esto nos lleva a tomar la teoría de la incertidumbre de Esteban (2021) quién analizó la teoría general de Keynes y la teoría bayesiana, para lo cual se debe considerar la creencia racional para que exista un vínculo de probabilidad en un asunto objetivo y no sólo creencias. Encontramos que la teoría del Riesgo Global de Beck calificó a la sociedad del riesgo Mundial porque se democratizó las desgracias globales sin distinción de clases Velázquez, (2015). También está la teoría de las TIC y la industria 4.0. Por otro lado, se está considerando el principio de responsabilidad de Hans Jonas de la regulación de la tecnología y la ciencia (Camilo & Tamayo, 2011).

Estos hallazgos se relacionan con los estudios de Coombs et al., (2021) quienes detallan que el aumento y uso de las máquinas está haciendo que crezca las libertades humanas poniendo, así como el crimen y conflicto, empleo, atención y bienestar. También (Schoenfeld, 2020) investigó sobre riesgo invisible en la pandemia y el mercado afectan los mercados financieros encontró que la gran mayoría de las empresas disminuyó su valor al inicio de la pandemia. En general, este estudio proporciona algunas de las primeras pruebas a gran escala sobre cómo las pandemias afectan los mercados financieros. También encontramos a Galanos (2019) quién investigó sobre exploración de la inteligencia artificial como una amenaza existencial y esto está impactando en la política gubernamental, donde presenta a la Unión Europea y Reino Unido donde como los gobernadores vienen debatiendo esta problemática.

Descripción del objetivo específico 2: Conocer los principales riesgos ocasionado por la pandemia en la empleabilidad en el sector público peruano.

Al analizar los principales riesgos de la sub categoría pandemia se tomó en cuenta los conceptos de ceses colectivos e inseguridad laboral

IC1: “Creo que la pandemia obligó al cierre de muchos negocios en ámbito particular, mientras que en el sector público existen muchas solicitudes de ceses colectivos al amparo del Decreto Legislativo 728 y su Reglamento ante el Ministerio de Trabajo...” IC2: “... las estadísticas hablan de que 5 millones de peruanos que componen la población económicamente activa han perdido el empleo entre suspensiones perfectas, entre no renovación de contratos”.

IC3. “Si habido ceses colectivos, es un tema que recién se va a enfrentar la gente recién está despertando después de dos años de pandemia, yo pienso que van a ver más sindicatos y habrá paros”. IC1: “La necesidad obligó a la aparición de la figura del trabajo remoto, con ello a muchos trabajadores contratados por el estado no les fueron renovados sus contratos”.

IC4: Creo que de crisis sanitarias se ha pasado a una crisis económica, una crisis social y finalmente una crisis humanitaria y económico. IC4: “He escuchado de otros directores que, si han tenido que despedir, en mi institución no ha habido eso, sin embargo, hubo caso de personas vulnerables y los que estaban a punto de cesar y tuvieron que irse a su casa, porque las personas mayores les era difícil adaptarse a las tecnologías”. IC-5, no sólo ha impactado en lo económico, sino también en lo psicológico, porque si bien es cierto en el sector público no hubieron tantos despidos masivos es porque se mantuvieron por la ley 728 los nombrados, sin embargo esto genera inestabilidad e inseguridad laboral en los contratados.

De los cinco informantes claves (IC) uno no tuvo despidos, uno los tuvo indirectamente por el tema de cese y personal mayor que no manejaba la tecnología, los IC1,2 y 3 si presenciaron despidos masivos en sus

instituciones. Los principales riesgos ocasionado por la pandemia en la empleabilidad en el sector público peruano son: a) Los despidos masivos en algunas instituciones. b) Inseguridad laboral sobre todo en las personas mayores y vulnerables, CAS, Locadores de servicios c) El manejo y conocimiento de la tecnología, d) Generación de programas temporales como el: CAS-COVID-19 y e) La no renovación de contratos de locadores de servicios y la no contratación de nuevos trabajadores por ninguna modalidad. Esto se relaciona con Vidal (2020) quién señaló que la agilización y digitalización se va a reflejar en lo administrativo, el empleo, la producción. Asimismo Osoba, et al., (2017) señalaron que el futuro del trabajo como consecuencia de la Inteligencia artificial, nos permite crear agentes artificiales como son el Bigdata y los bots a bajo costo.

Esto nos lleva a pensar desde varios sentidos por un lado el sentido ético, el político, económico y social para lo cual lo sustentaremos en la teoría de la incertidumbre desde la posición de Keynes y la teoría bayesiana que apela a las creencias racionales Esteban (2021). Y se tomó las teorías de las políticas públicas porque el empleador no tiene protección social han existidos políticas implementadas por gobiernos de turno y esto cada vez ha generado inestabilidad es por ello necesario una política de protección laboral Ñopo (2021) y la teoría de la gobernanza porque se deben insertar políticas modernas y actualizadas para los grandes cambios en el sector público.

Poquis Velasquez et al., (2020) tuvo como consecuencia que hay empleabilidad, pero no se ve reflejado en el campo productivo y los culpables no responden a los mandatos para ejecutar con el trazo solicitado. Por otro lado Sabastizagal-Vela et al., (2020) dieron a conocer la situación de trabajo, seguridad y salud en el empleo en la población urbana económicamente activa ocupada de nuestro país. Un 53% oscilaron entre 30y 59 años y 59 años (50%) la mayoría trabaja más de 48 horas semanales (40%) y de lunes a sábado (45%) de acuerdo a la seguridad e higiene. Por otro lado, encontramos los estudios de Weller (2020) quienes buscaron examinar la relación entre el ascenso humano y el desarrollo económico como se comprende en el mercado laboral frente a las nuevas tendencia,

cambios, destrucción y transformación del empleo en el contexto de pandemia Covid-19.

El fenómeno de la corrupción no ha permitido seguir avanzando a nuestra sociedad al respecto Bocanegra (2015) investigó sobre la capacidad de respuesta del Estado en el Perú frente a crisis, enfrentamiento y ambiente mudable. En esta oportunidad frente a la compleja situación de la pandemia. Por otro lado Arteaga Prado et al., (2020) analizaron sobrepólíticas laborales y la importancia que tienen aliarse entre lo público y privado porque permitirá repotenciar la gestión pública, por lo tanto esto sería una oportunidad para gestionar políticas laborales con sustentabilidad, responsabilidad y compromiso.

Descripción del objetivo específico 3: Explorar los principales factores personales de la empleabilidad en el riesgo existencial

Para la sub categoría oportunidades laborales los entrevistados refirieron: IC1: Cada gobierno crea nuevos ministerios y esto incrementa la contratación de servidores públicos. IC2: va a depender de las políticas de contratación que tengan los gobiernos de turno, desde mi opinión ya no debería ampliarse el aparato estatal. (...) la empleabilidad va a recaer en las competencias y capacidades de hacer labores eficientes. IC3: En el sector público va a llegar un momento de reducción, el sector público IC4: Digamos el futuro de la empleabilidad ahorita, están en una situación crítica.

Para la sub categoría herramientas digitales los entrevistados refirieron: IC1: Definitivamente que las herramientas digitales ayudan a mejorar la producción laboral, el empleo de la informática ha generado un gran cambio en los sistemas administrativos y por ende en la producción laboral... IC2: La producción siempre se ha valido bajo la tecnología, nosotros hemos visto que los incas tenían una tecnología de riesgo, digo esto porque se siente que la tecnología tiene que ver con la tecnología las formas distintas de resolver un problema... IC3: *Yo creo que no lo que hace mejor, a un servidor público*

lo hace la normativa legal y técnica las redes es un medio de información no serio, solo saturan ni siquiera ves los mensajes... IC4: No creo que la tecnología nos supere creo que agiliza muchos procesos, no automatiza muchos proyectos, digamos que nos ha ayudado ahorrar muchísimo tiempo. ...Pero por lo menos en cuanto aspectos afectivos en cuanto aspectos de disposición moral, no probablemente sea más difícil que una máquina incorpore esos aspectos tan fácilmente... IC5: Si, por una parte, puede mejorar procesos.

Se infiere que cada vez la empleabilidad en el sector público va a necesitar de personas mejores capacitadas y preparadas, las oportunidades laborales van a depender de que tan preparado estés en el uso de las herramientas digitales, los entrevistados IC:1,2,4 y 5 señalaron que: mejoran la producción laboral, ayuda a resolver problemas, agiliza procesos y ayuda a ahorrar tiempo respectivamente. Por otro lado, los IC:3y 5: coinciden en que la tecnología no hace mejor a un servidor público, sino la normativa legal porque los medios de comunicación y las redes no son fiables, solo saturan. Por, ende las máquinas no pueden incorporar disposiciones morales. Es un punto muy importante ya que eso, es un conflicto en la actualidad entre regular éticamente los avances desmedidos de la tecnología incluyendo la IA, por otro lado, encontramos en Nissim, et al., (2021) evaluaron sobre el futuro de los sindicatos en la era de la automatización en el contexto de pandemia. Dónde a la percepción que tiene el individuo de sí mismo y sus habilidades, la actitud hacia el empleo es lo que importa (Rentería-Pérez, et al., 2008).

También se ha considerado la teoría de la modernización y la nueva Gerencia Pública (NGP) Andia-Valencia (2020) que pone a la reinención antes que a la reforma y a la administración burocrática Pliscoff-Varas (2017) y Vélez (2010). Es importante evolucionar y el enfoque que se dará porque las teorías de la reforma de la modernización del estado ya existen, sin embargo, el mundo se encuentra en la teoría de la gobernanza, pero seguimos en la mayoría de instituciones públicas peruanas en la teoría burocrática, donde prevalece lo técnico por encima de toda organización Azuero-Rodríguez (2020). Asimismo, también encontramos a la teoría

transhumanista porque está relacionada con el pos humanismo donde pone a la automatización como la salvación de los trabajos monótonos y ha llevado la fusión de la ciencia y la tecnología a la creación de las machine learning (Sánchez-Moreno, 2021).

Se puede coincidir con los estudios Díaz Gómez (2019) investigó sobre cómo educar en la empleabilidad, tuvo como propósito documentar avances sobre el enfoque de la empleabilidad en la educación. Romero (2020) analizó el riesgo existencial y la empleabilidad desde las políticas públicas, y la teoría crítica de la sociedad del riesgo mundial considerando a la (ciencia, tecnología y sociedad) y desde un enfoque antropológico. Concluye que es importante considerar como prioritario a la Inteligencia artificial como un potencial riesgo existencial frente al futuro de la empleabilidad y se deben general políticas públicas desde un enfoque interdisciplinario. Por otro lado, encontramos en Nissim, et al., (2021) realizaron un estudio sobre el futuro de los sindicatos en la era de la automatización en el contexto de pandemia.

Descripción del objetivo específico 4: Explorar los principales factores contextuales de la empleabilidad y el riesgo existencial

Para la subcategoría factores conceptuales se han considerado a los conceptos regímenes laborales y beneficios y obstáculos para lo cual se presentan la descripción a partir del recojo de los datos que refieren los informantes claves: IC1: refirió que en el estado se vienen contratando en tres regímenes como son: el decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y el Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Esto a su vez ha traído desorden en lo administrativo y descontento laboral. Los servidores CAS ganan más que los de la carrera pública (DL, 276), a pesar de que hacen lo mismo. IC2: “Bueno, yo siento mucho desorden, no soy especialista en cada una de ellas, siento que unos tienen derechos que no tienen la otra no ...una nació con un partido político, otra que lo quieren desaparecer” ...IC4: dijo: *“Bueno Desafortunadamente la variedad de regímenes laborales no permite que haya uniformidad adecuada ... Lo que yo siento en líneas generales es*

que hay mucho desorden”

IC3: el tema es que hay leyes que deberían anularse debería eliminarse la tercerización. IC4:es uniformizar un régimen laboral equitativo que rige para todo el sector público.IC5: hay que unir todos estos regímenes laborales unificarlos y poder tratar de tener un código único de trabajo.

Dentro de los principales regímenes laborales mencionados por informantes claves se encuentran el Decreto legislativo 276 (carrera pública) Decreto legislativo 728 y el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y todos coinciden que debería unificarse porque la variedad genera mucho desorden por lo tanto deberían anularse o unificarse. Al respecto (Fernández, et al., (2015) sobre la informalidad genera problemas políticos, económicos y culturales porque en nuestro país existe una compleja heterogeneidad en la fuerza de trabajo por su baja productividad, informalidad, precariedad laboral y subempleo. Estos factores contextuales locales están representados por los organismos y los social y los de nivel macro por la migración, lo tecnológico y económico Poquis Velásquez et al., 2020) y Rentería-Pérez, et al.,(2008). Vemos pues que esto no depende de los funcionarios, sino de los decisores políticos y como hemos visto cada gobierno genera políticas distintas, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 6

Factores de la empleabilidad en tiempos de pandemia, según los informantes claves

Factores (+)	Factores (-)
Avance tecnológico en el Ministerio del interior: "mayor control de actividades, migraciones, superintendencia de Armas y control de explosivos..."(IC1)	Dificultades logísticas y de comunicación falta de energía eléctrica en zonas alejadas (IC1)
"Mejor manejo del tiempo ...libertad para decidir y una ruta de lo que será el futuro " (IC2)	La tecnología es aún incipiente como para dejar de hacer el trabajo presencial (IC2)
"la ubicuidad"... "puedo conversar con distintas regiones"(IC3)	"Se cae la red a cada rato"... "No tenemos fibra óptica"... "La comunicación se dispersa"(IC3)
"Atención a través de telesalud y telemedicina"... se atendieron 53,000 usuarios en atención ambulatoria"(IC4)	Limitaciones en Recursos tecnológicos y Recursos humanos especializados en temas tecnológicos (IC4)
Trabajo Remoto y teletrabajo (IC5)	Impacto en el horario laboral (IC5)

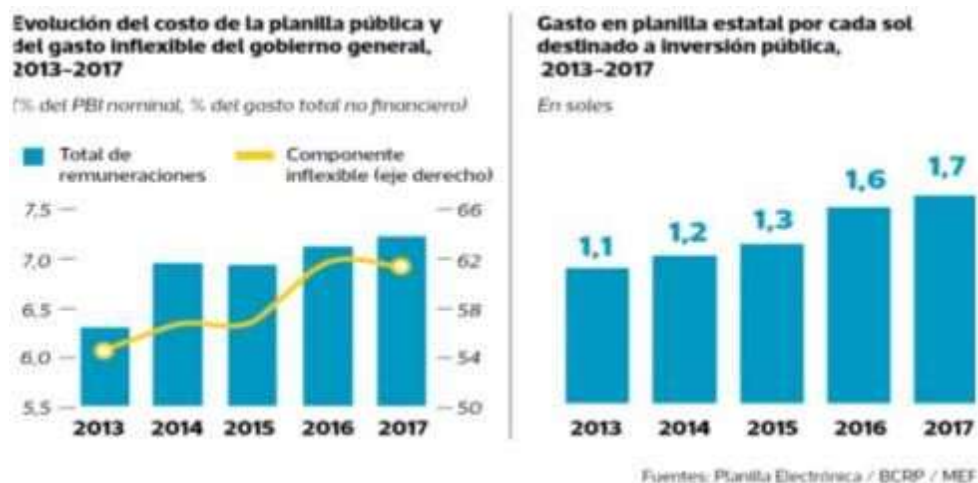
Nota. Elaborado por la propia investigadora a partir de los datos recogidos por los IC(1,2,3 y 4)

En la tabla 6 se observa que la IA trae factores positivos en instituciones del sector público como son el uso de las herramientas tecnológicas como son Zoom para las reuniones, el teletrabajo, el trabajo remoto, sin embargo, también encontramos que aún es incipiente en el sector público en temas de logística, conectividad, recursos humanos y tecnológicos

Así mismo esto se ve reflejado en los estudios realizados por el Instituto peruano de Economía (2019) ver figura 3

Figura 3

El empleador público y el costo estatal



Nota. Tomado del Instituto Peruano de Economía (IPE)

Como se observa en la figura 3 en el informe del 2018 hay un aumento de Contratos Contrato Administrativo de Servicios (CAS), y los regímenes laborales 728, 276 se ha aumentado la planilla, vemos la ineficiencia del estado en el gasto, nos cuesta s/2500 millones al año y en el año 2017 sólo 98 trabajos estaban en servir. (Instituto peruano de Economía, 2019)

Podemos argumentar con la teoría de la gobernanza está vinculada con la política y las instituciones esto permite garantizar normas, reglamentos y procedimientos, esto implica que la gobernanza influye en la gestión pública y privada, así como la sociedad civil, desde una mirada, local, regional y global (Gill, 2020).

En el Perú la política Nacional de la Modernización presenta los principales objetivos: a) Orientación al ciudadano, b) Articulación intergubernamental e intersectorial, c) Balance entre la flexibilidad y control de la gestión y d) Transparencia, rendición de cuentas y ética (Andia-Valencia, 2020).

Teoría de las relaciones laborales concebida desde la sociología, concibe desde diversas perspectivas como la histórica, descriptiva, teórica y comparativa, busca conciliar la economía y la sociología a través de la ordenación jurídica para mejorar las relaciones del trabajo en la modernidad industrial y tecnológica Blanch & Ribas (2003), así como la teoría de la nueva gerencia pública y la modernización del estado.

Para discutir, vemos que no sólo la IA pone en riesgo el empleo sino el contrato sin meritocracia como es el estudio de Fernández Coronel y Sánchez Dávila, (2021) realizaron un estudio sobre los recursos humanos en un gobierno local, entre los años 2016-202, Se identificó deficiencias en la calificación y sobre todo el personal no cuenta con los requisitos solicitados perjudicándolos puestos porque limitan el desarrollo eficaz del personal por falta de manejo en herramientas tecnológicas y capacidad intelectual. En esa misma línea Khan, Ahmad Khalid. y Faisal (2021) que ya el uso de la IA está generando una herramienta confiable para servir mejor, no sólo en la contabilidad, sino en la agricultura, educación, estudios sociales, administración, ventas y detección de fraudes.

Por otro lado los hallazgos de Goerner (2019) quién señaló que, a nueva normalidad como el miedo social, las nuevas normas de convivencia, el uso de nuevas herramientas digitales, los cambios de expectativas de ingreso y de consumo, generarán grandes convulsiones para unos y oportunidades para otros es por ello que (Arteaga Prado et al., 2020) señaló la importancia de aliarse lo público con lo privado porque sólo así se podrá repotenciar el sector público

V. CONCLUSIONES

Después de haber realizado la descripción, interpretación y triangulación de los datos recogidos de informantes claves en tres sectores como son: salud, educación y Seguridad, se llega a las siguientes conclusiones:

Primera: La Inteligencia Artificial emerge y toma autonomía, como autoaprendizaje, con la emulación de las capacidades humanas, así mismo está ayudando en lo administrativo y la producción por la implementación de las tecnologías 4.0.

Segunda: Los principales riesgos ocasionados por la pandemia en la empleabilidad en el sector público peruano son: a) Los despidos masivos en algunas instituciones. b) Inseguridad laboral sobre todo en las personas mayores y vulnerables, CAS, Locadores de servicios c) El manejo y conocimiento de la tecnología, d) Generación de programas temporales como el: CAS-COVID-19 y e) La no renovación de contratos de locadores de servicios y la no contratación de nuevos trabajadores por ninguna modalidad.

Tercera: Al explorar los principales factores personales de la empleabilidad y el riesgo existencial en el sector público se colige que cada vez se va a necesitar de personas mejores capacitadas y preparadas, las oportunidades laborales van a depender de que tan preparado estén en el uso de las herramientas digitales, así como la resolución de problemas, el primero agiliza procesos y ayuda a ahorrar tiempo respectivamente.

Cuarta: Al explorar los factores contextuales de la empleabilidad se debe tener en cuenta la unificación de los distintos regímenes que existen en el sector público, dentro de los principales regímenes laborales mencionados por informantes claves se encuentran el Decreto legislativo 276 (carrera pública) Decreto legislativo 728 y el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) porque esto genera informalidad, problemas políticos, económicos y culturales porque en nuestro país existe una compleja heterogeneidad en la fuerza de trabajo por su baja productividad, informalidad, precariedad laboral y subempleo.

Quinta: La empleabilidad concebida como riesgo existencial, en el sector público, por la burocracia enquistada aun en los sectores analizados y los gobiernos de turno están llevando a peligrar los contratos futuros en la empleabilidad. Adecuación a los nuevos cambios que nos ofrece la nueva normalidad sector público, así como reestructuración de normas y leyes en los sectores educación, Salud, Economía, trabajo, Seguridad y otros. Equipar y capacitar en recursos humanos, tecnológicos, logísticos, financieros.

VI. RECOMENDACIONES

Se presentan las siguientes recomendaciones a los funcionarios y tomadores de decisiones en la gestión pública en los sectores salud, educación y seguridad:

Primera: Al Ministerio de Trabajo, generar políticas Nacionales, pensadas en el futuro laboral en emergencia sanitaria y en pospandemia considerando el avance de la IA en las tecnologías, que nos lleva a nuevos cambios y paradigmas como son la forma de pensar, de vivir y hasta de trabajar por ello es importante invertir en programas y proyectos de capacitaciones (Reskilling and Upskilling) soporte del apoyo de la tecnología como son los Bigdatas y otras herramientas digitales.

Segunda: A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Ministerio de trabajo, no sólo concentrarse en fiscalización, sino en generar políticas de emprendimiento y autoempleos sostenibles en las instituciones públicas de los sectores salud, educación Interior y otras instituciones del estado. Así como dar facilidades en la formalización de los empleos.

Tercera: A los ministerios de Salud, Educación y seguridad, generar un Plan de capacitaciones en tiempos de pandemia para los desempleados y capacitaciones de reinserción al mercado laboral. En coordinación con los gobiernos locales. En educación implementar programas de autoempleo y emprendimiento a partir de 4 y to de secundaria en la Educación Básica regular. Las universidades deben adaptar sus currículos a las nuevas necesidades.

Cuarta: Al Ministerio de Trabajo, unificar los distintos regímenes laborales que existen en las políticas laborales, y generar bienestar laboral en las instituciones del estado, eliminar contratos por locadores en las demás áreas del sector salud, respetar los concursos por meritocracia porque trae pérdidas al sector público.

Quinta: A la Presidencia del Consejo de Ministros a liderar y monitorear a los ministerios, con la finalidad de que las instituciones del estado se reinserten a la modernidad dejando de lado la tecnoburocracia, hoy la automatización dejará sin empleo, a asistentes, secretarios administrativos y otros empleados entonces eso implica que los futuros empleados públicos deben ser productivos, resolver problemas y tomar decisiones, aunque suene lejano es latente y un hecho.

VII. PROPUESTA

1. Fundamentos

Es importante reconsiderar las políticas de empleo que han existido entre los años 2001 y el 2014 ver tabla 3. Y poner el futuro de la empleabilidad en riesgo, porque sólo así repesaremos y replantearemos políticas laborales adaptadas a la nueva normalidad. El gobierno nacional en el contexto de pandemia desarrolló un programa de “Generación de empleo inclusivo “Trabaja Perú”, si se utilizaría la sistematización y seguimiento podríamos tener resultados positivos, sin embargo, aún nos falta mejorar, por otro lado, la suspensión perfecta ha dejado sin empleo a personal en el sector público, ya sea por estar cerca al cese, por vulnerabilidad, por no renovación de contrato en el caso de CAS y locadores. Y ya no ha habido reemplazo por disposición del gobierno, lo único que se ha hecho son generar trabajos temporales como son el CAS-COVID, o el programa inclusivo de Trabaja Perú, para personas de pobreza y pobreza extrema.

2. Justificación

¿Cuáles son las políticas que se van a implementar en pandemia y pospandemia? Al responder esta pregunta encontramos que principalmente políticas de salud y seguridad en el trabajo (CEPAL,2021).

En cuanto a lo político, se debe Considerar modelos de políticas públicas europeas que se vinieron desarrollando antes de pandemia, como el tema del autoempleo y emprendimiento. En el caso de educación, seguridad y salud la implementación de la IA y la automatización como lo vienen haciendo los gobiernos de España, México, Alemania, EEUU y otros países, asumirlo como un desafío.

En lo tecnológico, implementar fibra óptica, conectividad y vigilancia tecnológica (ciudades inteligentes) Smart city vigilancia tecnológica para contrarrestar los nuevos riesgos en seguridad ciberseguridad, producto de la revolución tecnológica y digital

Generar una plataforma que nos permita a través de algoritmos evitar riesgos

en los futuros empleos como los creados en España Future Skills, donde a través del algoritmo podemos ver el futuro de la empleabilidad de distintos sectores.

En lo social, necesitamos tomar decisiones interdisciplinarias y con intervención multidisciplinaria porque una sola disciplina no resolverá el problema, hoy se habla de Neurobiología, Bio-psico-social, Nano-tecnología, Bio-Nano-tecnología los ministerios deben interconectarse, trabajar en equipo por los ciudadanos. El tema prioritario aquí es la seguridad y la corrupción que no nos dejan avanzar como país. La importancia de tener ciudades inteligentes “Smart City” como se vienen desarrollando en otras grandes ciudades modernas.

En lo económico, activar programas de inclusión financiera desde la Educación Básica Regular (EBR), así como en las zonas de alta pobreza, a través de los gobiernos locales y regionales. Las relaciones laborales en el Perú están enmarcadas en tres factores, primero el factor económico porque nuestra evolución depende del mercado internacional, a la exportación por el uso de capital y tecnología de última Fernández y Maldonado (2015)

En lo filosófico, el tema ético, moral y axiológico está tomando otro giro, que deben ser regulado y adaptados a la nueva normalidad, esto traerá cambios en todos los aspectos de la existencia humana.

La Gestión pública necesita una reforma radical, la modernización del estado se viene dando ralentizada, necesitamos adecuarnos y estar a la vanguardia de los cambios constantes también hay que considerar importante que la mayoría de trabajos automatizados serán reemplazados por la IA y la robótica el sector público debe generar políticas públicas que prevean el futuro de la empleabilidad a partir de la pandemia y pospandemia frente a estos grandes desafíos que nos pone la revolución tecnológica.

Figura 4

Lo que se espera en el sector público



Figura 5

Lo que se espera en lo político, económico y social en la nueva gestión pública



REFERENCIAS

- Andia-Valencia, W. (2020). *Manual de Gestión pública pautas para la publicación de los Sistemas Administrativos* (Ediciones Arte y Pluma (ed.)).
- Arteaga, J. (2017). *Riesgos existenciales buscando la salida* (Ril (ed.); primera). 2017.
- Arteaga Prado, Y., Alfonso Porraspita, D., & Negrín Reyes, D. (2020). Labor policies based on public-private alliances: a reflection from its conception. *Cooperativismo y Desarrollo*, 8(3), 478-489.
- Avila Barrios, D. (2014). El uso de las tics en el entorno de la nueva gestión pública mexicana. *Andamios, Revista de Investigación Social*, 11(24), 263. <https://doi.org/10.29092/uacm.v11i24.242>
- Azuero-Rodriguez, A. R. (2020). Evaluación epistemológica a la Teoría de la Burocracia de Max Weber. *Espacios*, 41(45), 338-353. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p27>
- Beck, U. (2007). *La sociedad del riesgo mundial en busca de la seguridad perdida* (Paidòs (ed.)).
- Blanch i Ribas, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Tomo I: Fundamentos. Tomo II: Desafíos* (UOC (ed.)).
- Bostrom, N. (2013). Existential risk prevention as global priority. *Global Policy*, 4(1), 15-31. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.12002>
- Bostrom, N. (2019). *Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Caldés, R. G. (2019). Big data and artificial intelligence in public sector human resource management. *Revista Catalana de Dret Public*, 2019(58), 49-63. <https://doi.org/10.2436/rcdp.i58.2019.3276>
- Camargo-Vega, J. J., Camargo-Ortega, J. F., & Joyanes-Aguilar, L. (2014). Conociendo Big Data. *Revista Facultad De Ingeniería*, 24(38), 63. <https://doi.org/10.19053/01211129.3159>
- Cambridge, U. de. (2013). *Centre for the Study of Existential Risk*.

<https://www.cser.ac.uk/>

- Camilo, J., & Tamayo, R. (2011). La Teoría De La Responsabilidad Como Imperativo Ético. Hans Jonas Y El Principio Axiológico Para La Tecnociencia. *Escritos*, 19(42), 79–122.
- Castán, J. A., Ibarra, S., Laria, J., Guzmán, J., & Castán, E. (2014). Control de tráfico basado en agentes inteligentes. *Polibits*, 50(50), 61–68.
<https://doi.org/10.17562/pb-50-9>
- Cismariu, L., & Gherheș, V. (2019). Artificial Intelligence, Between Opportunity and Challenge. *Brain. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 10(4), 40-55. <https://doi.org/10.18662/brain/04>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe: Principales condicionantes de las políticas fiscal y monetaria en la era pospandemia de COVID-19*.
- Coombs, C., Stacey, P., Kawalek, P., Simeonova, B., Becker, J., Bergener, K., Carvalho, J. Á., Fantinato, M., Garmann-Johnsen, N. F., Grimme, C., Stein, A., & Trautmann, H. (2021). What is it about humanity that we can't give away to intelligent machines? A European perspective. *International Journal of Information Management*, 58. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102311>
- Cortés, M. E. (2021). The COVID-19 pandemic: The importance of being alert to zoonoses. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 136-141.
<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3451>
- Dargent Bocanegra, E. (2015). Capacidad de respuesta del Estado en el Perú: Crisis, desafíos y entorno cambiante. *Revista de Ciencia Política y Gobierno*, 2(4), 11-22.
- Díaz Gómez, eduardo R. (2019). *Educación Para La Empleabilidad : Educación Para La Empleabilidad : Enfoque De La Investigación Educativa Education for Employability : Focus of Educational Research*. 10(19), 221-238.
- Duek, M. C. (2009). Max Weber: Posición política, posición teórica y relación con el marxismo en la primera etapa de su producción. *Convergencia*, 16(50), 249-280.

- Economía, I. peruano de. (2019). *Instituto peruano de economía*.
<https://www.ipe.org.pe/portal/el-empleador-publico-y-el-coste-estatal/>
- Escolano Ruiz, F., Cazorla Quevedo, M., Galapienso, M., Colomina Pardo, O., y Lozano ortega, M. (2003). *Inteligencia Artificial Modelos, Técnicas y áreas de aplicación* (T. E. S. P. SA. (ed.)).
- Esteban, J. (2021). Probabilidad e incertidumbre en Keynes. una revisión de tipo Bayesiano. *Diccionario Latinoamericano de Bioética*, 23, 202-205.
- Instituto Español de estudios Estratégicos (2003). *Riesgos para la sociedad del futuro*. https://www.ieee.es/publicaciones-new/cuadernos-de-estrategia/2003/Cuaderno_120.html
- Farquhar, S., Halstead, J., Cotton-Barratt, O., Schubert, S., Belfield, H., & Snyder-Beattie, A. (2017). Existential Risk: Diplomacy and Governance. *Global Priorities Project*. <http://bit.ly/xriskDandG>
- Fernandez, Enrique y Maldonado, M. (2015). *Perú de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín»*. 89, 141-172.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5520153>
- Fernández Coronel, Luz y Sánchez Dávila, K. (2021). *Cualificación de los recursos humanos en el gobierno municipal: un caso de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, Perú*. 5(5).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.806
- Furceti, D y Pizzuto, P. (2021). ¿Tendrá COVID-19 efectos duraderos sobre la desigualdad? Evidencia de pandemias pasadas.
<https://isni.org/Isni/000000404811396>, Fondo Monetario Internacional.
<https://isni.org/isni/000000404811396>
- Galanos, V. (2019). Explorando la expansión de la experiencia: la inteligencia artificial como una amenaza existencial y el papel de comentaristas de prestigio, 2014-2018. *Anàlisis de Tecnologia y Gestìon Estratègica*, 31(4).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09537325.2018.1518521>
- Galeano Marìn, M. (2019). Estrategias de investigación social cualitativa.
Estrategias de Investigación Social Cualitativa.
<https://doi.org/10.2307/j.ctvdf06h7>

- García, L. F., & Cruz Blanco, M. (2017). Desempleo en América Latina: ¿flexibilidad laboral o acumulación de capital? *Problemas Del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 48(189), 33-56.
<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2017.189.57821>
- Goerner, F. (2019). El colapso del capitalismo oligárquico y el aumento del aprendizaje regenerativo: cómo la ciencia de los sistemas energéticos aclara lo que ocurre hoy y lo que viene. *Futuros Del Mundo*, 75(3), 135-162.
- Hodder, A., & Martínez Lucio, M. (2021). Pandemics, politics, and the resilience of employment relations research. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 00(00), 1-9.
<https://doi.org/10.1080/10301763.2021.1953225>
- Juncosa Blasco, J. y Garcès Velàsquez, L. (2020). LA TEORÍA DESDE EL POSITIVISMO. <https://doi.org/10.7476/9789978105788.0002>
- Khan, Ahmad Khalid. y Faisal, S. M. (2021). El impacto en los empleados a través del uso de herramientas de inteligencia artificial en contabilidad. *Materialstudy:PROCEEDINGS*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.07.044>
- Mamani-Benito, O., Apaza, E., Carranza, R., Rodriguez-Alarcón, F., & Mejía, C. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 29(3), 184-193.
<http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n3/1132-6255-medtra-29-03-184.pdf>
- Marin, L. L., Álvarez, M. P., & Ramírez, J. C. (2020). valoraciones mínimas Public policies , culture of the debate and news governance : minimal assessments. *Revista Cubana de Información y Comunicación*, 9, 110-131.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ralc/v9n23/2411-9970-ralc-9-23-110.pdf>
- Martín, D., & Botero, B. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *CES Derecho*, 11(1), 1-2.
- Minian, Isaac y Martínez Monroy, A. (2018). *The Impact of New Technologies on Jobs in Mexico*. 49(195).
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). Plan Nacional de Infraestructura para

- la Competitividad. *Ministerio de Economía y Finanzas*, 1-85.
https://centrumthink.pucp.edu.pe/Docs/files/resultados_del_ranking_de_competitividad_mundial_2019.pdf
- Nadimpalli, M. (2017). Artificial Intelligence Risks and Benefits. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 6(6), 2-4.
- Nicomedes, C. J. C., Arpia, H. M. S., Rodel, R. M., Venus, C. A. S., Faye, A., Vega, D., Ibuna, J. M. T., & Avila, R. M. A. (2020). *An evaluation on existential crisis of filipinos during the covid-19 pandemic crisis*. 2019(May).
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24958.61768>
- Nissim, G., & Simon, T. (2021). The future of labor unions in the age of automation and at the dawn of AI. *Technology in Society*, 67(September), 101732.
<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101732>
- Ñopo, H. (2021). *Políticas de protección social y laboral en el Perú. Una espiral de buenas intenciones, malos resultados y peores respuestas*.
https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/human_development/politicas-de-proteccion-social-y-laboral-en-el-peru.html
- Oppenheimer, A. (2021). *¡Sálvese quien pueda! el futuro del trabajo en la era de la automatización* (Segunda re).
- Osoba, O., & Welser, W. (2017). The Risks of Artificial Intelligence to Security and the Future of Work. *The Risks of Artificial Intelligence to Security and the Future of Work*. <https://doi.org/10.7249/pe237>
- Osorio García, S. N. (2012). El Pensamiento Complejo Y La Transdisciplinariedad: of Emerging Phenomena of a New Rationality. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XX(1), 269-291.
- Peruano, D. el. (2021). *Decreto Supremo N°038-2021-Pcm Que Aprueba La Política Nacional De Gestión Del Riesgo De Desastres Al 2050*.
- Pliscoff-Varas, C. (2017). Implementing the new public management: problems and challenges to public ethics. The Chilean case. *Convergencia*, 24(73), 141-164. <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n73/1405-1435-conver-24->

- Poquis Velasquez, E., Cadenillas Albornoz, V., Palacios Garay, J. P., Nuñez Vara, F. E., Buendía Vila, G. R., & Chumacero Calle, J. C. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos y Representaciones*, 8(3).
<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>
- R. Gill, S. (2020). Gobernanza Global: “Cómo era, es y debería ser”. Una reflexión crítica. *Foro Internacional*, 60(4), 1261-1294.
<https://doi.org/10.24201/fi.v60i4.2800>
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Employability, changes and psychosociological demands on work. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Rodríguez Benavides, D., Vemegas-Martínez, F., & Lima Santiago, V. (2013). La ley de Wagner versus la hipótesis keynesiana: el caso de México, 1950-2009. *Investigación Económica*, 72(283), 69-98. [https://doi.org/10.1016/s0185-1667\(13\)72587-6](https://doi.org/10.1016/s0185-1667(13)72587-6)
- Rodríguez, E. G. C. y L. J. (2016). Transhumanismo: cómo el mejoramiento humano cambiará el cuidado. Un análisis desde la teoría general del déficit de autocuidado. *Ene*, 10(3).
https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000300005
- Romero Vela, S. L. (2020). *Existential risk analysis and the future of employability*. 19, 115-124. <https://doi.org/10.33539/phai.v19i1.2174>
- Sabastizagal-Vela, I. L., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Sánchez-Moreno, J. (2021). *El virus (otro) en los días del virus: de la corrosión de la democracia* (G. editor V. N. S.L (ed.)).

- Sánchez Herrera, S., Gómez Acuña, M. y Celedonio Pérez, A. (2009). Análisis De La Percepción Del Mercado Laboral De Jóvenes Estudiantes Universitarios. *Educacion.Udc.Es*, 448-457.
<http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/congreso/Xcongreso/pdfs/t2/t2c26.pdf>
- Schoenfeld, J. (2020). *The invisible Risk: Pandemics and the Financial Markets*.
- Solano Solano, J., García Vences, D., & Uzcátegui Sánchez, C. (2017). Empleabilidad E Inserción Laboral De Los Recién Graduados De La Carrera Gestión Empresarial En La Universidad Metropolitana. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 90-96.
- Vara Horna, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis como elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades* (MACRO (ed.)).
- Velázquez, R. P. (2015). Apuntes sobre las reflexiones teóricas de Ulrich Beck. In *Revista Quaestio Iuris* (Vol. 8, Issue 3).
<https://doi.org/10.12957/rqi.2015.18822>
- Vélez, S. (2010). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. *Administración y Desarrollo*, 39(53), 57-74.
file:///C:/Users/INTEL/Downloads/Dialnet-UnaMiradaALosNuevosEnfoquesDeLaGestionPublica-3776682 (1).pdf
- Vladimir Rodríguez-Caballero, C., & Eduardo Vera-Valdés, J. (2020). Long-lasting economic effects of pandemics: Evidence on growth and unemployment. *Econometrics*, 8(3), 1-16. <https://doi.org/10.3390/econometrics8030037>
- Waldenfels, B. (2017). Fenomenología de la experiencia en Edmund Husserl. *Revista de Filosofía*, XXIX(2), 409-426.
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Cepal*, 34.

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

Objetivo general	Problema general	Objetivos específicos	Categorías	sub-categorías	Codificación
Analizar la importancia del riesgo existencial en la empleabilidad en el sector público	¿Por qué es importante prevenir el riesgo existencial en la empleabilidad en el sector público peruano?	Analizar las el riesgo existencial de la inteligencia artificial (IA) en la empleabilidad, en el sector público peruano	Riesgo existencial	Inteligencia artificial	agentes inteligentes
		Conocer las consecuencias del riesgo existencial ocasionado por la pandemia en la empleabilidad en el sector público peruano.			Dataismo
		Explorar las principales factores contextuales de la empleabilidad en la inteligencia artificial		Pandemias	cese colectivo
					Inseguridad laboral
		Explorar las principales factores personales de la empleabilidad en la inteligencia artificial	Empleabilidad	Factores contextuales	Oportunidad laboral
					Herramientas digitales
				Factores personales	Regímenes laborales
					Beneficios y/o obstáculos

ANEXO 2

Guía de entrevista

Buenas tardes, Soy Sonia Lidia Romero Vela, con DNI: 40117025, en la actualidad me encuentro realizando un estudio para mi tesis de doctorado en la mención de Gestión pública y gobernabilidad sobre: “**Análisis del riesgo existencial y empleabilidad en el sector público**” que tiene por objetivo, analizar la importancia del riesgo existencial en la empleabilidad en el sector público para lo cual solicito pueda responder a las siguientes preguntas:

Link de consentimiento informado

<https://forms.gle/xY1DxMuu68pN57mf6>

Para funcionarios del sector público:

1. Hablemos sobre ¿Qué es el riesgo existencial?
2. ¿Considera que existen muchos datos e información en las redes que pueden aumentar su experiencia? Cuéntenos un caso
3. Consideras que la inteligencia artificial causará despidos masivos en el sector público
4. Considera que la pandemia está trayendo ceses colectivos
5. Conoce de algún caso de despidos en pandemia en la institución donde trabaja
6. Consideras que la pandemia traerá inseguridad laboral y que debe hacer el estado para enfrentarlo
7. Hablemos sobre futuro de la empleabilidad en el sector público
8. Considera que las herramientas digitales ayudarán a mejorar la producción laboral
9. ¿Qué piensa de los diferentes regímenes laborales que existen en el sector público (276, 728, 1057 y otros)
10. Hablemos de los beneficios y obstáculos que ha encontrado con los dispositivos tecnológicos en su ámbito laboral
11. Se sientes seguro (a) en el trabajo que viene ejerciendo durante la pandemia

ANEXO 3

Validación de juicio de expertos

Título de la Tesis: Riesgo existencial y empleabilidad en el sector público

Autor: Sonia Lidia Romero Vela

Nº	Preguntas de Entrevistas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Hablemos sobre ¿Qué es el riesgo existencial?	x		x		x		
2	¿Considera que existen muchos datos e información en las redes que pueden aumentar su experiencia? Cuéntenos un caso	x		x		x		
3	Consideras que la inteligencia artificial causará despidos masivos en el sector público	x		x		x		
4	Considera que la pandemia está trayendo ceses colectivos	x		x		x		
5	Conoce de algún caso de despidos en pandemia en la institución donde trabaja	x		x		x		
6	Consideras que la pandemia traerá inseguridad laboral y que debe hacer el estado para enfrentarlo	x		x		x		
7	Hablemos sobre futuro de la empleabilidad en el sector público	x		x		x		
8	Considera que las herramientas digitales ayudarán a mejorar la producción laboral	x		x		x		
9	¿Qué piensa de los diferentes regímenes laborales que existen en el sector público (276, 728, 1057 y otros)	x		x		x		
10	Hablemos de los beneficios y obstáculos que ha encontrado con los dispositivos tecnológicos en su ámbito laboral	x		x		x		
11	Se sientes seguro (a) en el trabajo que viene ejerciendo durante la pandemia	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr.**
Especialidad del validador: Metodólogo

DNI: 09469026

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

DNI: 09469026

Luzmila Lourdes Garro Aburto

CÓDIGO RENACYT: P0079378

ORCID: 0000-0002-9453-9810

Nº	Preguntas de Entrevistas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Hablemos sobre ¿Qué es el riesgo existencial?	x		x		x		
2	¿Considera que existen muchos datos e información en las redes que pueden aumentar su experiencia? Cuéntenos un caso	x		x		x		
3	Consideras que la inteligencia artificial causará despidos masivos en el sector público	x		x		x		
4	Considera que la pandemia está trayendo ceses colectivos	x		x		x		
5	Conoce de algún caso de despidos en pandemia en la institución donde trabaja	x		x		x		
6	Consideras que la pandemia traerá inseguridad laboral y que debe hacer el estado para enfrentarlo	x		x		x		
7	Hablemos sobre futuro de la empleabilidad en el sector público	x		x		x		
8	Considera que las herramientas digitales ayudarán a mejorar la producción laboral	x		x		x		
9	¿Qué piensa de los diferentes regímenes laborales que existen en el sector público (276, 728, 1057 y otros)	x		x		x		
10	Hablemos de los beneficios y obstáculos que ha encontrado con los dispositivos tecnológicos en su ámbito laboral	x		x		x		
11	Se sientes seguro (a) en el trabajo que viene ejerciendo durante la pandemia	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.: Wilder Cajavilca Lagos DNI: 06882240
Especialidad del validador: Metodólogo



WILDER OSWALDO CAJAVILCA LAGOS

8 de julio del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

DNI: 06882240

Nº	Preguntas de Entrevistas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Hablemos sobre ¿Qué es el riesgo existencial?	x		x		x		
2	¿Considera que existen muchos datos e información en las redes que pueden aumentar su experiencia? Cuéntenos un caso	x		x		x		
3	Consideras que la inteligencia artificial causará despidos masivos en el sector público	x		x		x		
4	Considera que la pandemia está trayendo ceses colectivos	x		x		x		
5	Conoce de algún caso de despidos en pandemia en la institución donde trabaja	x		x		x		
6	Consideras que la pandemia traerá inseguridad laboral y que debe hacer el estado para enfrentarlo	x		x		x		
7	Hablemos sobre futuro de la empleabilidad en el sector público	x		x		x		
8	Considera que las herramientas digitales ayudarán a mejorar la producción laboral	x		x		x		
9	¿Qué piensa de los diferentes regímenes laborales que existen en el sector público (276, 728, 1057 y otros)	x		x		x		
10	Hablemos de los beneficios y obstáculos que ha encontrado con los dispositivos tecnológicos en su ámbito laboral	x		x		x		
11	Se sientes seguro (a) en el trabajo que viene ejerciendo durante la pandemia	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Yolvi Ocaña Fernández

DNI: 40043433

Especialidad del validador: Metodólogo



Yolvi Javier Ocaña Fernández

<https://orcid.org/0000-0002-2586-6875>

24 de julio del 2021.

Código Renacyt: P0024333

Firma del Experto Informante.

DNI: 40043433

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

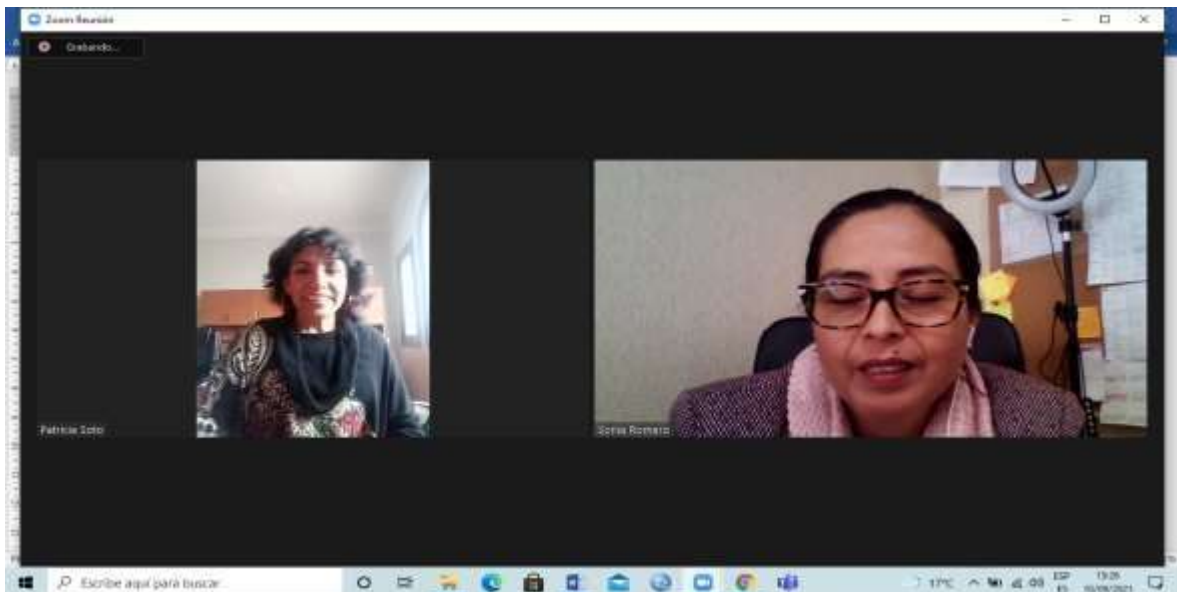
Categorías	OBJETIVOS	sub-categorías	Indicadores	RECETAS DE EXPERTISTAS	PARTICIPANTE 2
Riesgo existencial	Realizar las principales estrategias de la Inteligencia Artificial (IA) en la empleabilidad, en el sector público y privado	Inteligencia Artificial	Riesgo existencial	Hablemos sobre ¿Qué es el riesgo existencial?	Todo riesgo es el ejemplo de la probabilidad de existencia de que exista o no exista un fenómeno que se califica basándose en química, con en la que califica.
			Riesgos intelectuales	¿Considera que existen riesgos de IA en los países que pueden generar un riesgo existencial? Cite algunos ejemplos	De hecho, si pensamos en lo que puede, la IA basada, la Internet es un medio de información basada sobre lo que tiene utilidad en las facultades de información que ella genera, pero desde un sentido, evidentemente tiene hacer el mismo espacio de existencia con la información, cómo de la, califica que 2018 20 años de la dificultad estaba en un espacio de existir información, hay que hay la información abunda justamente por el Internet, pero en toda información que abunda en realidad a nivel físico, en todo en hacer un nivel habilidad seleccionar esta información. Si se queda, pero debe ser necesario más habilidad para saber seleccionar para saber qué es lo que hay.
			Global	¿Considera que la Inteligencia Artificial generará riesgos existenciales en el sector público?	Yo no sé cómo explicar algo entre dos de que las máquinas a poder dejarnos de todo a lo que que produce a mano, con un nivel, en un principio si bien la materia no se crea ni se destruye, sólo se transforma igual al igual que el trabajo se desaparece se transforma, en lo que mira a la tecnología lo que hay que hacer es adaptarse a ella y mirar las nuevas capacidades para
Riesgo existencial	Conocer las principales estrategias generadas por la pandemia en la empleabilidad en el sector público y privado.	Pandemia	Crisis existenciales	¿Considera que la pandemia califica los riesgos en existenciales?	Porque la ha leído, este punto, digamos las existenciales hablan de que Sillares de personas que componen la población económicamente activa han perdido el empleo entre las personas que prefieren, este es un ejemplo de existencial, y cómo se trata con hacia el futuro, dependerá si la pandemia se sigue quedando o se sigue tomando como crisis existencial o una de las dos crisis existenciales el existencial que en un momento a cualquier momento que cualquier crisis existe.
			Inseguridad laboral	¿Conocer de alguna manera de riesgos en pandemia en la institución desde trabajo?	Ha conocido de manera directa, pero si conocido de manera indirecta de alguna de manera que en se los ha conocido existencial se ha generalizado el momento para un momento a porque se manejaban algunos los temas de que el estado ha tenido que presionar de una manera, el estado mismo tiene muchos programas que algunos que tienen muchos programas hasta ahora que se tienen programas.
			Inseguridad laboral	¿Considera que la pandemia leerá inseguridad laboral y que debe hacer el estado para enfrentarlo?	La pandemia ha leído de alguna la crisis existencial puede ser de manera existencial, la pandemia ha leído en una variable, en el desempleo, es evidente que las acciones del gobierno deben ir hacia la recuperación del empleo. Solo cuando los temas de salud, aunque con que viene con el tema de las personas. Miramos un poco pasado a forma limitada. Ha un poco a leer un un momento a leer, un momento a leer que un momento a leer se recupere rápido. Para un momento a leer un momento a leer. En gobierno debe apuntar a generar fuentes de empleos a recuperarlos cuando sea que el estado lee de plato que se dé a las empresas, pero por otro lado tiene restricciones en hacer en todas estas restricciones se sienten en el empleo. Por eso se se lee de dar crédito. Cuando el estado de empleo en estos temas se lee de por un momento, el estado se tiene dinero para invertir, en una medida que digan que el FOMI es un programa, en un programa existencial.
Explorar las principales		Oportunidades laborales	Hablemos sobre fuentes de la empleabilidad en el sector público	Haber sea depender mucho de las políticas de existencial que tengan los gobiernos de tener, desde el punto de vista se debe a seguir ampliando, digamos el aparato burocrático del país, a un nivel, tiene que ampliar el mercado interno nacional, produce hacia interno, tiene que ampliar para que pueda mantenerse, tenemos que hacer sobre el número de empleos que tiene el estado sobre el tamaño de un momento a leer un momento, en más el tamaño de un momento a leer por algunos momentos se sienten, este momento sin embargo el aparato estatal sigue existiendo, entonces si es que hay una crisis en tener estos temas de califica que sea que la empleabilidad sea a conocer en la competitividad de las personas que califica basándose en química y que	

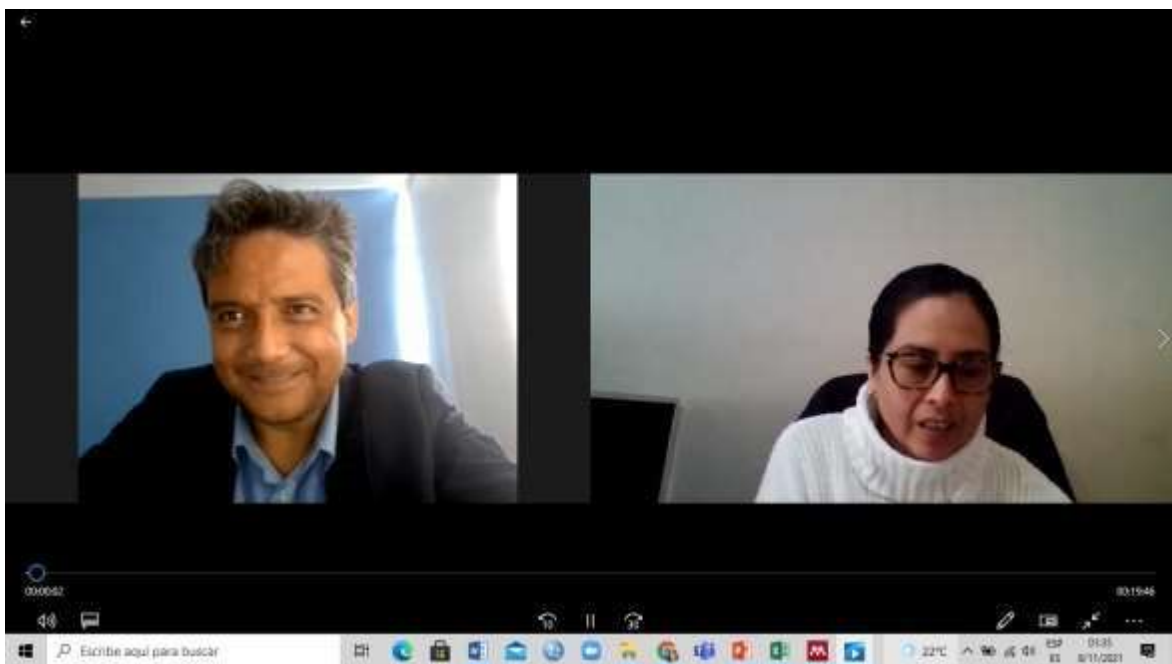
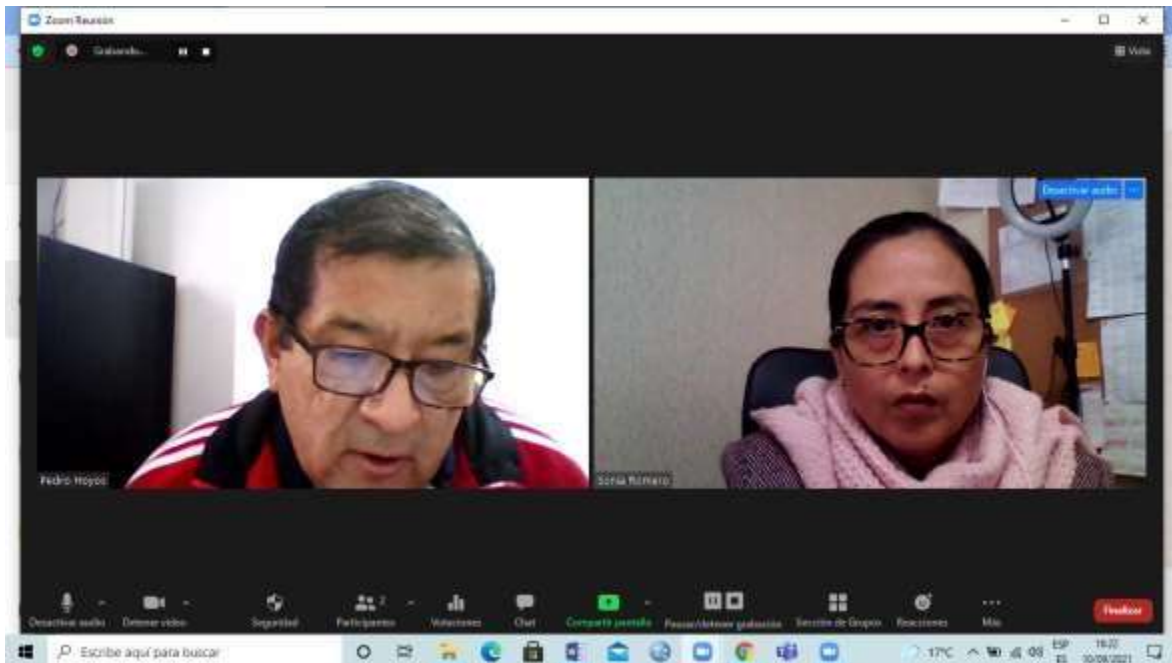
Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	
			Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	
			Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	
	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções
				Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções
				Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções
Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	
			Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	
			Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	
	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções
				Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções
				Mega soluções	Mega soluções	Mega soluções

Categorías	OBJETIVOS	sub-	Indicadores	PREGUNTAS DE	PARTICIPANTE 5
Riesgo existencial	Analizar los principales riesgos de la inteligencia artificial (IA) en la empleabilidad, en el sector público peruano	Inteligencia artificial	Riesgo existencial	Hablemos sobre ¿Qué es el riesgo existencial?	Puede pasar que en la que pueda pasar es riesgo, la existencia del ser humano, es algo que algún evento que pueda suceder a la casualidad que pueda suceder algo que afecte la existencia propiamente denominada del ser humano. ... ¿Cuál puede ser ese evento que puede afectar que usted considere? Puede desarrollarse en un riesgo existencial que es, porque la empleabilidad le da cierta estabilidad. Entonces el ser humano se acompaña de varias facultades. Una de ellas es la estabilidad laboral, la cual le da este tipo de cosas.
			Agentes inteligentes	¿Considera que existen muchas detur o información en las redes que pueden aumentar su experiencia? Cuénteme un caso	Herramientas que nos ayudan en nuestros trabajos, por ejemplo hacer PDF que nos sirven para unir, separar, convertir PDF a Excel
			chat bot	Considera que la inteligencia artificial causará despido masivo en el sector público	en los trabajos que la idea de formar un sindicato y de juntarse le hace llegar a la alta dirección algunos puntos que ellos creen que están afectando sus derechos laborales. Cada derecho considera que la inteligencia artificial supera a la inteligencia humana y a veces piensa que si, porque cree que el hombre está tan preocupado por estos tipos de cosas. Estas preocupadas por reemplazar a algunos en algunos.
Conocer los principales riesgos ocasionado por la pandemia en la empleabilidad en el sector público peruano.	Pandemias	Cesos colectivos	Considera que la pandemia está trayendo ceses colectivos Conoce de algún caso de despidos en pandemia en la institución donde trabaja	¿Alguna vez ha considerado que a nosotros se leamos, ¿nosotros algo más? Para leerme el caso de presión por el tema de la empresa de airplane que prefieren al grupo internerg en el cual está	No, en la empresa no ha producido despidos.
		inseguridad laboral	Considera que la pandemia traerá inseguridad laboral y que debe hacer el estado para enfrentarlo	Claro, si deficiente es la pandemia impacta no solamente en el sector público, sino en el sector privado porque justamente lo que se puede hacer es que sea una ley tipo, ... No sé una ley tipo de cosas que está afectando en justamente la unión de personas, a eso, pero creo que es importante. Hemos Los efectos limitados y deficiente es la pandemia impacta en la inseguridad laboral porque también le da de inseguridad laboral porque justamente está mucho mercado informal como le da a la calidad pública es afectado por qué hay un rollo que tenemos una estructura organizacional de forma tradicional, solo se jerarquía más o jerarquía, cómo lo tiene que ser un ministerio y por lo tanto esta es la forma de organización y dirección y como la misión que tiene el trabajo, la misión justamente. Debe haber una calidad moderna, no hay en realidad, se puede realizar una ley de carrera, a eso, en realidad, si se puede hacer digamos lo que hay cierta empleabilidad, sea que ingresen personas mucho al capital humano que tiene en que sea que sea a nivel de que tiene más de 5 años laborando en la institución, así. Entonces en el tema. Ha estado de volver a este tipo de cosas, ¿qué es el capital que tiene? Y qué es a	
Explorar las principales factores contextuales de la empleabilidad en la inteligencia artificial	Factores personales	Oportunidades laborales	Hablemos sobre futuro de la empleabilidad en el sector público		
		Habilidades tecnológicas	Considera que las herramientas digitales ayudarán a mejorar la producción laboral	Si, por una parte puede mejorar procesos	
		Regímenes laborales	¿Qué piensa de los diferentes regímenes laborales que existen en el sector público (276, 728, 1057 y otros)		Cree que una ley que la institución de estos regímenes laborales debería ser una, ¿qué es el tema? ¿qué es lo que se a dar los beneficios justamente para volver a ajustarse regular y uniformar a todas las instituciones públicas que sea en tema de meritocracia que se estabilice para los diferentes regímenes laborales que tenemos ahora en un acuerdo en un acuerdo en términos el problema ahora de los temas los temas a pasar hacer planillas, por ejemplo Para esta sea ahora es Y si tenemos que mejorar La dirección del trabajo institucional para que diga si vale o no se relaciona ni se. Esto es a cambiar la forma de justarse estos regímenes laborales en los que a hacer planilla, se como a poder controlar un momento. Estamos impedidos en el estado y vamos a la república, se me parece que hay que unir todo esto que estos regímenes laborales uniformar y poder este tipo de tener un mismo código único de trabajo, se que unifique estos dos regímenes laborales y podamos todos tener una herramienta, porque lo que lo que se ha hecho es que digamos también en todos estos años que está como institución reguladora también de todas las formas del trabajo humano en las instituciones públicas que lo sea a decir como se está como la dirección el negocio. Y en el caso de trabajo, ¿cómo se liga de regímenes laborales tenemos el 728 y el 1057 y el 276 y el 1057 ¿qué es el tema? Solo Es un régimen

ANEXO 5

FOTOS DE REUNIONES VÍA ZOOM





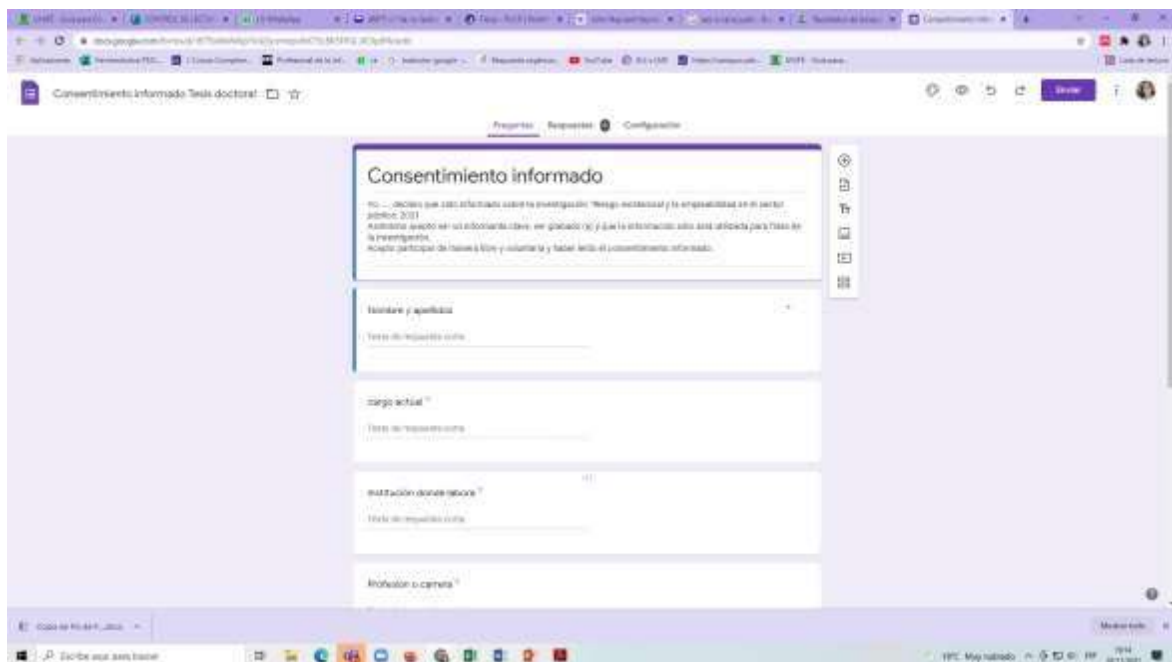
CONSENTIMIENTO INFORMADO

SUJETO 1

El presente es para conocer sobre su experiencia en el tema de Riesgo existencial y empleabilidad en el sector público, Se pide que nos ayude respondiendo con sinceridad la siguiente entrevista

Puedes hacer preguntas las veces que desee, en cualquier momento del estudio, además, si decide que no quieres terminar de responder el cuestionario, puedes detener la entrevista. Recuerda que las preguntas están relacionadas con tu experiencia laboral y tu información es muy importante para contribuir con la presente investigación.

https://docs.google.com/forms/d/1B75sWoNXipYVIsDyrnmtpsiHk75LBK5FPGI_KOJp8Yk/edit#responses



The image shows a screenshot of a Google Forms survey titled "Consentimiento informado". The form is displayed in a web browser window. The title "Consentimiento informado" is at the top. Below the title, there is a paragraph of text explaining the purpose of the survey and asking for consent. The form contains several input fields: "Nombre y apellido", "Cargo actual", "Especialidad donde trabaje", and "Institución o carrera". Each field has a "Texto de respuesta corto" label. The form is set against a light purple background. The browser's address bar shows the URL: "https://docs.google.com/forms/d/1B75sWoNXipYVIsDyrnmtpsiHk75LBK5FPGI_KOJp8Yk/edit#responses".

Nombre y apellido: P.A.H.A

Fecha: 9 de setiembre

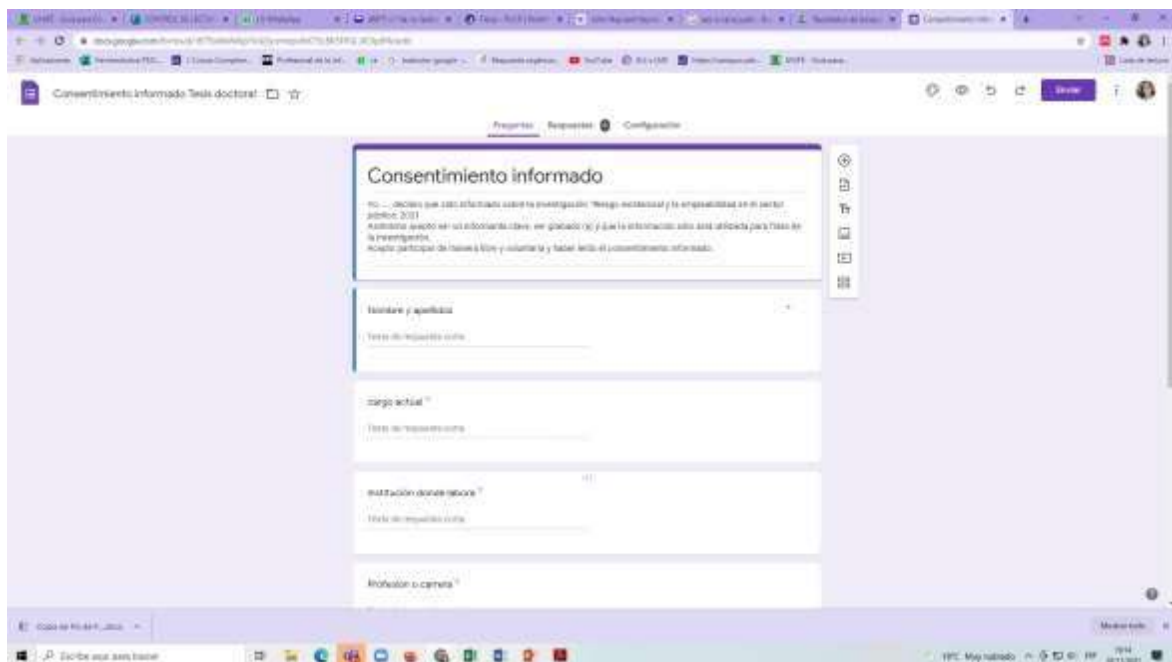
CONSENTIMIENTO INFORMADO

SUJETO 2

El presente es para conocer sobre su experiencia en el tema de Riesgo existencial y empleabilidad en el sector público, Se pide que nos ayude respondiendo con sinceridad la siguiente entrevista

Puedes hacer preguntas las veces que desee, en cualquier momento del estudio, además, si decide que no quieres terminar de responder el cuestionario, puedes detener la entrevista. Recuerda que las preguntas están relacionadas con tu experiencia laboral y tu información es muy importante para contribuir con la presente investigación.

https://docs.google.com/forms/d/1B75sWoNXipYVIsDyrnmtpsiHk75LBK5FPGI_KOJp8Yk/edit#responses



The image shows a screenshot of a Google Forms survey titled "Consentimiento informado". The form is displayed in a web browser window. The title "Consentimiento informado" is at the top. Below the title, there is a paragraph of text explaining the purpose of the survey and asking for consent. The form contains several text input fields with labels: "Nombre y apellido", "Cargo actual", "Especialidad donde trabaje", and "Institución o carrera". The form is currently empty, and the user's response is visible at the bottom of the page.

Nombre y apellido: B.A.B.V.

Fecha: 9 de setiembre

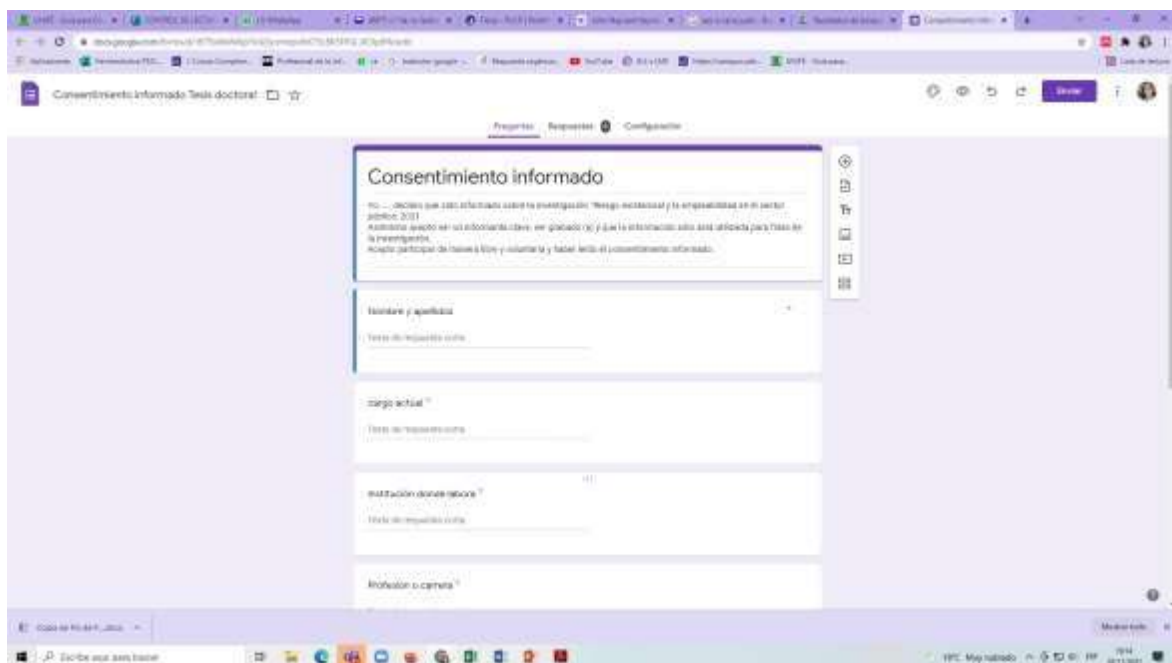
CONSENTIMIENTO INFORMADO

SUJETO 3

El presente es para conocer sobre su experiencia en el tema de Riesgo existencial y empleabilidad en el sector público, Se pide que nos ayude respondiendo con sinceridad la siguiente entrevista

Puedes hacer preguntas las veces que desee, en cualquier momento del estudio, además, si decide que no quieres terminar de responder el cuestionario, puedes detener la entrevista. Recuerda que las preguntas están relacionadas con tu experiencia laboral y tu información es muy importante para contribuir con la presente investigación.

https://docs.google.com/forms/d/1B75sWoNXipYVIsDyrnmtpslhK75LBK5FPGI_KOJp8Yk/edit#responses



The image shows a screenshot of a Google Forms document titled "Consentimiento informado". The form is displayed in a web browser window. The form content includes a title "Consentimiento informado" followed by a paragraph of text explaining the purpose of the research and the participant's role. Below the text are several input fields for personal information: "Nombre y apellido", "Cargo actual", "Institución donde labora", and "Profesión o carrera". The form is currently empty, and the browser's address bar shows the URL: "https://docs.google.com/forms/d/1B75sWoNXipYVIsDyrnmtpslhK75LBK5FPGI_KOJp8Yk/edit#responses".

Nombre y apellido: P.S.C

Fecha: 10 de setiembre

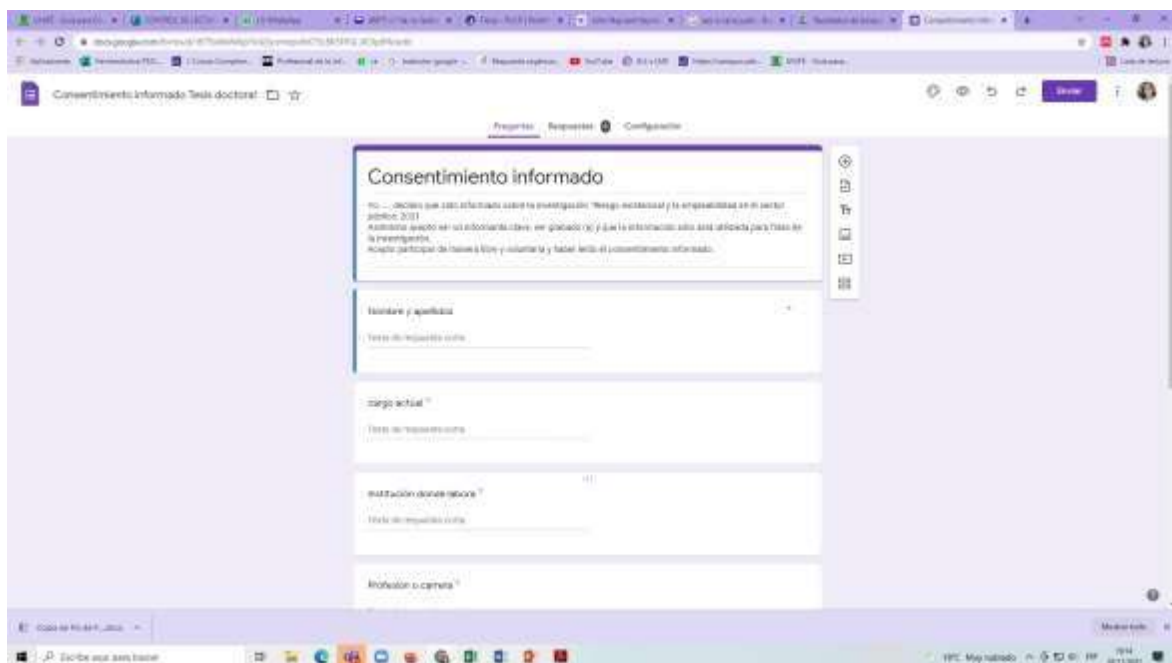
CONSENTIMIENTO INFORMADO

SUJETO 4

El presente es para conocer sobre su experiencia en el tema de Riesgo existencial y empleabilidad en el sector público, Se pide que nos ayude respondiendo con sinceridad la siguiente entrevista

Puedes hacer preguntas las veces que desee, en cualquier momento del estudio, además, si decide que no quieres terminar de responder el cuestionario, puedes detener la entrevista. Recuerda que las preguntas están relacionadas con tu experiencia laboral y tu información es muy importante para contribuir con la presente investigación.

https://docs.google.com/forms/d/1B75sWoNXipYVIsDyrnmtpslhK75LBK5FPGI_KOJp8Yk/edit#responses



The image shows a screenshot of a Google Forms document titled "Consentimiento informado". The form is displayed in a web browser window. The form content includes a title "Consentimiento informado" and a paragraph of text explaining the purpose of the research and the participant's role. Below the text are several input fields for personal information:

- Nombre y apellido
- Cargo actual
- Institución donde labora
- Profesión o carrera

The form is currently empty, and the browser's address bar shows the URL: https://docs.google.com/forms/d/1B75sWoNXipYVIsDyrnmtpslhK75LBK5FPGI_KOJp8Yk/edit#responses.

Nombre y apellido: G.C.V

Fecha: 10 de setiembre

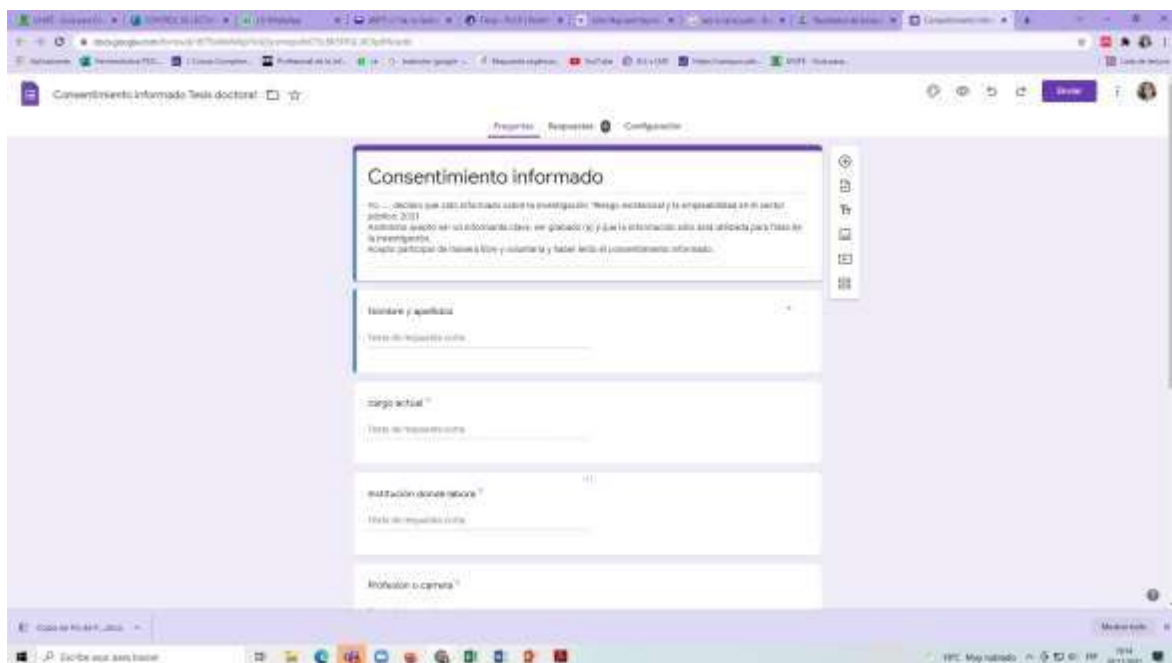
CONSENTIMIENTO INFORMADO

SUJETO 5

El presente es para conocer sobre su experiencia en el tema de Riesgo existencial y empleabilidad en el sector público, Se pide que nos ayude respondiendo con sinceridad la siguiente entrevista

Puedes hacer preguntas las veces que desee, en cualquier momento del estudio, además, si decide que no quieres terminar de responder el cuestionario, puedes detener la entrevista. Recuerda que las preguntas están relacionadas con tu experiencia laboral y tu información es muy importante para contribuir con la presente investigación.

https://docs.google.com/forms/d/1B75sWoNXipYVIsDyrnmtpslhK75LBK5FPGI_KOJp8Yk/edit#responses



The image shows a screenshot of a Google Forms document titled "Consentimiento informado". The form is displayed in a web browser window. The form content includes a title "Consentimiento informado" followed by a paragraph of text explaining the purpose of the research and the participant's role. Below the text are several input fields for personal information: "Nombre y apellido", "Cargo actual", "Institución donde labora", and "Profesión o carrera". The form is currently empty, and the browser's address bar shows the URL: "https://docs.google.com/forms/d/1B75sWoNXipYVIsDyrnmtpslhK75LBK5FPGI_KOJp8Yk/edit#responses".

Nombre y apellido: J.G.V

Fecha: 05 de octubre